

Un altre 8 de març: reivindicant la igualtat a la universitat

Inma Pastor

Directora de l'Observatori de la Igualtat de la URV

La celebració internacional del dia 8 de març com a dia de les dones va néixer en el context històric de principi del segle xx. La periodista Berta Ramos, reconeguda amb la Distinció M. Antònia Ferrer i Bosch 2009, ho explica amb claredat en el volum número 3 dels *Quaderns de la Igualtat* editats per l'Observatori de la Igualtat de la URV.

Aquella commemoració tenia un significat eminentment reivindicatiu de drets formals (dret al vot, dret a l'educació, etc.), avui reconeguts i garantits en una part important del món. La societat europea —i també la societat catalana i espanyola— ha fet passos per convertir aquelles reivindicacions i drets reconeguts en una pràctica de convivència social en igualtat entre dones i homes. S'han assolit moltes fites, però una mirada més detallada en allò particular i més àmplia en una dimensió internacional dóna comptes de les desigualtats persistents i discriminacions que encara pateixen les dones i també de les noves, o renovades, discriminacions contra les dones.

La situació de les dones dissidents en la primavera àrab, la importància de les dones i el seu treball per la recuperació econòmica, la situació de les ocupades en les llars que treballen en condicions dures i difícils i representen una peça fonamental per al funcionament de l'economia,

així com les dificultats per participar en la política en diferents parts del món, són elements per reflexionar-hi. Però també ho són la hipersexualització de les nenes, el retorn de les joguines estereotipades i el reforç de la imatge de les dones com a objecte passiu de la sexualitat. Aquestes realitats tenen un grau d'incidència diversa en els diferents països del món, però conformen una realitat resistent al canvi i davant la qual no hi ha uns responsables concrets. És per això que resulta especialment important recordar que defensar els drets de les dones no és una qüestió de les dones sinó de tots i totes.

En una dimensió més propera, podem constatar una voluntat creixent entre les universitats, o almenys d'alguns dels seus membres, de saber com es pot contribuir a fer desaparèixer les desigualtats. És en aquest sentit que un grup d'universitats llatinoamericanes ens han convidat a participar en la creació d'una xarxa per fer una universitat en què les dones puguin desenvolupar una trajectòria laboral sense barreres per raó de gènere. Per la URV és una ocasió per compartir i transferir a d'altres universitats les reflexions que hem fet, els resultats obtinguts i els reptes que ens esperen.

Però aconseguir la igualtat no és només que algunes dones assoleixen posicions abans vetades o aconseguixin càrrecs més elevats en l'àmbit acadèmic o fora d'aquest. Ni tampoc ho és que les noies facin treballs o ocupacions tradicionalment masculines. Com va dir Elena Caffarena, jurista xilena reconeguda, no hauríem de pensar que aconseguir un càrrec o un títol universitari és només fruit del nostre talent i el nostre esforç. Hem de recordar que si avui gaudim de drets i millores és "perquè moltes dones d'aquí i del món ens van obrir el camí arrossegant mil dificultats i fins i tot persecucions".

En l'àmbit universitari, la igualtat també té a veure amb el coneixement que impartim, i aquest punt ens implica a tots i totes. La modificació de la Llei orgànica d'universitats (LOU), aprovada al març de 2007,¹ mostra en tot l'articulat una sensibilitat especial per la igualtat entre dones i homes que la Llei orgànica del 2001² no tenia. La nova Llei assumeix una opció més compromesa amb la igualtat de gènere i esmena les mancances del document anterior. Com es declara en el preàmbul,

¹ BOE número 89, de 13 d'abril de 2007.

² Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.

la Llei “no oblida el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respectin els drets i llibertats fonamentals i d’igualtat entre homes i dones, ha d’arribar, sens dubte, a la universitat”. Per això la Llei 4/2007 prescriu amb mesures de diferent abast la paritat en els òrgans de representació i govern de les universitats i un augment de participació de les dones en els grups de recerca i en els nivells més elevats del personal docent i investigador “d’acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris”. A més, es van crear les unitats d’igualtat de gènere “per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d’igualtat entre dones i homes” (Disposició addicional dotzena), que les universitats han anat creant en els últims anys, de manera que també s’ha promogut la cooperació entre les diferents unitats.

Aquesta modificació explícita que la igualtat de tracte per a dones i homes i la igualtat d’oportunitats són un valor que les universitats han d’incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi, que han de projectar també a la societat. Aquestes mesures responen al fet que es considera que la igualtat encara no s’ha aconseguit a la universitat. Cada vegada hi ha més informes que mostren dades sobre les diferències entre el nombre d’alumnes titulades i el de professores, entre el nombre de professores titulars i catedràtiques, l’escassa presència de dones en determinades carreres tècniques, la menor presència de dones en els òrgans de direcció i decisió, així com el menor reconeixement que reben els currículums de les dones en igualtat de condicions i el biaix detectat en els processos d’avaluació.³ Es tracta, sens dubte, d’alguns dels àmbits en els quals és necessària una intervenció eficaç.

En aquest sentit, les unitats d’igualtat s’han convertit en els instruments clau de les universitats per portar a la pràctica els objectius d’igualtat entre dones i homes. Fins al moment de crear-se les unitats d’igualtat, els grups d’estudi sobre dones, feminisme i igualtat aportaven estudis sobre les discriminacions cap a les dones també a les universitats.

³ Vegeu les dades del Ministerio de Educación, Unidad de Mujeres y Ciencia, *Académicas en cifras 2007*. Vegeu també Wenneras & Wold (1997), MIT (1999), Izquierdo [et alii] (2004), ETAN (2000), Pastor [et alii] (2008), *She Figures* (2009), Zinovyeva & Bagués (2010), Sánchez de Madariaga (2011), Sánchez de Madariaga [et alii] (2011).

En aquests moments, els plans d'igualtat s'han constituït com el principal instrument transformador de la realitat discriminatòria i desigual que es viu a les universitats espanyoles.

I és que la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes no s'aconsegueix únicament mitjançant el coneixement i l'aplicació de les lleis. Es constata dia a dia que persisteixen actituds discriminatòries, normes pautades, hàbits socials i culturals molt arrelats, que impedeixen que aquest principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica satisfactòria. Per tot això, segueix sent necessari aplicar mesures en favor de la igualtat en què es facin visibles les aportacions de les dones a la defensa dels seus drets i a la promoció del coneixement sobre les desigualtats i discriminacions persistents. El sexisme contravé els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat que regeix la nostra Universitat. El reconeixement que la nostra comunitat (alumnat, professorat, PAS) forma part del problema ens impulsa a assumir la responsabilitat d'aportar-hi solucions.

Resulta evident que la norma, la llei, segueix intervenint en la tasca d'assolir i garantir la igualtat de dones i homes en l'àmbit universitari, sens dubte, però 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 estratègies que avancin en la consecució d'una igualtat real i contrarestin els obstacles que encara existeixen (promoció professional, conciliació de la vida laboral i familiar, participació en els òrgans de representació i decisió, accés de les dones a determinades titulacions, etc.). Alhora, també es pretén incidir a formar l'alumnat en temes d'igualtat, a fomentar la docència i la recerca en aquests temes, i a promoure la identificació d'un enfocament de gènere en totes les àrees de coneixement.

Això ens porta a dues conclusions finals. En primer lloc, davant la pregunta si la intervenció de la llei és suficient per aconseguir aquesta igualtat real de dones i homes, la resposta és negativa: la llei pot preveure i exigir mesures, però això no és garantia que es posi finalment en pràctica i que s'assoleixin els resultats previstos. En segon lloc, tenint en compte les limitacions que encara són presents en la relació igualtat-universitat, cal augurar que la presència i la intervenció de la llei en aquesta qüestió se seguirà requerint en un futur immediat.

Aquestes polítiques que treballen per intervenir en els espais on circula el poder no sempre són ben enteses per alguns sectors del feminisme acadèmic —que no busca el poder “per estar-hi” sinó el poder “per transformar” el coneixement. Encara hem de recordar que només transformarem el coneixement si estem ben situades en aquells àmbits que s’ocupen a decidir-ne la vàlua. Que hi hagi més dones en aquests espais no és una garantia, però no hi ha dubte que augmenta la probabilitat. Les lleis aprovades en els últims anys són una fita a la qual no som alienes i un important suport per al feminisme acadèmic, ja que creen un marc legal que pot facilitar la nostra feina. No obstant això, l’impacte que té la presència femenina és percebuda per algunes persones com que la igualtat ja és un fet, per la qual cosa es torna més opaca la invisibilitat i l’absència de les dones en els cossos teòrics, en les metodologies d’investigació i, per descomptat, en les pràctiques institucionals. Com a conseqüència, també es fan més subtils les estratègies de discriminació. I, com sostenen diverses autores, aquestes estratègies de discriminació s’estan reactivant.

Davant de realitats tan constants i consolidades, si no es prenen mesures (polítiques, socials, legals, etc.), la realitat funciona de manera que s’atorga més valor a allò que fan els homes. És per això que són necessàries i tenen sentit les polítiques d’igualtat entre dones i homes. Davant del discurs que les desigualtats desapareixeran a la universitat de forma natural, que és qüestió de temps, tenim evidències que això no és així: si la realitat funcionés meritocràticament, les dones catedràtiques haurien d’estar ja prop d’equiparar-se en nombre als homes catedràtics. En canvi, representen tan sols un 15% de mitjana a les universitats espanyoles i un 18% de mitjana a la Unió Europea. No podem confiar que amb el pas del temps s’arreglarà la situació; el temps, per si sol, no farà més que reproduir una situació en què moltes dones no veuen reconegut el seu treball. En aquest sentit, els mecanismes per fer una universitat més meritocràtica poden ser instruments al servei de les polítiques d’igualtat. No obstant això, per garantir aquest procés, considerem necessari consensuar indicadors que mostrin l’avanç de les polítiques d’igualtat. Creiem que a Espanya i a Catalunya aquest és el repte actual de les unitats i plans d’igualtat.

Bibliografia

- COMISIÓN MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2004). “La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña”. Barcelona: CSIC [informe intern].
- COMISIÓN EUROPEA (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (2009). Brussel·les.
- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Informe ETAN. Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brussel·les: Comisión Europea.
- IZQUIERDO, María Jesús [et alii] (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Publicacions UAB.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2005). *Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005/2006*. Madrid: MEC.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2011). *Datos y cifras del sistema universitario Español, curso 2010/2011*. Madrid: Secretaría General de Universidades, MECD.
- MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4.
- PASTOR, Inma [et alii] (2008). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.
- She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators* (2004). Brussel·les: Comissió Europea.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés (coord.) (2011). *Científicas en cifras 2011*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés [et alii] (coord.) (2011). *Libro blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- WENNERÅS, Christine; WOLD, Agnes. “Nepotism and sexism in peerreview”. *Nature*, núm. 387, 1997, p. 341-343.
- Zinovyeva, N.; M. Bagüés (2010). “Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment”. Document de treball FEDEA WP2010-15. 2010.