

# Dones i **Ciència** a **Barcelona**

---

**Una anàlisi qualitativa** dels factors  
que incideixen en la trajectòria de les  
investigadores.



Ajuntament de  
**Barcelona**

# Dones i Ciència a Barcelona

---

**Una anàlisi qualitativa dels factors que incideixen en la trajectòria de les investigadores.**

**Barcelona Ciència i Universitats.**

Departament de Ciència i Universitats, Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat (CECC) de l'Ajuntament de Barcelona.

Barcelona, febrer del 2022

Aquesta recerca ha estat elaborada gràcies a la col·laboració d'un gran nombre d'investigadores i investigadors del teixit científic barceloní i metropolità, que han col·laborat desinteressadament aportant les seves experiències i vivències.

**Autoria**

Spora Sinergies, SCCL — Mireia Faucha i Marcel Balasch

Les polítiques de Ciència i Universitats de l'Ajuntament de Barcelona troben els seus orígens en el programa Barcelona Ciència iniciat l'any 2007 i reben un impuls polític central a partir del Pla Barcelona Ciència 2020-2023.

Avui la ciutat disposa d'unes polítiques científiques i universitàries que treballen per consolidar Barcelona com a capital de recerca, coneixement i educació superior. Aquest model de ciutat de ciència ha d'estar sempre basat a millorar el benestar de la ciutadania, a fomentar la cultura i l'educació entre totes les persones, i a treballar per a un model econòmic més diversificat i sostenible, que generi activitat productiva i llocs de treball de més qualitat. Per aquest motiu, les polítiques científiques han de promoure l'equitat com a valor central, fent arribar la ciència i el coneixement a tots els territoris i a totes les persones, independentment del nivell de renda, l'edat, l'origen o el sexe.

És amb aquest objectiu d'impulsar una Barcelona de ciència i coneixement que superi les desigualtats històriques entre homes i dones, que presentem aquest estudi com a punt de partida d'una estratègia de llarg termini per construir, també des de la Barcelona científica, una ciutat més feminista.

**Jordi Martí**

Tinent d'alcaldia de  
Cultura, Educació, Ciència i Comunitat

**Júlia Miralles de Imperial**

Delegada de Ciència i Universitats

# Resum executiu

---

A continuació, se sintetitzen els principals resultats de la recerca *Dones i ciència a Barcelona. Una anàlisi qualitativa dels factors que incideixen en la trajectòria de les investigadores*. La recerca aprofundeix en com els mecanismes i pràctiques quotidianes que incideixen en la trajectòria de les investigadores es materialitzen en els diferents contextos de la recerca científica: seminaris i reunions, congressos i esdeveniments científics, mobilitat acadèmica, elaboració d'articles científics i processos d'acreditació i avaluació. Tal com es pot consultar a l'informe de la recerca, aquests mecanismes es manifesten de manera específica en cadascun d'aquests entorns. Seguidament, s'exposen, a grans trets, quins han estat els factors identificats que poden dificultar la progressió acadèmica de les dones científiques.

L'àmbit de la recerca es caracteritza per requerir un **compromís constant i incondicional** i exigeix dedicació a temps complet. La trajectòria de recerca esdevé, per tant, una carrera de llarg recorregut i de caràcter ininterromput, que no s'atura un cop acabada la jornada laboral. Aquestes característiques de l'àmbit de la recerca són **difícils de compaginar amb les responsabilitats de cura**, la qual cosa pot suposar un entrebanc afegit, fonamentalment per a les dones, a causa de la distribució desigual de les tasques. El fet que les dones assumeixin en major grau les tasques de cura pot incidir en diferents aspectes:

- ▶ El volum de producció de publicacions, ja que algunes de les activitats necessàries per elaborar-ne (lectura de bibliografia, redacció i correcció, etc.) se solen dur a terme fora de l'horari laboral.
- ▶ L'assistència a congressos científics i als esdeveniments informals que hi estan associats, perquè comporta haver de viatjar i estar lluny de les persones a càrrec, o allargar l'estada per assistir no només a les ponències, sinó també als espais de socialització entre la comunitat científica. Atès que són espais rellevants per a la promoció, visibilitat i creació de xarxa professional, les dificultats per participar-hi constitueixen obstacles per a la seva trajectòria.
- ▶ La realització d'estades a l'estranger, que acostumen a comptabilitzar com a mèrit acadèmic en els processos d'avaluació i acreditació científica.
- ▶ La decisió sobre si acceptar propostes de promoció o ascens a categories professionals superiors, que requeririen encara una major dedicació, incompatible amb les responsabilitats de cura.

Per tots els motius exposats, les investigadores que volen ser mares es veuen empeses a valorar quines conseqüències pot tenir la maternitat sobre la seva carrera. Hi ha investigadores que decideixen ser mares malgrat les incompatibilitats; d'altres que posterguen la maternitat; i, finalment, algunes que hi renuncien.

En el transcurs de les entrevistes s'ha esmentat el que es podria **anomenar cultura acadèmica masculinitzada**, entesa en el sentit tradicional o hegemònic, que fa referència a certes formes de fer, concepcions sobre com funciona l'àmbit de la recerca i que es materialitzen en un estil comunicatiu, relacional i de lideratge competitiu i, en certa manera, agressiu i taxatiu. Encara que darrerament ha deixat de ser hegemònica i està patint importants transformacions, segueix tenint una notable vigència i presència en el camp de la recerca. Aquesta cultura acadèmica masculinitzada s'expressa en dos aspectes fonamentals:

- Un **model masculinitzat d'investigador**, caracteritzat per la hiperseguretat apresada, que comporta la tendència a sobreestimar les pròpies competències, a argumentar des de la convicció i l'aplom i a sobrevalorar la seva preparació acadèmica. En contrapartida, s'identifica un model feminitzat d'investigadora, caracteritzat per la inseguretat interioritzada — *síndrome de la impostora* —, que es manifesta en la tendència a dubtar de les pròpies aportacions i competències i a no considerar-se mereixedores dels reconeixements o posicions que ocupen. Aquests models contraposats incideixen, per exemple, a l'hora d'ascendir professionalment, sol·licitar projectes de recerca o publicar en revistes científiques. Des del model masculinitzat es tendirà a presentar-se a les oportunitats més ambicioses, mentre que des del model feminitzat es tendirà a presentar-se a oportunitats que estan per sota de les pròpies competències i mèrits.
- Un **estil comunicatiu masculinitzat**, que consisteix a expressar les pròpies opinions de manera profusa, innecessàriament exhaustiva i poc sintètica; a interrompre les intervencions d'altres i a no respectar el torn de paraula; així com a exposar les idees o treballs de manera vehement i agressiva i a exhibir els mèrits propis. Alhora, també pot comportar una tendència a qüestionar de forma exageradament escrupolosa les intervencions de qui no comparteix aquest estil comunicatiu, posant-les en dubte o no atorgant-los el mateix valor. Quan aquest estil comunicatiu és preponderant en contextos com ara seminaris, reunions o congressos, pot provocar incomoditat en algunes investigadores, ja que minoren, discriminen i impedeixen la seva plena participació. Les conseqüències cristal·litzen en espais com ara seminaris, reunions o congressos, on algunes investigadores tenen menys participació, són menys visibles i, a vegades, les seves aportacions són menys reconegudes.

Els estereotips de gènere presents a la societat es reproduïxen, també, en el context científic. Així, s'atribueixen a les investigadores un conjunt d'habilitats i competències que els són suposadament pròpies, com ara competències docents, pedagògiques, organitzatives, de gestió emocional, de cura, etc. Aquesta **atribució estereotipada de competències** afavoreix que se'ls assignin prioritàriament determinades tasques i funcions: logística i administració de reunions i projectes, redacció i complementació de formularis, cura i manteniment dels espais d'investigació (laboratori, reposició d'estocs, etc.), promoció de la cohesió grupal, tasques rutinàries i més avorrides, preparació de presentacions, disseny i maquetació, etc. L'assumpció d'aquestes tasques de menys reconeixement acadèmic i més invisibilitzades provoca que, per sedimentació, a la llarga, això acabi incidint en una menor obtenció de mèrits acadèmics entre aquestes investigadores.

La presència i visibilitat de les científiques constitueix un factor clau a l'hora d'estimular les futures generacions de dones a decantar-se per l'àmbit de la recerca. Malauradament, tot i que en les darreres dècades s'ha anat incrementant progressivament, **encara no s'ha assolit una presència prou àmplia de referents investigadores**. La persistència en la manca de científiques referents afecta les investigadores que estan iniciant la seva carrera. Si trien una disciplina amb poca presència d'investigadores, és força probable que rebin menys suport social i que se sentin més incompreses, fins al punt que hi hagi qui els recomani que canviïn de parer. A més, la manca de referents **impedeix disposar d'exemples** que els mostrin com es desenvoluparia en les seves funcions una dona investigadora. Si els seus únics referents de lideratge són masculins, amb els quals es poden sentir menys identificades, aleshores aquesta manca de models amb què es podrien emmirallar fa que, quan inicien el seu desenvolupament com a dones investigadores, hagin "d'obrir-se camí" i aprendre com fer-ho, sense tenir cap referència.

Igualment, els estils de lideratge, tant si són desplegats per un home com per una dona, esdevenen autèntics models o pautes a seguir. Per aquest motiu, sorgeix la reflexió que no només hi ha una manca de visibilitat de dones en l'àmbit de la recerca, sinó sobretot de **nous estils de lideratge assertius i sòlids** però, alhora, allunyats del model masculinitzat més agressiu i competitiu.

Quant a la manca de referents, també es fa referència al **missatge que es vol transmetre quan es realitzen accions de visibilització**. Així, es remarca que cal evitar la tendència de certs mitjans de comunicació a centrar-se a indagar sobre com la científica entrevistada ha aconseguit conciliar la seva carrera acadèmica amb la vida familiar, o sobre si ha hagut de renunciar a certes coses. Aquestes accions de visibilització són paradoxalment contraproductives, en deixar en un segon pla la seva faceta científica, el seu camp d'investigació o els seus mèrits acadèmics.

Finalment, l'estudi posa en relleu que ja s'estan implementant **mesures per pal·liar aquestes iniquitats**. D'una banda, es valoren positivament les mesures de visibilització existents, tot i que es consideren insuficients. Per contra, hi ha un seguit de mesures que generen més controvèrsia, com és el cas de les accions positives que, tot i que poden ajudar a revertir la segregació vertical, també poden tenir conseqüències contraproductives, com ara enterbolir la reputació de les investigadores que se'n beneficien. Una darrera mesura que genera debat són els protocols d'assetjament que, malgrat que es consideren imprescindibles, hi ha la percepció que no s'estan desplegant de manera eficaç.

El conjunt de factors descrits en els punts anteriors es van superposant al llarg de la trajectòria científica de les investigadores, de manera que acaben incidint en l'obtenció dels mèrits acadèmics necessaris per ascendir professionalment, acreditar-se i/o obtenir reconeixement.

# Índex

Introducció .....	8
Metodologia .....	10
Resultats .....	14
1. Contextualització .....	15
2. Seminaris i reunions .....	24
3. Elaboració d'articles.....	31
4. Congressos i esdeveniments .....	34
5. Espais informals.....	39
6. Mobilitat acadèmica.....	46
7. Gestió i implementació de la recerca .....	49
8. Projecció acadèmica .....	53
9. Dones referents en investigació científica.....	60
10. Reconeixement de les diferències .....	64
11. Mesures per pal·liar les desigualtats .....	66
Conclusions i recomanacions.....	70
Bibliografia.....	72

# Introducció

## La necessitat d'estudiar la trajectòria de les investigadores

---

Per tal d'impulsar unes polítiques científiques que incorporin la perspectiva feminista, es detecta la necessitat de conèixer quina és la realitat de les dones al teixit científic de Barcelona i la regió metropolitana. Les dades disponibles mostren que les dones es troben en una situació d'iniquitat que els impedeix desenvolupar una trajectòria científica amb les mateixes condicions i possibilitats de progressió que els seus companys homes.

Un dels indicadors que fa palès aquestes diferències és la **segregació vertical**, que segueix estant present en el teixit científic català, tal com mostra el darrer informe de la Secretaria d'Universitats i Recerca del Departament d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya (2021). Aquestes dades, que daten del curs 2018-2019, mostren que, si bé l'accés a la universitat està força equilibrat (45% homes vs. 55% dones), a mesura que es progressa en el nivell de formació i la categoria de recerca, el percentatge de dones va decaient. La diferència es va eixamplant fins a assolir el seu pic en les categories de catedràtic/a, en què els homes tripliquen el nombre de dones (77% davant del 23%). Aquestes xifres tenen conseqüències en molts altres àmbits de la recerca. A tall d'exemple, aquest mateix curs, les recerques en què la investigadora principal és una dona han rebut tan sols un 20% dels recursos atorgats per via competitiva; o, en termes de visibilitat, les lliçons inaugurals són realitzades majoritàriament per investigadors homes (Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement, 2021). Aquesta segregació vertical, que no és exclusiva de Catalunya, sinó que s'estén a tot el context europeu (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2019) es dona de manera gradual, a mesura que avança la trajectòria de recerca. És per això que el camp de recerca se sol comparar amb una canonada amb fugues (*leaky pipeline*, en català fuga de talent femení), que van deixant perdre el talent femení, que es veu exclòs, per múltiples factors, de la carrera investigadora (Berryman, 1983).

Les diferències segons el sexe també es reproduïxen en termes de **segregació horitzontal**. Tornant a les dades del curs 2018-2019, hi ha branques de coneixement amb alta presència de dones, com són les ciències de la salut, amb un 73% d'estudiants dones en cicles, graus i màsters; arts i humanitats, amb un 65%; i les ciències socials, amb un 61%. Per contra, les disciplines de ciències tenen una distribució paritària d'estudiants (51% dones); mentre que les enginyeries i arquitectura pateixen una masculinització extrema amb tan sols un 23% d'estudiants dones (Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement, 2021). En aquest sentit, és interessant assenyalar que aquesta feminització no es manté un cop s'accedeix a la recerca. De fet, les disciplines amb graus universitaris més feminitzats són les que experimenten més segregació vertical, ja que el percentatge de dones decau de manera significativa entre el personal docent investigador (PDI). En el cas de les ciències de la salut, per exemple, el percentatge de dones és un 23% inferior entre el PDI que entre estudiants, i passa d'un 73% d'estudiants a un 50% de PDI. La caiguda és similar en el cas d'arts i humanitats, amb un 19% menys de dones investigadores que estudiants. L'única branca de coneixement en què la segregació vertical és insignificant és en el cas de les enginyeries i arquitectura que manté una proporció de dones igualment baixa, tant en el cas dels estudis com del PDI (25% i 24%, respectivament). Amb tot, cal apuntar que les dades s'han man-



tingut pràcticament invariables en els darrers deu anys (Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement, 2021).

Malgrat les dades exposades en els paràgrafs anteriors, l'informe de les universitats catalanes (Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement, 2021) també aporta dades que semblen apuntar cap a un canvi de tendència. En primer lloc, les dades d'incorporació de personal permanent entre el PDI dels darrers 15 anys (2005-2019) mostren que el percentatge de dones contractades ha anat en augment i ja s'apropa al percentatge d'homes (46,3% de dones davant del 53,7% d'homes). En segon lloc, l'**índex de sostre de vidre**<sup>1</sup> ha experimentat una millora considerable en l'última dècada (2009-2019) i, tot i que segueix indicant que hi ha desigualtat, ha passat d'un 2,33 l'any 2009 a un 1,93 l'any 2019.

Aquestes xifres demostren que hi ha una segregació per sexe important i evidencien que hi ha factors que dificulten l'avenç en la carrera investigadora de les recercadores. Malgrat que alguns indicadors semblen oferir un bri d'esperança, les diferències continuen sent importants i, per això, des de l'Ajuntament de Barcelona s'impulsa una recerca que aprofundeixi en els factors explicatius d'aquesta situació. La present recerca s'orienta, doncs, a comprendre quins factors expliquen la trajectòria de les dones en el teixit científic barceloní i metropolità i a identificar elements clau que orientin el disseny de polítiques encaminades a la millora de les condicions i oportunitats en la trajectòria de les dones investigadores. Atès que ja es disposa de les dades quantitatives que demostren les desigualtats existents en el camp de la recerca, aquest estudi aposta per una aproximació qualitativa que aprofundeixi en els mecanismes i les pràctiques quotidianes que sostenen, dia a dia, aquestes diferències.

Així doncs, el present informe recull els resultats de la recerca titulada *Dones i ciència a Barcelona. Una anàlisi qualitativa dels factors que incideixen en la trajectòria de les investigadores*. L'informe s'estructura en tres grans blocs. En primer lloc, es recull la metodologia emprada per a la realització de la recerca. En segon lloc, es recullen els resultats de l'estudi, en deu capítols que contenen el gruix del contingut de l'informe. Finalment, el document es tanca amb un apartat de conclusions i recomanacions per al disseny de mesures i polítiques públiques.

---

1 Índex relatiu que es calcula comparant la proporció de dones en tres categories investigadores, en relació amb la proporció de dones en el total de la categoria PDI: Grau A (Catedràtic universitari), Grau B (Titular universitari, Catedràtic d'escola universitària, Contractat doctor, investigadors del programa Ramon y Cajal) i Grau C (Lectors doctors, investigadors del programa Juan de la Cierva, Visitants i altre personal investigador postdoctoral). Un índex 1 indicaria que homes i dones es troben en situació d'igualtat; un valor superior a 1 indica que hi ha un grau de dificultat afegit per a les dones a l'hora d'accedir a categories superiors.

# Metodologia

## Una aproximació qualitativa

---

La present recerca parteix d'una aproximació metodològica qualitativa. La metodologia qualitativa s'orienta a obtenir, en aquesta recerca, un **quadre significatiu dels principals factors psicosocials que incideixen en les trajectòries** de les dones en els entorns científics, acadèmics i de recerca, mitjançant el recull i la interpretació dels discursos, opinions i valoracions de les investigadores que en formen part. La metodologia qualitativa es fonamenta en el caràcter significatiu del comportament humà, donant especial importància al llenguatge com a vehicle de significat, i a la interpretació i comprensió com a estratègies fonamentals per aproximar-se als fenòmens socials. Per això, centra l'atenció en els significats i les formes d'atorgar sentit que els col·lectius consultats fan sobre les seves accions i el món que els envolta. En el marc de la present recerca, aquesta metodologia permet explorar els coneixements, actituds i comportaments que vertebraven la vida quotidiana de les investigadores per tal d'aprehendre els diferents aspectes que incideixen en la seva projecció en el teixit científic. En definitiva, la investigació qualitativa aporta una explicació del fenomen social que es nodreix simultàniament dels relats de les persones participants, així com de la recopilació, categorització i interpretació de la informació per part de l'equip investigador.

En el marc d'aquesta recerca, l'aproximació qualitativa s'orienta a comprendre com és la trajectòria de les dones en l'àmbit de la producció de coneixement, des de l'etapa predoctoral fins a les posicions sèniors de recerca. Concretament, la recerca s'encamina a respondre les preguntes de recerca següents:

- ❶ Quins **factors expliquen la trajectòria** de les dones en el teixit científic barceloní i metropolità?
- ❷ Quins són els **elements clau que cal tenir en compte** a l'hora de dissenyar polítiques encaminades a la millora de les condicions i oportunitats en la trajectòria de les dones investigadores?

Per fer-ho, la recerca indaga com és la participació de les recercadores en el teixit científic de Barcelona i la regió metropolitana; centrant-se en l'anàlisi dels diferents contextos que constitueixen el dia a dia de la recerca. Això implica analitzar en quines **condicions** acadèmiques, laborals, relacionals i personals es troben en cadascun d'aquests contextos. Finalment, aquesta anàlisi permet identificar quins són els **factors explicatius** de la trajectòria de les investigadores, incidint en quins són els obstacles que es troben per avançar en la carrera científica. Finalment, aquests elements d'anàlisi aporten una panoràmica de quina és la situació de les dones en la producció científica i, alhora, permeten disposar de **recomanacions** que puguin orientar el disseny de futures polítiques públiques.

## Tècnica de recollida de dades

---

La metodologia qualitativa s'ha implementat mitjançant la tècnica coneguda com **grup de discussió**, que reuneix entre vuit i deu persones per debatre sobre el fenomen estudiat. El grup de discussió és una tècnica qualitativa d'exploració i recollida de dades que permet accedir a les percepcions que les persones tenen entorn del fenomen estudiat, aprofundint en els significats que li atorguen a través de la discussió amb altres persones. És precisament la interlocució entre les persones participants el que constitueix la característica distintiva del grup de discussió, ja que l'interès d'aquesta tècnica rau en els discursos que sorgeixen en la interacció entre persones que comparteixen diferents experiències i, per tant, aproximacions sobre un mateix fet. La discussió, doncs, no té l'objectiu de buscar el consens, sinó que possibilita l'emergència de discursos divergents i matisos que permeten interpretar el fenomen d'estudi en la seva complexitat. En síntesi, el grup de discussió permet recollir la diversitat d'opinions i punts de vista existents sobre, en aquest cas, la trajectòria de les dones investigadores.

### Grups de discussió amb investigadores

El gruix de les dades qualitatives s'ha aixecat mitjançant **vuit grups de discussió (GD)** amb dones investigadores de diferents edats, càrrecs i provinents de diferents institucions. La composició dels GD ha buscat incloure l'heterogeneïtat de mirades que caracteritza el teixit científic en relació amb la projecció de les dones investigadores. Per aconseguir-ho, la selecció de participants ha tingut en compte diferents eixos que poden estar incidint en la seva trajectòria professional, els quals s'han incorporat en la distribució de GD, o bé dins de cada GD.

En primer lloc, els GD s'han **distribuït** tenint en compte els criteris següents:

- **Àrees de coneixement:** els GD han comptat amb la presència d'investigadores adscrites a diferents àrees de coneixement, que s'han agrupat seguint la classificació STEM (de l'anglès ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). D'aquesta manera, d'una banda, s'han celebrat GD amb dones provinents del camp de les ciències, biociències i enginyeries; i, de l'altra, amb dones provinents del camp de les ciències socials i jurídiques, l'art i les humanitats.
- **Etales de la investigació:** els GD s'han dividit en dones investigadores júnior (estudiants predoctorals, postdoctorals i categories equiparables) i dones investigadores sèniors (directores d'àrea o d'instituts, catedràtiques i categories equiparables).

En segon lloc, els GD s'han constituït incorporant els següents **criteris d'heterogeneïtat** dins del mateix grup:

- **Diferents edats:** el sexe no és l'única variable que incideix en la trajectòria científica, sinó que aquesta variable intersecciona amb d'altres, com és l'edat. Així, se sap que els factors que incideixen en la situació de les dones en el teixit científic varien en funció de l'edat (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI), 2021). Per això, els GD han inclòs dones de diferents edats.

- **Tipus de centre:** als GD hi han participat investigadores provinents de diferents tipologies de centres (grups de recerca d'universitats públiques i privades, instituts de recerca públics, instituts de recerca privats, etc.).
- **Maternitat:** un dels factors que s'ha demostrat que incideix de manera significativa en la trajectòria científica de les dones és la maternitat, ja que les dones són les que solen assumir major part de les tasques de cura (OMCI, 2021). Per això, els GD han inclòs tant investigadores que són mares, com d'altres que no.

Així doncs, la composició dels GD ha inclòs la distribució i heterogeneïtat de perfils que es resumeix a la taula següent:

Perfil professional	Àrea de coneixement STEM	Àrea de coneixement No STEM
Investigadores júnior	2 GD amb investigadores STEM seleccionades aplicant els criteris d'heterogeneïtat.	2 GD amb investigadores NO STEM seleccionades aplicant els criteris d'heterogeneïtat.
Investigadores sènior	2 GD amb investigadores STEM seleccionades aplicant els criteris d'heterogeneïtat.	2 GD amb investigadores NO STEM seleccionades aplicant els criteris d'heterogeneïtat.

## Grups de discussió de contrast

A banda dels GD amb dones investigadores, s'han celebrat **dos GD de contrast amb homes investigadors**. L'objectiu d'aquests GD ha estat identificar el grau de proximitat o distància existent entre les percepcions i visions que grups socials diferents poden tenir d'un mateix fenomen o realitat. Així, mentre els GD amb dones científiques han permès obtenir una anàlisi de l'experiència en primera persona de la seva trajectòria professional, la realització de GD amb homes ha permès conèixer els elements de coincidència i diferència a l'hora d'interpretar aquesta mateixa realitat. Aquesta perspectiva és clau, sobretot a l'hora d'orientar les possibles polítiques públiques en matèria de ciència adreçades a millorar la situació de les dones en el teixit científic.

En aquest cas, en tractar-se de dos GD s'ha celebrat un GD amb investigadors **sènior** i un GD amb investigadors **júnior**. Igualment, s'han aplicat com a **criteris d'heterogeneïtat** dins de cada GD l'edat, el perfil professional i el tipus de centre, i també s'ha incorporat dins de cada grup investigadors de camps de recerca STEM i no STEM.

## Anàlisi de les dades

---

Per a la interpretació de les dades qualitatives, s'ha emprat una anàlisi temàtica, que s'ha desenvolupat a partir del procediment que s'especifica a continuació. En primer lloc, un cop celebrats els grups de discussió, s'ha procedit a fer-ne la **transcripció** literal. Posteriorment, s'ha dut a terme una **categorització temàtica** de la informació obtinguda. Aquest procediment consisteix a sistematitzar la informació obtinguda d'acord amb un seguit de dimensions d'anàlisi, fet que facilita la identificació dels diferents discursos entorn del fenomen estudiat. Per a la categorització de dades s'ha utilitzat el programari d'anàlisi qualitativa *Hyperresearch*. Finalment, s'ha dut a terme una **anàlisi** encreuada de la informació, és a dir, s'han comparat les aportacions dels diferents grups de discussió en relació amb les diferents categories d'anàlisi.

## Clau de lectura

---

### Com s'interpreten les dades qualitatives?

- Els resultats són una **sistematització de les aportacions** realitzades per les persones entrevistades, és a dir, una organització temàtica dels discursos significatius expressats als grups de discussió.
- Els resultats qualitatius mostren els diferents **discursos i arguments** que han emergit al voltant de les temàtiques objecte d'estudi, és a dir, les diferents opinions i punts de vista existents. Per això, poden aparèixer discursos o perspectives dispars o antagòniques.
- Les dades qualitatives no ofereixen quantificacions sobre la presència o pes de cadascun dels discursos, sinó que identifiquen els discursos existents per tal de comprendre quins factors poden incidir en la trajectòria de les investigadores, aprofundint en els motius i els mecanismes a través dels quals operen: el **per què** i el **com**.
- A l'informe s'hi inclouen **citacions literals** per il·lustrar i evidenciar allò que s'explica. Les citacions reprodueixen les paraules literals de les persones entrevistades i intenten mantenir les característiques de l'oralitat. En conseqüència, poden contenir errors gramaticals o sintàctics.

# Resultats

## Factors que incideixen en la trajectòria de les investigadores

---

L'exercici analític que s'ha dut a terme s'adreça a comprendre com és la trajectòria de les dones investigadores, focalitzant-se en aquells factors que contribueixen a explicar les dades de segregació exposades a la introducció de l'informe. Per això, la recerca ha fet aflorar, principalment, les dificultats o entrebancs amb què les investigadores es troben al llarg de la carrera de recerca. Així, l'anàlisi s'ha orientat a aprofundir en els mecanismes, pràctiques quotidianes i relacions que expliquen o perpetuen aquesta situació d'iniquitat.

Els resultats s'organitzen en deu capítols que ressegueixen com són les condicions de participació de les dones en els diferents espais o entorns que caracteritzen el dia a dia de la recerca. El primer capítol ofereix una contextualització que introdueix alguns aspectes clau del funcionament del teixit científic que poden incidir en la trajectòria investigadora de les dones. Els set capítols següents s'endinsen en l'anàlisi de diferents entorns o esdeveniments vinculats a la recerca —seminaris, elaboració de publicacions, congressos, etc.— per tal d'aprofundir en quins mecanismes o pràctiques poden incidir en la seva projecció com a investigadores. Aquests capítols van mostrant, de manera iterativa, com els aspectes que regeixen el funcionament del teixit científic i que poden dificultar l'avenç de les investigadores es van desplegant en cadascun dels entorns o espais paradigmàtics de la recerca. El novè capítol canvia de focus i se centra a analitzar la disponibilitat de referents femenins en qui poder emmirallar-se. Per tancar la presentació dels resultats, s'analitza quin és el grau de reconeixement d'aquestes desigualtats i quina valoració reben les mesures existents adreçades a pal·liar-les.

Els resultats d'aquesta recerca s'orienten a assenyalar quins obstacles es troben les investigadores en el dia a dia de la recerca. Això no vol dir, però, que totes les investigadores pateixin totes les dificultats que s'hi esmenten, sinó, simplement, que aquestes dificultats existeixen. De la mateixa manera, l'estudi no té per objectiu assenyalar responsabilitats o culpables; per contra, s'orienta a fer emergir com la composició del context científic sosté un seguit de factors que poden incidir en la trajectòria de les dones investigadores.

# 1. Contextualització

---

## La lògica del context científic

La trajectòria de les dones investigadores es dona en el marc d'un context científic que està regit per un model de funcionament singular, sostingut per unes lògiques de treball, relacionals i de reconeixement concretes, que s'han anat bastint al llarg dels anys. Així, com en qualsevol altre context social, el científic té un seguit de lògiques que incideixen en allò que s'hi produeix: des dels espais de socialització i la forma de socialitzar, com s'ha d'actuar, les aportacions i els comportaments que són valorats o reconeguts, fins a la mateixa composició material dels espais i la resta d'elements que el componen. Aquest model està estretament vinculat amb els mandats de gènere que regeixen no tan sols el teixit científic, sinó la societat en la qual està inserida. Per tal de comprendre quins factors incideixen en la trajectòria de les recercadores és imprescindible, doncs, comprendre quines lògiques caracteritzen el context científic i de quina manera es vinculen amb les formes d'estar i actuar masculinitzades, d'una banda, i feminitzades, de l'altra. En síntesi, el model de funcionament del context científic no és aliè als mandats de gènere, per la qual cosa cal començar aquesta recerca analitzant la relació entre la lògica que regeix l'entorn científic i els mandats de gènere.

Aquest capítol aborda alguns dels aspectes clau per comprendre aquesta relació entre el model de funcionament del teixit científic i els mandats de gènere amb l'objectiu de contextualitzar la resta de capítols. Es tracta d'una primera panoràmica d'alguns elements que s'aniran repetint en cadascun dels capítols, on s'analitzarà com es materialitzen aquestes lògiques en els diferents contextos que formen el dia a dia de la recerca.

### 1.1. Caràcter ininterromput de la carrera investigadora

La carrera investigadora s'inicia a l'etapa predoctoral, a partir de la qual les persones investigadores accedeixen a una trajectòria de llarg recorregut, que passa per anar ascendint de categoria professional, així com de posicionament i reconeixement en el teixit científic. D'una banda, doncs, la projecció investigadora implica escalar a través de les diferents categories professionals des de les júnior (per exemple, postdoctorat) a les sènior (com ara una càtedra). De l'altra, però, la projecció investigadora també es determina a partir del nivell de reconeixement que el món científic atorga. En ambdós casos, per ascendir i ser considerada una persona investigadora d'èxit, la lògica del context científic requereix un compromís constant i incondicional amb la recerca; i reclama una total dedicació i aposta per la investigació, que passa a convertir-se en una part central de la vida de les persones que s'hi dediquen. Així doncs, la carrera de recercadora és concebuda com un trajecte ininterromput, que no entén d'horaris, però tampoc d'etapes vitals. La carrera acadèmica no s'atura un cop acabat l'horari laboral, ni durant els períodes de baixa, excedències, ni vacances, ja que aturar-se vol dir alentar-se a l'hora d'aconseguir els mèrits requerits per ascendir en el marc del teixit científic.

Aquest caràcter ininterromput de la carrera investigadora té múltiples conseqüències en la trajectòria investigadora de totes i tots els recercadors, però, en el cas específic de les investigadores és necessari parlar de la intersecció entre aquesta lògica i les tasques de cura, especialment la maternitat.

## Dilema entre maternitat o recerca

El caràcter ininterromput de la recerca té un efecte directe sobre la possibilitat de compaginar-la amb tasques de cura i, per tant, també en la possibilitat de ser mare o pare. La maternitat i la paternitat requereixen aturar les tasques professionals durant un període de temps per acollir-se al permís per maternitat o paternitat. De la mateixa manera, com a mínim durant la infància dels fills o filles, també requereix assumir tot un seguit de tasques de cura que s'han de dur a terme fora de l'horari laboral: anar a buscar els infants a l'escola, preparar els àpats, portar-los a visita mèdica, en definitiva, criar-los i educar-los. Assumir aquestes tasques de cura entra en contradicció amb l'exigència ininterrompuda de la carrera investigadora, ja que és impossible estar permanentment disponible.

Si bé es podria pensar que aquesta situació afecta tant la maternitat com la paternitat, el cert és que la distribució desigual de les tasques de cura, determinada pels mandats de gènere, provoca que acostumin a ser les dones investigadores qui pateixin en major grau aquesta incompatibilitat entre la vida personal i la professional. Per això, les investigadores que volen ser mares expressen haver reflexionat sobre quin seria l'impacte de ser mare en la seva carrera. Es veuen empeses a **valorar si podran compaginar la maternitat** amb la projecció acadèmica. Com plasma la citació, hi ha investigadores que decideixen assumir el risc professional de ser mare, però també n'hi ha que aposten per la seva carrera i renuncien a la maternitat.

---

*És una carrera molt sacrificada i tinc amigues que no han tingut fills perquè no han pogut encaixar els fills a la seva vida. Per això, abans era molt gràfica quan estava dient que nosaltres hem de fer tot durant tot el temps. Hi ha tot el tema de les cures i els meus companys tenen una dona que els hi fa tot. Per tant, jo és això el que necessitaria, és que entenguéssiu la fotografia de que tu te'n vas corrents a les sis, tens un article a meitat que has d'enviar i has de fer la compra, mirar la mare com es troba, la teva parella no sé què i portar el fill no sé on. Tot això nosaltres no donem a l'abast. Per tant, no tenim les possibilitats, les mateixes possibilitats que els homes.*

---

Val a dir que hi ha investigadors que tenen la voluntat d'assumir una paternitat corresponsable, apostant per un repartiment de les tasques de cura més equitatiu. En conseqüència, també es veuen empesos a plantejar-se si podran mantenir el nivell d'implicació en la recerca, o bé si hauran de renunciar a dedicar-s'hi o a fer-ho amb voluntat de projecció. Per contra, també hi ha investigadors que relaten que van prendre la decisió de ser pares sense avaluar quin seria l'impacte en la seva carrera; fet que evidencia que les conseqüències professionals de ser mare o pare per a dones i homes encara són molt diferents.

El dilema entre maternitat i recerca, que és com s'ha anomenat en alguns estudis (Caprile, et al., 2012), no tan sols es resol renunciant a la maternitat, sinó que, a vegades, es valora en quin moment pot ser menys perjudicial per a la carrera. En l'esfera pràctica, això sol comportar una **postergació de la maternitat**, que s'ajorna fins a edats més avançades en què ja es té una plaça més estable.

---

*Jo sí que estic retrassant la meua maternitat per culpa d'això. I, al final, ara ha arribat un punt que em plantejo de dir: a la merda! Perquè al final se'm passarà l'edat.*

---



## La impossibilitat de compaginar tasques de cura i recerca

Tot i el dilema entre recerca i maternitat, hi ha investigadores que decideixen seguir endavant i ser mares i, per tant, han d'assumir tot un seguit de tasques de cures. Aquesta situació, però, no és exclusiva de les investigadores mares, sinó de totes aquelles persones que estan a càrrec de persones en situació de dependència, siguin pares o mares grans, o bé altres familiars. La distribució desigual de les tasques de cura provoca que les investigadores tendeixin a patir el que es coneix com a doble jornada laboral. Un cop acaben la jornada productiva, en aquest cas, d'investigació, han d'assumir les tasques de cura. Això és del tot incompatible amb aquest caràcter ininterromput i exigent de la carrera investigadora i té conseqüències molt palpables.

---

*El meu fill té 2 anys i mig i la part de docència, doncs, cap problema. Vull dir, que l'has de complir igual, no? Però la part de recerca, doncs, efectivament, estic vivint aquest forat en el meu currículum. I sobre el paper hem tingut els mateixos permisos de maternitat i paternitat, i ens ho hem dividit! Tinc un company que bé, per tant, en principi, no hauria de per què ser així. Però ho és.*

---

Com s'analitzarà en detall en els propers capítols, això incidirà en el temps disponible per elaborar articles, per participar en esdeveniments científics o per preparar projectes; atès que es dona per fet que totes aquestes feines requereixen invertir temps dins i fora de l'horari laboral (Caprile, et al., 2012; Gallardo, 2021; Cervia & Biancheri, 2017). Seguint les paraules recollides a la citació, algunes investigadores ho narren com un "forat" en la trajectòria acadèmica, del qual algunes dones aconsegueixen recuperar-se, mentre que d'altres en pateixen conseqüències més greus fins al punt que les pot portar a abandonar la recerca. Així ho exemplifiquen altres narracions recollides, tant per part de dones com d'homes, que comparen carreres paral·leles de parelles en què ambdós es dediquen a la recerca en què —tot i que es troben exactament amb la mateixa situació familiar— l'investigador ha seguit progressant en la trajectòria científica i la dona ha patit un endarreriment o, malauradament, s'ha vist obligada a abandonar la recerca. La diferència en l'efecte que pateixen investigadores i investigadors encara és tal que, fins i tot quan es tracta de parelles que s'esforcen per distribuir equitativament les tasques de cura, elles segueixen patint més conseqüències negatives.

Per fer-hi front, les investigadores relaten que, durant anys, fan un sobreesforç important per reduir la diferència de mèrits amb els seus col·legues investigadors. D'altres exposen que han d'aprendre a gestionar de manera molt més eficient el seu temps. Finalment, n'hi ha que intenten reduir tant com sigui possible el permís de maternitat per no perdre l'embranchada en la carrera investigadora i, així, intentar escurçar aquest diferencial amb la resta d'investigadors o investigadores que no han estat mares.

## Discriminació per raó de maternitat

Fins ara, s'ha exposat com les investigadores entomen la seva trajectòria quan volen ser mares, o bé tenen responsabilitats de cura. Ara bé, també és rellevant posar sobre la taula que el mateix context científic reforça aquesta concepció, segons la qual ser mare i científica és incompatible. Així, hi ha una percepció generalitzada que, si s'aposta per ser mare, hi haurà una decaiguda en la producció científica, ja que quan algú decideix ser-ho s'assumeix que està **prioritzant la vida familiar** per sobre la vida professional. Això es fa patent en comentaris que, a vegades, reben les investigadores, com l'exemplificat en la citació següent i que rarament rebria un investigador.

---

*A vegades, he rebut comentaris que jo sé que no són de mala fe, però sí que han estat desafortunats. Com comentaris de: "Ostres! l'has cagat, no? Ara amb els fills, doncs l'has cagat perquè això ja veuràs com et perjudicarà a la carrera acadèmica!" O sigui, són comentaris d'aquests que moltes vegades et fan perquè, bueno, perquè són veritat, no? Però que, al mateix temps, el fet de que te'ls facin, fa mal.*

---

Evidentment, assumir tasques de cura pot incidir en la carrera de qualsevol recercador, sigui home o dona; però aquest tipus de discursos, d'una banda, evidencien l'encara vigent desigualtat en la repartició de tasques i, de l'altra, reforcen la percepció que la producció científica no es pot combinar amb les tasques de sosteniment de la vida. Per acabar, la conseqüència més greu de l'impacte de la maternitat en la recerca són els casos de **discriminació pel fet d'estar en edat de procreació o adopció**. Tot i no disposar de dades per saber l'abast d'aquests casos, al llarg de les entrevistes s'han esmentat situacions en què s'ha decidit no contractar o no apostar per una investigadora per por de perdre força productiva en cas que decideixi ser mare. Aquest tipus de discriminació, que es coneix en anglès com *maternal wall* (Williams, 2004), es deriva del fet que se sol associar tot un seguit de característiques negatives a les dones mares pel simple fet de ser-ho, per exemple, menys dedicació a la tasca professional, menys ambició, incapacitat d'assumir responsabilitats, entre d'altres.

---

*Estaven el "jefe", que era un home, i un postdoc sènior, que també era un home. I s'escoltava com discutien dels diferents candidats. I estava clar que els hi agradava molt una candidata, però tenia 32 anys. I es va verbalitzar, davant de tot el laboratori: aquesta no, que es quedarà embarassada.*

---

En conclusió, la lògica ininterrompuda de la carrera acadèmica provoca que, malgrat que es pot tenir èxit i ser mare, assumir les tasques que les cures impliquen pugui esdevenir un factor que contribueixi a la bretxa de gènere en el teixit científic.

## 1.2. Cultura acadèmica masculinitzada

En el transcurs de les entrevistes realitzades s'ha fet referència al que es podria anomenar "cultura acadèmica" o "dispositiu acadèmic" masculinitzat. Es tracta de certes formes de fer, concepcions sobre com funciona l'àmbit de la recerca, que constitueixen tot un conjunt de valors, normes o disposicions relativament esteses i que es filtren en cadascun dels espais que són propis de l'àmbit de la recerca.

Aquesta "cultura acadèmica" masculinitzada predominant està experimentant importants transformacions, segueix tenint una notable vigència i presència en el camp de la recerca científica i constitueix, segons algunes persones investigadores, un dels entrebancs o dificultats amb què han de bregar diàriament.

---

*En un context d'un comitè, on hi hagi un cert número de gent molt agressiva, la forma de negociar o de posar les coses sobre la taula, jo crec que per elles o per un cert tipus de dona amb un tarannà més negociador o més de pacte, pot suposar un problema.*

---

A continuació, s'exposen aquells valors i tradicions d'aquesta cultura acadèmica masculinitzada que, en opinió de les persones entrevistades, componen un dels esculls importants per al desenvolupament de la seva trajectòria. En primer lloc, es fa referència als **estils de lideratge masculinitzats** que es despleguen a través d'un estil de comunicació agressiu, a vegades impositiu i taxatiu, així com a través d'una actitud competitiva a l'hora de defensar els seus punts de vista. Aquest estil de lideratge, tal com s'anirà revisant al llarg d'aquest informe, origina fortes incomoditats entre aquelles persones que prefereixen emprar estils de negociació o de debat més moderats, col·laboratius i cooperatius. Quan aquests models de lideratge són predominants i s'acaben imposant, les persones que no hi estan d'acord es veuen abocades a haver-los d'adoptar a contracor amb, això sí, més dificultats a l'hora d'exposar i argumentar el seu punt de vista. Això, en últim terme, pot portar a buscar espais més feminitzats, en què l'estil de lideratge és més empàtic i cooperatiu i, en el pitjor dels casos, a abandonar l'àmbit de la recerca.

En segon lloc, es fa referència a l'adopció d'aquest estil masculinitzat no únicament pel que fa a les posicions de lideratge sinó des de qualsevol altra posició. En la mesura que aquest és l'estil de lideratge predominant, hi ha una assumpció generalitzada i inconscient, segons la qual aquest és l'estil que han d'assumir els càrrecs de lideratge. Per això, quan aquest estil, per aprenentatge vicari, esdevé el model a seguir, referma aquesta "cultura acadèmica" i encara fa més difícil trencar-la, sortir-ne o adoptar un estil de lideratge alternatiu. Per aquest motiu, com s'ha comentat, algunes persones adopten aquest model cultural com a mesura per sobreviure en aquests entorns. De fet, es reconeix que les persones que han superat aquesta incomoditat inicial i han après a conviure-hi, progressen i escalen més ràpidament en l'àmbit acadèmic. Encara que aquesta decisió, en origen, es pugui viure com una estratègia de supervivència en què s'ocupa provisionalment el "lloc de l'altre", a la llarga, es corre el risc d'interioritzar aquests estils i acabar reproduint-los acríticament.

Per acabar, s'explica que aquesta cultura acadèmica masculinitzada conviu, actualment, amb **altres formes de fer menys competitives, més amables i més dialogants** que busquen contraposar-se a aquest model predominant i transformar-lo, com exemplifica la citació següent. Aquesta nova "cultura acadèmica" que, originalment, s'ha vinculat sobretot a les dones investigadores, però que a hores d'ara també duen a terme alguns homes investigadors, a poc a poc, va contrarestant la cultura acadèmica més clàssica.

---

*És la manera de pensar i la manera de fer. Normalment, moltes vegades, és menys dictatorial o menys impositiva, més dialogant, amb més... No sé, són diferents maneres de fer, val?*

---

Tot i que, en certs grups de recerca, conservar aquest estil més cooperatiu no és senzill, entre les persones entrevistades hi ha la percepció compartida que aquesta transformació cultural és inevitable i que, a poc a poc, les formes tradicionals masculinitzades de concebre l'àmbit de la recerca aniran deixant pas a aquests nous estils relacionals.

### 1.3. Materialització dels estereotips de gènere

El teixit científic està immers en una societat caracteritzada per una divisió de gènere que regula l'organització social. Aquesta divisió està sostinguda pels estereotips de gènere que determinen quines són aquelles tasques, espais i actituds que s'espera que ocupin les dones i quines altres els homes. En altres paraules, els estereotips de gènere són un seguit de característiques que, al llarg del procés de socialització, hem après que es vinculen a homes i a dones. Aquests estereotips s'escolen en tots els contextos socials i, per tant, també en el context científic (Carli, Laila, Lee, Zhao i Elaine, 2014; OMCI, 2021). Per això, en aquest apartat s'exposa quins estereotips poden incidir en el paper de les investigadores en la carrera científica i com es materialitzen.

#### La distribució de tasques

Les dades qualitatives posen de manifest que en el context científic també es reproduïx una certa **divisió de tasques en funció del gènere**. Si bé qualsevol investigador o investigadora participa de les tasques que es podrien considerar paradigmàtiques del procés de recerca —anàlisi de dades, lectura de bibliografia, elaboració d'articles i de publicacions científiques, o la discussió en el marc de seminaris—, hi ha un conjunt de tasques, també necessàries, que tendeixen a recaure en les investigadores. Es tracta de funcions que solen ser de caire logístic o organitzatiu, com ara recollida d'actes o planificació de la feina; de caràcter visual o estètic, com retocar gràfics o maquetar; així com de tipus més rutinari o repetitiu. Són, doncs, un seguit d'accions imprescindibles per al sosteniment de les feines considerades eminentment científiques, però que passen desapercebudes, estan invisibilitzades. Conseqüentment, aquestes feines, tot i que impliquen una inversió de temps i esforç, no reben el mateix reconeixement, ni en termes de gratitud, ni en forma de mèrits curriculars. En tot cas, al llarg de l'informe, es veurà com, en els diferents espais que configuren el dia a dia de la investigació, aquesta distribució de tasques es va repetint.

Aquesta distribució de tasques no és casual, sinó que respon a una concepció social sobre quines habilitats o **aptituds són més habituals en dones que en homes** o al revés. En altres paraules, aquesta distribució de tasques es deriva dels estereotips de gènere que, a vegades, també es reproduïxen en el context científic. Així, si les investigadores tendeixen a assumir tasques vinculades a la logística o l'administració és perquè hi ha una assumpció segons la qual les dones són més metòdiques, organitzades i pràctiques. De la mateixa manera, darrere l'assumpció de tasques estètiques, hi ha la suposició que les dones tenen més bon gust i tenen facilitat per tot allò vinculat a la imatge i la bellesa.

És habitual, doncs, trobar afirmacions que enalteixen determinades capacitats “intrínseques” de les investigadores. En canvi, és molt menys probable trobar discursos que esmentin competències en què els homes investigadors destaquin per sobre de les seves companyes dones. Aquesta omisió respon a un context fortament sensibilitzat en relació amb la perspectiva de gènere que fa que no sigui socialment acceptable afirmar que els investigadors atresoren característiques que els fan millors que les seves companyes. Tot i que fer afirmacions que suposadament fan sobresortir certes competències pròpies de les investigadores podria indicar que els discursos que les minoraven estan retrocedint, val la pena analitzar quines són aquestes competències i quin valor acadèmic tenen. Així, quan s’afirma que les investigadores destaquen per la seva capacitat organitzativa, metòdica i ordenada, no només s’estan lloant precisament aquelles competències que tenen menys reconeixement acadèmic, sinó que, per omisió, s’està afirmant que no són especialment competents a l’hora de proposar idees, aportar coneixement, argumentar o realitzar descobertes. D’aquesta manera, sense que es faci explícit, es ratifiquen els estereotips de gènere que sostenen que, mentre les dones tenen més bon coneixement pràctic i quotidià, els homes excel·leixen en la generació de coneixement.

La conseqüència de tot plegat és la **reificació dels estereotips i rols de gènere**, ja que, a còpia de repetir-ho i mantenir aquesta distribució de tasques, efectivament, les dones esdevenen millors en aquestes tasques, en detriment d’aquelles més ben valorades en el context científic. Així, es reforcen els estereotips segons els quals els homes, a diferència de les dones, tenen un seguit de capacitats que coincideixen amb aquelles característiques ben valorades a l’hora de ser un recercador (Carli, Laila, Lee, Zhao, & Elaine, 2014). Per concloure, és important remarcar que aquesta transmissió i materialització dels estereotips no és responsabilitat dels homes investigadors, sinó que hi ha una lògica molt més àmplia, derivada de la mateixa composició del context científic (amb les seves formes de funcionar, la seva estructura material, les percepcions d’investigadors, però també d’investigadores, etc.), cosa que aferma aquestes diferències.

## La inseguretat interioritzada davant de la hiperseguretat apresada

D’entre els estereotips que se solen associar al gènere femení i al masculí, n’hi ha un que, com es veurà al llarg de l’informe, pren una rellevància especial en el context científic: la manca de seguretat en si mateixes de les dones i la seguretat en els homes. En la cultura que regeix el context científic, exposada en el punt anterior, és central la seguretat a l’hora de participar en qualsevol dels espais que caracteritzen la investigació: seminaris, congressos, etc. Ser capaç de defensar una idea des de la convicció és fonamental, ja que confereix una aparença de certesa que reforça a qui està parlant. Malauradament, socialment hi ha la concepció que les dones tenen més dificultats per entomar una actitud de fortalesa, seguretat i certesa; un estereotip que sedimenta fins a, de vegades, acabar complint-se, cosa que es coneix com *l’amença de l’estereotip* (Beasley & Fischer, 2012; Caprile, et al., 2012).

Com exemplifica el següent fragment de transcripció, als grups de discussió s’ha posat de manifest que la manca de seguretat que acompanya algunes dones investigadores pot esdevenir un obstacle a l’hora de participar en els diferents entorns que formen el context científic.

---

*Crec que és com transversal a tothom, però sí que crec que hi ha com un biaix que les dones poden patir-lo més. Jo crec que el mecanisme mental d'autovigilància, d'autogestió... és com molt més fort en les dones. Al meu laboratori, per exemple, hi ha moltes més dones que homes, però el que he vist és que totes les dones confien com menys amb el seu treball i els homes al contrari.*

---

Aquesta **manca de seguretat** o subestimació de les pròpies capacitats és el que, des que es va encunyar el nom en el camp de la psicologia, generalment s'ha anomenat la *síndrome de la impostora* (Clance & Imes, 1978). El fet que algunes investigadores desconfiïn d'elles mateixes de manera sistemàtica no és degut, únicament, a les característiques del gènere femení. Per contra, té una contrapart que contribueix a reforçar-ho. D'aquesta manera, la *síndrome de la impostora* no es pot comprendre en la seva magnitud sense parlar del que es podria anomenar la *síndrome de la impostura*, és a dir, l'extrema seguretat en si mateix que tendeixen a mostrar els homes investigadors. Cap de les dues actituds és, de manera abstracta, preferible. Ara bé, com es veurà plasmat al llarg de l'informe, aquest binarisme incideix negativament en la credibilitat, l'ascens i les aportacions d'algunes dones investigadores. El fet que l'actitud masculina i la femenina se situïn en dos pols oposats no fa més que eixamplar les diferències en el context científic.

## Camps de recerca feminitzats

Les dades existents demostren que hi ha una segregació horitzontal en les diferents branques del coneixement. En termes generals, mentre que en les àrees vinculades a les humanitats, ciències socials o de la salut, el percentatge de dones és elevat, en el cas de les àrees tecnològiques el percentatge d'homes és força superior al de dones (Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement, 2021). Aquesta segregació té altres efectes a més dels merament vinculats a la presència d'homes i dones en cada camp de coneixement.

En primer lloc, els camps de recerca feminitzats solen ser aquells vinculats a temàtiques que tenen **menys prestigi social**. Així, diverses veus exposen que el coneixement produït per algunes disciplines és més qüestionat o se li atorga menys veracitat, rigor o rellevància. Aquesta tendència a menysvalorar els camps feminitzats es reproduïx, en primer lloc, entre disciplines. A tall d'exemple, hi ha qui comenta que les ciències socials tenen menys reconeixement que les ciències pures. En segon lloc, aquesta lògica es reproduïx a l'interior de les disciplines, per exemple, en la medicina familiar enfront d'altres especialitats mèdiques. En tercer lloc, aquesta diferència també es dona entre el coneixement acadèmic i el coneixement aplicat. Entre aquestes disciplines hi ha certs elements en comú, com ara que solen estar associades a temàtiques com la cura o atenció a persones, així com a la utilitat o impacte directe en la societat.

---

*Com deia, si eixemplem una mica la mirada, clar, la recerca social no està tan ben vista com la recerca més de ciència pura, no? Llavors, ni que sigui com a reconeixement públic o pel tipus de revistes que has de publicar o pel tipus de "monstres" a vegades amb els que has de competir, no és el mateix.*

---

La percepció per part de les persones entrevistades és que aquesta manca de prestigi pot acabar revertint en diferents aspectes, des de menys presència en mitjans de comunicació i, per tant, en menys visibilitat de les dones investigadores, fins a menys finançament del camp de coneixement en qüestió; o la poca valoració en termes de mèrits que té la recerca aplicada.

## 1.4. Xarxa d'aliances

Un darrer element cabdal per comprendre el model de funcionament del context científic es deriva de la històrica participació majoritària d'homes en la ciència. Per bé que les dades s'han capgirat en les darreres dècades, històricament, el context científic ha estat ocupat, de manera majoritària, per homes (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2019). En conseqüència, encara s'arrossega un sistema de suport i aliances format per aquelles persones que responen als valors, actituds, estils de comunicar i de fer coherents amb la masculinitat tradicional. Aquesta xarxa, que tant en ciència com en altres àmbits sovint s'ha anomenat *old-boys network*, no és més que **una xarxa de contactes**, teixida de forma informal, amb qui es pot comptar en l'entorn de recerca (Caprile, et al., 2012; Van den Brink & Benschop, 2012). Es tracta de relacions de companyonia que s'estableixen en espais de lleure i de trobades extralaborals, però que acaben incidint en la carrera d'investigació.

---

*Hi ha tota una sèrie d'obstacles que són sistèmics. Jo parlava del corporativisme masculí, però li podem dir de moltes maneres, no? O sigui, aquesta centralitat masculina que ells, entre ells s'aproven. Perdoneu que sigui tan crua, però hem de tenir el doble per prosperar igual que un company. Hi ha aquest corporativisme entre ells de: "no, és que és el meu afillat i jo el vull ajudar i que tingui ja aquesta beca". Jo estic farta de veure això.*

---

Aquesta xarxa de suport pot esdevenir un fet diferencial per a aquelles investigadores que no aconseguen entrar a formar-hi part. Aquesta situació es dona, principalment, quan les investigadores no comparteixen aquesta forma masculinitzada de funcionar i es veuen empeses a performar-la; o bé perquè, en no compartir-la, no s'hi senten còmodes. La conseqüència de no ser-hi és no poder comptar amb aquest suport addicional que **pot incidir en l'impuls de la carrera investigadora**, que pot ajudar a conèixer oportunitats laborals, a generar sinergies per presentar projectes, o a elaborar publicacions en col·laboració, entre d'altres.

Davant d'aquesta xarxa informal, algunes investigadores solen establir relacions més estretes entre elles. Tot i així, el fet que la segregació vertical segueixi vigent, que els espais de poder els segueixin ocupant principalment homes, enxarxats amb altres figures masculines, està sostenint la mateixa lògica relacional, la qual cosa segueix perpetuant aquest funcionament i, sense adonar-se'n, contribuint a fer més complicat el camí de les investigadores.

## 2. Seminaris i reunions

---

En aquest capítol s'exploren el conjunt de pràctiques relacionals, cultures comunicatives, formes de fer, clima i funcionament d'un dels espais clau de l'àmbit de la recerca: **els seminaris i les reunions**. Algunes de les dificultats i entrebancs identificats entre les dones investigadores en aquestes trobades i reunions del grup de recerca responen a les formes en què es donen les interaccions, els debats i/o les intervencions. També es fa referència a la manca de reconeixement de les seves aportacions. Igualment, en aquests espais, es produeix un repartiment o assignació sistemàtica de certes tasques a les dones del grup de recerca. A continuació, s'exposen més detalladament cadascun d'aquests aspectes.

### 2.1. Clima i estil comunicatiu

Les reunions i els seminaris són espais d'interacció, comunicació i intercanvi d'idees i constitueixen una eina clau en el marc del desenvolupament de la recerca. Per aquest motiu, el clima d'aquestes reunions, l'estil comunicatiu i les formes d'expressar les idees poden incidir decisivament en el desenvolupament de la trajectòria de les dones investigadores.

L'anàlisi realitzada revela l'existència d'un conjunt de pràctiques i formes de fer comunicatives que esdevenen obstacles i que incideixen negativament en la participació de les dones. Així, emergeix la constatació que el clima i estil comunicatiu en les reunions i els seminaris pot ser excessivament agressiu, competitiu, bel·licós i vehement; d'acord amb la cultura acadèmica masculinitzada vista en el capítol anterior. Aquest to o clima s'expressa en certes "cultures comunicatives" que s'instal·len en el funcionament habitual del grup de recerca i que, tal com veurem a continuació, constitueixen un obstacle per a la participació activa de les dones recercadores.

#### Ocupació masculina de l'espai comunicatiu

L'ocupació masculina de l'espai comunicatiu fa referència a la tendència d'alguns companys del grup de recerca a destinar més proporció del temps disponible en les reunions a exposar el seu punt de vista de forma **profusa, innecessàriament exhaustiva i poc sintètica**. En conseqüència, la trobada queda monopolitzada per unes poques veus o, si més no, es produeix una ocupació substancial del temps disponible.

Davant d'aquest estil comunicatiu, emergeixen diferents respostes o formes de fer-hi front. Sovint, aquest ús immoderat de l'espai comunicatiu genera, entre algunes dones investigadores, una resposta orientada a "**compensar**" aquesta ocupació comunicativa, limitant elles les seves intervencions, fent-les encara més sintètiques del que tenien previst o, simplement, no intervenint. Aquest cercle redunda en la monopolització de les reunions per unes poques veus masculines. La citació següent il·lustra aquesta lògica, mostrant com la investigadora en qüestió gairebé ha de suplicar pel seu torn de paraula.



---

*Una cosa que m'entristeix molt a les reunions és quan estem homes i dones. Quan una dona intervé, normalment es diu: puc afegir? Puc parlar? Com si fos una mena de suplement a la conversa que s'està donant. I això no ho veig mai per part d'un home.*

---

A mesura que les dones ascendeixen de posició, es redueix aquest efecte, tot i que s'observa que se segueixen mantenint certes "traces" d'aquest estil comunicatiu com, per exemple, cedir el torn de paraula primer als homes de posicions equivalents a les d'elles.

Una altra estratègia, que sembla ser més habitual entre les dones que ocupen càrrecs més alts, consisteix en la "**gestió i reconducció**". Es tracta de permetre o consentir conscientment aquest estil comunicatiu com una forma d'atorgar reconeixement al seu interlocutor per, seguidament, reconduir la conversa. Aquesta estratègia ajuda a assolir els objectius de la trobada o reunió de manera més àgil.

---

*L'únic és que, de vegades, els deixes parlar com a estratègia perquè així se n'obliden del que estan dient i són cooperatius a l'hora de prendre acords. Quan vaig ser directora, em venien a les juntes de govern dels col·legis professionals i deien: "hola nena" i sortien molt contents de fer exactament tot el que jo volia que fessin. I ja està.*

---

## Cancel·lació del discurs

Fortament relacionat amb el punt anterior, aquesta pràctica comunicativa fa referència a la **tendència a interrompre** les intervencions de la resta de participants. Aquesta tendència es pot donar de forma més obstinada quan qui està intervenint és una dona investigadora més que no pas si és un home. Les interrupcions es poden expressar en forma del que es coneix com *mansplaining* (que es traduiria en català com *explicació masculina condescendent*), quan aquesta obstrucció de la presentació d'una companya consisteix a explicar o aclarir, precisament, el que ella ja estava argumentant.

---

*Que els homes tenen una ocupació de l'espai i de la paraula, per una socialització, diferent; en la qual, com a dona, és molt difícil intervenir, que no et tallin. Ho veus, que quan parla una dona, té moltes possibilitats que un home la talli. I quan parla un home, normalment, tothom calla fins que acaba, no?*

---

En contraposició a aquest estil comunicatiu masculinitzat, entre les dones recercadores s'observa més tendència a **respectar el torn de paraula**, esperar que l'altra persona acabi la seva exposició o a demanar disculpes en cas que interrompin una intervenció.

Quan aquest estil comunicatiu forma part de la cultura del grup de recerca i és habitual que es produeixin aquestes interrupcions, aleshores entre les dones que les pateixen emergeix la sensació que s'està infravalorant la seva intervenció i que no s'atorga el valor suficient a la seva veu, la qual cosa queda expressada en el fet que és una veu que es pot "interrompre legítimament". En altres paraules, la cancel·lació del seu discurs esdevé una forma d'indicar que no s'està atorgant reconeixement a la seva aportació.

## Estil comunicatiu bel·licós

Aquest estil comunicatiu fa referència als estils discursius que es fan servir per **exposar les idees de manera vehement o agressiva**, en què els treballs realitzats s'exposen com a trofeus o guardons que s'exhibeixen davant l'audiència. Aquesta forma d'exposar les pròpies idees se sustenta en la seguretat interioritzada que, com s'ha exposat al primer capítol, sol caracteritzar l'estil de comunicació masculinitzat, i es desplega amb un to agressiu, orientat a la competició. Aquest estil comunicatiu guarda una important relació amb els esmentats prèviament i contribueix a la creació d'un clima o atmosfera incòmode en les reunions o seminaris en què es produeix.

---

*Llavors, hi ha alguns homes que són com molt territorials i molt amb aquesta cosa com molt testosterònica. Que dius: a veure, podria fer més... tot més fàcil, no? I d'aquests n'hi han uns quants.*

---

Novament, quan aquest estil es converteix en habitual provoca la sensació, entre les dones investigadores, que no es tracta d'un espai amable i curós, que no és propici a la participació, l'intercanvi d'opinions o a la col·laboració. Això fa que un dels efectes que produeix sigui el d'inhibir-se i no participar-hi.

## 2.2. Manca de reconeixement

La manca de reconeixement està intrínsecament entrelligada amb els estils comunicatius que s'han descrit en l'apartat anterior. Fa referència a totes aquelles accions en què no s'atorga reconeixement, no es fa escolta activa, ni es valoren de manera equànime els treballs de les companyes recercadores. Aquesta tendència pot provocar, entre algunes de les dones investigadores, una pèrdua de confiança en el seu treball, així com disminuir la seguretat amb què formulen les seves idees.

### Qüestionament exacerbant de les aportacions de les companyes investigadores

Una de les formes de demostrar aquesta manca de reconeixement és la tendència a atorgar sistemàticament una valoració més negativa a les aportacions de les dones que no pas a les dels homes del grup de recerca. Normalment, aquesta manca de reconeixement i més qüestionament s'expressa en forma d'**escrutini** escrupolós de les seves aportacions, mitjançant la formulació d'observacions negatives sobre el seu treball i evitant reiteradament emetre cap reforç positiu. Una altra forma de no reconèixer-les consisteix a ometre que una idea ha estat formulada per una de les companyes i convertir-la en una aportació "del grup" o del "treball col·lectiu".

---

*He treballat molts anys amb grups majoritàriament masculins, en què no es reconeixia la meua feina. Quan he començat a treballar amb dones el que m'he trobat és el reconeixement mutu entre nosaltres, no?*

---

Aquest qüestionament també es pot expressar, per exemple, no tenint en compte propostes de debat formulades per les companyes de recerca, o bé **no atorgant valor** a les seves iniciatives. També es fa referència al llenguatge no verbal, l'expressió corporal diferenciada que es fa servir segons si qui està exposant és un home o una dona. Les reunions telemàtiques, molt més freqüents arran de les restriccions provocades per la covid-19, fan més visibles actituds corporals o expressions facials que denoten desinterès, ja que totes les persones que participen a la reunió poden veure fàcilment les reaccions de la resta.

---

*Apuntar coses a nivell metodològic de la investigació, a lo millor hi havia companys que ho feien i allò es duia a debat i es generava debat i hi havia un reconeixement. A lo millor, quan ho deia jo era un: sí, sí, ah molt bé! Sí, ho tindrem en compte.*

---

## Condescendència i paternalisme

Una altra forma d'expressar la manca de reconeixement de les aportacions de les companyes de recerca, menys explícita, més subtil, consisteix a fer servir un tracte condescendent. En aquest cas, en lloc de descreditar obertament les seves aportacions, es fa servir un to **paternalista i un tracte indulgent** a l'hora de valorar les seves intervencions. Així, per exemple, es reben respostes a les preguntes formulades, en què l'explicació dona per fet que la interlocutora desconeix aspectes fonamentals del seu camp de recerca, mentre que quan les preguntes són realitzades pels companys homes la resposta té una orientació diferent, més adequada al grau de coneixement de l'interlocutor. De manera anàloga, a elles se'ls ofereix ajuda o suport per resoldre aspectes pels quals estan, donada la seva trajectòria com a investigadores, perfectament capacitades per resoldre per si mateixes. De vegades, es fa servir una forma d'adreçar-s'hi **afectuosa i infantilitzant** —que rarament es farà servir per adreçar-se als homes—, la qual cosa redunda en la menysvaloració de les aportacions d'elles.

---

*Comentaris a dins de reunions de: “ay, pues este trabajo tan bien hecho que han hecho nuestras niñas...”. I diu un: ja, bueno, i el noi que té la mateixa edat que jo no li has dit “nuestras niñas”! Moltes vegades, és això, és des d'un to súper carinyós, és des d'un to que no et valida.*

---

Finalment, també s'han identificat casos en què mentre que la presentació o la forma d'adreçar-se als homes fa explícit quin és el seu càrrec, per presentar les dones s'utilitza el seu nom de pila, la qual cosa les “desprofessionalitza”.

---

*Algú et presenta: “doctor tal, doctor qual i Maria”, malgrat jo també soc doctora. I li haig de dir: “no, que yo también, acuérdate.” I t'ho has de prendre amb sentit de l'humor no?*

---

## 2.3. Distribució de tasques

La minoració i manca de reconeixement que es pot donar en els espais de trobada com les reunions i els seminaris pot anar acompanyada d'una distribució desigual de les tasques que s'han d'assumir. Tal com s'ha introduït en el capítol de contextualització, en el cas de les trobades també es produeix un repartiment de les tasques que se sustenta en la idea que hi ha determinades funcions que és preferible que assumixin les dones. Es tracta de prendre notes o acta dels temes que han sorgit en les reunions, elaborar les presentacions, encarregar-se de la convocatòria de les sessions i de redactar l'ordre del dia, o bé de millorar l'aspecte visual o estètic d'alguns productes que es fan servir en aquestes reunions.

---

*Jo i la meva companya, sempre, a totes les reunions, som les que fem les actes sense que ens ho hagin de dir. I, a sobre, com que ja ho fem de forma automàtica és com que després ens escriuen per privat: ei, has fet l'acta de la reunió? I és com: sí bueno... És una pràctica que al principi ens l'atribuïen, però ara ja la fem directament, no? I també el que sol passar al meu grup és que temes de dissenyar PowerPoints, fer el format de PowerPoint, que tots els PowerPoints del grup siguin iguals i tot això, pues també sembla que, com que les noies tenim molt, molt, molt millor gust que els homes, no? I sempre, al final, ens toquen fer aquestes coses més estètiques.*

---

Aquesta "assignació" o repartiment desigual de les tasques entronca amb diversos mandats de gènere, que es reproduïen en els espais dels seminaris i les reunions, segons els quals les dones "tenen més capacitat organitzativa", "són més curoses amb els aspectes estètics o visuals" o tenen "més capacitat per organitzar les relacions grupals o socials".

## 2.4. L'impacte dels models masculinitzats

A tall de conclusió d'aquest capítol, val la pena recopilar els efectes o impactes que s'han identificat en relació amb aquestes formes de comunicar-se, de valorar les aportacions d'altres o d'assignar o assumir determinades tasques.

L'estil comunicatiu masculinitzat, que es desplega en forma d'hiperseguretat incorporada, garanteix poder expressar-se sense temor a ser qüestionat, a exposar els seus punts de vista amb més aplom i a rebre més reconeixement per part del grup. Per contra, l'estil comunicatiu feminitzat, que es desplega des d'una relativa inseguretat apresada, tendeix a expressar més obertament els dubtes sobre la seva pròpia posició, no pretén desacreditar les altres posicions, sinó trobar punts de confluència, parteix de lògiques de cooperació i participació, i formula les seves hipòtesis de manera no taxativa.

Les conseqüències pràctiques d'aquests dos estils es concreten en una aprovació i reconeixement més grans de les aportacions realitzades des d'un estil masculinitzat, mentre que les intervencions fetes des d'un estil més feminitzat reben menys aprovació, són més qüestionades o més mal considerades i són vistes com a menys sòlides o robustes.

Per aquest motiu, algunes dones recercadores sostenen que, en el transcurs de les reunions, els costa més intervenir, tenen més dubtes sobre si les seves aportacions seran valuoses, tendeixen a participar menys o a intervenir de manera més dubitativa. Aquest efecte, que com s'ha dit sol anomenar-se *síndrome de la impostora*, provoca que, de retruc, les intervencions rebin més qüestionaments, en interpretar-se que l'estil comunicatiu menys segur, menys vehement, comporta menys solidesa o rigor. Com un peix que es mossega la cua, l'estil masculinitzat consolida la manca de confiança que ja tendeixen a patir algunes investigadores que, de nou, reforça l'estil masculinitzat.

---

*Estar en una discussió, sentir que estan dient una cosa i anar pensant: "això no és així!". I callar-me perquè no estava segura d'això. I, després, anar al llibre, comprovar-ho i dir: "jo tenia raó", però no m'he atrevit a dir-ho.*

*Jo per dir alguna cosa com amb seguretat, he d'estar molt i molt segura. Però crec que, també, ve com amb una qüestió de falta de confiança. I crec que això, després, es vincula amb la falta de referents. Com que de referents només hem tingut líders homes, no sé exactament com es comporta una líder dona. I això fa falta de confiança i aquesta falta de confiança fa que tingui molts més dubtes a l'hora d'expressar un tema. A vegades, els dubtes em pesen molt més que lo que potser sé que estic segura.*

---

És interessant assenyalar que aquest efecte es redueix ostensiblement en aquells grups de recerca formats —en la seva totalitat o majoritàriament— per dones, on la participació i aportacions de les recercadores no es veuen afectades per aquest fenomen. En canvi, quan aquestes mateixes investigadores han de participar en altres reunions en què la proporció de participants masculins s'incrementa (per exemple, consells de departament), aleshores el seu grau de participació i comoditat a l'hora d'intervenir decau.

## 2.5. Estratègies de resposta

En el transcurs d'aquest capítol s'han revisat un conjunt de factors que emergeixen en el context de les reunions, seminaris i trobades que constitueixen importants entrebancs per a la participació de les dones recercadores. Tal com s'ha anat explicant, aquests factors minoren, discriminen i, en definitiva, impedeixen la plena participació d'algunes dones recercadores en aquests espais. Per aquest motiu, en el conjunt d'entrevistes realitzades, també han aparegut diferents estratègies de resposta o formes de fer front a aquest escenari.

En alguns casos, es decideix **parlar en privat** amb la persona per explicitar-li que el seu estil comunicatiu no és adequat i que està afectant negativament la dinàmica del grup. Evidentment, aquesta mesura se sol dur a terme sobretot amb persones que tenen un càrrec equivalent dins del grup de recerca, però no amb membres que es troben en un càrrec superior. Aquesta estratègia busca evitar el conflicte en públic i opta per abordar-lo de manera personalitzada.

---

*Tenia un company en particular que t'interrompia constantment —inclús quan tu estaves donant la presentació— per explicar-te les coses que tu estaves explicant a la presentació. Vaig haver de parlar amb ell per intentar que no ho fes més, perquè era molt exagerat.*

---

En altres casos, es decideix explicitar i **assenyalar públicament** que aquest estil comunicatiu és inadequat, enutjós i poc curós amb la resta. En aquest cas es busca que sigui el grup i no una persona en particular qui tracti de resoldre-ho.

Per acabar, hi ha casos en què les dones recercadores, per la seva posició dins del grup, perquè la cultura comunicativa masculinitzada és hegemònica o majoritària, o bé per evitar haver de desgastar-se, opten per **no encarar-s'hi** frontalment, ja que entenen que aquesta estratègia no els reportaria cap benefici.

## 3. Elaboració d'articles

---

En aquest capítol s'identifiquen les dificultats o entrebancs amb què es poden trobar les dones recercadores quan elaboren i publiquen articles en revistes científiques. Tal com veurem, alguns dels factors que ja s'han esmentat en altres capítols tornen a aparèixer, en aquest cas, a l'hora de comprendre els elements que limiten les oportunitats d'algunes dones recercadores per publicar articles en igualtat de condicions.

### Condicions materials

A l'hora d'identificar quins entrebancs poden incidir en la redacció i publicació d'articles científics, es fa referència a un conjunt de condicions materials que poden contribuir-hi o dificultar-ho, sovint vinculades a la manca de temps disponible.

En primer lloc, el fet que algunes dones recercadores estiguin assumint **tasques com la docència, la gestió i administració** dels projectes, la cura del grup, feines de caràcter organitzatiu, etc. redueix el temps disponible per dedicar-lo a elaborar articles.

En segon lloc, com també s'ha vist, el fet que hagin de **compaginar la seva tasca professional amb les tasques de cura** (maternitat, persones a càrrec, etc.) també incideix en l'elaboració d'articles científics. És habitual que en l'àmbit de la recerca es doni per fet que certes tasques indispensables per a la publicació d'articles, com per exemple la lectura de textos i articles, es fan a casa o fora de l'horari laboral. Això provoca que aquelles investigadores que han d'atendre tasques de cura disposin de molt menys temps per dedicar-se a la lectura, la qual cosa incidirà en la seva producció d'articles.

Igualment, les dades qualitatives mostren el paper que tenen les **figures de mentoria** a l'hora d'encoratjar la publicació d'articles. Novament, tal com s'explica en altres capítols, quan la líder del grup de recerca és una dona, és més probable que s'estableixi una relació de mentoria amb les altres dones investigadores, mentre que, si el líder del grup és un home, aquesta relació de mentoria amb les dones del grup de recerca no s'estableix amb tanta facilitat. Donat que la proporció de líders de grups de recerca homes és molt superior a la de líders dones, algunes dones recercadores no disposen d'una figura de mentoria, la qual cosa els dificulta, pels motius exposats, la publicació d'articles.

### Coautoria i formes de coescriptura

A l'hora de decidir publicar un article, on publicar-lo o com distribuir-se les tasques d'elaboració del document també sorgeixen alguns aspectes que val la pena recopilar.

Així, hi ha certes formes masculinitzades d'afrontar la redacció d'articles que parteixen d'una **predisposició més ambiciosa** a l'hora de triar a quina revista remetre l'article i es tendeix a optar per revistes de més alt impacte. En contraposició, les formes més feminitzades de prendre aquesta decisió solen optar per la **prudència**, fins i tot infravalorant el seu propi treball i optant per remetre l'article a publicacions de més baix impacte. Les dues formes d'afrontar aquesta decisió solen topiar quan coincideixen en una coautoria. La citació següent il·lustra aquesta situació des del punt de vista d'un dels homes participants.

---

*He notat que els homes, o alguns homes, són més ambiciosos a l'hora d'enviar els articles. O sigui, intenten anar a revistes de més alt impacte que no pas l'equivalent d'una noia. I sí que he vist a noies o dones amb molt bons resultats que els hi costa. Que els hi ha costat molt per decidir-se a anar a una revista de molt alt impacte. I, fins i tot jo, de vegades, com a coautor, he pensat que s'hauria d'haver provat una cosa de més alt impacte, saps? Però la persona a càrrec diu: "no, no, jo crec que costarà molt d'entrar aquí i anem a aquesta altra revista que crec que és més fàcil." I, en canvi, els homes són més de dir: me tiro a la piscina, tu! I ja ho veurem si hi ha aigua o no n'hi ha.*

---

Un altre element que cal tenir en compte en relació amb l'autoria està estretament vinculat al punt anterior. El fet que, a causa d'algunes de les condicions materials esmentades, hi hagi dones que triguin més a elaborar un article pot provocar que, en una coautoria amb un investigador home, que no pateix o que pateix en menor grau aquestes limitacions temporals, els **tempos** d'ambdós siguin força **desiguals**. De vegades, això impel·leix el coautor a buscar col·laboradors que puguin elaborar l'article en terminis més curts.

A l'hora de **repartir-se les tasques** de redacció de l'article o de decidir com es procedeix a redactar un text a diverses mans apareixen, també, algunes diferències remarcables. Així, es fa referència a algunes formes masculinitzades de resoldre aquests aspectes: enviar l'article pràcticament acabat a la persona coautora demanant-li que faci alguna correcció o demanar a la coautora que redacti un esborrany del capítol que ja s'encarregarà ell de revisar i millorar. Com ja s'ha apuntat en capítols anteriors, s'esmenta la tendència a relegar en les companyes dones les tasques relacionades amb les qüestions estètiques o visuals del document (gràfics, taules, imatges), en aquest cas, en relació amb la preparació d'un article. Aquesta inèrcia també és present entre algunes dones líders dels grups de recerca que reconeixen sentir-se més còmodes demanant a les dones recercadores que facin tasques més rutinàries o de menys valor afegit perquè saben que les assumiran sense posar-hi gaire impediments.

---

*Fins i tot jo mateixa, eh? O sigui, jo haig de fer un exercici perquè jo sé que si jo demano una tasca poc gratificant, estic molt més còmoda demanant-li a una dona que a un home. Jo en soc conscient d'aquest biaix. I, per tant, m'he d'aturar i haig de pensar: "aquesta tasca que no és la més agraïda, qui l'hauria de fer?" Perquè, si no, el que et ve és: "aquesta noia tan maca, que segur que em diu que sí." I això crec que encara està present i a mi és un tema que em preocupa.*

*Jo he notat alguns cops, comentaris una mica... jo crec que sexistes, respecte a: "per què estàs dedicant tant de temps a fer aquests gràfics tant monos, si no importen?" Realment, després, aquesta persona mirarà l'article i voldrà que siguin macos els gràfics igualment; però hi ha com certa idea despectiva respecte que això és una feina que fan les dones. I no té sentit, no?*

---

Aquestes formes d'organitzar la redacció d'articles mostra, també, que són estratègies poc col·laboratives de redacció i més basades en la distribució de tasques que cada autor o autora haurà d'assumir individualment.



Finalment, hi ha qui alerta que, davant d'una coautoria, en què participen homes i dones, se sol **assumir que qui ha liderat el contingut de l'article ha estat l'investigador home**. Aquest conjunt d'aspectes lligats a la coautoria provoca, entre algunes dones recercadores, la tendència a acabar publicant amb altres autores dones més que no pas amb homes.

---

*Si un home i una dona escriuen un article junts, es penalitza la dona i es creu que la dona no ha escrit l'article. Llavors dius: ah, doncs només publico amb dones!*

---

Aquesta tendència d'algunes dones recercadores a acabar publicant amb altres dones, més que una decisió conscient, respon al fet que, a mesura que es van publicant articles, és habitual tendir a fer-ho amb aquelles persones amb qui s'ha tingut afinitat, amb qui es comparteixen interessos acadèmics i també amb qui el procés d'escriptura ha estat més gratificant. Això acaba provocant que, a la llarga, després de diferents experiències negatives en què la redacció de l'article ha estat resolta des de formes masculinitzades, s'acabi preferint treballar amb aquelles persones (majoritàriament dones) que conceben l'escriptura de l'article des d'una visió més cooperativa, centrada en l'aprenentatge mutu i l'intercanvi d'opinions. Com més evoluciona la seva carrera, doncs, més probable és que aquesta selecció de "potencials coautors" estigui cada cop més feminitzada.

## 4. Congressos i esdeveniments

---

Un context rellevant en l'àmbit científic són els congressos acadèmics, ja que són espais privilegiats per donar-se a conèixer i fer xarxa amb altres professionals del mateix àmbit. En tractar-se d'espais d'interlocució, les dificultats o diferències que experimenten les dones investigadores tenen moltes similituds a les d'altres contextos analitzats, com els de reunions o seminaris, malgrat que alguns també presenten alguns matisos que val la pena explicitar.

### Congressos com a espais d'ostentació i reconeixement

Com ja s'ha exposat en capítols anteriors, la cultura acadèmica es caracteritza, entre d'altres aspectes, per una lògica competitiva que també es pot plasmar i materialitzar en la funció i el funcionament dels congressos. En aquesta cursa pel reconeixement, alguns congressos es poden convertir en espais per excel·lència d'exhibició dels propis èxits i de demostració de la fortalesa científica. Segons algunes de les persones entrevistades, als congressos científics en què aquesta és la lògica preponderant hi tornen a aparèixer entrebancs i dificultats similars als que ja s'han revisat anteriorment.

En aquests casos, les ponències esdevenen un moment per demostrar els resultats dels projectes i, alhora, per entrar en debat amb altres col·legues. Així doncs, a més de compartir els avenços científics, els congressos tenen una funció de palestra, en què recercadors competeixen per provar la seva posició d'experta, visibilitzant les seves aportacions a la ciència i debatent amb les propostes d'altres col·legues. D'alguna manera, aquest context està vehiculat per un clima de competició i, en certa manera, d'ostentació, que no interpel·la aquelles persones que s'allunyen d'aquesta lògica més masculinitzada. Per això, hi ha qui decideix no participar-hi o fer-ho de manera menys activa perquè no volen, ni se senten còmodes, fent aquest exercici d'**exhibició** i defensa aferrissada de les pròpies aportacions.

### Manca de reconeixement de les aportacions

Aquesta lògica també es filtra en el tipus d'intervencions que es duen a terme durant els torns de paraula posteriors a una ponència. Si bé hi ha qui s'adreça a la ponent per compartir dubtes o preguntar sobre el contingut de la presentació, la lògica d'ostentació afavoreix que hi hagi intervencions orientades a parlar dels seus propis projectes, compartint reflexions que no estan relacionades amb la ponència. Aquest tipus d'intervencions no dialoguen amb el contingut de la presentació realitzada i el fet d'obviar-la o passar-la per alt és una forma passiva de **no reconèixer o valorar** la seva aportació.

---

*Jo anava a dir que això, evidentment, m'ha passat. I el fet que siguin homes, no sé quina explicació donar-li, perquè l'audiència és 50-50, no? Que fan soliloquis de su conocer, la gente que se gusta escucharse, això és veritat. Però també trobo que tenim mecanismes. O sigui, acaba el soliloquio i li dius: "i la pregunta? Què? A on vols arribar amb això?" I crec que hauríem de fer-ho totes, o tots perquè no està bé, no?*

---

Davant d'aquest tipus d'intervenció, hi ha investigadores que reaccionen esperant altres intervencions de més interès i que, d'alguna manera, **s'hi resignen**, assumint que aquesta manca de reconeixement és pròpia de certs congressos. Per contra, hi ha altres recercadores que despleguen una estratègia d'**assenyalament de la inadequació** de la intervenció. Com mostra la citació anterior, una manera de fer-ho és responnent amb ironia o sàtira, posant en evidència que la intervenció està fora de lloc i no té relació amb la ponència.

Una altra forma de no mostrar reconeixement per les aportacions realitzades en el marc dels congressos és dialogar-hi únicament des del **qüestionament**. És evident que, en la producció científica, el debat i la controvèrsia són productius, en la mesura que són un dels motors de la recerca. En conseqüència, el qüestionament de les aportacions científiques no és negatiu *per se*; de fet, els congressos brinden un espai d'interlocució que permet i fomenta aquest debat. Ara bé, quan, de manera reiterada, les interlocucions que es fan després d'una ponència tan sols s'adrecen a posar-la en dubte i a assenyalar-ne els errors, sense mencionar o considerar cap contribució valuosa en la ponent, és quan ens trobem davant d'una manca de reconeixement de la tasca científica que desenvolupen les investigadores.

---

*Sí que és veritat que, quan he fet ponències o conferències, hi ha hagut, si miro en conjunt, la majoria de persones que aixequen la mà i parlen, i en comptes de fer-te preguntes, fan comentaris que són... Que no són preguntes, sinó que són comentaris de deu minuts que serveixen perquè ell expliqui la seva opinió i el seu punt de vista i el motiu pel qual tu estàs equivocada, són homes. I això sí que m'ha passat.*

---

## **Inseguretats interioritzades a l'hora d'intervenir en públic vs. hiperseguretats**

Al llarg de l'informe, s'ha anat evidenciant que l'excessiva ocupació de l'espai comunicatiu per part d'alguns investigadors o la manca d'ocupació per part d'algunes investigadores no és més que dues cares de la mateixa moneda. D'una banda, l'estil comunicatiu masculinitzat tendeix a aprofitar qualsevol oportunitat per exposar idees. De l'altra, l'estil comunicatiu més feminitzat sol comportar més **cautela a l'hora de compartir l'opinió** o de formular preguntes en públic. Com a conseqüència, als congressos hi ha una tendència que els investigadors participin més que les investigadores, fins i tot quan es tracta de camps de recerca en què la presència d'ambdós sexes és similar.

Aquesta reticència a l'hora de parlar en públic està estretament vinculada amb aquella inseguretats interioritzada de la qual s'ha parlat al capítol de contextualització. En aquesta línia, algunes investigadores narren que, a l'hora d'intervenir, els dubtes les envaeixen i comencen a **desconfiar sobre la seva opinió**, a pensar que podrien estar equivocades i, per això, vacil·len a l'hora d'intervenir. Parafraçant la citació següent, tenen **por d'equivocar-se** i de fer el ridícul davant d'un públic expert. En paraules d'una de les persones entrevistades, aquesta por fa que "s'autocensurin" i decideixin no intervenir. Si bé aquesta inseguretats també és present en altres contextos comunicatius, com ara reunions o seminaris, és important recalcar que, com s'ha observat al llarg de les entrevistes, hi ha recercadors que han especificat que només pateixen aquesta inseguretats en espais com congressos, on l'audiència té una autoritat superior i, per tant, la seva reputació com a científiques està en joc.

---

*Jo crec que és el súper bon exemple. Vull dir, al final, la veu aquesta cada cop que vols preguntar en públic et diu un: “bueno, és que la cagaràs i preguntaràs algo que no té cap sentit” també és molt forta. Però, també, suposo que ve una mica donada per l’educació que hem rebut de petites.*

---

Així doncs, com mostra la citació, hi ha investigadores que necessiten estar molt més segures del que diran que no pas altres investigadors homes per atrevir-se a parlar en un congrés. En altres paraules, amb el mateix coneixement i risc d’equivocar-se, és més probable que els investigadors decideixin parlar i exposar-se públicament sense immutar-se, mentre la majoria d’investigadores és més probable que dubtin i no hi intervinguin. Una de les conseqüències d’aquest fenomen és que les investigadores són menys visibles; un fet que pot tenir conseqüències en la seva carrera ja que, precisament, els congressos són espais d’aprenentatge i exposició de resultats científics; però, també, espais de creació de xarxa i reconeixement dels i les recercadores.

---

*Personalment, el que m’ha costat més al llarg de la meva carrera és posar-me, o sigui, posar la meva opinió i fer-la valer. Parlar davant dels meus companys quan vas a un congrés, no tenir por de parlar o anar a preguntar a algú que has escoltat a alguna xerrada o a la gent que admires pel seu treball. Tot el que seria visibilitzar-me o sentir-me empoderada com a científica. El fet de visibilitzar-me, això, en contextos de socialització de la recerca, més que en l’àmbit privat, en contextos de socialització i congressos.*

---

Finalment, en el cas que, tot i els dubtes, una investigadora decideixi prendre la paraula, hi ha casos en què aquesta inseguretat es materialitza en un **estil comunicatiu més dubitatiu** i menys profús. Aquest estil comunicatiu, antagònic a l’estil masculinitzat, caracteritzat per més aplom i seguretat, solidifica el temor d’aquestes investigadores, que acaben fent intervencions que desprenen inseguretat i, per tant, són vistes com a menys vàlides, tot i que posseeixin el mateix rigor. D’alguna manera, la por a equivocar-se, en comparació amb la hiperseguretat més característica dels homes, genera una profecia autocomplerta.

## L’organització logística recau en les recercadores

A banda de la participació en congressos, una tasca habitual en el marc del teixit científic és haver d’organitzar-los. Entre les tasques que comporta hi ha decidir les temàtiques, organitzar-les en taules, passant per contactar amb ponents principals, fins a gestionar l’espai, el menjar o les inscripcions. Malgrat que totes elles són tasques indispensables per al bon funcionament del congrés, n’hi ha algunes que tenen més visibilitat i reporten beneficis complementaris per a qui les duu a terme. De la mateixa manera que s’ha vist en altres capítols, aquelles **tasques** logístiques més **invisibles** i **amb menys valor afegit** solen recaure en investigadores dones. A tall d’exemple, seguint el que recull la citació, això pot incloure triar l’hotel, o bé gestionar la reserva de l’equipament on se celebrarà el congrés.

---

*Jo què sé, estem decidint que ens toca muntar un congrés, no? I no sé com passa que acabem estant allà per muntar la logística, triant l'hotel a on s'instal·laran i tal nosaltres. En canvi, les qüestions acadèmiques de rigor... Com ens ho hem fet això, que hem acabat amb el comitè científic que tot són homes i una dona, i al revés? Allà on ens encarreguem de muntar tota la logística, viatges i tal, acabem sent dones. No sé com ha passat.*

---

En aquest cas, als grups de discussió no han emergit estratègies que desenvolupen les investigadores per intentar evitar-ho. De fet, aquesta distribució de tasques desigual passa força desapercebuda i, en el moment de decidir-ho, sovint ni investigadors ni investigadores no són conscients que s'està donant.

## **La conciliació impedeix participar als congressos en igualtat de condicions**

Fins ara, s'ha analitzat com és la participació als congressos, però un aspecte que determina les diferències entre investigadors i investigadores té lloc fora del marc mateix de l'esdeveniment. La conciliació de les tasques de recerca i les tasques de cura, com s'ha anat veient, impregna tots els contextos vinculats a la recerca i els congressos no en són una excepció. Així, la distribució desigual de les tasques de cura segons el sexe fa que algunes dones recercadores **no puguin assistir als congressos** perquè s'han de fer càrrec de fills/filles o altres familiars. Com exposa la citació, mentre encara ara és habitual acceptar que els homes marxin uns dies de casa per anar un congrés, en el cas de les dones no és així. Primer, per motius organitzatius, ja que les dones segueixen assumint bona part de la cura; segon, perquè, en ser-ne les principals responsables, fins i tot si hi ha alternatives, hi ha dones que tenen sentiments de culpabilitat perquè no compleixen amb allò que s'espera d'elles com a mares.

---

*Aquest és el tipus de suport que també necessitem, perquè evidentment, i jo estic casada amb un professor universitari, ell arribava i deia: "oye, cariño, la semana que viene me voy a un congreso a Roma." Fantàstic. I dintre del que, a la meua edat potser, era el normal. I no ho dic, ni ho visc com un greuge, ho visc com una normalitat. Per tant, des del moment que tens fills, cal buscar alguns mecanismes específics a partir del lligam que existeix mare-fill perquè puguis desenvolupar-ho sense cap tipus de culpabilitat.*

---

Davant d'aquesta situació, també hi ha dones que intenten, de totes maneres, assistir-hi buscant solucions imaginatives. Entre aquestes, hi ha qui aposta per **portar els fills/filles al congrés**. Aquesta opció, hi ha qui la recorda amb afecte; però també hi ha qui relata haver-la viscut amb vergonya, amagant-ho per temor que algú les jutgés com a mares o científiques per ser incapaces de conciliar les exigències dels dos rols. A banda de la vivència, aquesta estratègia implica, a més, haver d'assumir les despeses del viatge.

---

*Una vegada em vaig emportar el meu fill que tenia 11 anys a un congrés i, clar, el vaig deixar sol a l'hotel i li vaig dir: "no surtis de l'habitació. No surtis." I em deia: "puc mirar la tele?" I li deia: "pots mirar tota la tele que vulguis, però no surtis." Clar, jo vaig estar en un lloc i no em vaig atrevir a dir-li a ningú que havia vingut, perquè sinó... Però és que ni dir que havia vingut. I això espero que canviï.*

---

Finalment, una altra estratègia és **assistir al congrés només per presentar** la ponència i, després, marxar per poder fer-se càrrec de les tasques de cura. En aquest cas, les dones no poden gaudir de bona part de les funcions que compleixen els congressos —fer xarxa, debatre amb col·legues, conèixer altres projectes, etc.— i tan sols els serveixen per exposar les seves recerques. Com es veurà amb més detall al capítol d'espais informals, el que sembla una petita renúncia en el marc de la carrera de recerca, esdevé un entrebanc important per a la promoció de les dones perquè estan molt menys presents en espais relacionals, on s'estableixen sinergies i contactes que són fonamentals per a l'ascens en el teixit científic.

## 5. Espais informals

---

Aquest capítol se centra a analitzar els espais informals existents al voltant del teixit científic, la presència de dones i els motius que faciliten que hi participin en igualtat de condicions. Aquest tipus d'espais tenen lloc a l'entorn de les tasques que formen part formalment de la recerca. Poden ser les trobades disteses que es produeixen durant l'horari laboral, com ara cafès o àpats; també trobades amb col·legues que tenen lloc fora de l'horari laboral, per exemple, sopars o les cerveses posteriors a un dia de feina; i, finalment, també inclouen tots els espais d'oci que s'organitzen entorn dels congressos, com sopars o dinars.

### 5.1. La importància de ser present als espais informals

Els espais informals, tal com la paraula indica, no són contextos formalment integrats a la tasca professional de recercador/a. No obstant això, la socialització que hi té lloc genera clares repercussions sobre la tasca científica.

---

*Tots els comitès en vicepresidenta d'associacions, d'editora de revistes, de comitè científic, ha estat gràcies a aquestes trobades col·laterals. I cafès i sopars. Ha estat aquí, és que no ha estat a la universitat. Ha estat en aquests llocs on et trobes, normalment, més amb homes que amb dones i se t'ha donat la possibilitat de poder participar. Clarament, però clarament.*

---

Aquests espais són, eminentment, contextos relacionals, on s'estableixen contactes amb altres recercadors i recercadores del mateix àmbit de recerca. Però, com il·lustra la citació anterior, la **rellevància** d'aquests espais va molt més enllà de la socialització i és **estratègica**. Així, en aquests contextos s'hi dirimeixen decisions vinculades a la recerca, s'hi generen oportunitats de participar en entitats o òrgans científics; alhora, emergeixen sinergies per a futurs projectes, sorgeixen oportunitats d'ascens i s'hi prenen decisions rellevants vinculades, per exemple, a la distribució de recursos.

Tot i així, al llarg dels grups de discussió apareix de manera reiterada que les investigadores estan molt menys presents en aquests contextos; fet que, en les seves paraules, "té un cost molt gran" per a les seves carreres. La falta de participació de les dones en aquests espais és tal que aquelles que hi assisteixen ho narren com si fos un **privilegi** del qual poques dones poden gaudir.

---

*Jo m'he trobat bevent un whisky amb uns senyors i veus clarament que no hi ha senyores perquè no pot ser, perquè no hi son. Perquè no han pogut venir o perquè al matí han agafat l'avió i han marxat a la tarda. O sigui que sí, sí que he sentit, he notat aquesta sensació. A vegades, fins i tot he pensat, que és un privilegi. És que no poden, és que no hi són.*

---

## 5.2. Factors que dificulten participar-hi

El fet que les dones assisteixin en menor grau a aquestes trobades informals té múltiples causes que s'entrecreuen i que provoquen que en quedin excloses. Com se sostindrà, aquesta exclusió no és necessàriament deliberada, sinó que la mateixa constitució de l'espai, el clima que s'hi genera, l'horari en què es dona, entre d'altres aspectes, ocasionen l'exclusió involuntària de les investigadores. A continuació, es recullen els diferents factors que poden dificultar que les dones estiguin presents en aquests espais.

### La conciliació és un factor d'exclusió dels espais informals

En primer lloc, com ja s'ha anat veient al llarg de l'informe, les investigadores que són mares o tenen altres persones que requereixin cures tenen moltes dificultats per poder assistir als esdeveniments. La distribució desigual de les tasques de cura, de la qual ja s'ha parlat, comporta que després de l'horari laboral, algunes dones hagin d'assumir altres tasques, en aquest cas, de cures. És cert que els espais informals es poden donar en horari laboral —el cafè o el dinar diari—, però molts d'ells tenen lloc al vespre, **fora de l'horari laboral**. És en aquests casos que les recercadores amb responsabilitats de cura sovint en queden excloses.

Per copsar l'extensió d'aquesta desigualtat, és interessant analitzar com narren aquest fenomen les investigadores que sí que poden assistir als espais informals, tot i ser mares. Com exemplifica el fragment següent, les dones que hi poden participar especifiquen que és perquè “tenen la sort” de tenir una parella que assumeix tasques de cura. El fet de referir-s'hi com una *sort* evidencia que es tracta d'un fenomen fortuït, fruit de l'atzar, que no s'entén com una norma. Dit d'una altra manera, comptar amb el suport del pare en les tasques de cura no és llegit com una situació corrent, sinó com una excepcionalitat que converteix aquella dona en afortunada o, com s'ha comentat abans, privilegiada.

---

*Jo, des de la meva experiència, tinc poc a aportar, perquè, bueno, per sort, jo tinc una parella molt de la cura, no? I, llavors, mai no he fet aquesta cosa de torno un dia abans o un migdia abans perquè si no pateixo. Jo pateixo poc per aquestes coses.*

---

Així doncs, hi ha dones que, tot i tenir responsabilitats de cura, poden assistir a aquests espais; ara bé, sens dubte, la conciliació és un dels factors que dificulten que hi siguin.

### El clima masculinitzat allunya les dones dels espais informals

Els espais informals, tot i que tenen incidència en la tasca científica, no deixen de ser contexts de lleure, en què el principal objectiu és passar una bona estona amb els i les col·legues. Si es tracta, doncs, de passar-s'ho bé, un aspecte central és que les persones s'hi sentin còmodes. És en aquest sentit que el clima masculinitzat predominant als entorns de recerca, que ja s'ha analitzat en apartats anteriors, torna a cobrar rellevància.



---

*És per les actituds que tenen els investigadors, no? De posar-se tots junts amb actituds molt, molt visibles, amb tons de veu molt alts. I, llavors, tu, a vegades, restes com al costat. O sigui, no participes d'aquests moments de socialització perquè hi ha una gestual que potser no és la teva. I que també et sents una mica... sí que he notat això, la situació de que s'acabi el congrés i voler, haha, no voler anar a la part social. O sigui, voler anar sola en algun lloc i desaparèixer, haha.*

---

Seguint l'exemple de la citació, la forma de comunicar-se passa per **ocupar l'espai** tant pel que fa al volum de les intervencions, la voluntat —conscient o no— de fer-se veure, com a la llargada de les intervencions. A més, l'estil comunicatiu tendeix a ser grandiloqüent i **ufanós**, on les converses giren entorn de la rellevància de les seves aportacions. En casos més extrems, hi ha qui esmenta que, com que tradicionalment aquests espais han estat ocupats únicament o majoritàriament per homes, pot haver-hi certa acceptació de comentaris, bromes o acudits poc respectuosos amb les dones, que no serien acceptables en altres entorns.

Aquest clima comunicatiu pot generar rebuig a les investigadores, que **no s'hi senten còmodes**. En conseqüència, hi ha dones que decideixen no anar-hi sistemàticament i d'altres que, en funció del dia, valoren si tenen ganes de relacionar-se en aquests espais amb aquestes formes o si declinen la invitació. Per tant, malgrat que semblaria que l'estil comunicatiu és un aspecte banal o amb certa intrascendència, deixa de ser-ho quan provoca que hi hagi recercadores que prefereixin no compartir aquests espais i, de retruc, pot tenir conseqüències sobre les seves trajectòries investigadores.

## Dificultat per establir relacions de confiança

Un tercer factor que dificulta que les dones ocupin els espais informals és amb qui s'estableixen relacions de confiança. La dades qualitatives posen de manifest que hi ha una tendència a establir **relacions de més proximitat o afecte entre investigadores**, que entre investigadors i investigadores. Aquesta tendència es dona especialment quan es tracta de persones de diferents nivells jeràrquics. Així, les investigadores júnior tendeixen a tenir millor relació amb les directores o caps dones; mentre que els investigadors sèniors tenen més facilitats per congeniar amb investigadors júnior. En canvi, entre els nivells júnior, les relacions d'amistat solen ser força equitatives.

---

*Crec que perquè hi ha una reticència a establir una relació estreta de l'home cap a una treballadora dona, no? O sigui, per exemple, estic pensant en altres laboratoris on he estat, i les relacions estretes que he vist de: "anem a prendre algo després de la feina!" On realment pots arribar a fer preguntes que t'impactin a tu, són sempre amb homes, entre homes; o entre dones.*

---

De fet, s'esmenta reiteradament que, a mesura que avança la carrera, les investigadores tendeixen a generar **equips amb més dones** o cercar superiors dones; un fet que referma aquesta lògica. Això fa que, de manera inconscient i espontània, sigui probable que els espais informals es converteixin en entorns amb una divisió sexual important.

Aquesta lògica es dona per múltiples factors. Des d'altres que ja s'han analitzat, com l'estil comunicatiu, en què les investigadores no se senten confortables; passant per la sensació que narren segons la qual tenen més facilitat per compartir preocupacions del dia a dia amb altres dones. Finalment, cal tenir en compte que els espais informals són una extensió dels contextos de recerca, que és on realment es teixeixen els vincles entre companys i companyes. En el dia a dia, hi ha qui identifica que els caps homes solen tenir més facilitat per establir complicitats amb els investigadors júnior homes a través de petits gests com acudits o bromes. Són aquests petits actes durant l'horari laboral el que pot fer sentir valorades o no les investigadores i, consegüentment, que decideixin assistir quan s'organitzen trobades informals.

---

*En el meu cas, més que valoració, perquè quan ho fas bé, et diuen que ho fas bé. Són les microreaccions, no sé com ho diria que, normalment, a mi el que em dona la impressió és que un jefe home té més tendència a fer acudits, a fer com el colegueo amb homes, siguin del rang que siguin, que no amb una dona. A vegades, és com si hi hagués una sèrie de falta de costum o, no sé, falta de confiança. I, a vegades, inclús científicament, l'altra persona és millor, una dona és millor, però li farà més cas a l'home. Clar, segons com ho percebis, és com: vale, m'està fent de menys.*

---

Per acabar, un efecte col·lateral d'aquesta situació és que les investigadores júnior que tenen un superior home poden tenir més dificultats a l'hora de comptar amb un **mentor** que les orienti, animi i les ajudi al llarg de la seva carrera científica. El mentor o mentora té un paper clau perquè dona suport a l'hora de cercar recursos, facilita o dona a conèixer oportunitats, anima i ajuda a l'hora de produir, i posa en contacte amb altres figures rellevants del camp de recerca, entre d'altres. Aquesta figura de guia es basteix entre els contextos de treball i els informals, ja que tot i que es tracta d'un suport professional, té un component afectiu clau. Així doncs, se suma un altre diferencial entre investigadors i investigadores, que pot ser vital a l'hora d'afavorir la seva projecció investigadora.

---

*Vivim en un món d'homes, la majoria de gent a la meva feina són homes. Llavors, entre ells parlen i s'entenen i tu a vegades ets invisible, no? Però, no ho sé, a vegades, jo també penso: potser ets tan invisible com alguns pares es deuen sentir a les 5 de la tarda si van a buscar els seus fills. I potser nosaltres, quan parlem entre nosaltres, també invisibilitzem els homes sense donar-nos compte. Sí que una part, jo penso que una part és conscient i hi ha gent que és així, però també hi ha una part que és inconscient i és, simplement, que nosaltres estem en un món d'homes i que és un món que està muntat pels homes.*

---

## Exclusió dels espais informals

Un darrer cas que val la pena reflectir és quan investigadors exclouen de manera premeditada l'altre sexe dels espais informals del dia a dia. Seguint el que mostra la citació d'un investigador, ja sigui per alguns dels motius anteriors o per altres, hi ha homes que decideixen no convidar les investigadores a aquests espais.

---

*En el meu grup de recerca comprovo que, per anar a dinar, no s'avisava diguem-ne al sector femení. I és en aquest moment en el que crec que, sobretot aquells que tenen més edat, fan comentaris, que se senten més lliures en aquest context. De fet, s'ho senten, perquè fan més comentaris, de: ostres, tu no has dicho esto nunca en una reunión y nunca lo dirías, de hecho.*

---

Finalment, per tancar aquest apartat, és d'interès posar sobre la taula la percepció que tenen els investigadors homes d'aquesta situació. D'una banda, als grups de discussió, hi ha qui **identifica fàcilment la manca de dones** als espais informals, així com l'impacte que això pot tenir sobre la seva carrera de recerca. De l'altra, però, se'ls fa **difícil entendre per quins motius** les dones queden excloses d'aquests espais. Davant d'aquesta incògnita, emergeixen diferents hipòtesis, algunes de les quals encerten de ple els motius que argüeixen les investigadores. Entre aquests motius, esmenten la conciliació; la incomoditat que genera el clima masculinitzat; o bé la hipòtesi que les dones són més responsables vers la feina i, per tant, declinen participar-hi per dedicar més temps a la tasca de recercadora.

---

*No se m'acut el perquè, eh, però no és només una qüestió de conciliació. És a dir, jo conec més dones que a l'hora d'anar a fer el cafè, el típic cafè a mig matí que estàs a la universitat, i ve el jefe, o el cap del grup de recerca i et diu d'anar a fer un cafè. M'he trobat amb més companyes dient: "hòstia, no, que estic acabant no sé què". No sé si és una qüestió de responsabilitat respecte la feina o incomoditat perquè l'espai tampoc li és còmode, però m'he trobat més dones dient que no a aquest tipus d'espai, que no pas homes.*

---

### 5.3. Estratègies d'afrontament

A través dels apartats anteriors, és senzill fer-se una composició sobre com són els espais informals vinculats al teixit científic, on tenen lloc i què els caracteritza. Amb tot, sembla que aquests espais són un pilar important a l'hora de sostenir el que als capítols inicials s'ha anomenat *old-boys network*; una xarxa de suport que, per un bagatge històric, està composta preeminentment per homes que col·laboren entre ells sostenint la masculinització dels llocs de més jerarquia al teixit científic. Aquesta xarxa no és més que un conjunt d'aliances informals basades en l'avinença, l'afecte i el reconeixement mutu. Ara bé, unes aliances que podrien ser llegides únicament com una pràctica d'afecte i suport mutu; en la mesura que es mantenen de forma gairebé exclusiva entre els investigadors homes, acaben esdevenint un element que pot obstaculitzar l'ascens de les investigadores.

Tenint en ment la rellevància d'aquests espais i què els caracteritza, en aquest darrer apartat s'analitza com les investigadores reaccionen o es relacionen amb aquests espais. Com s'ha vist, la primera reacció és deixar d'anar-hi; però també hi ha altres estratègies d'afrontament que val la pena recopilar.

## Assumpció de formes masculinitzades

Entre aquelles investigadores que decideixen participar d'aquests espais, una forma d'estar-hi és assumir una actitud masculinitzada; de tal manera que s'integren a l'espai assimilant-se a un igual. Es tracta d'adoptar un estil comunicatiu més masculinitzat (més agressiu, segur, vehement), ocupar l'espai (en temps i to), així com dur a terme activitats habitualment masculines. Parafraçant una de les persones entrevistades, perquè et tinguin en compte en certes decisions “has d'anar a fer un whisky amb ells”. Aquesta petita citació evoca perfectament com, per tal de formar part i ser comptada com a part dels espais de decisió en el teixit científic —que sovint es donen en trobades informals—, cal performar les maneres d'estar de qui sol ocupar aquests espais.

Actuar d'acord amb els paràmetres de conducta tradicionalment associats a la masculinitat no és igual de fàcil per a totes les investigadores. D'una banda, hi ha dones que tenen certa facilitat per ocupar aquests espais perquè ja tenen, habitualment, unes **formes més masculinitzades**. Això pot ser tant perquè ja eren dones, de partida, amb un estil comunicatiu més masculinitzat; o bé perquè, a còpia d'actuar d'acord amb aquests paràmetres, han anat incorporant-los i han cristal·litzat en la seva forma de funcionar. De fet, no és casualitat que les investigadores que arriben a ocupar càrrecs de recerca d'alt nivell tendixin a complir amb aquests estereotips de lideratge masculinitzat.

---

*En tots aquests espais híper-masculinitzats, o la seva actitud també es masculinitzava molt, o ella tenia un problema dins d'aquests espais acadèmics. I crec que, d'alguna manera, per dir-ho molt llanamente, perquè sé que això està anonimat, però se li ha agriat també l'humor per culpa de la feina acadèmica, i això és problemàtic, diguem.*

---

D'altra banda, n'hi ha que relaten com s'han **d'esforçar per actuar** de manera més masculinitzada. Això passa per valorar, abans d'assistir a les trobades, quina posició s'adoptarà; fer un exercici autoreflexiu sobre com es presentaran en aquest espai, com interactuaran i, en últim terme, si tenen ganes d'assumir aquest sobreesforç interpretatiu. Ara bé, realitzar aquesta tasca d'adaptació del propi estil comunicatiu no sempre és reeixit. Per contra, el fet que una investigadora assumeixi formes masculinitzades, característiques dels homes, pot sorprendre els interlocutors. Així, mostrar seguretat, entrar al “cos a cos” d'un debat o intervenir de manera seriosa pot, paradoxalment, ser sancionat perquè no compleix amb el mandat de gènere que determina que, si ets dona —també si ets investigadora—, has de tenir unes formes més curosos i amables que no s'adiuen amb un debat acalorat.

---

*Quan jo em posava molt sèria, no es rebia igual que si ho feia un company o ho feia jo. Moltes vegades, i això sí que m'hi he trobat, que si jo defensava com amb molta passió qualsevol cosa era un: “bueno, però no t'enfadis!” Pues, a lo millor, jo avui no estic d'humor com per defensar que no estic enfadada, que no tinc un mal dia, sinó que estic debatent sèriament i no em fa ganes, a lo millor, debatre amb una rialla a la cara.*

---

Finalment, hi ha qui decideix **no desplegar aquest estil comunicatiu** masculinitzat, ni participar d'aquests espais. Aquesta decisió pot tenir, però, conseqüències negatives sobre les seves carreres investigadores; fet que assumeixen, en alguns casos, conscientment.

## Xarxa de sororitat

Al llarg d'aquest capítol, s'ha anat desgranant com és la relació entre les investigadores i els espais informals, que estan força masculinitzats. Davant d'aquesta *old-boys network* emergeix, com a contrapartida, una **xarxa de contactes alternativa entre les dones** que formen part del teixit científic. Així, les investigadores tendeixen a establir relacions afectives i professionals amb altres investigadores; fet que deriva en trobades informals formades majoritàriament per dones, ja sigui anar a fer el cafè, dinar plegades o quedar fora de l'horari laboral.

En aquests espais, les investigadores se senten més còmodes i, per tant, aconsegueixen un dels objectius d'aquest tipus de contextos: socialitzar. Tanmateix, atès que els càrrecs més alts de recerca estan ocupats majoritàriament per homes, aquests espais no tenen el mateix valor professional. En conseqüència, disposar d'una xarxa de suport formada per altres dones no garanteix poder accedir a tots aquells beneficis col·laterals de formar part d'aquestes trobades: sinergies per a futurs projectes, oportunitats d'accedir a places, presa de decisions, etc.

## 6. Mobilitat acadèmica

---

En aquest capítol s'exploren els factors que poden constituir un entrebanc per a les dones investigadores a l'hora de fer estades a l'estranger. Aquest aspecte és especialment rellevant si es té en compte que aquestes estades permeten obtenir mèrits acadèmics que, posteriorment, serviran per sol·licitar acreditacions, places, beques i/o projectes internacionals. De manera genèrica, el principal escull està relacionat amb les tasques de cura i el manteniment de les xarxes afectives i relacionals (maternitat, cura d'altres persones, relacions de parella i xarxa d'amistats).

### Maternitat

Entre les persones participants en la recerca sorgeix un acord generalitzat que aquelles dones **recercadores que no són mares tenen més flexibilitat** per fer estades a l'estranger. Entre les dones recercadores que no tenen fills/es, es reconeix que estar alliberades de càrregues familiars els atorga més llibertat a l'hora de disposar del seu temps.

---

*Conciliació familiar, com que no tinc parella, ni marit, ni fills, doncs no en tinc. Ara bé, si això ho tingués, doncs no sé si aquí ja començaria a ser diferent. Perquè jo ara dispo del meu temps com vull. Però no sé si jo tingués a càrrec un petitó o una petitona o una persona a la meua vida home, dona o el que fos, com ho gestionaria tot això?*

---

De fet, l'absència de càrregues familiars encaixa perfectament amb les exigències i requeriments propis de l'àmbit de la recerca, com s'ha argumentat en el primer capítol. En aquest sentit, d'entre les dones recercadores que **posterguen la maternitat**, un dels motius que al·ludeixen és, precisament, poder fer estades a l'estranger. Entre les investigadores que reconeixen haver pres aquesta decisió n'hi ha que ho viuen com una renúncia (perquè haguessin preferit ser mares abans). Altres investigadores expliquen que el que a l'inici va ser un ajornament, amb el pas dels anys ha acabat sent, per diferents motius, una **renúncia definitiva a la maternitat**.

Per a les dones investigadores que opten per endarrerir la maternitat, per tant, és important realitzar les estades al més aviat possible, no demorar-s'hi, i assolir aquest mèrit acadèmic amb temps suficient per, després, poder ser mares. Això pot provocar que la decisió sobre quan i on fer l'estada no es prengui únicament des de criteris acadèmics sinó també pragmàtics i de conciliació.

---

*Jo també vaig estar catorze anys vivint fora, eh? Però clar, a la que vaig començar a tenir fills, se'm va acabar.*

---

En qualsevol cas, sobretot entre les dones investigadores joves, la preocupació sobre com gestionar el "dilema entre la família i la ciència" és present en les seves decisions, és quelcom que es té en perspectiva, es planifica i es preveu.

---

*Jo estic en una etapa molt temprana de la meva carrera. Aquestes problemàtiques que esteu posant vosaltres no me les he trobat. Però em plantejo el meu futur i intento dissenyar camins per evitar aquestes problemàtiques, no? Perquè, per exemple, ara jo idealment, si no tingués cap lligam, m'aniria a fer un postdoc fora; però clar, començo a pensar: m'estaré quatre anys allà, després tornaré i... Quan ens hi posem, la meva parella i jo, si volem tenir família? Haig d'anar a fora i tenir una criatura fora? Aleshores, aquesta decisió queda rellevada una mica, i ja no em plantejo anar fora perquè també vull tenir un balanç familiar. No sé si els homes en el meu estadi també tenen aquestes preocupacions.*

---

Si, d'una banda, algunes recercadores posterguen la maternitat, de l'altra, algunes **dones recercadores que han estat mares** reconeixen **haver hagut de postergar les sortides a l'estranger**. Entre aquestes dones investigadores sol passar que es realitzen les estades un cop els fills/filles ja són més grans. Aquesta decisió provoca que, durant el temps que es posposen les estades a l'estranger, no s'assoleixin els mèrits acadèmics que hi estan vinculats, motiu pel qual es troben en situació d'inferioritat amb la resta d'investigadors.

De manera similar, altres dones investigadores remarquen que les estades que poden fer a l'estranger, per tal de poder-les conciliar amb la seva condició de mares, solen ser d'unes poques setmanes. Aquestes estades no sempre es valoren com a mèrit acadèmic, ja que només s'acostumen a tenir en consideració aquelles que tenen una durada mínima de tres o quatre mesos. Algunes recercadores expliquen que han realitzat les estades a l'estranger durant els mesos d'estiu, la qual cosa els ha permès endur-s'hi els fills i les filles. Per acabar, n'hi ha d'altres que afirmen haver sospesat fer estades de més d'un any a l'estranger enduent-se la família, però que les ajudes a la mobilitat no cobreixen el cost que suposaria aquesta forma de mobilitat.

---

*A la meva feina hi ha senyors que treballen de dilluns a dijous a un altre país. I arriben dijous a la nit i marxen diumenge a la nit. És com impossible. I encara que jo m'ho muntés molt bé, jo no ho veig factible en el meu cas i, no sé, potser és culpa meva, eh?*

---

També hi ha dones investigadores que han fet **estades a l'estranger de més durada mentre tenien els fills i filles** encara molt petits. Tot i que aquest és un cas menys habitual, també els ha suposat un cost. D'una banda, perquè aquesta decisió els ha reportat sancions socials en considerar-se que no estaven assumint el mandat de gènere segons el qual les dones han de ser les principals cuidadores dels infants. De l'altra, perquè aquesta decisió provoca, per aquest mateix mandat de gènere, sentiments de culpa, de no haver estat una mare com cal. Un detall que posa de manifest fins a quin punt es considera socialment impropï que una dona investigadora mare faci estades a l'estranger rau en la tendència a no proposar-los-en, donant per fet que no hi estan interessades, ja que són mares. Finalment, algunes dones investigadores han optat per fer l'estada enduent-se els seus fills/filles, però sense la seva parella.

---

*Jo me'n vaig anar a Estats Units amb una filla de 3 anys i mig, i el marit el vaig deixar a casa. I tothom em va dir que seria el final del matrimoni, que no sé què. I jo me'n vaig anar a l'avió pensant: "tu intenta-ho, si va malament, ja tornaràs, però tu t'hi vas". Doncs vaig estar dos anys de postdoc, vaig tornar, vaig tenir una altra criatura, tinc el mateix marit i no va passar res.*

---

Sigui com sigui, emergeix un acord generalitzat entorn de l'afirmació que **la conciliació entre la maternitat i les exigències acadèmiques de mobilitat és pràcticament inassolible**, sense que això generi algun cost o renúncia. També es constata que les ajudes i mesures orientades a fer compatible la maternitat i les estades a l'estranger són del tot insuficients.

## Cures

Encara que, com s'ha vist fins aquí, a l'hora de reflexionar sobre la mobilitat i les estades a l'estranger la maternitat esdevé una qüestió central, sorgeixen també altres elements relacionats amb el manteniment de les xarxes de cures i afectes que interseccionen a l'hora de prendre la decisió de marxar a l'estranger. Així, es fa referència a la xarxa de lligams i interrelacions de cura que sol recaure de manera més imperativa sobre les dones. D'aquesta manera, el sentiment de responsabilitat envers la cura dels propis pares i mares, avis i àvies i, en definitiva, de la xarxa de cures i afectes esdevé per algunes dones investigadores una motxilla de la qual no és fàcil desprendre's. Novament, es fa referència a les dificultats per assolir la **conciliació** entre aquesta xarxa d'afectes i la mobilitat acadèmica.

També es fa referència a l'impacte que té la pèrdua de la xarxa relacional i de cures, i a l'**aïllament** propi del fet de viatjar a un altre indret. En relació amb això s'apunta que aquesta manca de protecció col·lectiva afecta més les dones recercadores que es poden trobar més desprotegides davant de situacions d'assetjament o sexisme que puguin patir. En aquesta línia també s'esmenta el fet que per una dona investigadora hi ha certes destinacions en què els drets de les dones estan menys garantits, motiu pel qual decidir d'anar-hi és més difícil per a elles que no pas per als seus companys homes.

## Xarxa afectiva i relacional

Finalment, s'assenyala la intersecció entre les relacions afectives i la decisió de fer una estada a l'estranger. De manera similar al que s'ha vist en els dos apartats anteriors, la decisió sobre si mantenir una relació de **parella** i quin model de relació es vol tenir topa amb la importància de les estades a l'estranger a l'hora d'assolir mèrits acadèmics. Per aquest motiu, entre les dones recercadores emergeix aquesta preocupació. En alguns casos s'opta per no establir relacions afectives amb un alt grau de compromís. Entre aquelles investigadores que mantenen relacions afectives més estables, n'hi ha que afirmen haver renunciat a la mobilitat acadèmica, ja que això hagués suposat haver-se d'allunyar per un temps massa llarg de la seva parella. Altres afirmen haver marxat assumint els costos i els riscos de mantenir una relació de parella a distància.



## 7. Gestió i implementació de la recerca

---

En aquest capítol s'analitzen aquells temes que són propis de la gestió i implementació de la recerca i de com l'organització d'aquesta gestió pot incidir negativament en les dones investigadores. Concretament, es revisaran les formes de sol·licitar i implementar projectes de recerca; la repartició entre tasques estrictament relacionades amb la recerca i les relacionades amb la docència; la gestió i el manteniment de la cohesió del grup de recerca i, finalment, la distribució de les tasques de la recerca (metodologies, treball de camp, revisió teòrica, etc.).

### 7.1. Distribució entre funcions de recerca i de docència

Un dels temes que ha aparegut en el conjunt d'entrevistes realitzades a l'hora d'identificar quins factors poden constituir un entrebanc o limitació per a les dones investigadores fa referència a la distribució de les hores que es destinen a realitzar projectes de recerca i les que s'inverteixen en les funcions pròpies de la docència. Entre les dones investigadores que desenvolupen la tasca de recerca en el marc universitari es fa palès que no sempre és fàcil compaginar ambdues funcions. Així mateix, mentre que el desenvolupament d'accions pròpies de recerca (publicació d'articles, desenvolupament de projectes, assistència a congressos, etc.) computa com a mèrit acadèmic, l'assumpció de funcions de docència no té el mateix reconeixement. Per aquest motiu, la forma en què es reparteixen les càrregues entre la recerca i la docència esdevé un aspecte crucial en el desenvolupament de les trajectòries recercadores.

En aquest sentit, sobresurt una reflexió entorn de com es reparteixen aquestes funcions. S'exposa que hi ha una **tendència a assignar més càrrega docent a les dones investigadores** en comparació amb els companys homes. Aquesta tendència se sol sustentar en la concepció estereotipada que elles tenen millors competències docents i pedagògiques, en les dificultats que algunes dones recercadores manifesten tenir per rebutjar l'assignació de tasques de docència i en les diferències en la forma d'assumir aquestes funcions entre homes i dones.

Així, es ressalta que l'atribució de millor capacitat pedagògica, comunicativa i d'interrelació amb l'alumnat fa que, en el moment de repartir la docència, es tendeixi a proposar aquestes funcions a les dones investigadores.

---

*En docència, ja es pressuposa que ets molt bona professora. En recerca, en la teua capacitat de liderar projectes, de captar fons, de publicar, etc. el tracte és més condescendent.*

---

De manera paral·lela, algunes dones investigadores reconeixen que tenen més dificultats per rebutjar aquest encàrrec, la qual cosa reforça la percepció que estan més capacitades per a la docència, que els agrada desenvolupar aquesta funció o, fins i tot, que prefereixen assumir funcions de docència més que no pas d'investigació.

---

*També per una qüestió de gènere, als homes els hi és més fàcil demanar a les dones que tenim menys, no sé si dir costum, menys treballat el tema de posar límits i dir: “Mira, no. A mi em pagueu 10 hores setmanals i faig moltes més i això no ho faré”, no? Jo no me’n surto gaire. Ara venia molt conscienciada que diria que no a 2 TFG’s, però també m’ho demana una dona, que jo sé que està en una situació complicada. Acabes dient que sí. O sigui, no me’n surto.*

---

Finalment, es fa referència **a la intensitat o grau de dedicació amb què s’assumeix l’encàrrec de la docència**. En aquesta línia, algunes investigadores sostenen que s’observen diferències a l’hora d’assumir aquesta responsabilitat. Així, es fa referència a la major dedicació i atenció a les necessitats de l’alumnat; a la tendència que siguin les investigadores les que assumeixen la docència dels primers cursos del grau, durant els quals l’alumnat necessita més acompanyament i pels quals s’obtenen menys mèrits acadèmics que no pas pels últims cursos o pels màsters; a l’assumpció de grups classe amb un nombre més alt de matriculats; a destinar més temps a respondre i atendre els dubtes que els formula l’alumnat; a haver d’assumir assignatures noves (la qual cosa requereix més temps de preparació de les classes); o fins i tot a haver-se d’encarregar de les tasques de docència més feixugues (com per exemple l’adaptació a Bolonya).

---

*Però la meva vivència de que tinc els “popes” homes que, a més a més, no fan docència, i la poca que tenen no fan cura de l’alumnat era com: jo m’estic carregant aquí de tasques i feina perquè vosaltres estigueu alliberats. I, a més a més, vosaltres sou els que doneu docència a màsters i a no sé què més, que són els únics que tenen valor en les acreditacions. Que la docència que tu fas a grau no té valor en acreditació de cap tipus, però si fas de màsters i de no sé què més, aquesta sí que dona acreditació. Llavors, és un altre cop aquest decalatge que va sumant, que el tema del gènere no és exclusiu però és un eix que suma en el biaix.*

---

Tal com s’ha anat veient en altres capítols, a l’hora d’acceptar funcions de docència, sobretot en les fases inicials, algunes dones investigadores se senten menys capacitades que els seus companys. Un dels homes participants, exposa aquesta materialització de la síndrome de la impostora en el cas de la docència en els termes següents:

---

*Res, jo pensava en una companya i en relació a unes classes que li van proposar de fer, que no es veia amb cor de fer-les, perquè no era exactament el seu tema. Però era un tema que li era més o menys proper, i jo pensava per mi “hòstia, a mi em proposen això i ho hagués fet segur. I ja m’ho hagués fet per treure-m’ho”, i ella sí que recordo molt que li feia angoixa diguem-ne, el fet de dir que sí a una cosa per la qual ella considerava que potser no era la persona més adient.*

---

## 7.2. Gestió de projectes

Un dels camps on també s'han identificat diferències o aspectes que poden suposar un entrebanc per a les dones recercadores és el que fa referència a la presentació de convocatòries per a projectes i al seu desenvolupament.

Algunes dones investigadores afirmen que una de les tasques que **se'ls assigna sistemàticament és la redacció de les convocatòries dels projectes**. Mentre que pel que fa a la concepció general del projecte és habitual que hi participi tot l'equip de recerca, quan es tracta de plasmar la idea en els formularis per enviar la proposta, aquesta tasca sol recaure en les dones. Un home participant en la recerca ho explica així:

---

*Penso molt en el paper d'homes més grans que tenen moltes idees i parlen i es dediquen a idear i deixar coses una mica a l'aire, perquè tenen idees molt bones. I, llavors, aquestes discussions que s'obren sobre què podem escriure en concret o com podem desenvolupar-lo. I molts cops sí que penso que les dones acaben aterrant o fent més la feina aquesta d'aterrar els temes, de fer-ho intel·ligible.*

---

Novament, l'estereotip segons el qual són més organitzades i tenen més capacitat per concretar i "fer aterrar" les idees, reforça aquesta assignació.

Un cop el grup de recerca ha assolit el projecte també s'observen diferències pel que fa a les funcions i tasques que hi estan vinculades. En primer lloc, algunes dones investigadores posen de **manifest la tendència a distribuir de manera desigual les tasques pròpies d'un projecte de recerca**. Així, es fa referència a aquelles tasques de caràcter més rutinari, de poc valor afegit, més avorrides i que tenen menys reconeixement acadèmic. Segons expliquen, és més habitual demanar a les dones investigadores que realitzin aquest tipus de tasques. També pot passar que siguin elles mateixes les que s'ofereixin a fer-les o, simplement, les facin per iniciativa pròpia. Així, per exemple, s'han esmentat tasques de caràcter "voluntari" com assistir a jornades de portes obertes en què es mostra el projecte al públic general, visites als participants dels projecte per fer-los seguiment i recollir dades, assumpció de les tasques administratives i/o de gestió del projecte, gestió de les convocatòries i cerca de contactes i treball de camp (tasques d'aixecament i recollida de dades).

En segon lloc, es fa referència a l'atribució de "**més competències pel treball cooperatiu**". Aquest estereotip fa que se'ls assignin tasques de laboratori o d'anàlisi de dades, ja que suposadament tenen més flexibilitat per acceptar les idees de la resta de persones de l'equip i dur-les a terme de formes diferents, innovadores o creatives.

Finalment, es fa referència a la **cura i organització dels espais compartits**: preocupar-se per mantenir ordenat el laboratori, vigilar d'anar reposant l'estoc dels materials necessaris per a la recerca, tenir cura de les zones comunes, etc.

Entre les posicions de lideratge, encara que aquestes diferències disminueixen, n'hi ha algunes que persisteixen. Així, es fa referència a la tendència a assignar rols de coordinació del grup més que no pas el d'investigadora principal, o bé a la diferència observada entre les dones i els homes que són investigadors principals a l'hora d'identificar el repartiment desigual de tasques que s'ha anat comentant al llarg d'aquest apartat.

### 7.3. Gestió del grup de recerca

Per acabar aquest apartat, val la pena recopilar un darrer aspecte que s'ha mencionat en el transcurs de les entrevistes. Es tracta de l'assumpció de **tasques de gestió del grup de recerca, de manteniment de la cohesió grupal, d'acollida de nous membres, de gestió emocional**, etc.

En aquest cas, sorgeixen diferents exemples relacionats amb la gestió i cohesió grupal com, per exemple, la tendència a assignar o al fet que les dones investigadores assumeixin les tasques d'acollida i benvinguda de les persones que s'incorporen al grup de recerca (per exemple, la gestió de l'alumnat de pràctiques). En un sentit similar, es fa referència a les tasques de gestió i suport emocional. Es tracta de fer-se càrrec, oferir escolta i donar resposta als malestars, preocupacions o inquietuds d'alguna persona del grup de recerca. També es mencionen les funcions de *team-building* (construcció d'equips), com l'organització de trobades lúdiques, sopars o celebracions del grup de recerca.

Tal com passa en la resta d'exemples exposats en aquest capítol, es fa referència que aquestes tasques o bé són assignades preferencialment a les dones del grup, o bé les dones del grup són les úniques que s'ofereixen a assumir-les, o bé són automàticament assumides per elles sense que ni tan sols es faci explícit que elles se'n faran càrrec.

## 8. Projecció acadèmica

---

En els capítols precedents s'han examinat quines dificultats es troben les investigadores en els diferents contextos que componen la carrera científica. Tots els factors identificats reverteixen en la projecció acadèmica de les dones recercadores, ja que els petits entrebancs mencionats es van superposant com petits esglaons que afegeixen graus de dificultat que han d'anar superant per arribar al mateix nivell que els seus companys investigadors.

---

*Crec que hi ha un munt de petits factors, que no els veus, jo crec que la clau és aquesta de no veure-ho o que no es veuen si no mires molt atentament; que no els veus i que en diverses etapes van obstaculitzant, o no obstaculitzant, van frenant la carrera de forma suficient com perquè al final el resultat sigui molt remarcable. - Homes sènior.*

---

Ara bé, tots aquests factors, com mostra la citació, no sempre són fàcilment identificables, especialment per als homes que no ho experimenten en la seva pròpia pell. És per això que, en aquest capítol, es fa un exercici de concreció i s'analitzen aquells aspectes que incideixen directament en els processos d'avaluació o acreditació, l'ascens professional i l'obtenció de reconeixements i premis.

### 8.1. Processos d'avaluació i acreditació

Els processos d'avaluació i acreditació inclouen criteris i requisits objectius que, d'entrada, no mostren cap traça de discriminació per raó de sexe. De fet, als grups de discussió la primera reacció en preguntar per com són els processos d'avaluació i acreditació és que no hi ha diferències entre recercadors i recercadores. Ara bé, a mesura que avança la conversa, comencen a recordar-se totes aquelles petites desigualtats esmentades anteriorment que, sens dubte, incideixen negativament en l'acreditació; així com altres elements que en poden dificultar l'avaluació o l'acreditació.

#### El sobre esforç d'assolir els mèrits acadèmics

Moltes de les dificultats que es troben les investigadores, i que s'han anat veient al llarg de l'informe, fan referència a elements de la recerca que són imprescindibles per assolir els mèrits que comptabilitzen positivament en processos d'avaluació i acreditació. En primer lloc, destaca la **publicació d'articles**, ja que es requerirà haver-ne publicat un elevat nombre i haver-ho fet de manera constant al llarg de la carrera. Per acreditar-se és necessari avançar i estar produint sense aturar-se; una exigència de difícil compliment per a les investigadores que han estat mares. En els primers tres o quatre anys de vida de l'infant, les tasques de cura absorbeixen bona part del seu temps, la qual cosa provoca que no puguin acomplir les tasques que requereix elaborar articles; una feina que no s'inclou necessàriament dins l'horari laboral, sinó que comporta una elevada inversió d'hores a casa. En aquest moment, les investigadores es veuen obligades a prioritzar la docència i les tasques de gestió de què depenen terceres persones i deixen en segon terme la publicació, de la qual només depèn la seva pròpia carrera. Així doncs, com reflecteix la citació, hi ha un període orfe de publicacions que pot arribar a impedir l'acreditació o, si més no, a endarrerir-la.

---

*Al final trobo injust que no es tingui en compte aquest fet de la maternitat. Vull dir que potser hi ha una relació entre les postdocs i la maternitat, o el fet que hi hagi un lapse de 2 anys, perquè això a més explícitament en els informes ho diu: aquesta persona no ha publicat durant 2 anys. Bueno, pues estava en un moment de cura de bebès. Clar, això no sé com es pot compensar. Però i, a més a més, tenint en compte que l'acreditació és indispensable per entrar a una posició estable a la universitat.*

---

En aquest sentit, és interessant recuperar el relat d'aquelles parelles amb fills o filles en què tant ell com ella són recercadors. En aquests casos, com mostra la citació, és clar que la **maternitat i la paternitat no tenen el mateix impacte** en l'acreditació, ja que la major implicació en la cura per part de les mares dificulta o endarrereix l'assoliment dels mèrits necessaris, en aquest cas, per a l'acreditació.

---

*O sigui, m'hagués acreditat abans, per dir-ho clar i català, seria: si no hagués tingut cap fill m'hagués acreditat abans. Això està claríssim. I el meu marit és acadèmic, també, i es va acreditar igual que jo i molt abans.*

---

En segon lloc, un aspecte que pot dificultar que les investigadores superin processos d'avaluació o acreditació és la realització d'**estades a l'estranger**. Un altre cop, aquesta dificultat es deu, sobretot, a la maternitat; que, com s'ha explicat al capítol sobre mobilitat, no s'adequa a les necessitats vinculades a la unitat familiar o, més ben dit, no s'adequa a les formes d'organització familiar que encara mantenen la rèmora de la divisió sexual del treball. Així, un cop s'és mare es complica poder dur a terme estades fora d'una llargada suficient com perquè comptin en el marc d'una avaluació o acreditació.

Precisament per això, hi ha dones que intenten cercar solucions a aquesta situació, però el cert és que hi ha processos d'avaluació o acreditació extremadament rígids que no ofereixen gaire marge a l'hora de **certificar mèrits de manera alternativa**. A tall d'exemple, hi ha dones que preveuen ser mares amb antelació i que decideixen fer les estades a l'estranger prèviament, per exemple, durant el doctorat. El que semblaria una bona alternativa, a vegades no és útil perquè hi ha processos d'avaluació o d'acreditació que no accepten com a vàlides les estades predoctorals. Un altre cas és el de les investigadores que duen a terme estades de menys durada per poder-ho compaginar amb la maternitat; ara bé, sovint les estades de menys de dos mesos no comptabilitzen. Finalment, hi ha investigadores que recorden que el benefici de les estades a l'estranger és poder compartir espais amb recercadors d'excel·lència internacional, així com nodrir-se dels coneixements i metodologies d'altres centres de recerca. Això, però, alerten que també es pot obtenir per altres vies, com ara convidar de manera habitual investigadors i investigadores. Aquesta estratègia és perfectament assumible per a dones en edat de maternitat i, de fet, ja ho duen a terme. Malgrat això, l'únic problema torna a ser que aquests tipus d'intercanvi no tenen cap valor en termes d'avaluació o acreditació.

---

*Jo recordo on estava abans, que jo rebia bastants convidats internacionals, però ningú ho valorava. I jo pensava: però aquest és el màxim mèrit que pot tenir un investigador, que li vingui gent de fora, no? Com que era l'única que ho tenia i era una dona... Si haguess estat un home... Un dia que un professor va rebre una nota de no sé on. Bueno, va escampar per tot el món enviant e-mails, a direcció, al deganat i a tot arreu perquè rebia una convidada. Jo me n'he fet farts! I, clar, això seria un bon component d'internacionalització per tenir en compte les acreditacions. En canvi, això no es valora.*

---

En tercer i últim lloc, un darrer aspecte que també és rellevant és el **nombre de tesis dirigides**. En aquest sentit, algunes investigadores alerten que hi ha centres o departaments en què els investigadors homes tendeixen a adjudicar-se bona part de les i els doctorands; una altra petita diferència que torna a incidir en les desigualtats a l'hora d'assolir els mèrits per acreditar-se o superar avaluacions.

---

*Un altre aspecte pot ser, és qui acaba dirigint tesis, no? Tampoc no saps com s'ho fan, però acaben acaparant totes les direccions de les tesis. Vull dir, això també a l'hora d'acreditar-se, doncs també és important.*

---

## La lògica dels criteris d'avaluació

Els criteris d'avaluació, com s'ha afirmat, d'entrada, no generen diferències en funció del sexe. No obstant això, els diferents indicadors que s'avaluen estan dissenyats des d'una lògica que dictamina què és el que és valuós i el que no en termes científics, en funció d'allò que històricament han considerat rellevant, majoritàriament els homes investigadors. En altres paraules, els criteris d'avaluació solidifiquen la lògica masculinitzada que, al llarg dels anys, ha anat definint el teixit científic, pel simple fet que la ciència ha estat produïda majoritàriament per homes fins a l'actualitat.

El primer element és la **tipologia de tasques que puntuen** positivament en els processos d'acreditació i aquelles altres tasques que, tot i ser rellevants, no aporten valor al currículum. Entre elles, destaquen, com s'ha vist en altres capítols, les tasques logístiques, d'organització o de gestió. Aquest tipus de tasques, que s'assumeixen prioritàriament per part de les dones presents als grups de recerca, no puntuen; però, per contra, impedeixen que es pugui invertir temps a realitzar altres tasques de valor, com redactar articles.

---

*Perquè el meu primer postdoc, res més sortir del doctorat, em vaig agafar com de ser la líder d'una part del grup que es dedicava a aplicacions biomèdiques. Però, clar, això implicava que havia de supervisar tothom, un grup de set persones pa mi solita, i portar una mica el que era el laboratori i tot això. Això eren publicacions que no feia i, clar, part de les meves tasques era intentar trobar diners per a què el grup sobrevisqués. Clar, potser vaig demanar a vint i pico projectes en tres anys, que això són 'papers' que no vaig escriure. Ara en el punt que estic a la meua carrera, podria tenir un tipus de feina diferent a la que tinc, precisament, perquè tinc menys publicacions, però bueno, és lo que hay.*

---

Un segon criteri que, de manera molt similar a l'anterior, penalitza les investigadores té a veure amb el tipus de coneixement que es considera de valor. Així, els criteris d'avaluació o acreditació sovint no permeten comptabilitzar aquella producció vinculada amb la **transferència de coneixement** al teixit social o productiu. Els processos d'avaluació i acreditació no solen incloure indicadors que permetin donar compte del tipus de publicacions o de projectes vinculats amb la producció de coneixement adreçat a la seva implementació. Aquest torna a ser un àmbit en què les dones hi són molt presents. Tot plegat, reitera la conclusió que aquelles aportacions a la ciència que duen a terme preeminentment les investigadores no reben el mateix reconeixement formal i, de fet, a vegades ni tan sols puntuen.

---

*A vegades, jo, aquesta sensació l'he tingut. Que si no tens currículum acadèmic d'universitat és com si no fos recerca. I, per la meva experiència personal, jo he fet anàlisi i recerca fora la universitat, no? Realment no es té tan en compte o no es valora tant.*

---

Finalment, un darrer criteri que palesa aquesta lògica masculinitzada és l'**edat màxima** que estableixen certes convocatòries o avaluacions. Al llarg dels grups de discussió es posa de manifest que les investigadores tenen tendència a completar les diferents etapes de recerca més tard que els seus homòlegs investigadors. En aquest punt, cal tornar a parlar de la maternitat i és que si es decideix ser mare abans o just després d'acabar el doctorat, és molt probable que s'arribi a les següents etapes de la carrera investigadora més tard del que s'esperaria segons els paràmetres estàndards.

---

*Con los criterios de ciertas convocatorias hay un tema, por ejemplo, con la, con la edad límite y no es que esté en desacuerdo con que haya una edad, pues hay como etapas de la vida donde vas haciendo cosas. Pero es que, en el caso de las mujeres, muchas veces llegamos a estas etapas con más edad de la que tiene la categoría. Por ejemplo, en mi caso, pues yo tengo 36 años y apenas estoy terminando el doctorado. La mayoría de mis compañeros en el doctorado tienen menos de 30 y ya están terminando un doctorado. Cuando te enfrentas a las convocatorias, pues no cabes en el rango de edad para tu formación. Es a la vez un criterio de exclusión. No te dicen explícitamente que por ser mujer no te puedes presentar, pero ya las condiciones que tienes siendo mujer, para llegar hasta ese punto, pues te lo impiden.*

---

## Biaixos en l'avaluació

L'últim element identificat que pot estar incidint en els processos d'avaluació i acreditació de les investigadores és l'existència de biaixos inconscients en els comitès d'avaluació. Independentment de si les persones responsables de l'avaluació són homes o dones, hi ha certs prejudicis que, de manera involuntària, es reproduïxen i poden acabar incidint en els resultats d'una avaluació. Aquests prejudicis es deriven dels estereotips de gènere, és a dir, d'aquell seguit de característiques que, al llarg del procés de socialització, hem après que se solen associar a homes i dones. En aquest sentit, al llarg de l'informe ja s'han pogut entreveure tot un seguit de qualitats, capacitats i rols que són més ben valorats en el camp de la recerca i que, justament, són aquells que socialment es vinculen a la masculinitat: seguretat, racionalitat, rigor, capacitat de lideratge, excel·lència, entre altres.



Aquests estereotips es poden filtrar en el procés d'avaluació en forma de **prejudicis** i, en el pitjor dels casos, poden fer decantar els comitès d'avaluació a l'hora de valorar les diferents persones candidates. És important remarcar que és complicat identificar quan un procés d'avaluació es veu intercedit per prejudicis. Tot i així, al llarg de les entrevistes, emergeixen sospites en aquesta direcció tant per part d'investigadores, com d'investigadors, i s'aporten indicadors que evidencien que aquests biaixos encara són presents, com mostra la citació següent, en què es dona per fet que una persona candidata és home per la qualitat d'un article. Aquests prejudicis, s'argumenta, poden fer que, si el comitè d'avaluació coneix el sexe de la persona candidata, inconscientment tendeixi a pensar que serà millor el candidat home.

---

*Pues la història és que a l'article sortia (cognoms i nom que semblaven d'home), i el comitè d'avaluació d'una plaça li van dir: aah, ets dona! pensava que eres un home per la qualitat del 'paper' en qüestió! Això és un cas real, sí, sí.*

---

Els biaixos també poden emergir a través de **criteris no escrits** que les persones avaluadores tenen en compte a l'hora de valorar una candidatura. Així, com ja s'ha vist, les formes més masculinitzades d'actuar passen, entre d'altres característiques, per presentar-se i defensar les propostes amb molta seguretat; un aspecte que se sol valorar molt positivament en els processos d'avaluació, malgrat que no sigui un indicador directe de la qualitat de la proposta. Aquest tipus de criteris no formals poden, com alerta la citació següent, perjudicar algunes investigadores.

---

*Bueno en dos cosas: per una banda, en congressos o presentacions de la feina d'homes i dones. Els homes es venen molt més i són més segurs en presentar el seu treball. Realment, la part de forma la tenen molt més dominada que les dones que, en general, el que fan és presentar més el seu treball sense vendre la moto tant, no? I això és una cosa que és molt important en comitès d'avaluació. I aquest aspecte és molt difícil de controlar que no afecti a les avaluacions.*

---

Tots els aspectes anteriors ens aporten indicis sobre quins factors poden estar explicant que, en alguns processos d'avaluació, les investigadores tinguin més dificultats per superar-los i, de retruc, els sigui més complicat ocupar places amb més reconeixement en el teixit científic. Per concloure el capítol, es recull un fragment d'una entrevista que parla, precisament, d'aquest sostre de vidre en els processos d'avaluació:

---

*Doncs ens presentem, jo crec que érem una trentena de persones per investigador científic. D'aquesta trentena, crec que vam passar al voltant d'unes 14 persones per vuit places. D'aquestes, més o menys hi havien tantes dones com homes entre els trenta. Quan vam passar 14, quedàvem 3 dones i, quan vam promocionar, vam promocionar 2 dones i 6 homes. I el tribunal, majoritàriament d'homes, va sortir dient que havia estat just i que els currículums eren tots molt bons. I jo crec que ja està bé aquesta mena de justificació d'una cosa que veritablement, o sigui, jo no me la puc creure, no? Llavors és un efecte de discriminació laboral per temes de gènere.*

---

## 8.2. Promoció interna

A banda dels processos d'avaluació i acreditació, la projecció acadèmica també depèn de si s'acaba produint l'ascens. Això, però, no depèn únicament dels criteris d'avaluació o selecció, sinó que hi ha altres factors que també hi incideixen.

El primer d'aquests factors torna a ser l'**assumpció desigual de les tasques de cura** que, tal com s'ha explicat en capítols anteriors, sobrecarrega les dones que s'encarreguen de bona part de la cura de fills/filles i altres familiars. El fet d'haver de complir amb responsabilitats de cura, a la pràctica, impossibilita que assumeixin places amb una elevada exigència, que reclamin invertir molt temps fora de l'horari laboral.

---

*Quan se'ls hi proposa accedir a aquestes places o a aquesta posició, la pròpia societat està muntada de tal manera que si la dona ja té un fill, centrar-se a una cosa que li suposa retirar molts compromisos familiars, socials, etc., doncs m'imagino que deuen pensar: "és que si jo deixo de fer la meva atenció als fills, qui ho farà, no?" I, aleshores, potser la societat està tan muntada perquè l'home pugui fer tot el que se li ofereix o proposa a la feina, i ella continua tenint la responsabilitat de fer... i és injust.*

---

Un segon factor que obstaculitza que les investigadores ascendeixin és el que s'ha anomenat la **síndrome de la impostora**. Aquest concepte fa referència al fet que hi ha una tendència que les investigadores no es considerin a elles mateixes mereixedores d'un ascens, o considerin que no tenen prou coneixement per ocupar una determinada plaça. Un dels investigadors ho expressa en els termes següents:

---

*Les dones sempre tenen, diguéssim, aquest biaix inconscient d'auto-frenar-se una mica més. Sobretot a l'hora de proposar-se per segons quins càrrecs o segons quines premis o quins reconeixements. Els homes som molt més descarats amb això! O sigui, de seguida ens creiem que tenim molt més mèrit o molta més capacitat per fer una cosa sense que realment sigui així, no?*

---

Com s'observa a la citació anterior, però, no es tracta d'una síndrome únicament vinculada i conseqüència del gènere femení, sinó que té una contrapart que contribueix a reforçar-la. Així, l'altra cara de la moneda és que entre els investigadors s'observa una tendència a sobreestimar els seus mèrits, a concebre's millor o a pensar que estan sobradament preparats per ocupar la plaça. Això es fa palès en aquells casos en què els investigadors tenen la seguretat suficient com per presentar-se a una plaça, fins i tot, si no compleixen els requisits imprescindibles. El fragment següent reflecteix aquestes diferències a l'hora de decidir presentar-se a una mateixa plaça:

---

*Veus que hi ha uns requisits que s'han de complir. Ens ho mirem, una dona i, dels cinc requisits, doncs en complim 4. I diem: doncs no perquè no m'ho donaran, perquè no ho compleixo. I veus que al teu costat l'home no compleix, que només en compleix un o dos, i tira pel dret. I va i li donen! Ja és una qüestió d'actitud.*

---

Un tercer factor que intercedeix en la projecció acadèmica és el **tipus d'aspiracions** que es tenen envers la carrera investigadora. Hi ha una tendència que, tot i que hi ha la percepció que pot estar canviant, empeny a ascendir fins a ocupar una plaça estable; moment en què algunes investigadores no es veuen amb la necessitat ni l'afany d'escalar a places superiors. Aquesta decisió té a veure amb molts dels elements que s'han comentat al llarg de l'informe: el fet de poder disposar de temps per conciliar amb les tasques de cura, amb la possibilitat de dedicar-se a la transferència de coneixement, però també perquè l'aspiració no necessàriament passa per obtenir un reconeixement públic de la capacitat com a recercadora. Per això, seguint el que recull la citació següent, hi ha investigadores que no han volgut accedir a places de catedràtica perquè, des de places inferiors, ja poden aportar el seu coneixement a la ciència, malgrat que no tinguin el reconeixement econòmic i acadèmic d'una càtedra. Això, d'una banda, ha permès que algunes investigadores aportin a la recerca i conciliïn amb altres preocupacions dins i fora de l'acadèmia. De l'altra, en canvi, aquesta manca d'ambició per un ascens o per tenir l'atenció i el reconeixement de la institució científica ha contribuït a sostenir les diferències de gènere; facilitant que investigadors homes acaparin la visibilitat i els espais de decisió en el teixit científic.

---

*Jo crec que, durant molts anys les dones no hem ambicionat ser catedràtiques; hem ambicionat tenir un lloc fixe, poder fer el que ens agradava i deixar que s'entretinguessin els catedràtics.*

*I ara arriba un moment que ja no estàs disposada a pagar el cost que hauries de fer per seguir la línia, per obtenir una acreditació, per catedràtic. Per exemple, a mi m'agrada la transferència de coneixement, no? Assessorar els governs. I això s'acaba publicant en llocs que ho llegeix molta gent, però que no compta, eh... perquè no està en el quartil que ha d'estar...*

---

## 9. Dones referents en recerca científica

---

En aquest capítol es revisen els factors que intervenen en la presència de dones científiques referents, els elements que poden impedir o ajudar a visibilitzar-les i la rellevància que aquestes figures poden tenir a l'hora d'incentivar altres dones a decantar-se per realitzar una trajectòria científica.

Entre el conjunt de persones participants en aquesta recerca hi ha un acord pràcticament unànime a l'entorn de la idea que la presència i visibilitat de les dones científiques referents constitueix un factor clau a l'hora d'estimular les futures generacions de dones a decantar-se per l'àmbit de la recerca científica. Malauradament, tot i que en les darreres dècades s'ha anat incrementant progressivament, encara no s'ha assolit una presència prou àmplia de referents dones. A continuació, s'exposen quins són els factors que hi incideixen.

### 9.1. Persistència en la manca de referents

Entre les persones participants d'aquesta recerca hi ha coincidència a assenyalar que encara hi ha una important **manca de referents i models** de dones científiques en l'àmbit de la recerca. Tot i que aquest dèficit és més elevat en aquelles disciplines científiques històricament masculinitzades, es pot observar, igualment, en d'altres disciplines amb més percentatge de dones investigadores.

---

*Jo soc física de partícules experimentals i no hi ha pràcticament noies. Ara mateix és que no hi ha cap dona en la part teòrica de la meva vessant, no? I clar pues això és molt complicat, intentar incrementar quan estàs a 0 és molt difícil, no?*

---

Alguns dels motius recopilats que poden explicar la persistència en la manca de referents femenins fan referència a: la tendència a **visibilitzar els treballs elaborats per grups de recerca liderats per homes** en detriment d'aquells en què la líder n'és una dona; la tendència que els **referents més mediàtics o reputats segueixin sent fonamentalment masculins**, fins i tot en aquelles disciplines amb un percentatge més elevat de dones; la manca d'interès d'algunes dones investigadores que ja són líders de grups de recerca a fer un darrer pas, més centrat en la reputació, el reconeixement, i projecció pública i mediàtica. Aquest darrer motiu està relacionat, com ja s'ha anat veient, amb la menor ambició i interès a guanyar reputació i reconeixement públic d'algunes dones recercadores.

Aquesta manca de referents incideix en les dones investigadores de diverses maneres. En primer lloc, quan els toca decidir el camp de coneixement, si trien una disciplina sense referents dones, és força probable que rebin **menys suport** social i se sentin més incompreses, fins al punt que hi hagi qui els recomani que canviïn de parer.

En segon lloc, un cop han iniciat la carrera en camps de coneixement més masculinitzats, sol ocórrer que aquestes investigadores tendeixin a **buscar altres dones investigadores properes**, per poques que n'hi hagi, amb les quals poder intercanviar experiències i donar-se suport mutu. De manera similar, si identi-

fiquen una investigadora que ocupa una posició de lideratge dins del seu àmbit de coneixement és més probable que es decideixin per treballar amb ella abans que fer-ho amb un líder home.

En tercer lloc, a l'hora d'exercir com a investigadores es troben que la manca de referents de dones líders els **impedeix "veure" com es desenvoluparia en les seves funcions una dona investigadora**. Si els seus únics referents de lideratge són masculins, amb els quals es poden sentir menys identificades, aleshores aquesta manca de models amb què es podrien emmirallar fa que quan inicien el seu desenvolupament com a dones investigadores hagin "d'obrir-se camí", aprendre com fer-ho sense tenir cap referència. Aquesta absència de guia, en alguns casos, fa que se sentin més insegures sobre com haurien de fer-ho, quin estil adoptar, com exposar els seus punts de vista.

---

*El fet de no veure a dones i poder veure un líder dona, perquè al final encara que tu intentis fugir dels rols de gènere, estem educats en una societat amb rols de gènere, doncs vulguis o no, doncs, veus diferències. El que parlàvem una mica abans, les diferències entre un líder dona i un líder home. Com que només de referents hem tingut líders homes, no sé a vegades exactament com es comporta una líder dona, i això fa falta de confiança i aquesta falta de confiança fa que tingui molts més dubtes a l'hora d'expressar un tema.*

---

Finalment, s'explica que aquesta manca de referents pot contribuir que algunes dones investigadores visquin la seva trajectòria recercadora amb incomoditat, en relativa soledat, en un entorn que els resulta aliè. Aquesta incomoditat incideix en el seu desenvolupament com a investigadora i, fins i tot, pot conduir a la decisió d'abandonar la recerca.

## 9.2. Models de lideratge

En el conjunt d'entrevistes realitzades emergeix un debat a l'entorn **dels models de lideratge**. S'explica que, més enllà que el nombre de dones referents segueix sent inferior al d'homes, els estils de lideratge, tant si són desplegats per un home com per una dona, també esdevenen clau a l'hora de convertir-se en models o pautes per seguir. Per aquest motiu, una aspecte que guarda estreta relació amb la idea de disposar de models positius fa referència a aquests estils i formes de fer.

En aquesta línia, s'explica que alguns estils de lideratge que van ser assumits per dones científiques, sobretot entre algunes de les pioneres pel que fa a la incorporació de les dones en l'àmbit de la recerca, van tendir a reproduir l'estil masculinitzat de lideratge. Així, se sosté que aquest **estil masculinitzat de lideratge**, encara que l'empri una dona, no constitueix un model a seguir. Per aquest motiu, sorgeix la reflexió que no només cal incrementar la visibilitat de les dones en l'àmbit de la recerca, sinó sobretot la de nous estils de lideratge, noves formes de coordinar grups de recerca, de relacionar-se i exposar els propis arguments que puguin generar un canvi de més envergadura. Segons aquest argument, el canvi de models i de referents ha d'orientar-se a visibilitzar les dones investigadores, però també noves formes d'esdevenir investigadora i de liderar grups de recerca.

---

*Les dones també repetim moltes pautes perquè el masclisme és una cosa que afecta a tota la societat, no només a la meitat. És a dir, ho paga la meitat de la societat una mica més. Jo no vaig tenir cap model com a dona perquè les poques dones que podien arribar eren les que reproduïen el lideratge masculí. És a dir, has de ser molt agressiu per arribar-hi. Ara crec que és diferent i crec que aquí és on està el canvi. Hi ha més dones que podem tenir com a model, que et puguis identificar més. Perquè a mi no m'interessa estar-me tirant cocos amb algú altre, cada una amb el nostre cocoter. I sí que penso que moltes dones, no totes, eh, però tendeixen a liderar d'una manera diferent. Perquè no t'interessa entrar en aquest món molt agressiu. Jo, particularment, perquè no em sento gens còmode i per mi és més fàcil aproximar les decisions discutir-les i veure diferents punts de vista i poder-los analitzar. Crec que això és un canvi.*

---

De manera similar, es fa referència a la importància de la visibilització d'estils de lideratge assertius, sòlids i robustos però, alhora, allunyats del model masculinitzat més agressiu, competitiu o bel·licós. Aquests estils de lideratge constitueixen, segons s'explica, l'horitzó desitjable en termes de creació de referents i patrons a seguir per tal d'esdevenir una investigadora.

Des d'aquesta argumentació es qüestionen, per tant, algunes de les formacions adreçades a dones investigadores basades a millorar la seva credibilitat ajudant-les a adoptar posicions, formes de parlar i actituds més masculinitzades. Aquestes formacions encaminades a millorar la visibilitat i credibilitat de les dones investigadores constitueixen, segons aquesta argumentació, una pèssima solució en buscar més visibilitat de la dona investigadora sense qüestionar-se els models de lideratge des dels quals es persegueix aquest objectiu.

En altres casos, en canvi, s'explica que cal enfortir la capacitació de les dones en el lideratge, la seguretat en si mateixes o la forma d'adreçar-se a l'audiència, ja que això ajudaria a fer que més dones investigadores assoleixin càrrecs de responsabilitat, la qual cosa incrementaria el nombre de dones investigadores referents.

### 9.3. Visibilització de les dones científiques

Tal com s'ha comentat, tot i que encara no s'ha assolit una presència i visibilitat de dones científiques referents prou àmplia, en els darrers anys s'ha anat produint un increment progressiu d'aquestes figures. A mesura que aquestes dones científiques han anat assolint càrrecs més alts, han hagut de començar a assumir un **dobte rol**: el de dones **investigadores** amb responsabilitats de direcció dels seus grups de recerca i, alhora, el de dones investigadores que poden esdevenir **models** per a les futures generacions. Com que el nombre de recercadores referents continua sent encara minoritari, aquestes figures s'estan trobant, cada cop més, amb una allau de sol·licituds per participar en ponències, congressos, entrevistes o altres esdeveniments científics o divulgatius. Això els provoca una sobrecàrrega afegida a la seva tasca de recerca. Aquesta situació és encara més peremptòria entre aquelles científiques que treballen en àmbits científics fortament masculinitzats. La citació següent il·lustra aquesta circumstància, des del punt de vista d'un dels participants d'aquesta recerca:

---

*En el nostre camp, les dones científiques estan al voltant del 20-25%. Vull dir, ja parteixes d'un factor tres a u. Quan vas a les figures n'hi ha menys, i tothom les vol i tothom les demana. Van a tope, doncs aquí et costa més. Tu vas a preguntar i et diuen: "ui, és que ja en porto tres en aquests últims 6 mesos, hòstia!". I, llavors, clar, això redunda en sobrecàrrega. Això és un peix que es mossega la cua.*

---

Al marge del sobreesforç que suposa per a aquestes investigadores haver de participar en diferents esdeveniments, també es fa referència a les formes en què se'ls vol donar visibilitat. Així, tot i que es considera que és molt necessari que aquestes investigadores tinguin **visibilitat i ressò en els mitjans de comunicació generalistes**, s'adverteix que també cal reflexionar i ser curós sobre quins aspectes es volen transmetre o destacar. Algunes investigadores sostenen que la tendència de certs mitjans de comunicació a centrar l'entrevista o l'article a indagar sobre com la científica entrevistada ha aconseguit conciliar la seva carrera acadèmica amb la vida familiar, sobre el repte que li ha suposat compaginar la seva faceta de mare i de científica, o sobre si ha hagut de renunciar a certes coses, fa que aquestes accions de visibilització siguin paradoxalment contraproductives, en deixar en un segon pla la seva faceta científica, el seu camp d'investigació o els seus mèrits acadèmics. Segons aquest argument, mentre que aquest tipus de preguntes no se solen fer als homes científics, la tendència a formular-les quan l'entrevistada és una dona acaba reïffificant i reproduint els estereotips de gènere. Per aquest motiu, s'alerta que, tot i que les accions de visibilització són molt pertinents, també cal tenir present quin missatge s'està transmetent a l'audiència.

Finalment, es fa referència a les accions de visibilització i representació de la dona investigadora que es duen a terme en els entorns educatius i/o en l'àmbit de la infància. En relació amb aquest aspecte, s'assenyala la **persistència de certs tòpics** en el món audiovisual, així com en alguns materials educatius en què se segueixen atorgant més competències científiques als homes que no pas a les dones. Així, s'assenyala la presència d'estereotips vocacionals vinculats a certs camps d'investigació, com per exemple en el camp de la paleontologia, on és habitual trobar la figura d'un nen fascinat pels dinosaures (saga *Jurassic Park*). Aquests estereotips contribueixen a incrementar el nombre de nens que més endavant s'interessaran vocacionalment per aquella disciplina. L'accés de les noies a aquestes mateixes disciplines, en canvi, no sol tenir aquest origen vocacional, sinó que es produeix més tard, quan ja estan estudiant un grau. Per aquest motiu, es posa en relleu que cal incidir en la desconstrucció d'aquests estereotips vocacionals ja que, a la llarga, tenen un important impacte a l'hora de triar una especialitat científica.

## 10. Reconeixement de les diferències

---

Els capítols previs s'han adreçat a analitzar quins factors poden dificultar que les recercadores desenvolupin la seva carrera investigadora en igualtat de condicions als seus homòlegs homes. Ara bé, per comprendre la situació de les investigadores al teixit científic és imprescindible valorar, també, quin és el grau de reconeixement d'aquestes diferències, ja sigui per part de les pròpies investigadores o dels seus companys. Amb aquest objectiu, aquest capítol exposa les diferents posicions que han emergit al llarg dels grups de discussió a l'hora d'identificar les desigualtats existents.

El primer element fonamental que cal tenir en compte és que no totes les persones que han participat a l'estudi identifiquen tots els factors esmentats al llarg de l'informe. El fet de no identificar un factor de discriminació es pot donar per diferents motius. En primer lloc, hi ha qui, senzillament, no ha patit aquella dificultat específica i, per tant, **no l'ha experimentat**. En aquest sentit, és important assenyalar que els factors que obstaculitzen la carrera investigadora d'una dona poden ser molts, però que rarament una dona els pateix tots o en el mateix grau; fet que explica perquè, sortosament, hi ha dones que han arribat molt lluny en la seva trajectòria acadèmica.

En segon lloc, al llarg dels grups de discussió s'evidencia que hi ha qui no identifica alguna desigualtat, no perquè no l'hagi patit, sinó perquè **no l'ha interpretat com a tal**. El fet de no percebre una situació desfavorable o incòmoda com una desigualtat de gènere sovint és conseqüència de no haver compartit aquella situació. És quan es posen en comú amb altres persones que es reconeixen situacions compartides i es fa evident el caràcter estructural i no particular del cas. De fet, aquest reconeixement col·lectiu d'algunes desigualtats s'ha produït en el si dels mateixos grups de discussió, com exemplifica el fragment següent:

---

*En el meu cas és bastant comú que a l'hora de dinar 'las parejas o los trios' que se'n van a dinar junts són o d'homes o de dones. I clar! El que passa és que, malauradament, molt freqüentment, encara les persones que tenen el poder als departaments, els catedràtics, els... són homes. Llavors... no ho havia pensat d'aquesta manera! Però sí, és veritat que també hi ha un espai que és molt important perquè, al final, fins i tot quan et presentes a coses de mèrits dins del mateix grup, la cosa més informal de qui et recolza és important. Això passa, no?*

---

En el cas dels homes investigadors també han emergit **diferents graus de reconeixement** de les desigualtats, ja sigui perquè n'hi ha que tenen més conscienciació i formació en perspectiva de gènere, o bé perquè han conversat amb companyes que els han expressat les dificultats amb què es trobaven.

Tant en el cas d'homes com de dones, hi ha algunes desigualtats que són molt més fàcilment identificables i que pràcticament la totalitat de participants als grups de discussió han assenyalat. Així, els factors que més s'han assenyalat tenen a veure amb la dificultat de compaginar la **maternitat** i la investigació, la manca de **referents** investigadores i, finalment, la **manca de seguretat** d'algunes dones. Aquests factors comparteixen que són elements força visibles, poc subtils i que no tenen connotacions gaire negatives, de tal manera que es poden comentar amb certa facilitat. Igualment, algunes d'aquestes temàtiques s'han



abordat en l'esfera pública, tant en mitjans de comunicació, des de les mateixes institucions científiques, com des de l'Administració pública. Totes aquestes característiques afavoreixen que es reconeixin d'una forma relativament senzilla.

Malgrat aquesta coincidència entre investigadors i investigadores, s'ha fet palesa una diferència que val la pena indicar. Entre els investigadors entrevistats, hi ha certa consciència generalitzada sobre les grans diferències o desigualtats existents en termes generals. Així, hi ha un acord generalitzat entre els investigadors a l'hora d'identificar que hi ha segregació vertical i que la maternitat, o la falta de referents, hi inci-deixen. Per contra, expressen com, tot i percebre aquestes desigualtats, no són capaços d'identificar-ne les causes, ni la forma en què es materialitzen en el dia a dia de les recercadores.

---

*Per explicar aquesta acumulació de diferències crec que hi ha un munt de petits factors, que no els veus, jo crec que la clau és aquesta de no veure-ho! Que no es veuen si no mires molt atentament; i que, en diverses etapes, van obstaculitzant, o no obstaculitzant, van frenant la carrera de forma suficient com perquè al final el resultat sigui molt remarcable.*

---

La citació anterior il·lustra que hi ha una clara identificació de les desigualtats entre investigadors i investigadores, però que, alhora, a vegades és més complicat percebre aquelles dificultats més subtils i que les investigadores identifiquen en el seu dia a dia.

Així doncs, hi ha diferents graus de percepció de les diferències i desigualtats entre investigadores i investigadors, tant entre homes i dones, com dins del mateix col·lectiu d'investigadores. Sigui com sigui, es percep una **voluntat** generalitzada de comprendre amb detall quins elements dificulten la progressió de les investigadores i d'actuar-hi en conseqüència. En altres paraules, les dades qualitatives apunten que hi ha predisposició per seguir aprenent sobre les desigualtats i emprendre mesures per fer-hi front. No obstant això, també hi ha veus que alerten de la dificultat de canviar tot un context que té, com s'ha exposat als capítols inicials, una lògica masculinitzada herència d'anys que serà costós de transformar.

# 11. Mesures per pal·liar les desigualtats

---

Les desigualtats de gènere en el teixit científic fa anys que s'estan intentant pal·liar a través de mesures de diferent índole. Per això, aquest capítol s'adreça a recopilar les valoracions d'aquelles mesures i accions que s'impulsen des de les diferents institucions de recerca. D'una banda, aquest capítol aportarà un breu recull de bones pràctiques; de l'altra, aportarà una valoració sobre com està sent la seva implementació i quins efectes estan generant.

## 11.1. Valoració de les mesures existents

### Mesures per pal·liar els efectes de la maternitat

Un dels grans temes que afecta de manera transversal tots els contextos vinculats a la producció científica és la maternitat i, de forma més genèrica, l'assumpció de les tasques de cura per part de les investigadores. Per fer-hi front, les institucions científiques han incorporat diferents mesures per tal de millorar la conciliació entre la maternitat i la projecció acadèmica.

Una de les mesures que s'està estenent en els darrers anys és garantir que la disminució en producció acadèmica durant el **període de baixa per maternitat no penalitzi en el procés d'acreditació**. És a dir, si hi ha una reducció de la publicació durant aquest període no es té en compte a l'hora de valorar el nivell de productivitat. Malgrat que, en general, aquesta mesura es valora positivament, també s'identifiquen aspectes de millora. En primer lloc, hi ha veus que alerten que el període que es té en compte (d'un any com a màxim) no és suficient, ja que les cures que requereixen els infants s'allarguen més enllà del seu primer any de vida; motiu pel qual la baixa productivitat és manté passat aquest temps. En segon lloc, s'exposa que els investigadors també es poden acollir a aquesta mesura, malgrat que durant els primers anys de vida les cures recauen principalment sobre les dones, fins i tot en aquelles famílies en què, posteriorment, les tasques reproductives es distribueixen equitativament. Aquesta casuística, com evidencia la citació següent, pot acabar convertint aquesta mesura en una font de noves desigualtats, fent que sigui contraproductiu.

---

*Jo tinc molts col·legues que s'agafen la baixa de paternitat, estan a casa amb la criatura i tenen una mare, una germana, una tieta, que se'n cuida, de les criatures. I aquell senyor està a casa produint: treballant o anant al seu aire. És així, o sigui, la baixa per paternitat obligatòria pot ser una mesura contraproductiu.*

---

Tot i aquestes crítiques, hi ha institucions que ja estan implementant mesures complementàries que donen resposta a alguna de les crítiques anteriors. Aquest és el cas de la **reducció de la càrrega docent** durant el quadrimestre posterior al permís per maternitat; una política que rep molt bones valoracions.

Finalment, s'alerta que les mesures s'adrecen a pal·liar els efectes de la maternitat, però no tenen en compte l'assumpció de la **resta de tasques de cura** (a mares i pares grans, a altres familiars) que també recauen majoritàriament sobre les dones.

## Accions positives

Entre les mesures existents, les més **controvertides** són les que aposten per incorporar criteris de accions temporals compensatòries. Aquest tipus de mesures consisteixen, per exemple, a prioritzar les investigadores dones en cas d'empat en una convocatòria; o bé reservar places per a recercadores. Dins d'aquest bloc també hi hauria aquelles mesures que obliguen que els esdeveniments o organismes científics siguin paritaris. Les reaccions a aquestes polítiques són ben diverses, tant per part d'investigadors com d'investigadores. Hi ha qui s'hi situa clarament a favor, d'altres en contra, i un darrer grup es mostra dubitatiu en trobar-hi tants avantatges com inconvenients.

D'una banda, hi ha discursos que sostenen que són **mesures necessàries** per trencar amb la desigualtat que caracteritza la carrera científica, així com per garantir que les noves generacions tinguin dones referents en el teixit científic. Ara bé, es planteja com una mesura temporal que, a mesura que s'incorporin dones a les posicions de lideratge, s'hauria d'anar retirant.

---

*Crec que és un tema temporal, que s'ha d'intentar eixugar aquesta bretxa. I, a partir de llavors, ja podrem tornar a funcionar sense aquesta discriminació positiva o sense aquesta selecció de més dones en certs grups. Crec que és una qüestió temporal.*

---

D'altra banda, hi ha veus que identifiquen múltiples **inconvenients**, que els porta a discutir l'eficàcia d'aquest tipus de mesures. S'argumenta que la discriminació positiva pot revertir en el desprestigi de les investigadores, ja que si es prioritzen pel simple fet de ser dones, aleshores es pot considerar que hi havia investigadors homes més qualificats per ocupar aquella plaça. Això genera una ombra de sospita que s'està estenent sobre algunes de les dones que estan guanyant places en posicions importants.

---

*O sea, yo me he partido aquí los cuernos y he trabajado como el que más, y ahora resulta que es ahora todavía puede ser la cosa de que quede la duda de que yo no me merecía esta plaza. Pero como soy mujer y hay que igualar los baremos, pues me ha tocado, no?*

---

Les investigadores lluiten constantment per demostrar la seva vàlua com a recercadores i, per això, n'hi ha que rebutgen frontalment qualsevol proposta que pugui enterbolir la seva reputació. Malgrat que la posició davant d'aquesta mesura no depèn de si s'és home o dona, sí que hi ha casos en què algunes persones han posat en dubte els mèrits d'una investigadora en públic, adduint les quotes.

---

*Quan el director de la institució va justificar perquè jo era vicedirectora de recerca, que per mèrits ho podia ser sobradament, va dir: ja sabeu que hem d'incorporar dones a l'equip de direcció. Les cares dels companys va ser un poema i, no només van ser un poema, sinó que després m'ho venien a dir, no?*

---

Com exemplifica la citació anterior, es relaten diferents experiències en què s'infravalora la trajectòria d'una investigadora per aquest fet. De la mateixa manera, hi ha altres casos en què es convida una recercadora a formar part d'un projecte amb l'únic objectiu de cobrir la quota de gènere. Tot i això, és vital ressaltar que també es relata com algunes de les persones presents han intervingut per solidaritzar-se amb la investigadora afectada o ressaltar que no compartien aquesta opinió. Així i tot, les conseqüències que pot tenir sobre la reputació de les investigadores preocupa algunes de les persones entrevistades.

Deixant enrere la reputació, un altre inconvenient que s'identifica en relació amb les quotes reservades per a dones és molt més pràctica. A hores d'ara, en certs àmbits de recerca el percentatge d'investigadores és extremadament baix. Conseqüentment, les poques investigadores que hi ha pateixen una **sobrecàrrega de representació**, perquè se les convida a una gran quantitat d'esdeveniments, organismes, comissions i projectes per tal de comptar amb dones.

Finalment, aquest darrer obstacle posa de manifest que, tot i els inconvenients ja assenyalats, comença a ser habitual que en l'organització de qualsevol esdeveniment científic es vetlli perquè hi hagi representació d'ambdós sexes i paritat, encara que no hi hagi una política explícita que ho reclami.

## Visibilització de referents

La manca de referents d'investigadores s'ha tractat extensament al capítol de visibilització. En aquest punt, es recullen aquelles accions, cada cop més nombroses, que s'estan impulsant des de les institucions científiques.

Així, hi ha instituts de recerca que tenen programes per donar a conèixer a infants i adolescents les dones científiques per tal que, des de ben petites, ja tinguin models en qui emmirallar-se. En la mateixa direcció, es consideren fonamentals les accions de **divulgació de les investigadores** més àmplies adreçades a la ciutadania general i a l'alumnat universitari, o bé els actes que es duen a terme per la diada internacional de la dona i la nena en la ciència, de l'11 de febrer. Tot i la bona rebuda que tenen aquestes accions, com ja s'ha argumentat en capítols anteriors, es considera que cal acabar de perfilar-les per tal que no se centrin tan sols a mostrar dones científiques, sinó persones que tinguin un rol, un estil comunicatiu i unes formes alternatives al model masculinitzat predominant.

A banda de les accions de visibilització adreçades a la població general, és interessant recollir altres bones pràctiques dirigides a la mateixa comunitat científica. Es destaca com a bona pràctica l'existència de revistes que inclouen el nom complet de les autores. Aquesta mesura, en fer explícit que l'autora és una dona, s'encamina a reduir els prejudicis que fan que, quan un article és de qualitat, s'assumeixi automàticament que l'autoria és d'un investigador home.

## Protocols contra l'assetjament

No es pot donar per tancat aquest capítol sense fer referència als protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per bé que aquest informe no s'ha centrat a analitzar les formes d'assetjament sexual i per raó de sexe que es donen en el context de recerca, és ineludible posar aquest fenomen sobre la taula i esmentar les mesures que intenten combatre'l.

Al llarg dels grups de discussió, emergeixen experiències d'assetjament en primera o tercera persona que s'han donat en el context d'institucions de recerca. Davant d'aquestes discriminacions, els centres disposen de protocols contra l'assetjament, però hi ha un acord força generalitzat a l'hora d'apuntar que contenen importants mancances que els fan ineficaços. Entre els motius que s'assenyalen, destaca la **manca de formació** dels càrrecs que suposadament han d'entomar els casos i garantir la implementació dels protocols. Així mateix, també s'afirma que, en alguns casos, no es compta amb **persones de referència** amb qui contactar; o bé sí que n'hi ha, però no transmeten la confiança necessària perquè les persones que hagin patit assetjament s'hi adrecin.

---

*I sí, hi ha casos d'assetjament, és un tema molt complicat que dintre dels centres de recerca moltes vegades no se sap ni com gestionar. Tot i que hi ha protocols, en els centres, hi ha protocols d'assetjament sexual i per raó de gènere i assetjament laboral, moltes vegades no tens una persona de referència, moltes vegades aquests protocols no s'apliquen bé...*

---

Per acabar, hi ha veus que alerten que els protocols no s'estan aplicant adequadament i, en conseqüència, han esdevingut un simple escut per les institucions, ja que les protegeix de possibles crítiques; però que en termes d'abordatge de l'assetjament ara per ara no són útils.

---

*Que això una cosa, el tema dels protocols contra violències i discriminacions masculistes a les universitats crec que això sí que ho heu de dir: És una manera que tenen les institucions de blanquejar, de blanquejar-se, val?*

---

Així doncs, si bé els protocols d'assetjament es consideren imprescindibles i es valora positivament que s'hagin començat a incorporar als centres de recerca, també s'afirma que cal garantir que la seva implementació serà efectiva.

# Conclusions i recomanacions

---

En aquest darrer apartat, es recull un decàleg de recomanacions per orientar futures mesures o polítiques públiques adreçades a pal·liar les iniquitats de gènere presents en el teixit científic. Les recomanacions s'han elaborat a la llum de les principals conclusions derivades de la recerca i ofereixen grans línies de treball per impulsar:

- 01.** La recerca ha identificat tot un seguit de pràctiques quotidianes que contribueixen a mantenir les desigualtats que pateixen les investigadores. Ara bé, el grau de reconeixement i d'identificació d'aquestes pràctiques és força desigual entre els diferents membres de la comunitat científica, tant entre homes com entre dones. Per aquest motiu, compartir i posar en comú quins factors contribueixen, quotidianament, a mantenir aquestes desigualtats pot ajudar a fer-los visibles, a donar a conèixer-ne les causes i les formes en què es concreten i, consegüentment, a revertir-los. Per això, cal **emprendre mesures per conscienciar el teixit científic sobre les pràctiques quotidianes i els estereotips** que estan contribuint a mantenir les desigualtats que pateixen les investigadores.
- 02.** El context científic està regit per una cultura acadèmica masculinitzada, que es materialitza en un estil comunicatiu, en certa manera, agressiu i taxatiu. Aquest estil es pot expressar en forma de cancel·lació del discurs, ocupació de l'espai discursiu o manca de reconeixement de les aportacions, entre d'altres. Per això, seria recomanable **proporcionar eines de gestió i regulació dels estils comunicatius** amb recomanacions adaptades als diferents contextos propis de la recerca (seminaris, congressos, reunions, etc.).
- 03.** Les dades qualitatives mostren que, mentre algunes investigadores tenen certa inseguretats interioritzada, que les fa dubtar sobre la consistència de les seves aportacions, alguns investigadors sobreestimen les seves competències, la qual cosa els pot portar a expressar-se amb certa supèrbia i immodèstia. Per això, calen **accions d'empoderament que contribueixin a revertir la inseguretats apreses** i proporcionin més confiança i seguretats en les seves capacitats. En contrapartida, aquestes accions han de vetllar, també, **per promoure models d'interacció i debat que es basin en la prudència, la ponderació i la modèstia**.
- 04.** Malgrat que ja hi ha mesures de visibilització, encara ara hi ha una manca de referents d'investigadores. Per això, cal seguir promovent la **participació paritària en espais de difusió i mediàtics, així com en esdeveniments científics de rellevància**. Cal advertir que en camps de recerca molt masculinitzats, la paritat pot ser complicada d'assolir per la manca de dones i la sobrecàrrega de les poques dones que hi treballen. En aquests casos, es pot reduir l'objectiu de vetllar perquè hi hagi presència de dones en totes les ponències.
- 05.** Les mesures existents de visibilització de les dones científiques se centren fonamentalment a mostrar dones científiques que ocupen alts càrrecs en l'àmbit de la recerca. Encara que aquesta mesura és imprescindible, s'ha observat la necessitat d'anar més enllà i abordar, també, els models de lideratge i la diversitat de científiques existent. En aquest sentit, cal **reforçar les actuacions**

de visibilització de les dones científiques, incorporant-hi una **reflexió sobre els models comunicatius**, de lideratge i de gestió dels grups de recerca. Així, cal promoure estils més **assertius, cooperatius i competents** que s'allunyin del model masculinitzat més agressiu i competitiu. De la mateixa manera, també és important donar a conèixer investigadores que es trobin en diferents moments de la seva trajectòria acadèmica, ja que poden esdevenir referents per a les joves que s'inicien en el camp de la recerca.

06. Hi ha certs camps de coneixement (cura i atenció a les persones, ciències socials, etc.), així com tipus i usos del coneixement (coneixement aplicat, transferència de coneixements, etc.) que gaudeixen de menys reconeixement i reputació; i que, precisament, són camps altament feminitzats. Aquests àmbits de coneixement tendeixen a rebre menys reconeixement tant públic com de la mateixa comunitat científica; incidint, entre d'altres, en el grau de visibilitat de les investigadores i l'accés a finançament. Per això, cal **apostar per mesures de visibilització que atorguin reconeixement i prestigi a aquests àmbits de coneixement més feminitzats**.
07. Les característiques de la carrera investigadora, entrecruades amb els mandats de gènere, dificulten que les investigadores que decideixen ser mares progressin en igualtat de condicions. La conseqüència d'haver d'assumir més tasques de cura en acabar l'horari laboral, entre d'altres, pot ser un entrebanc per a una carrera investigadora amb una lògica ininterrompuda, que reclama una total dedicació dins i fora de l'horari laboral. Per això, **cal emprendre mesures que facilitin la conciliació familiar i que redueixin la bretxa de producció científica que es produeix a causa de la distribució desigual de les tasques de cura**.
08. Les investigadores tendeixen a estar menys presents en els espais informals per diferents motius (conciliació amb les tasques de cura, incomoditat amb l'espai, etc.). Aquestes espais són cabdals en la trajectòria científica perquè esdevenen nuclis de presa de decisions i faciliten la creació de sinergies entre recercadors i la cerca d'oportunitats, entre d'altres. En conseqüència, **cal emprendre mesures que contribueixin a garantir la participació efectiva de les investigadores en els espais informals i de presa de decisions**.
09. Les investigadores tendeixen a assumir tasques per les quals, d'acord amb els estereotips de gènere, socialment s'assumeix que estan més ben capacitades, com per exemple l'organització de reunions, recopilació i registre de la informació, sol·licitud de subvencions, tasques rutinàries de laboratori o de treball de camp o disseny visual i estètic d'informes. Encarregar-se d'aquest tipus de tasques va en detriment de la realització d'aquelles altres més valorades en l'àmbit acadèmic. Per fer-hi front, s'haurien d'impulsar **accions que vetllin pel repartiment paritari de les tasques i les funcions de cadascuna de les activitats pròpies de la recerca**.
10. La recerca ha mostrat que les actuacions existents adreçades a abordar l'assetjament sexual tenen un gran marge de millora. Tot i que la recerca no s'ha adreçat específicament a identificar casos d'assetjament, han emergit casos patits en primera o tercera persona i s'ha evidenciat que els protocols encara no són prou efectius. La manca de formació per part de les persones responsables d'aplicar-los o la manca de referents a qui adreçar-se en cas de patir assetjament en són algunes de les causes. Per això, cal **una aposta decidida no tan sols a l'hora de dissenyar i aprovar protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, sinó a l'hora de garantir un desplegament efectiu i d'implementar avaluacions per retre comptes**.

# Bibliografia

---

- Beasley, M. A., & Fischer, M. J. (2012). Why they leave: The impact of stereotype threat on the attrition of women and minorities from science, math and engineering majors. *Social Psychology of Education*, 15(4), 427-448. doi:<https://doi.org/10.1007/s1121>
- Berryman, S. E. (1983). *Who Will Do Science? Trends, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. A Special Report*. Rockefeller Foundation.
- Caprile, M. (Coord.), Addis, E., Castaño, C., Meulders, D., Müller, J., Robert, P., . . . Vallès, N. (2012). *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. doi:10.2777/75176
- Carli, L. L., Laila, A., Lee, Y., Zhao, B., & Elaine, K. (2014). Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260. doi:10.1177/0361684315622645
- Cervia, S., & Biancheri, R. (2017). Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work–life interface. *European Educational Research Journal*, 16(2), 215-229. doi:10.1177/1474904116654701
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. doi:<https://doi.org/10.1037/h0086006>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2019). *She figures 2018*. Publications Office. doi:<https://data.europa.eu/doi/10.2777/936>
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women’s careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XX1*, 24(1), 405-428. doi:<https://doi.org/10.5944/educxx1.26714>
- Gvozdanović, J., & Maes, K. (2018). *Implicit Bias in Academia: A Challenge to the Meritocratic Principle and to Women’s Careers—and What to Do About It*. League of European Research Universities. Recollit de <https://www.leru.org/files/LERU-P>
- Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F., & Wallon, G. (2007). A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO reports*, 8(11), 982-987. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1474904116654701>



- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI). (2021). *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Secretaria d'Universitats i Recerca, Departament d'Empresa i Coneixement. (2021). *Dona i Ciència*. Generalitat de Catalunya.
- Torres, O., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso": La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 6(18), 35-59. Recollit de <http://www.scielo.org.ar/pdf/cts/v6n18/v6n18a03.pdf>
- Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC). Ministerio de Ciencia e Innovación. (2020). *Género y ciencia frente al coronavirus*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación. Recollit de <https://www.fecyt.es/es/publicacion/genero-y-ciencia-frente-al-coronavirus>
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. doi:10.1177/1350508411414293
- Williams, J. C. (2004). Hitting the Maternal Wall-Before They Reach a "Glass Ceiling" in Their Careers, Women Faculty May Hit a "Maternal Wall". *Academe Bulletin of the American Association of University Professors*, 90(16). Recollit de [https://repository.uchastings.edu/faculty\\_scholarship/1202](https://repository.uchastings.edu/faculty_scholarship/1202)



[barcelona.cat/barcelonaciencia](https://barcelona.cat/barcelonaciencia)