

Visions sobre el món de la ciència i la dona

Carmina Virgili i Isabel Cacho són dues geòlogues i representen dues generacions diferents de dones que han fet front a diferents obstacles en el món de la recerca. En l'entrevista, analitzen amb perspectiva de gènere diverses qüestions clau al voltant de la discriminació de la dona en el món de la ciència i la tecnologia.



Carmina Virgili (Barcelona, 1927)

Doctora en Geologia per la UB, ha estat una de les primeres dones catedràtiques de tot l'Estat (Universitat d'Oviedo, 1963). Degana de la Facultat de Geologia de la Universitat Complutense de Madrid, secretària d'Estat d'Universitats i Recerca i directora del Col·legi d'Espanya a París. Presidenta de la Fundació Pablo Iglesias (1977-87) i senadora per Barcelona (1996-2000). Membre de la Comissió d'Estratigrafia del Permian i presidenta de la del Triàsic de la Unió Geològica Internacional. És, així mateix, membre del Programa Internacional de Correlació Geològica de la IUGS-UNESCO. Ha estat distingida amb el grau oficial de l'Orde Nacional de la Legió d'Honor a França, l'Orde Civil d'Alfons X el Savi, Medalla Narcís Monturiol i Creu de Sant Jordi de la Generalitat de Catalunya.

Isabel Cacho (Barbastro, 1969)

Investigadora Ramón y Cajal del Grup de Recerca consolidat de Geociències Marines de la Facultat de Geologia, és experta en l'estudi dels canvis climàtics del passat mitjançant l'anàlisi de sediments marins profunds. Llicenciada i doctorada a la UB, va treballar tres anys com a investigadora postdoctoral a la Universitat de Cambridge (Anglaterra) i ha fet estades en centres dels Estats Units i Alemanya. És membre del comitè científic de SOLAS (Surface Ocean and Lower Atmosphere Study), un dels projectes centrals del World Climate Research Programme (WCRP), i ha participat en vint campanyes en vaixells oceanogràfics i en vint-i-nou projectes de recerca —n'ha coordinat set— a més de publicar trenta-quatre articles científics sobre paleoclimatologia. Forma part de la Comissió per la Igualtat de Gènere de la UB.

Per què el món de la recerca és sobretot masculí?

Carmina Virgili: No és un problema exclusiu del món de la recerca. El poder, des de sempre, ha estat dels homes. Les dones som actualment el 50 % de la humanitat, però som com «la cara oculta de la lluna». Cal prendre-hi mesures actives, ja que no s'arreglarà només amb el pas del temps. És com el canvi climàtic: cal compensar-ne els efectes negatius al planeta, aprendre a viure amb menys coses i repartir millor els recursos. Recordo que de les tres primeres catedràtiques d'Espanya, una era de Pedagogia i les altres dues érem de Geologia, una nova especialitat que es va crear aleshores. Érem pioneres, ens van «colar» per les esclertes del sistema. Ens miraven amb simpatia, potser, amb benevolència, com si fos quelcom excepcional, i les excepcions sempre juguen amb avantatge. La generació actual de dones ho té més difícil: no són una excepció, són una majoria, i volen entrar al món de la recerca per la porta, no pas per una esclerta!

Isabel Cacho: Avui dia, el nombre de dones estudiants supera el d'homes. En alguns casos, hi ha més dones fent el doctorat que homes. Però és en el pas següent, en les estades postdoctorals, on es comencen a marcar les diferències. Aquestes estades impliquen un des-

plaçament a un país estranger i les circumstàncies personals et condicionen. És freqüent el cas d'homes que es desplacen acompanyats de la parella, però en el cas de les dones, és més excepcional que aquestes arrossequin l'home en la seva decisió professional. Potser això són barreres educacionals, culturals, de la relació home-dona, entre d'altres, perquè en teoria l'accés a les beques o als contractes postdoctorals és igual per a homes que per a dones.

Conciliació familiar i laboral
Carmina Virgili: És un problema bàsic pendent de resoldre. Caldria disposar d'ajudes socials, com ara més llars d'infants i assistència als malalts i fer horaris compatibles amb la família, repartir entre la parella les responsabilitats i que l'home acceptés que la carrera de la dona és tan important com la seva. Cal que la maternitat es vegi com a servei a la comunitat, perquè ho és. En el currículum professional, s'hauria de tenir en compte el temps que una dona dedica al permís de maternitat, i hauria d'haver-hi ajuts per recuperar-lo un cop es reincorporés a la feina. A Espanya, hem viscut un problema de regressió social després de la Guerra Civil: la meua mare, per exemple, va estudiar a l'es-



Isabel Cacho:

“ En tribunals, comitès, etc., potser no hi ha un sexisme conscient, però inconscientment és real ”

tranger als anys vint, però fer-ho als anys quaranta era impensable. La meua mare va estudiar Farmàcia, en canvi per a les dones de la meua generació, accedir al món universitari era gairebé absurd. S'entenia molt bé que una dona sortís al camp amb un cistell per portar el dinar als segadors, però no amb un martell de geòloga. Això ni tan sols es plantejava!

Isabel Cacho: Actualment, està ben vist que la dona estudiï a la universitat però quan acaba la carrera, no té tantes possibilitats de professionalitzar-se. Per a la societat, el treball de la dona és secundari. La feina principal és normalment la de l'home, i aquest factor cultural té pes encara avui dia. Són punts on cal actuar amb mesures actives. En el context espanyol, el temps



dedicat a la maternitat no es valora, i això influeix negativament en la teua carrera. Quan et presentes a beques, contractes, etc., no està contemplat el temps de maternitat, i això és com una discriminació indirecta. Els homes han de fer canvis culturals per assumir tasques domèstiques i donar suport a la carrera de la dona. El paper de la dona en la societat, la flexibilitat horària, el fet de poder atendre els fills quan es posen malalts, etc., tot això ho ha d'entendre la societat i donar-hi solucions.

Discriminar en positiu?

Carmina Virgili: Als tribunals, on els homes són majoria, hi ha una certa inèrcia de «clan» i la visió que tenen és una mica esbiaixada. No es tracta que hi hagi paritat de catedràtics i catedràtiques, però sí d'equilibrar millor els òrgans de decisió.

Potser és hora de començar a fer les coses d'una altra manera. Per a molta gent, una discriminació positiva vol dir crear una desigualtat, i en canvi és una recerca en pro de la igualtat, és donar-li més possibilitats a qui en té menys. No es tracta de regalar res, sinó de donar suport a les dones per superar les situacions de discriminació.

Isabel Cacho: En tribunals, comitès, etc., potser no hi ha un sexisme conscient, però inconscientment és real. Per això, les institucions i estructures de govern han de promoure composicions més mixtes. La discriminació positiva no és la millor via però de vegades és una eina per modificar actituds de «clan». Sovint, la paritat s'entén com un problema d'igualar estadístiques i això és només una simplificació del problema

Carmina Virgili:

“ La generació actual de dones ho té més difícil: no són una excepció, són una majoria, i volen entrar al món de la recerca per la porta, no pas per una escletxa! ”



real. El que cal és activar mesures per garantir un volum suficient de dones ben preparades i amb capacitat d'assumir càrrecs de responsabilitat en universitats, governs, empreses, etc., si no podríem arribar a fer polítiques que van en

contra de les mateixes dones. Amb polítiques molt radicals, podríem també deixar de banda homes molt capaços, i això no és convenient. En el cas de les dones, cal també molta autoeducació i conèixer bé quines són les nostres pos-

sibilitats i ser conscients de les obligacions reals i els límits que s'han de marcar.

Amb més dones en el món de la ciència, canviarien els valors socials o acadèmics?

Carmina Virgili: La incorporació de les dones a la societat comporta una nova visió de les coses. Tot grup uniforme acaba esgotant-se ell mateix: el mestissatge sempre és positiu i representa una riquesa per al grup. La presència de la dona en les esferes de decisió és un element de guany per a tots, però això no sempre s'ha entès així. A més, diria que la dona accepta molt més fàcilment «l'altre», i aquesta acti-

tud és un valor fonamental en el món d'avui.

Isabel Cacho: La dona és més adaptable a situacions noves, canviants i pot ser molt innovadora pel que fa a plantejar solucions. Tradicionalment hem acceptat rols potser no tan lluents, no destacats, perquè ens adaptem o acceptem millor les circumstàncies tal com vénen. Estem parlant d'una qualitat que també hi juga en contra: per exemple, si de vegades ens fa acceptar situacions que no ens beneficiem i perdem l'esperit de lluitadores. Amb això, també perd tot el sistema, perquè no s'enriqueix amb les nostres aportacions.

>> ve de la pàgina 20

ca, van arribar a la conclusió que una dona havia de tenir una productivitat científica 2,5 vegades superior a la mitjana masculina per rebre la mateixa puntuació pel que fa a la seva competència. (C. Wenneras i A. Wold, *Nature* 387: pàg. 342-343, 1997).

Birulès també apunta que la discriminació es reflecteix sovint en el fet de menystenir àrees de recerca en què habitualment investiguen les dones. Destaca que «les línies de recerca transmeten una cultura determinada, la qual deixa a banda l'element femení» i posa com a exemple la discriminació que sovint pateix la recerca en temes de gènere. Birulès creu que un percentatge més elevat d'incorporació de les dones a la investigació enriqueix el tipus de recerca, ja que s'obriria a investigar àmbits que històricament s'han deixat de banda perquè no han interessat als homes.

L'altra carrera universitària

«La funció pública és per a la dona» –constata Dolors Baena, cap de la Unitat d'Informació, Avaluació i Prospectiva, davant un escampall de xifres i taules. I ho explica: «Dels 2.130 membres del PAS, 1.387, més de la meitat, són dones. Aquesta majoria és especialment accentuada entre el PAS funcionari, en què 81 de cada 100 treballadors són dones.» Són moltes! però, arriben a càrrecs de responsabilitat? Sembla que sí. «A la UB podríem parlar d'una plantilla de PAS ocupada majoritàriament per dones –afirma Marta Borau, directora de Personal i Formació Corporativa– i ocupem càrrecs en tots els nivells.» Borau posa l'exemple de la mateixa Gerència «on hi ha el mateix nombre de dones i homes que hi ocupen un càrrec» i les administracions de centre, «gairebé totes ocupades per dones.» Baena, a més,

destaca una dada significativa: «la major part de funcionàries amb càrrec tenen entre 55 i 59 anys. I és que la carrera del PAS funcionari és de llarg recorregut: pot iniciar-se a la joventut des dels nivells més inicials, per exemple, com a auxiliar administratiu interí i anar superant les diferents oposicions a administratiu, gestió, i tècnic, fins arribar als nivells més elevats.»

El PAS laboral no segueix la mateixa progressió: «En aquest col·lectiu –comparat l'ascens en l'escala laboral és més limitat per les especialitats de les places: arquitectes, advocats, economistes, periodistes, etc. que accedeixen ja a la funció pública a partir d'un cert nivell i registren, per tant, variacions menys significatives al llarg de la seva trajectòria.» En aquest cas, la majoria de dones del grup I (nivell més alt en l'escala laboral) tenen

entre 40 i 44 anys que és, d'altra banda, la franja d'edat que més representa les dones del PAS durant el 2007.

Que les dones són majoria al PAS de la UB també es reflecteix en els òrgans de representació sindical: les dones doblen els homes, tant en la Junta del PAS Funcionari (14 dones i 7 homes) com al Comitè d'Empresa del PAS Laboral (36 dones i 17 homes). Raons demogràfiques, canvis de rol dins la societat, condicions de treball, proporció de titulades universitàries..., poden ser algunes de les raons que en determinats moments o casos han incentivat l'accés de la dona a la funció pública; i al fet que s'hi mantingui, ajuden potser els horaris i el compliment de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, una responsabilitat que socialment, ara per ara, recau també majoritàriament en les dones.