Pensem.

GÈNERE | Ana M. González Ramos | Actualitzat el 04/03/2020 a les 09:20

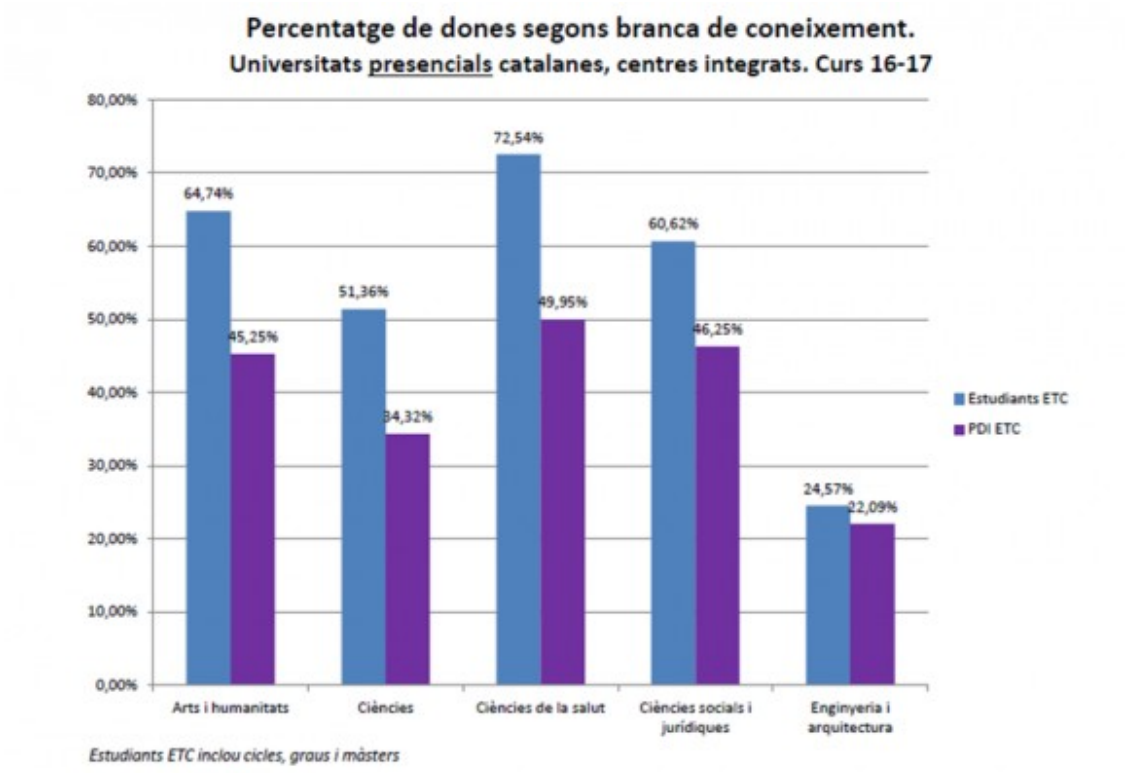
El biaix de gènere a la Universitat, una realitat incòmoda

La descompensació home-dona també està present a les diferents categories laborals a la Universitat: elles es troben majoritàriament a les etapes inicial i mitjanes, però no a les categories superiors | Per cada dona catedràtica hi ha quatre homes



Les dones han de demostrar amb més força que els homes que han arribat a l'Acadèmia pels seus propis mèrits. | TWU/Flickr.

S'acosta el Dia Internacional de la Dona, i tots els diaris i mitjans de comunicació s'omplen de dades estadístiques, declaracions d'autoritats i activitats per denunciar la millorable situació de les dones en tots els àmbits: salarial, de salut, reconeixement. Un d'aquests espais és la ciència. Segons la Secretaria d'Universitats i Recerca de Catalunya (2018), l'evolució de les dones matriculades entre 2011 i 2017 en Ciències de la Salut, Arts i Humanitat, Ciències Jurídiques i Ciències superen el 50%, mentre que només en Enginyeria i Arquitectura el percentatge és inferior (al voltant del 24,6%):



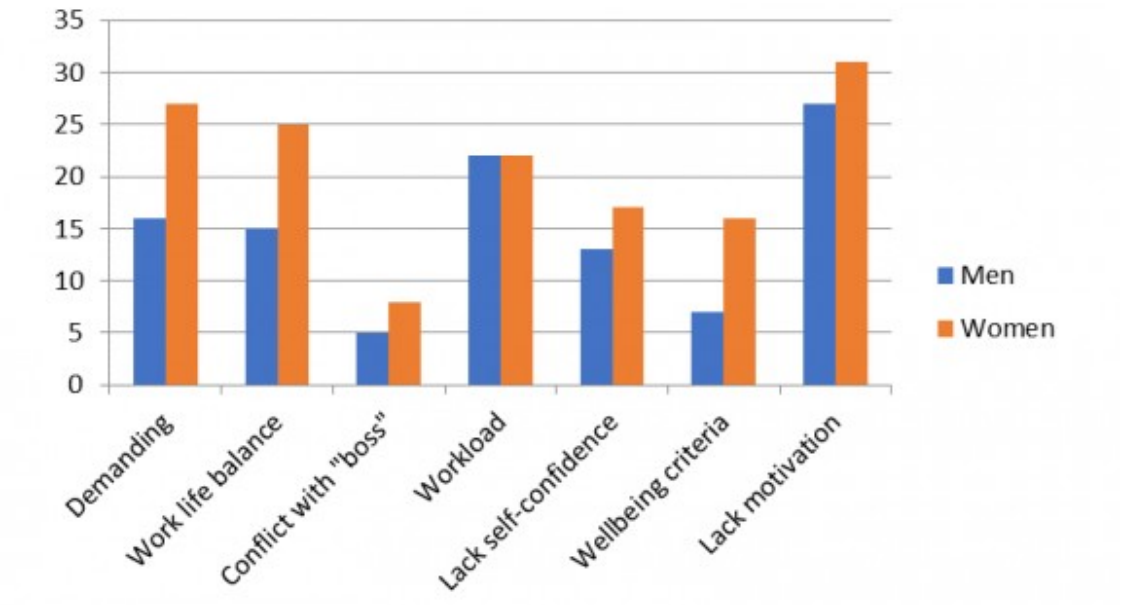
Percentatge de dones segons branca de coneixement. Universitats presencials catalanes, centres integrats. Curs 16-17. Evolució d'estudiants matriculats i PDI, 2011-2017. Foto: Generalitat de Catalunya, Secretaria d'Universitats i Recerca, 2018.

Amb l'excepció de les àrees tècniques, les dones estan formades i superen els homes als estudis universitaris. Si ens focalitzen en l'ocupació per sectors, segons l'informe de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC), l'evolució del percentatge de dones investigadores a Catalunya entre 2013 i 2016 va ser del 40%. Per sectors, representen un 47% a l'administració pública, 43-35% al sistema d'ensenyament superior i el 32% a les empreses.

El biaix de gènere també està present especialment a les diferents categories laborals a la Universitat, on les dones es troben majoritàriament a les etapes inicial i mitjanes de les carreres professionals, però no a les categories superiors. Segon l'informe de la Xarxa Vives (2019), el número de dones que composen el cos de personal docent a les universitats catalanes és de 42% a data de 2017. La presència de dones a l'àrea de Salut és del 49%; a Arts i Humanitats, 47%; a Ciències Socials i Jurídiques, 45%; no arriben al 40/60 a les àrees de Ciències Experimentals (36%), i a Arquitectura i Enginyeria, 24%. Aquests xifres globals es veuen afectades per l'escurçament del percentatge de dones a les categories superiors de l'escala professional. **Per cada dona catedràtica hi ha quatre homes**. El cas és que hi ha dones que podrien ser-ho, perquè segons el mateix informe hi ha una catedràtica per cada quatre titulars, mentre que la proporció d'homes catedràtics per titular és d'un per cada dos. La bretxa de gènere és gairebé tan alta a Arts i Humanitats com a Enginyeria i Arquitectura (4 i 3,9 respectivament), però allí on l'escletxa és major, on la proporció arriba a 5, és en les Ciències Jurídiques i Socials.

Per tant, **no sembla una qüestió d'àrees sinó de cultures i d'hàbits a l'hora de promocionar i donar suport a les dones investigadores**. A la nostra recerca hem indagat sobre les raones darrere la seva decisió de promocionar-se. De les 700 persones que van respondre el qüestionari -

la meitat d'elles dones- 44,1% van afirmar que encara estaven desenvolupen la seva carrera, 23,7% que havien arribat a la posició desitjada i el 12,7% que ja havien pres la decisió de presentar-se a promocions de la seva carrera investigadora. A més, **de les persones que s'han plantejat abandonar la carrera de recerca o ja no es presenten a cap promoció, el 57,5% són dones i 42,4% són homes**:



Raons per les quals han deixat de concorre a concursos i promocions. Foto: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta GENERA.

Aquestes dades s'acosten als resultats que els discursos d'homes i dones han fet sobre la seva trajectòria professional a l'Acadèmia. Potser no en començar la carrera, però a mida que van avançant, es van succeint diverses situacions que van desencoratjant les dones de perseguir fites professionals més importants. **Les dones han arribat a l'Acadèmia pels seus propis mèrits, però encara han de demostrar amb més força que els homes que aquest lloc no és fortuït**. Això és el que mostrem a al nostre article (González y Räthzel 2018) en relació al recorregut que han fet homes i dones de classe treballadora i amb trajectòries professionals no lineals. El discurs i experiència de l'home i la dona que utilitzem com a exemples han sigut difícils, però si bé ell ha obtingut el reconeixement dels seus companys de departament, la dona científica no ha rebut la mateixa confiança, tot i que ha obtingut prestigiosos projectes internacionals. En el nostre article defensem que per a les persones que s'han incorporat a l'Acadèmia des de posicions de classes no privilegiades l'acceptació és difícil, especialment per a les dones que són tractades com si fossin *outsiders* dels sistemes en major mesura que els homes.

González Ramos, A.M., Räthzel, N. (2018). 'You must aim high' - 'No, I never felt like a woman': women and men making sense of non-standard trajectories into higher education (PDF). The International Journal of

Gender, Science and Technology*, 10 (1): 1-17*

La recerca sobre la situació de les dones a la ciència és ara per ara una qüestió estudiada, col·legues nacionals i estrangeres han recopilat evidències diferents que demostren els obstacles i l'impacte de les polítiques de gènere (Benschop i Brouns, 2003; van der Brink et al. 2010; Etzkowitz i Ranga, 2011; González Ramos et al. 2018). **Quant a volum de feina, homes i dones fan el mateix però reben salaris diferents**, en part, motivat perquè ocupen posicions diferents i aquesta circumstància també fa que hi hagi poques dones que puguin prendre decisions distintes a les que estem habituats. Els homes són majoria als càrrecs d'influència, i conformen l'elit de les organitzacions, i el poder es distribueix en el mateix sentit que sempre: ells són els que decideixen quins han de ser les persones reconegudes i premiades, quins criteris són importants, què significa mèrit i qui mereix un suport. Si tornem a la idea inicial, **les joves no tenen gairebé dones de referència, més allà dels personatges històrics, alguns rescatats d'oblit**, d'altres encimbellades com a heroïnes i no persones normals que han fet la seva feina.

Al llibre *Mujeres científicas contemporáneas. La aguja y el camello* (Gonzalez Ramos, 2018) hem analitzat diversos contextos, diferents problemes i, el que és més interessant, consells i estratègies perquè diferents actors siguin capaços de protagonitzar un canvi estructural a les organitzacions científiques (European Commission, 2011). **Són les organitzacions, i les persones que les conformen, les que han d'estar convençudes dels beneficis que es deriven de la incorporació del talent més divers**. En algunes àrees de coneixement ja se senten veus demanant una perspectiva des de diversos mirades i enfocaments que no poden venir de les mateixes persones, que fan les mateixes preguntes (veure per exemple el treball de Londa Schiebinger en la pàgina web Gendered Innovations). Ans al contrari, **les empreses més innovadors defensen que tenir treballadors amb perfils diferents els serveix per augmentar la productivitat i estar al capdavant del seu sector econòmic**. Segurament, el canvi vindrà quan l'organització del temps i la feina (professional i de cura desenvolupat pels homes i les dones) adopti un disseny més eficient que ajudi a distribuir més igualitàriament els rols de les persones contemporànies; on les dones i els homes, però també aquestes i altres amb diferents identitats, edats i sensibilitats, tinguin un lloc sens perdre la seva identitat.

Per saber-ne més:

Benschop, Y. i Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization* 10(2): 194-212.

European Commission. (2011). *Structural Change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research an innovation*. Brussels: Directorate General for Research and Innovation.

Etzkowitz, H., Ranga, M. (2011). Gender dynamics in science and technology: From the ?leaky pipeline' to the ?vanish box'. *Brussels Economic Review* 54 (2/3): 131-147.

González Ramos, A.M. dir. (2018) *Mujeres en la ciencia contemporanea. La aguja y el camello*. Icaria.

González Ramos, A.M., Räthzel, N. (2018). 'You must aim high' - 'No, I never felt like a woman': women and men making sense of non-standard trajectories into higher education. *The International Journal of Gender, Science and Technology*, 10 (1): 1-17

González Ramos, A.M.; Conesa Carpintero, E.; Pons, O., Tura, M. (2018). The Spanish Equality Law and the Gender Balance in the Evaluation Committees: An Opportunity for Women's Promotion in Higher Education. *Higher Education Policy*. https://doi.org/10.1057/s41307-018-0103-y

Secretaria d'Universitats i Recerca (2018). Dona i ciència. Barcelona. Generalitat de Catalunya
Unidad de Mujeres y Ciencia (2017). *Informe Científicas en Cifras* (PDF). Madrid: UMYC
van den Brink, M.; Benschop, Y., i Jansen, W. (2010) Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organisation Studies* 31(12): 1-25.
Xarxa Vives d'Universitats (2019). *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Col·lecció Política Universitària, 5.