

## **Mujeres en la ciencia y en la universidad**

### **Título el proyecto, entidad financiadora y código de referencia**

Dones a la ciència i la universitat: la construcció de la identitat docent i investigadora en contextos de desigualtat. AGAUR 2007 RDG 00001. 2008-2009.

### **Grupo de investigación:**

ESBRINA – Subjetividades y entornos educativos contemporáneos (2009SGR 0503) . Generalitat de Catalunya. Departament d'Economia i Coneixement. Secretaria d'Universitats i Recerca.

### **Nombre de las personas participantes en el proyecto:**

Juana Maria Sancho Gil. Universitat de Barcelona  
Fernando Hernández. Universitat de Barcelona  
Amalia Susana Creus. Universitat de Barcelona  
Laura Domingo Peñafiel. Universitat de Barcelona  
Virginia Ferrer Cerveró. Universitat de Barcelona  
Patricia Hermostilla Salazar. Universitat de Barcelona  
Sandra Martínez Pérez. Universitat de Barcelona  
Alejandra Montané López. Universitat de Bcelona  
Adriana Ornellas. Universitat de Barcelona  
Paulo Padilla Petry. Universitat de Barcelona  
Montserrat Rifà Valls. Universitat Autònoma de Barcelona  
Aida Sánchez de Serdio Martín. Universitat de Barcelona

### **Descripción general**

La vivencia cotidiana y la revisión de los estudios existentes sobre la posición de la mujer en la ciencia y en la universidad fundamentan el interés, la pertinencia y actualidad de este proyecto que se propuso explorar y reconstruir la experiencia personal y profesional de tres generaciones de mujeres, que viven y trabajan en Cataluña. Y nos centramos en el proceso de constitución de su identidad como docentes, investigadoras y gestoras en un contexto que las estadísticas revelan como discriminador y desigual para las mujeres.

Así pues, los objetivos del proyecto fueron los siguientes:

1. Contribuir a la profundización de la información que aportan los estudios estadísticos sobre la desigualdad de género en los ámbitos de la Ciencia y la Universidad en Cataluña y generar nuevas interpretaciones.

## **Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación**

I Seminario internacional REUNI+D  
Barcelona, 11 de octubre, 2013

2. Explorar y reconstruir los procesos de constitución de la identidad docente e investigadora de un número relevante de mujeres vinculadas a centros de investigación y universidades catalanas.
3. Poner en evidencia cómo se fragua la desigualdad en Cataluña, donde los indicadores numéricos son solo una muestra, en la vida real de las docentes e investigadoras mostrando los problemas, dificultades o (macro) microdesigualdades que se encuentran en sus respectivas carreras.
4. Dar visibilidad a las relaciones entre las experiencias personales y el desarrollo de las trayectorias profesionales de científicas y profesoras de varias universidades que trabajan en centros de Cataluña.
5. Evidenciar las estrategias de adaptación, resistencia y creación que desarrollan las mujeres en su interacción con el contexto de docencia, investigación y gestión en Cataluña.
6. Identificar las formas de violencia simbólica que experimentan las mujeres que trabajan en Cataluña, concretamente, en el contexto de la investigación y la universidad y su influencia en su vida personal y profesional.
7. Detectar los cambios que se han producido en los centros de investigación y en las universidades catalanas desde la perspectiva de género en los últimos 30 años.
8. Contribuir a la producción del conocimiento de manera rigurosa acerca del tema de la igualdad de mujeres científicas, que ilustre las dimensiones reales del problema y que sirva para establecer políticas correctivas propias en el marco de Cataluña.
9. Elaborar sugerencias de mejora de las políticas encaminadas a la igualdad de género en los centros de investigaciones y las universidades catalanas.
10. Elaborar recomendaciones para la carrera docente e investigadora de profesoras e investigadoras noveles que trabajan en los centros catalanes.

La metodología utilizada se inscribe en la corriente biográfico-narrativa y se concretó en la elaboración de 9 historias de vida profesional de mujeres académicas y científicas entre quince y treinta años de experiencia laboral. La historia de vida, en este caso profesional, permite explorar en profundidad la trayectoria de vida de las colaboradoras de forma global y contextualizarla en su momento histórico. La elaboración de la historia de vida profesional de una profesora e investigadora requiere desarrollar una gran actividad de búsqueda sobre la historia de la Ciencia y la Universidad, las políticas universitarias y de investigación, el contexto y la historia social del centro donde trabaja y la propia historia de la profesora.

### **Aportaciones y resultados**

El conocimiento derivado de este estudio puede contribuir a completar la realidad que muestran las estadísticas sobre la situación de la mujer en la ciencia y en la universidad. Entender, desde sus voces, la problemática de las mujeres científicas, docentes y gestoras puede ayudar a promover mejoras que renovarían un sistema universitario. Un sistema que necesita acciones encaminadas a tener en consideración las experiencias de vida de las mujeres (y hombres) que forman parte de su personal docente, investigador y gestor; inyectando credibilidad y esperanza a las jóvenes (y porque no, a los jóvenes) comprometidas con la ciencia.

## **Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación**

I Seminario internacional REUNI+D  
Barcelona, 11 de octubre, 2013

La transformación de esta situación significa un reto muy importante y ambicioso en un momento crucial en el que el sistema universitario se está integrando en el Espacio Europeo de Educación Superior, mientras permanecen condicionamientos económicos y políticos ya endémicos que coartan el desarrollo de las universidades.

Todo esto, sumado a la globalización de la enseñanza superior impone renovar y desarrollar acciones innovadoras en todos los sistemas de comunicación y colaboración de la docencia, la investigación y la gestión. Para llevar a cabo estos cambios, se requiere un capital humano de calidad científica y ética que, atendiendo a la demografía universitaria y a los rendimientos académicos, exige revisar impulsar políticas de género y planes de igualdad que concreten, complementen y amplíen las iniciativas planteadas hasta ahora.

A pesar de los últimos esfuerzos por implantar políticas de género y planes de igualdad, la presente investigación corrobora que no se están generando los cambios ni las condiciones suficientes para transformar las mentalidades y costumbres por parte de la institución y de sus órganos de gobierno, para visibilizar la aportación de la mujer al saber y a la ciencia. Tampoco para conciliar el trabajo con la familia en el nuevo contexto universitario que pide el aumento y la aceleración de la productividad.

En esta investigación, más que un descubrimiento inesperado o totalmente desconocido de alguna faceta inexplorada o inédita del fenómeno estudiado, hemos encontrado evidencias subjetivadas y encarnadas de la larga lucha de la mujer por poder escribir su propia historia y no la que le viene marcada por la clasificación maniquea del género.

Las docentes e investigadoras nos muestran que han sabido mantener sus propias decisiones y no aceptar de manera gratuita y sin resistencia las que toman por ellas los padres, los maridos, los hijos y la propia sociedad; pudiendo realizar sus proyectos o sueños sin tener que disculparse continuamente, poniendo sus necesidades vitales siempre por detrás del marido, de los hijos, de los padres y de los propios compañeros de trabajo, y tomando conciencia de que su actividad no es descartable, ni un pasatiempo sin importancia para llenar el tiempo libre de las labores del hogar.

Así pues, el primer y más importante (re)descubrimiento y aprendizaje es que, aunque todas las mujeres nacen con una (buena) mochila genética, cultural y social en la espalda, sus historias no están totalmente escritas. Siempre hay un lugar para la capacidad de acción y decisión, en definitiva: para nuestra capacidad de ser sujetos.

La lucha por escribir su propia historia fue iniciada por un gran número de mujeres a lo largo de la historia de la Universidad. Ésta, ha sido imprescindible para abrir nuevas brechas de oportunidad para las jóvenes investigadoras que apenas inician su recorrido como científicas.

El proceso de construcción de historias de vida profesional, con tres generaciones de mujeres docentes e investigadoras, nos ha permitido disfrutar de un amplio abanico de experiencias, realidades y vivencias que puestas en relación nos permiten visualizar un hilo conductor que proporciona una panorámica privilegiada de la historia de las mujeres en la Ciencia y en la Universidad. Las mujeres que más tiempo llevan en la Universidad han ayudado a abrir caminos y hacer de espejo a las más jóvenes. Contribuyendo de esta manera a la revolución silenciosa del siglo XX, una de las más poderosas y eficaces, que continúa liberando a muchas mujeres, y que no ha producido ninguna guerra, salvo las continuas violencias que todavía sufren muchas mujeres por querer visibilizarse y hacerse cargo de su destino.

Esta investigación nos permitió evidenciar que las nuevas generaciones de mujeres universitarias cuentan con modelos femeninos de docencia, investigación, dirección y gestión que les ayudan a paliar la dureza y los imprevistos que pueden ir surgiendo en el transcurso de su vida profesional.

## **Contribuciones/recomendaciones para la educación**

### *Recomendaciones para las políticas de género*

Partiendo de esta investigación hemos acordado las siguientes recomendaciones que se podrían tener en cuenta para la elaboración de políticas de género en el ámbito de la Ciencia y la Universidad:

1. Establecer sistemas de mentoría que faciliten, tanto a mujeres como a hombres, los primeros tránsitos para la vida académica y científica.
2. Garantir la transparencia y la equidad en las decisiones relativas a las adjudicaciones de recursos, no solo constituyendo comisiones paritarias de género sino también de grupos internos de intereses y de perspectivas académicas.
3. Crear condiciones de trabajo que permitan, a mujeres y hombres, compatibilizar la vida privada con la laboral.
4. Articular acciones que acerquen a las autoridades universitarias y de los centros de investigación al profesorado y los investigadores para escuchar y compartir no solo las dudas, inquietudes y necesidades sino también sus contribuciones y aspiraciones.
5. Hacer efectivos los recursos que se vinculan a las necesidades que se desprenden de la especificación de programas de dedicación docente e investigadora de tal forma que el profesorado investigador pueda lograr los objetivos que se plantea y hacerlos compatibles con la conciliación de su vida familiar.
6. Favorecer la creación de grupos de profesorado –hombres y mujeres- que promuevan acciones en torno a lo que significa hoy en día ser mujer y hombre en la universidad.
7. Afrontar y reaccionar con firmeza ante las situaciones de violencia simbólica que se produzcan en la universidad, especialmente aquellas derivadas de las situaciones de discriminación de género.
8. Realizar estudios periódicos que muestren cómo los diferentes integrantes de la comunidad universitaria viven sus experiencias docentes, investigadoras y de gestión en la Universidad.

### *Para profesoras jóvenes, universitarias e investigadoras*

Uno de los resultados de esta investigación fue la elaboración de recomendaciones para jóvenes (o futuras) profesoras universitarias e investigadoras.

1. Seguir el propio deseo de estudiar y ampliar los intereses específicos buscando la complicidad y el apoyo de distintas personas.
2. Buscar sinergias y convergencias de intereses y formas de realizar el trabajo, no solo entre los compañeros y compañeras de departamento, sino también de la propia universidad o centro de investigación y otras instituciones de dentro o fuera del país.
3. No expresar las quejas por los pasillos ni guardarse las penas, sino hacer siempre constar nuestros puntos de vista, con los correspondientes argumentos, en los espacios donde se toman las decisiones y, siempre que se dé el caso, hacerlos constar en acta.

## Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación

I Seminario internacional REUNI+D  
Barcelona, 11 de octubre, 2013

4. Tener claro que atender la agenda emocional tiene un precio y unas consecuencias; y no atenderlas, también. En la mejor situación posible lo más importante es compartir los costos y beneficios con las personas adecuadas, no intentar ir de 'supermujer' que puede con todo.
5. Tener presente que nuestras actitudes y comportamientos también pueden ocasionar situaciones de malestar e incluso discriminación e injusticia para nuestros compañeros, mujeres y hombres.
6. Reflexionar sobre hasta qué punto nuestra forma de pensar y actuar frente a las mujeres y los hombres está impregnada por los principios que rigen la cultura patriarcal.
7. Valorar las situaciones aprendiendo a valorar qué vale la pena y qué no, y sobretodo darse cuenta de los daños personales y sociales de la sobrecarga emocional.
8. Defender la feminidad como un valor, no como un déficit.
9. Hacer visible las aportaciones de las mujeres al saber en la historia de las disciplinas y en la actualidad.
10. Valorar la diferencia como una aportación y fuente de riqueza para relacionarse, cuidarse y cuidar institucionalmente.
11. Tener en cuenta la solidaridad y las redes femeninas universitarias locales, nacionales e internacionales, generando nuevas posibilidades de empoderamiento femenino.
12. Defender los derechos a la igualdad de oportunidades y denunciar y resistir las prácticas androcéntricas y patriarcales.
13. No renunciar a la vida familiar, ni a los deseos como personas y ciudadanas planetarias.
14. No reproducir valores, actitudes o prácticas machistas y discriminatorias de los otros –sea por el motivo que sea- en el espacio laboral y familiar.
15. Contribuir a la construcción de una universidad más sostenible en términos de actividad académica, de investigación y gestión.
16. Priorizar siempre las personas por delante de las tareas, las normas y los protocolos.
17. Identificar, reconocer y acercarse a aquellos hombres universitarios que respetan y crean en relaciones de igualdad y de diferencia positiva con las mujeres para trabajar conjunta y horizontalmente.
18. Dar apoyo a las mujeres estudiantes, alentarlas y contribuir a promover su confianza y propia valorización.

## Divulgación de los resultados

Informe de la investigación: Sancho, J. M. (Coord.) (2010). *Dones a la ciència i a la universitat: la construcció de la identitat docent i investigadora en contextos de desigualtat*. Barcelona. Universitat de Barcelona. Dipòsit Digital. <http://hdl.handle.net/2445/14145>

### *Presentaciones a congresos*

Sancho, J. M.; Creus, A.; Hermosilla, P. (2008) Towards Gender Equity in Spanish Universities: a long and unpaved road. *4th International Barcelona Conference on Higher Education*.

## **Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación**

I Seminario internacional REUNI+D  
Barcelona, 11 de octubre, 2013

*Higher Education: New challenges and emerging roles for Human and Social Development.*  
Barcelona, 30 de marzo - 1 de abril.

Juana M. Sancho, Fernando Hernandez, Laura Domingo, Amalia Creus, Sandra Martinez (2009).  
Women Constructing their Identity as Lecturers and Researchers in Inequality Contexts: The  
Case of Catalan Universities and Research Institutions. *European Conference on Educational  
Research (ECER 2009)*. Viena (Austria), Septiembre 28-30.

*Actividades de transferencia de conocimiento*

Seminari de recerca “Dones a la ciència i a la universitat”. Barcelona, 3 de junio de 2009.

### **Observaciones**