

La desigualtat per raó de gènere a la universitat i els discursos de legitimació. El cas del PDI de la URV

Inma Pastor

1. Introducció

L'interès per la igualtat entre gèneres a la ciència ha seguit diferents trajectòries, que han depès dels països. A Europa es desenvolupen actuacions polítiques sobre la necessitat de millorar el paper de les dones a la ciència a partir de la dècada dels vuitanta. És aleshores que es va tractar aquesta qüestió als països nòrdics per primera vegada, i el 1989 Alemanya va publicar el seu primer informe nacional sobre la promoció de les dones en el món científic. Durant la dècada dels noranta, la ciència i la igualtat entre gèneres han tingut cada cop més importància als estats de la UE. Com a mostra, els documents que tenen com a objectiu contribuir a modelar les polítiques governamentals; per exemple: *The Rising Tide* (Regne Unit, 1994), *Excellence in Research* (Dinamarca, 1995), *Women in Academia* (Finlàndia, 1998) o *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (Alemanya, 1998). Aquests i altres informes clau pretenien contribuir a augmentar la qualitat de la ciència a partir de millorar la situació de les dones dins l'àmbit científic.

El 1998 se celebrà la conferència «Dones i ciència», on es comença a tractar la *transversalització i el mainstreaming de gènere* en política científica comunitària. A la comunicació de la Comissió «Dones i ciència. Mobilitzar les dones en benefici de la investigació europea» del 1999, s'hi proposa una estratègia coherent dins el Cinquè

Programa Marc per promoure la investigació feta per les dones, per a les dones i sobre les dones, i s'instava a mantenir un debat dinàmic sobre les dones a la ciència, desenvolupar millors indicadors de desigualtat i compartir experiències sobre aquests temes. Per això, la Comissió va crear un sistema de vigilància (*genderwatch*) encarregat de controlar i aplicar la integració de l'aplicació de la dimensió gènere al Cinquè Programa Marc, a través de recollir i difondre estadístiques, fomentar la participació de les dones als grups d'avaluació i les assemblees consultives, i estudiar l'impacte del gènere en els programes d'investigació i el seu funcionament.

En resposta a aquesta comunicació sobre dones i ciència, el Consell de la Unió Europea, mitjançant una resolució del 1999, convidava els estats membres a:

- revisar els mecanismes establerts de recollida d'estadístiques desagregades per gènere;
- comprometre's en el diàleg proposat per la Comissió sobre les polítiques aplicades als estats membres; i
- perseguir l'objectiu de la igualtat entre gèneres a la ciència usant els mitjans adequats.

A partir de l'any 2000 amb la publicació de l'informe ETAN de la Comissió Europea sobre promoció de l'excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gèneres i altres textos, com ara *She Figures* (2003, 2006, 2009), es pretén influir en la política, en tots els seus nivells, a fi de millorar la situació de les dones en la ciència i en el desenvolupament de la política científica comunitària a curt termini, a mitjà termini i a llarg termini, amb els següents objectius principals:

- integrar la igualtat en les diverses institucions que ensenyen i financen ciència, i que formen i contracten científics;
- aconseguir equitat en: les estructures professionals, l'avaluació d'experts, el finançament de l'excel·lència, el lideratge acadèmic i l'establiment de polítiques i prioritats científiques.

2. La situació d'homes i dones a la URV: desigualtats de partida

Si analitzéssim les desigualtats per raó de gènere en el sistema universitari espanyol, sobre aquestes desigualtats en trobaríem dades en el darrer informe del Ministeri de Ciència i Innovació (2008). Aquest informe mostra un primer fet que considerem rellevant: la feminització de la universitat afecta fonamentalment l'alumnat, ja que, a hores d'ara, més del 50% de l'alumnat i també dels titulats (54'7% i 60'9%, respectiva-

ment, en el curs 2006–2007) són dones¹. Tanmateix, aquesta feminització de la universitat no afecta el PDI, ja que, en el conjunt de les universitats espanyoles, la mitjana de la participació femenina en el professorat i personal investigador és del 36'1%, un percentatge que es redueix al 14'3% en el cas de les catedràtiques². Aquesta xifra ha variat poc en els darrers anys, ja que el curs 1993–1994 el percentatge de professores universitàries³ era del 31,09%. La URV es va sumar a la línia de treball impulsada per la UE amb la conferència europea «Dones i ciència» i altres institucions que havien redactat informes sobre la situació de les dones (MIT, 1999); així, el 2005, la URV promou que es diagnosticui la seva situació en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquest diagnòstic pren forma en l'estudi «Igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV»⁴, publicat el 2008 amb el títol *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*.

Aquell estudi va permetre radiografiar molt acuradament la situació del personal docent i investigador de la URV, de manera que es va poder veure com en són, de diferents, les trajectòries laborals d'homes i dones, i en quins aspectes. D'aquests aspectes, en destaquem els més rellevants, que són comuns en altres universitats que també han diagnosticat la desigualtat per raó de gènere (Izquierdo, 2004; CSIC, 2004; Pastor [coord.], 2008):

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

1 La feminització també afecta el Personal d'Administració i Serveis (PAS). Segons l'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 reflexionarem sobre aquest col·lectiu, tot i que la seva situació també s'ha analitzat i estudiat. Vegeu Pastor (2008), per al cas de la URV, o Izquierdo (2004), per al cas de la UAB.

2 Unidad de Mujeres y Ciencia (2007). Vegeu l'estudi de García de Cortázar (1997), sobre les catedràtiques.

3 Vegeu també l'estudi de García de León (2001), sobre les dones a la universitat.

4 Encarregat pel doctor Lluís Arola, rector en aquell moment de la URV, a un grup de professors i professores de l'Àrea de Sociologia que va coordinar la doctora Inma Pastor.

La conclusió central d'aquella recerca ens mostrava que la desigualtat per raó de gènere, dins la comunitat docent i investigadora de la URV, existeix, i és deguda, en part, a aspectes personals, però sobretot a factors interns de la Universitat. Però ¿quins són els discursos i racionalitzacions que elaboren els membres de la URV per justificar aquesta situació objectivament identificada: la desigualtat per raó de gènere? Per respondre aquesta pregunta, es va dur a terme una recerca⁵ desenvolupada amb tècniques qualitatives, com ara l'entrevista en profunditat⁶. L'objectiu va ser identificar quins obstacles derivats del funcionament organitzatiu poden estar actuant en la configuració de les trajectòries professionals dels docents i investigadors de les universitats, i en concret de la URV. Aquests són obstacles que, per fer-se visibles, s'han de verbalitzar a través de discursos, ja que és presumible que els subjectes actuïn sense que hi intervingui la consciència, i que, en canvi, fonamentalment segueixin patrons, valors i prejudicis que han aplegat en el procés de socialització i que reelaboren quotidianament. En aquest capítol, hi analitzem els discursos dels docents i les docents per trobar allò que conforma els processos de racionalització utilitzats per explicar les seves trajectòries laborals.

La primera consideració que cal apuntar fa referència al tipus de respostes dels homes i les dones. Utilitzar la tècnica de l'entrevista cercava que les persones entrevistades narressin les seves experiències i vivències dins la universitat. Aquesta narració va ser més difícil en el cas dels homes que en el de les dones. En la majoria dels casos, els homes entrevistats han desplegat estratègies defensives i han marcat distància respecte de les preguntes plantejades; han donat respostes curtes i quasi automàtiques, i han construït narracions fredes i despersonalitzades. Gairebé la meitat de les entrevistes realitzades (7 de 18) mostra la dificultat dels informants (6 homes, 1 dona) per mantenir una conversa fluida i estendre's en els seus relats, que mostren certa incomoditat envers algunes de les qüestions plantejades i, també, un posicionament d'allunyament respecte de la problemàtica de la discriminació de les dones.

Les falses creences i els estereotips que neguen l'existència de discriminacions envers les dones en l'àmbit universitari constitueixen el principal problema detectat a l'hora d'obtenir la informació. La primera dificultat trobada és, doncs, la negació, per part dels protagonistes mateix, de l'existència de discriminacions sexistes a la Universitat. La majoria del personal universitari creu que la Universitat no és sexista ni té cap tipus d'influència patriarcal. La conseqüència d'aquesta percepció és que no col·laboren

5 Recerca duta a terme el curs 2007–2008, amb suport de l'AGAUR /2006 RDG-00004). En aquest estudi s'hi van entrevistar 18 professors i professores escollits aleatòriament entre tot el PDI de la URV, seguint una tipologia construïda a partir de la informació estreta de l'estudi quantitatiu prèviament realitzat. (Pastor *et alii*, 2008). Podeu consultar els detalls de la metodologia seguida a l'informe final de l'estudi «Trajectòries laborals dins la universitat. Anàlisi des de la perspectiva de gènere. El cas de la URV». En línia: <<http://analisocial.org/index.php/ca/projectes-finalitzats>>.

6 És una línia de treball, l'anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes en profunditat a professores d'universitat, que ja s'havia iniciat a Catalunya —per exemple, Carreño (1998).

a l'hora d'obtenir-ne dades, les seves respostes són taxatives i no es presten a fer comentaris. Tan sols aquells que han tingut un cert interès a consultar la primera part de l'estudi quantitatiu (que evidencià la desigualtat entre homes i dones) n'han fet algun comentari, i han deixat entreveure algun tipus de reflexió entorn d'aquesta problemàtica. Aquestes persones, però, són una escassa minoria. Majoritàriament, els entrevistats opten per considerar que les discriminacions són fora de la universitat. Sorprenen que les persones que han de liderar el procés de creació de coneixement, majoritàriament, apliquin, a la revisió del sistema que el fa possible, una visió poc o gens crítica en aquesta dimensió de gènere. Un altre obstacle que apareix és a què s'atribueix la causa d'aquesta situació de desigualtat de forma majoritària: es considera que són les professores qui, en una decisió personal i voluntària, opten per renunciar a ocupar càrrecs o a competir per millorar la seva situació dins l'estructura universitària.

Aquesta negació respecte a l'existència de desigualtats, però, no es dona en el moment de referir-se a la vida fora de la universitat. Quan es fa referència a la desigualtat per raó de gènere a la societat, s'accepta, en general, una doble consideració. D'una banda, es considera que sí que hi ha àmbits on la igualtat entre home i dona no s'ha assolit totalment i, d'una altra banda, que la realitat d'homes i dones la marquen projectes vitals diferents, que són definits voluntàriament, però que segueixen una mena de determinació sexual.

Hi ha una idea que acompanya tota l'anàlisi i que exposen tant homes com dones (tot i que posteriorment la matisarem tenint en compte el gènere de qui l'expressa): la carrera universitària actual és una carrera d'obstacles on manca claredat i transparència en els processos de contractació i promoció professional.

L'anàlisi que presentem s'estructura en discursos per tal d'identificar les grans idees que sustenten la racionalització que fan els homes i dones sobre la desigualtat per raó de gènere. La principal conclusió de l'anàlisi ens mostra, però, que el camí que cal seguir per assolir la igualtat entre homes i dones en institucions universitàries no és, només, reelaborar la meritocràcia sinó «desgenerar» (Harding, 1996) les institucions acadèmiques; és a dir, revisar, des de la perspectiva de gènere, tot el funcionament de la universitat.

3. El discurs de la negació i la no-discriminació

La idea central que articula allò que anomenem *el discurs de la negació* és que els individus que formen el col·lectiu PDI afirmen que, dins la Universitat, *no es dona cap tipus de discriminació vers les dones*. Majoritàriament, les persones entrevistades consideren que la Universitat garanteix la igualtat, ja que respecta els mecanismes d'igualtat

formal. Només de forma excepcional podem trobar individus que reconeguin casos i mecanismes que generen discriminació de forma indirecta dins la Universitat.

Jo tinc la percepció de que és molt més fàcil veure-ho [la desigualtat entre homes i dones] en la vida a fora de la Universitat. Crec que la universitat és més sana que no pas la resta de la societat. (Perfil 10. Home.)

Es fan servir diferents arguments per mantenir la tesi de la no-discriminació: d'una banda, que cada cop s'incorporen més dones a llocs de treball de la Universitat, o que algun departament o facultat està feminitzat i que una part (per petita que sigui) de dones han arribat a ser catedràtiques; d'una altra banda, que no hi ha barreres formals i que no es produeix una discriminació directa. Tot i reconèixer que les dones poden sortir perjudicades de determinats processos, es nega la responsabilitat de la Universitat i dels protagonistes d'aquelles decisions, i se'n culpa la societat en general.

Tanmateix, si es comparen dades, com ara el percentatge de dones entre els estudiants i titulats universitaris de l'Estat espanyol (53% de dones i 59% d'homes) i el percentatge de dones amb titulació ocupades al mercat de treball, amb dades de la presència de dones a la institució universitària (un 33,1% de dones són professores universitàries), concloem que la institució universitària perd dones que ha format.

En aquest punt, hi veiem el primer dels arguments contradictoris que aniran sortint al llarg de tota l'anàlisi: la discriminació, quan n'hi ha, es considera que és fora de l'organització universitària i afecta àmbits de la societat que, només d'una manera molt puntual o indirecta, poden, al seu torn, influir en la Universitat. És com si es reconegués que les dones juguen amb desavantatge, però que, alhora, és inevitable. En la lògica d'aquesta argumentació no s'hi reconeix l'existència de la discriminació. Però, tal com mostren les dades de participació laboral⁷ en el mercat de treball, existeix una realitat que genera resultats desiguals per a homes i dones, i que cal explicar. El discurs dominant interpreta aquestes desigualtats en clau de capacitats i esforços personals diferents.

[...] això no diu en contra la dona, en contra la discriminació, o sigui, no parla de que hi hagi discriminació de dones sinó que parla de que hi ha homes que no es mereixen estar on els hi toca. (Perfil 12. Dona.)

A més a més, les dones, de forma majoritària, neguen d'entrada que pertanyin a un col·lectiu oprimat, tot i que, al llarg del discurs, acaben reconeixent que el preu que

7 Vegeu: Torns (1999; 2007); Pastor (2008); Pastor (2009).

elles han de pagar per assumir el rol de «professor d'universitat» és més elevat que el que paguen ells.

En general, acaben promocionant aquelles dones que tenen un comportament com els homes. (Perfil 4. Dona.)

El discurs de les dones es construeix també a partir d'una altra negació: es neguen a identificar els homes com a responsables d'una situació que és desigual. Ha desaparegut del discurs l'atribució de responsabilitats als homes i també a l'organització, en aquest cas la Universitat. Aquesta línia discursiva també fou identificada per Arranz (2004).

Un altre dels arguments sostinguts per una part del PDI per explicar la infrarepresentació de dones en les categories de més poder i prestigi dins la universitat és que la incorporació de la dona a la universitat és recent. És una argumentació que explica la diferència entre homes i dones basant-se en la lentitud que impliquen tots els processos de canvi social. És destacable que la ciència i les institucions que la materialitzen es mostrin molt resistents a acceptar les crítiques feministes que apunten l'existència de desigualtats entre homes i dones en el seu funcionament i de biaixos de gènere en el coneixement produït. Basen aquesta resistència en la reivindicació de la neutralitat i l'objectivitat científica.

4. El discurs de la neutralitat

La idea central d'aquest discurs és que el funcionament del sistema universitari, en el seu conjunt, respon a un funcionament meritocràtic i d'avaluació objectiva dels seus membres.

Majoritàriament el discurs dels homes nega que el sexe i/o el gènere dels individus tingui cap paper en la promoció acadèmica. Els entrevistats insisteixen en el discurs de la neutralitat quan se'ls demana una reflexió sobre la universitat en clau de gènere. Tanmateix, el discurs autònom dels homes entrevistats en relació amb el funcionament de la universitat —quan en aquesta reflexió no s'hi incorpora la variable sexe— posa de relleu la queixa que manca transparència i claredat en l'accés i promoció a la universitat.

Bueno, evidentment, si no comptaves del favor del catedràtic, difícilment podies progressar. El sistema tradicional que hi havia fins ara sí que era important, que, evident-

ment, havies de tenir una mínima relació professional i bona relació amb el catedràtic. Ara per ara, no sé com està el tema. (Perfil 7. Home.)

Per la seva banda, les dones viuen i treballen confiant també de forma majoritària que un sistema meritocràtic més transparent, en què la baremació dels mèrits es-tigui definida de forma més clara, tingui un paper més determinant en la configuració de les trajectòries laborals; és a dir, reconeixen que el sistema vigent no és prou clar per garantir la igualtat d'oportunitats. Cal, però, anar molt amb compte amb la suposada objectivitat dels criteris, perquè fins i tot les exigències basades en un sistema pretesa-ment clar de puntuacions poden implicar una situació feta a mida de qui decideix, i qui decideix, majoritàriament, és home.

Penso que, en aquest aspecte [com ara millorar el currículum], les dones ens deixem enganyar més que els homes, [amb] coses que no tinguin valor quantificable. És a dir, dintre de la Universitat hi ha moltes feines que tu, després, no tens cap paper que et justifiqui que estàs fent aquella feina o moltes feines que no són retribuïdes; normal-ment, aquestes feines que no són retribuïdes són les que et contenen menes. No sé si m'explico prou bé. Llavors, tu has de tenir molt clar què vols ser, i la gent que promo-ciona és perquè té molt clar els passos que ha de seguir. Cosa que jo no he tingut clara. (Perfil 8. Dona.)

Que et diguin exactament què és el que has de fer, on has de millorar per aconseguir les acreditacions. I això no estava publicat. Em sembla que des de fa un any els han publicat. Jo crec que aquest és un pas endavant. (Perfil 17. Dona.)

És destacable que l'opinió majoritària de les dones respecte a la seva pròpia si-tuació laboral i respecte a les dificultats que el procés comporta és que «ho tenim més difícil que els homes»⁸. Aquesta cita queda corroborada pel 47'5% de les dones. Con-tràriament, el 83'7% dels homes consideren que elles no ho tenen més difícil que ells, segons dades de l'estudi de Pastor *et alii* (2008). Curiosament, tot i viure aquestes di-ficultats, el col·lectiu de dones no exigeix reparacions a la seva situació, sinó que l'assu-meix, i, en molts casos, se'n culpa a si mateix. La situació resultant és que, tot i constatar o preveure que el funcionament de la universitat genera situacions que les col·loca en una situació d'inferioritat, s'accepta una situació de submissió paradoxal. Les víctimes de la situació, les dones, assumeixen la submissió de forma natural.

8 Com van posar de manifest, i amb dades quantitatives, Wennerås i Wold (1997).

El que he vist és que les dones s'han quedat més estancades, en general. Amb excepció de les que vam arribar en l'última fase, que són les últimes beques pràcticament que es van concedir. La gran majoria s'han quedat estancades. (Perfil 17. Dona.)

Cal destacar també que, en la majoria de casos, s'utilitza el genèric masculí per referir-se a la realitat universitària i queda absent, del discurs, l'específic femení. Remet a la idea que les dones, per treballar a la universitat, han de renunciar a les característiques del seu sexe en favor d'una realitat pretesament neutral i, per tant, han de renunciar —i de fet hi renunciem— a anomenar-se en femení; d'aquesta manera les dones queden subsumides en un genèric masculí.

5. El discurs de la meritocràcia

La demanda d'un sistema estrictament meritocràtic és una reivindicació que podem qualificar de col·lectiva, ja que la plantegen tant els homes com les dones, amb algunes diferències. Els homes insisteixen que els mèrits mostrats —i que han de ser avaluats— són el resultat d'una feina estrictament individual. La majoria dels homes entrevistats presenten una concepció de la universitat centrada en els objectius, esforços i reconeixements personals, tot i sabent com n'és, d'important, la dimensió col·lectiva de la recerca:

Considero que és més una qüestió de que les persones vàlides són les que promocionen. Al final és el currículum, i el currículum te'l fas. És qüestió d'anar treballant i anar fent... anar-te posant en la bicicleta adequada perquè, pedant lo mínim, tinguis el màxim de publicacions. (Perfil 5. Home.)

En canvi, les dones reivindiquen l'aplicació del mateix sistema meritocràtic, amb la confiança que serà la garantia de la no-discriminació. Elles tenen una percepció que el camí per aplicar un sistema meritocràtic requereix no tan sols que les regles siguin clares i transparents, sinó que es donin a conèixer.

Es que yo no sé si es la Universidad, es que yo solo me relaciono con una parte de la Universidad... Me falta información y me falta información para saber de qué manera puedo acceder a determinadas cosas, a todo esto; no tengo ni idea de cómo me pagan la antigüedad, los trienios; si me los pagaran, si no..., ¿sabes? ¿Qué tengo que hacer? Sé que hay unos tramos, he oído hablar, pero tampoco sé. (Perfil 6. Dona.)

És molt rellevant que, en aquest punt, homes i dones tinguin una percepció manifestament diferent de quins haurien de ser els mecanismes necessaris per fer conèixer els criteris que s'haurien d'aplicar. Les dones demanen que la informació arribi a través d'una persona que ajudi a desembrollar els interessos, el camí i la manera d'arribar-hi. L'angoixa que genera el procés és la manca d'informació sobre el procés mateix. En aquest sentit, són coneguts els beneficis que l'existència de relacions amb mentors pot oferir als protegits: tenir un mentor és, en alguns casos, un factor essencial en la promoció professional de les dones dins les organitzacions. És ben coneguda la tradició de mecenatge i mestratge en les institucions acadèmiques, segons la qual professors ben situats intenten captar alumnes joves que consideren brillants o vàlids perquè s'incorporin als seus equips d'investigació. Tal com expressa un catedràtic d'universitat:

Jo he triat els meus col·laboradors, perquè sóc el director del grup de recerca; però, a la gent, li he dit —com t'ho deuen haver fet a tu—: «M'interessaria que vinguessis a treballar aquí i tal...». Normalment els trio entre els millors alumnes, perquè t'interessa que siguin molt bons els teus col·laboradors; això és un dels secrets dels grups de recerca, no que tinguin un bon cap. És molt important que hi hagi un bon grup de col·laboradors... (Perfil 13. Home.)

Sovint els homes compten, tot i que majoritàriament neguin la seva importància, amb el suport d'un mentor; en canvi, les dones molts cops troben el consell i l'orientació en altres persones, familiars o col·legues. Sabem, a partir de l'estudi quantitatiu, que les dones del PDI de la URV consideren, com un factor important per a la promoció, amb més intensitat que els homes, tenir suport d'altres (sia la direcció del departament sia un catedràtic).

Així, doncs, la figura dels mentors se'l considera clarament de manera diferent segons el sexe dels entrevistats. La majoria de les dones aposten per aquesta figura i consideren que pot ser una via per identificar les regles del joc. Tanmateix, els homes majoritàriament es pronuncien en contra d'aquesta figura. Els arguments es basen en el rebuig a donar cabuda a figures que poguessin actuar com a seleccionadors situats al marge del procés establert i definit. És una actitud, la del rebuig, que es pot interpretar en clau de reivindicació de l'actual sistema, en què els homes controlen els mecanismes informals de selecció i promoció, mecanismes en què la cooptació encara té un paper important.

Algunes dones entrevistades plantegen que, moltes vegades, el sistema meritocràtic, a l'hora d'aplicar-se, implica un procés de relacions personals i socials davant el qual dones i homes actuen, majoritàriament, de forma diferent. Plantegen que la dinàmica de la universitat premia «una» manera d'estar, una manera de prioritzar el temps, «la» manera d'estar de la majoria dels homes.

Tant des del feminisme com des de la filosofia i la sociologia de la ciència s'han discutit les característiques d'objectivitat i neutralitat i han qüestionat la idea que la ciència estigui lliure de valors i lliure de connotacions socioculturals. Les crítiques a la concepció positivista de la ciència apunten a la necessitat de revisar constantment la pràctica científica i les característiques de les estructures que produeixen la ciència i el coneixement (Khun, 1971; Fox, 1991).

En concret, des de la crítica feminista a la ciència (Harding: 1996), s'ha dit que hi ha quatre estadis per revisar les estructures científiques: 1r) afegir dones a les recerques tradicionals; 2n) destacar les contribucions de les dones a la ciència; 3r) considerar les dones com a víctimes d'un procés i una estructura, i 4t) presentar nous models de ciència menys distorsionats. El problema principal el trobem a la quarta estratègia, que passa per denunciar l'androcentrisme que domina la ciència i la tecnologia, i proposa construir una ciència que doni explicacions no distorsionades en clau de gènere. Es tracta de «desgenerar» la ciència, de revisar les aportacions científiques que donem per fet i construir noves aportacions tenint en compte la perspectiva de gènere. El punt de partida és que la ciència està, encara, carregada de biaixos de gènere.

El sistema educatiu actual, com a espai privilegiat de socialització, fa poc per superar totes les diferències de partida que puguin existir, en l'alumnat, com a conseqüència de la imposició patriarcal dels valors col·lectius basats en l'androcentrisme (Callejo *et alii*, 2004). Dos fets molt relacionats demostren que el sistema escolar no tracta de la mateixa manera les dones i els homes. El primer fet és que les dones accedeixen molt poc als estudis de tipus tècnic, precisament els que es consideren més prestigiosos i en els quals hi ha possibilitats professionals d'obtenir, en un futur, remuneracions elevades⁹. El segon és que el nivell d'estudis i el mercat de treball estan relacionats, en el sentit que les dades sobre l'atur mostren que posseir un títol universitari suposa per als homes un avantatge sobre les dones de la seva mateixa edat en el moment de trobar una ocupació (Torns, 1999; Maruani, Rogerat, Torns, 2000).

6. El discurs de la voluntarietat

Aquest discurs està basat en dues idees que articulen els arguments: 1) les dones s'autoimiten o s'autoimposen barreres i 2) l'èxit dins la universitat s'aconsegueix únicament a través de la feina i l'esforç de cada individu. Per tant, sota aquesta premissa, qui no aconsegueix l'èxit és perquè no s'hi ha esforçat prou, com ho il·lustra la cita següent

Les dones han tendit a competir menys. Han competit menys; és un fet.

⁹ Vegeu el capítol sobre «Dones i tècnica» d'aquest mateix llibre.

(Perfil 15. Home.)

Aquest discurs que domina la interpretació i l'explicació que fan els individus de la seva realitat es basa a acceptar com a inevitable l'ordre preestablert i el funcionament de les normes en l'espai universitari. D'acord amb aquest ordre, les dones assumeixen que són les úniques responsables de les diferències que poden desvirtuar un espai neutre. Seguint aquesta lògica, si elles són les que voluntàriament han decidit transgredir l'ordre considerat natural de les coses, són elles —i només elles— que hauran de suportar les dificultats i contrarietats que es deriven de la nova situació. Llavors, si l'esforç d'un mateix és el que ha de garantir l'èxit professional, són totalment innecessàries mesures d'accions positives que compensin o posin, en una situació millor, les dones.

Jo diria que, més que pràctiques paternalistes, a dins de la Universitat —que existeixen encara i han existit—, jo diria que aquest marc de no competitivitat, o de menor tendència a la competitivitat, per part de les dones, ha fet que tinguem un percentatge majoritari de dones en les aules i que això no es reflectís en unes proporcions similars a l'hora d'accedir a les places de professorat. (Perfil 15. Home.)

De fet, sempre t'hi trobes amb algun poca-solta. Però, jo, saps què passa, que —quan passa això, ja no em sento ni discriminada— penso que són tan desgraciadets, els que fan això, que ni mereixen tenir-los en consideració. (Perfil 12. Dona.)

Les dones assumeixen (i també ho fan els homes) que són les úniques responsables de les diferències entre elles i ells en l'espai universitari. És, per tant, coherent no reivindicar un tracte diferent i, fins i tot, no demanar accions positives per a les dones: les mesures pensades per a les dones serien viscudes per elles mateixes com el reconeixement de la seva incompetència o com el reconeixement de les seves mancances. Són molt poques les entrevistes que articulen una crítica cap a la suposada neutralitat de l'espai universitari. Tanmateix, aquesta crítica a la neutralitat es presenta com el camí que hauran de seguir, si volen desemascarar l'ordre patriarcal encara vigent a la universitat.

7. La manera d'estar en la societat

Mitjançant la socialització, el patriarcat produeix els seus individus, produeix gènere (Astelarra, 2004). Per això, assumir la perspectiva de gènere és imprescindible per comprendre fins a quin punt el patriarcat dona sentit a l'estructura cognitiva que defineix les relacions socials i, per tant, la modelització dels afectes i els coneixements de

tots els membres de la societat, homes i dones. Per a alguns autors, les relacions de subordinació i domini entre homes i dones se situen, per mediació de la pràctica de l'amor (Jonasdottir, 1993), en l'esfera reproductiva, en el plànol de la família, i es projecten, després, sobre les relacions socials fora de la família. Per això, no és possible apreciar el caràcter del patriarcat modern sense el significat de la separació entre allò que és privat i allò que és públic. Aquesta separació va suposar privatitzar i psicologitzar la funció materna mentre exclouïa les mares del treball remunerat i, per extensió, de l'estatus de ciutadà, atès que la reclusió de les dones al plànol de la privadesa va suposar que se'ls privés d'una sèrie de drets consagrats com a universals.

El projecte vital de les dones està definit de forma diferent i passa per prendre decisions que afecten qüestions personals, però que s'intenta, en la gran majoria de casos, compatibilitzar-les amb la dedicació al treball remunerat. El moment de la maternitat de les dones és viscut amb angoixa, ja que, d'una banda, s'intenta trobar el moment perfecte, el moment just, per passar-lo, i, d'una altra banda, en molts casos, l'organització respon amb un missatge negatiu que valora la maternitat com un inconvenient de cara als seus interessos.

A partir de les entrevistes, es pot afirmar que moltes dones viuen la seva dimensió professional amb un sentiment de culpa i de sobreesforç superior al dels homes. Les dones continuen organitzant la seva vida amb una doble càrrega de feina, la remunerada o productiva i la reproductiva o familiar (Balbo, 1994; Durán, 2005). Doble càrrega de feina que, si bé no es pot afirmar que sigui el factor que determina el major o menor èxit professional, sí que és un factor que pesa sobre la pròpia consideració de les dones i sobre la seva disposició material —disponibilitat— i predisposició a participar en altres àmbits:

Jo crec que les dones, en aquest sentit, tenim més problemes. Sobretot alhora de tenir fills, per exemple, de tenir família. Doncs jo ara em plantejo, doncs que, bueno —jo ara tinc 32 anys—, jo volia haver tingut un fill fa dos anys. No el vaig tenir perquè vaig decidir promocionar-me i, per tant, en la plaça de titular d'universitat, vaig fer la instància el 2005 i des de llavors he estat pendent d'una oposició que finalment no he tret. Ara em plantejo si ha valgut la pena o no. (Perfil 17. Dona.)

Resulta sorprenent com n'és, de diferent, entre homes i dones, la vivència de la incidència de la família en la feina universitària. Per a la majoria de les dones que viuen amb fills (i amb parella o sense), aquests fills ocupen un temps i una preocupació que incideix clarament en la disposició al treball remunerat. La majoria dels homes viuen, o han viscut, la creació i ampliació de la unitat familiar des d'una gran distància; en molts casos, passa que no saben exactament com s'ha organitzat la quotidianitat de la cura dels fills.

El fet que la responsabilitat de compatibilitzar la vida familiar amb la vida laboral recaigui en les dones reflecteix l'estructura patriarcal de la família, que imposa la inscripció social de les dones en l'espai domèstic, en què estan a càrrec de les responsabilitats familiars. La força d'aquesta ideologia familiar (Prieto, 2007) palesa que el repartiment desigual del treball domèstic en relació amb els aspectes simbolicoculturals s'explica des de la gran desvalorització i la falta de consideració social del treball domesticofamiliar; llavors, ¿com entraran els homes en un àmbit que està infravalorat socialment, que no ofereix prestigi ni status i de què estan legitimats a absentar-se?

L'imaginari col·lectiu masculí mostra que els homes utilitzen una estratègia per poder lliurar-se de l'execució material de determinades tasques domesticofamiliars. Aquesta estratègia consisteix a assenyalar i mostrar, com a excusa, una gran ignorància i un gran desconeixement sobre aquestes tasques. Una ignorància real i buscada per alliberar-se del treball domesticofamiliar. I una altra de les dificultats que es desprenen d'aquest imaginari és haver-se d'ocupar dels altres. Es considera natural i normal que les mares i esposes es facin càrrec dels fills, i això es converteix, al nostre parer, en una barrera perquè els homes puguin entrar en aquest espai, ja que es percep com un espai fonamentalment femení en què es reconeix que el poder de decisió i gestió pertany a les dones. Aquest poder que les dones mantenen des de la submissió patriarcal ha estat obtingut per la seva dedicació quotidiana a la llar, i difícilment se cedirà —a més, la majoria dels homes tampoc no ho reclamen— (Torns, 2007).

8. Conclusions

L'anàlisi realitzada (tant quantitativa com qualitativa) sobre la carrera acadèmica del professorat ha permès dibuixar el mapa de les trajectòries professionals del col·lectiu docent i investigador de la URV des de la perspectiva de gènere. Aquesta anàlisi és imprescindible per contribuir a eliminar les diferents formes de discriminació per raó de gènere que es donen en el context universitari, objectiu principal de la política d'igualtat desenvolupada a la URV des del 2007 amb l'aprovació del Pla d'igualtat entre homes i dones 2007–2010. Tot i la progressiva feminització de la comunitat universitària, la presència de dones entre el professorat universitari continua sent notablement inferior a la dels homes, especialment en determinades àrees del coneixement o en determinats nivells professionals, com ara les càtedres.

Les entrevistes realitzades en el marc de la recerca que aquí s'ha resumit ens permeten identificar clarament dos tipus de discursos en funció del gènere, fruit de la forma diferent que homes i dones tenen d'estar i sentir la Universitat. En la majoria dels casos, els professors entrevistats despleguen una estratègia defensiva i distant davant les

preguntes plantejades: responen breument i tenen dificultats per elaborar una narració autònoma. D'ells, en destaca que han pogut desenvolupar una trajectòria professional marcada per la continuïtat i la linealitat, i que han pogut viure el procés de promoció professional de forma «natural» i quasi exclusivament individual. D'altra banda, d'elles, en destaca una actitud més participativa i fluida, una actitud que les defineix. Ara bé, els seus discursos, plens de contradiccions, incerteses i trencaments, evidencien la complexitat i les dificultats viscudes al llarg de la seva trajectòria professional.

Malgrat les diferències esmentades, sorprèn que el professorat unànimement negui la discriminació, un fet que esdevé una constant en els discursos d'ambdós col·lectius. Paradoxalment, tant els homes com les dones recullen testimonis de situacions en què aquesta discriminació o desigualtat s'ha donat. És important esmentar que, quan es parla de discriminacions, en pràcticament tots els casos sempre es fa referència a discriminacions directes, obviant, per desconeixement o interès, les formes de discriminació indirectes, que són les que efectivament es donen.

Podem distingir, seguint Arranz (2004), tres posicions per explicar l'asimetria o la discriminació de gènere (mai etiquetada de forma explícita com a sexisme):

1. Justificacions de tipus *essencialista* que reconeixen l'existència de discriminacions en el context universitari. Segons aquesta actitud, les desigualtats són el resultat de les diferències biològiques, psicològiques o socialitzadores que trobem entre els homes i les dones, la qual cosa acaba donant lloc a rols diferenciats. Des d'aquests arguments, la desigual distribució en els diferents camps del coneixement o en la piràmide professional és fruit que les dones privilegien els seus rols femenins —com ara el desig de ser mare— per sobre d'objectius professionals més ambiciosos (seguint una lògica centrada en la prioritat de l'àmbit productiu i remunerat).
2. Hi ha un altre tipus d'argument més *igualitari* que no considera significatives les diferències de gènere observades en la vida universitària. Les desigualtats amb el temps acabaran desapareixent *per se*.
3. Hi ha unes altres justificacions de tipus científicomeritocràtic. Qui se situa en aquesta posició s'aferra en la suposada neutralitat i objectivitat pròpia de la concepció positivista de la ciència i del sistema d'educació superior.

Aquesta última posició és la preferent entre el professorat de les anomenades ciències experimentals i de les carreres tecnològiques, mentre que les dues que hem apuntat primer (essencialistes i igualitaris) són més habituals entre el professorat universitari de les ciències socials i les humanitats. Malgrat tot, en cap d'aquestes representacions s'hi identifica l'existència d'alguna forma de dominació masculina com a principi estructurant del problema. És més, es defuig el conflicte i s'intenten cobrir les fissures posant, per exemple, la feminització que presenten determinades disciplines

(segregació horitzontal) com una mostra de l'entorn igualitari que representa la universitat. Aquestes representacions ideològiques calen en les pràctiques universitàries (tant pel que fa a les institucions com a la producció de coneixement), perquè (aquestes prencions o racionalitzacions) protegeixen la «cultura masculina» de l'Acadèmia, a fi que pugui seguir 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 replicar, les pràctiques discriminatòries que s'hi produeixen i explica les paradoxes en què es troben immerses les professores universitàries.

En la nostra recerca hi hem constatat 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 ells (Pastor *et alii*, 2008); per això, elles reclamen més clarament que els homes que s'implementin mesures que assegurin la participació paritària d'homes i dones.

La interiorització de la divisió sexual del treball, com un fet inscrit en la naturalesa dels homes i les dones, condiona 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 al món professional i promocionar-s'hi en igualtat de condicions. En primer lloc, perquè 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, dedicar-se professionalment a la Universitat comporta haver de pagar un peatge força elevat que les obliga a renunciar a diferents aspectes de la vida familiar, afectiva i emocional. En segon lloc, tenir interioritzada la divisió sexual del treball condiona el desenvolupament de la identitat dels subjectes, perquè les dones reproduïxen, en les seves pròpies ambicions i actituds, les posicions socialment i androcèntricament admeses que determinen que li estan vedats els llocs de més prestigi, responsabilitat i remuneració.

Si haguéssim de titular aquestes conclusions, hauríem de recórrer a un títol doble: en primer lloc, que manca claredat i transparència en els criteris de selecció i promoció del PDI en el funcionament de la Universitat, i en segon lloc, que només la claredat dels criteris no és el camí de la igualtat. Respecte al primer títol hem de dir que existeix un consens generalitzat entre el 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 promoció, aquest és un discurs fonamentalment de les dones. Tanmateix, és imprescindible apuntar que la transparència per si sola no

millorarà les possibilitats de promoció de les dones, si no és que, conjuntament amb la transparència, es treballi per assegurar que la universitat, com a organització, assumeixi una política que eradiqui l'arbitrarietat en els processos.

Aquesta transparència facilitarà conèixer les regles del joc vinculades a l'exercici del poder. Les professores difícilment penetren en les xarxes professionals i en els cercles de poder acadèmic; en part, perquè no han copiat les estratègies i ambicions masculines. Els obstacles que troben quan desenvolupen la seva trajectòria laboral les marginen i contribueixen que elles mateixes, sovint, optin per renunciar-hi, com una alternativa davant la dificultat d'adherir-se als patrons masculins de gestió, amb què no es troben còmodes. Les dones en general, i les acadèmiques en particular, no han aconseguit «adaptar-se» a un univers professional dominat per uns codis que no senten com a propis, ja que no hi han estat socialitzades.

La universitat és molt lluny de presentar-se com un terreny amistós per a les professionals que hi desenvolupen tasques de gestió, docència i investigació. Així la incorporació de les dones en les institucions del coneixement, tot i que a nivell simbòlic, és considerada com un furt a la invitació exclusiva que aquesta fa als homes. Per tant, si les dones decideixen quedar-s'hi i tirar endavant, hom les adverteix que les tractaran d'igual a igual (com si fossin homes) i n'hauran de demostrar constantment la condició. En aquesta ambivalència —entre desitjar realitzar un projecte professional i transgredir les barreres per d'accedir-hi— es produeix la incorporació de les dones en l'àmbit del coneixement.

En síntesi, s'han identificat una sèrie d'obstacles que les dones professionals han de combatre al llarg de la seva trajectòria acadèmica. Els resumim en tres:

- a) Les limitacions derivades del protagonisme femení en l'assumpció de responsabilitats respecte al treball reproductiu.
- b) Les dificultats assentades en la socialització de gènere.
- c) Els problemes relatius al domini masculí sobre el coneixement i la pràctica científica (la creació de xarxes, la incorporació a projectes i equips, la definició dels objectes d'estudi, entre d'altres).

S'ha constatat que la Universitat no és aliena a la discriminació per raó de gènere existent a la societat, sinó que, contràriament a la visió generalitzada, n'és un mirall. No obstant això, la majoria dels seus membres no tenen aquesta percepció, ni tampoc les dones —especialment les més joves. Només si es plantegen promocionar i, sobretot, si volen formar una família, perceben les primeres dificultats. I no es tracta només de problemes de conciliació. A partir dels testimonis recollits, s'ha observat que, sota l'aparència d'un sistema de promoció professional formalment igualitari, basat en els mèrits i l'experiència, apareixen unes limitacions formals i informals, en el desenvolupament

de la carrera professional, que configuren les expectatives i els horitzons professionals dels professors i les professores.

Procurar la igualtat de gènere en el sistema universitari és un indicatiu d'excel·lència en la comunitat científica. És per això que la comunitat universitària hauria d'adoptar i utilitzar estratègies i mesures concretes que evitessin la discriminació per raó de gènere, especialment per a aquella de caràcter implícit (indirecte o inconscient), i allunyar-se d'enfocaments benpensants o benvolents (concessionaris, assistencials o victimistes). 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.

Bibliografia

- ACADEMY OF FINLAND (1998). *Women in Academia: Report of the Working Group. Appointed by the Academy of Finland*. Finlàndia: Academy of Finland.
- ARRANZ, Fátima (2004). «Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario». *Política y Sociedad*, vol. 41, núm. 2.
- ASTELARRA, Judith (2004). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- BALBO, Laura (1994). «La doble presencia», a: BORDERÍAS, Cristina; Cristina CARRASCO i Carmen ALEMANY. *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icària.
- CALLEJO GALLEGO, Javier; Concepción GÓMEZ ESTEBAN; Elena CASADO APARICIO [CIDE/Instituto de la Mujer] (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- CARREÑO, Antonieta et alii (1998). *La carrera de les professores universitàries*. Barcelona: Institut Català de la Dona, Universitat Autònoma de Barcelona, Institut de Ciències de l'Educació.
- V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005–2007)*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. [Aprovat pel Govern el 22 de març de 2005.]
- COMISIÓN MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2004). *La posició i producció de les investigadores del CSIC a Catalunya*. Barcelona: CSIC. [Informe intern.]
- COMMUNICATION FROM THE COMMISSION OF 17 FEBRUARY 1999, COM/99/0076 (1999). «Women and Science»: *Mobilising Women to Enrich European Research*.
- IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2000)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- COMMITTEE ON WOMEN IN SCIENCE, ENGINEERING AND TECHNOLOGY (1994). *The Rising Tide: A Report on Women and Science, Engineering and Technology*. London: HMSO.
- Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005/2006 (2005). Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación y Ciencia.
- DURÁN, Mari Ángeles (2005). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo: el valor del tiempo en la vida cotidiana*. Madrid: Fundación BBVA.
- 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.
- ETAN, EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE (2000). *Política científica de la Unió Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brussel·les: Comissió Europea.
- FOX SÉLLER, Evelyn (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. València: Edicions Alfons el Magnànim.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa et alii (1997). *Mujeres en minoría: Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- GARCÍA DE LEÓN, Antonia (2001). *Las académicas: Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- HARDING, Sandra (1996). *Ciencia y feminismo*. Madrid: Morata.
- Informe 2005: *Las mujeres y la toma de decisión* (2005). Madrid: Asociación de Mujeres Juristas Themis.
- IZQUIERDO, María Jesús et alii (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Publicacions UAB.
- JÓNASDÓTTIR, Anna (1993). *El poder del amor: ¿le importa el sexo a la democracia?* Madrid: Cátedra.
- KUHN, THOMAS (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- MARUANI, Margaret; Chantal ROGERAT; Teresa TORNS (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icària.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2008). *Datos básicos del sistema universitario español, curso 2008–2009*. Madrid: MICIN.
- MINISTRY OF RESEARCH AND INFORMATION TECHNOLOGY (1997). *Women and Excellence in Research*. Copenhagen: Statens Information.
- MIT (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4. <<http://web.mit.edu/fnl/women/women.htm>>.

- PASTOR, Inma et alii (2008). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.
- PASTOR, Inma (2009). «Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: entre los datos y los discursos», a: ASTELARRA, J. [coord.]. *Género y empleo*. Madrid: Fundación Carolina.
- PRIETO, Carlos [ed.] (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Complutense i Editorial Hacer.
- She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators* (2004). Brussel·les: Comissió Europea.
- TORNS, Teresa (1999). «Las asalariadas: un mercado con género», a: MIGUÉLEZ, F.; C. PRIETO. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- TORNS, Teresa et alii (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2007). *Académicas en cifras*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- WENNERÅS, Christine; Agnes WOLD (1997). «Nepotism and Sexism in Peer Review». *Nature*, núm. 387, pàg. 341–434.
- WISSENSCHAFTSRAT (1998). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Köln: Wissenschaftsrat.