

REPTES I DESENVOLUPAMENT DE LES CARRERES DE LES HISTORIADORES DE LA CIÈNCIA EN ELS TERRITORIS DE PARLA CATALANA

ANDREA GRAUS

INSTITUCIÓ MILÀ I FONTANALS, CSIC, ORCID: 0000-0003-1027-0621

VIOLETA RUIZ

INSTITUCIÓ MILÀ I FONTANALS, CSIC, ORCID: 0000-0002-6470-8193

MARTA JORDI TALTAVULL

INSTITUT MENORQUÍ D'ESTUDIS, ORCID: 0000-0002-3916-1851

SARA FAJULA COLOM

COL·LEGI DE METGES DE BARCELONA, MUSEU D'HISTÒRIA DE LA
MEDICINA DE CATALUNYA

Resum: L'informe analitza de forma qualitativa els reptes i factors que afecten les carreres de les dones en l'àmbit de la història de la ciència en els territoris de parla catalana. Basat en la metodologia del grup de discussió, es va comptar amb la participació d'un grup representatiu d'historiadores en diferents etapes de la carrera, que treballen dins i fora de l'acadèmia, tenen diferents situacions familiars i representen la història de la salut, la ciència i la tècnica en la seva diversitat. A la introducció discutim el desenvolupament actual de la carrera científica de les dones a Espanya, marcada pels efectes tisores i pinça i pel sostre de vidre, i apuntem les polítiques públiques instaurades per redreçar la situació. Seguidament exposem la metodologia i els resultats del grup de discussió en quatre dominis: 1. Producció acadèmica: investigació, docència, administració; 2. Referents, xarxes de recolzament i formes de lideratge; 3. Conciliació de la vida personal i laboral; 4. Condicions laborals i alternatives fora de l'acadèmia. Concloem l'informe amb algunes recomanacions i accions que podem

* Correspondència: andrea.graus@imf.csic.es; violeta.ruiz@imf.csic.es; mjordi.ime@cime.es; sarafajula@gmail.com. Finançaments: RYC2020-029488-I; 20221AT006; 2021 SGR 00015.

dur a terme des de la comunitat de la història de la ciència per evitar qüestions com el biaix de gènere i afavorir un desenvolupament igualitari de les carreres de les dones en el món universitari i de recerca.

Paraules clau: historiadores de la ciència, carrera acadèmica, sostre de vidre, efecte tisores, biaix de gènere, grup de discussió

Abstract: This report qualitatively analyzes the challenges and factors that affect women's careers in the history of science in Catalan-speaking territories. Based on the method of the focus group, the participants were a representative group of female historians at different career stages, who work inside and outside academia, have different family situations and represent the history of medicine, science and technology in its diversity. In the introduction we discuss the current development of women's scientific careers in Spain, marked by the scissors effect and the glass ceiling, and point out the public policies instituted to rectify the situation. We then present the methodology and results of the focus group in four domains: 1. Academic production: research, teaching, administration; 2. Role models, support networks and forms of leadership; 3. Work-life balance; 4. Working conditions and alternatives outside academia. We conclude the report with some recommendations and actions that the history of science community can implement to avoid issues such as gender bias and to promote an equal development of women's careers in the university and research system.

Keywords: female historians of science, academic career, glass ceiling, scissors effect, gender bias, focus group

Introducció

El present informe és una nova iniciativa impulsada per la Societat Catalana d'Història de la Ciència i de la Tècnica (SCHCT) que té com a objectiu la igualtat de gènere i la reivindicació de la presència i el desenvolupament professional de les historiadores de la ciència, tant en l'àmbit local, com de l'estranger. Unes iniciatives que van començar amb les últimes presidències de la SCHCT, exercides per Emma Sallent Del Colombo i Alfons Zarzoso.

Entre les activitats que organitza cada any la SCHCT, estan els cicles de col·loquis. En aquests col·loquis s'han convidat, per explicar els resultats de les seves recerques, historiadores de diferents disciplines de la història de la ciència, com ara biologia, física, química, medicina, arqueologia, arquitectura, etc. El 2012 es va organitzar el cicle de conferències «DONA I COS. La dona i el seu cos: cultura sexual i reproducció entre el franquisme i la transició democràtica» amb la participació d'historiadores de la medicina i especialistes en història de gènere a Espanya. Durant dues temporades, 2021 i 2022, es va organitzar junta-

ment amb Biblioteques de Barcelona un parell de cicles de conferències sobre la història de la ciència. La segona es va titular «Dones i ciència. Exclusions i lluites», on vuit historiadores de la ciència van explicar com tradicionalment les dones científiques han estat excloses de les narratives històriques al voltant de la ciència i la importància de la seva recuperació com a figures oblidades que mereixen un reconeixement.

Més enllà dels col·loquis, la SCHCT també ha impulsat des de l'apartat «Multimèdia» de la seva pàgina web, un seguit d'entrevistes realitzades per membres de la societat a historiadors i historiadores de relleu. Entre altres investigadores s'ha parlat amb: Patricia Fara, Paola Govoni, Montserrat Cabré, Katherine Watson, Emilia Musumeci, Ludmilla Jordanova i Cathaysa González.

Una altra de les activitats periòdiques de la SCHCT és l'organització cada dos anys, a l'illa de Menorca, de la *European Spring School on History of Science and Popularization*. La seva desena edició, el 2019, tenia el significatiu títol de *Handling the body, taking control: technologies of the gendered body*. Aquesta escola va ser coordinada per les investigadores en història de la medicina i el gènere Montserrat Cabré i Teresa Ortiz-Gómez. Unes quaranta investigadores i estudiants, originàries de diversos països, hi van participar per debatre sobre la diversitat de temes al voltant de l'eix de construcció històrica del cos femení.

Durant el confinament de la pandèmia per la covid, des de la junta de govern de la societat es va idear el projecte «En temps de COVID-19». Un projecte basat en la creació d'un nou canal de comunicació a través d'internet, al YouTube. Des de l'abril fins al desembre de 2020, es van publicar 37 entrevistes a historiadors i historiadores que reflexionaven històricament sobre la crisi sanitària i humanitària d'abast mundial que s'estava vivint. De les 37 persones entrevistades, 23 van ser investigadores, especialitzades en diferents camps de la medicina, procedents d'Europa i Amèrica.

El 2020, s'inicià el projecte de «Cròniques de Ciència», que consistia a publicar al canal de YouTube uns vídeos curts que posaven en context objectes, espais i actors que formen part de la història de la ciència. El 2022, un dels vídeos fou dedicat a «El fòrceps i l'art del part», on es mostrava com el part va passar de ser un espai ocupat exclusivament per les dones a un saber quirúrgic, científic i masculí.

Per acabar, aquests últims anys, des de 2021, la SCHCT ha impulsat una nova iniciativa comunicativa d'entrevistes *online* dedicada exclusivament a historiadores de la ciència. És un projecte ideat per la investigadora Mar Rivera Colomer que, amb el nom de «FEM ciència?», busca conèixer quin paper juguen les dones a la història de la ciència. Fins ara, s'han publicat unes 20 entrevistes a investigadores de la ciència especialistes en diferents disciplines i procedents de diversos països.

Fetes aquestes pinzellades a manera d'antecedents i de context institucional, cal dir que l'informe que es presenta a continuació és una iniciativa —una més— encarregada per la SCHCT, en aquesta ocasió, per comprendre els reptes i les dificultats que troben les historiadores de la ciència en el desenvolupament de la seva carrera en els territoris de parla ca-

talana. Hem abordat aquesta qüestió mitjançant un estudi qualitatiu i prospectiu basat en la metodologia del grup de discussió, que exposem més endavant. Segons veurem en la introducció, en les últimes dècades els informes dedicats a analitzar la presència i les trajectòries de les dones en el món universitari i de recerca han augmentat de forma significativa. Aquests estudis han estat precedits per la implementació de normatives estatals i europees que obliguen les institucions dedicades a la investigació, el desenvolupament i la innovació (I+D+i) a disposar de plans d'igualtat i a considerar la dimensió del gènere tant en la promoció del personal laboral com en el contingut dels projectes de recerca.

Els informes han abordat el subjecte «dona científica» en un sentit ampli, distingint entre les àrees de coneixement, però centrant-se en els factors comuns que afecten la carrera investigadora de les dones. Fa temps que s'insisteix que la presència femenina és major en les àrees d'humanitats que en les anomenades disciplines STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), un fet que ve determinat des dels estudis de grau a la universitat. La manca d'alumnat femení en les carreres STEM s'ha associat a factors estructurals relacionats amb el sistema educatiu des de la secundària i el biaix de gènere. També s'ha provat que els estereotips relacionats amb els àmbits STEM tenen efectes nocius i afavoreixen que les noies no persegueixin o abandonin aquestes carreres més fàcilment que els nois. Aquests estereotips inclouen creences com que els homes posseeixen en major mesura capacitats cognitives innates associades a dominis com les matemàtiques (Beasley & Fischer, 2012). La història de la ciència té la particularitat que, tot i ser un àmbit lligat a les humanitats, moltes persones que s'hi dediquen, incloses les dones, provenen de carreres científiques, tant de disciplines STEM com de ciències de la salut, on val a dir que actualment existeix una majoria d'alumnat femení en graus com Medicina i Psicologia.

Els estudis que s'han realitzat sobre les dones en el sistema universitari i de recerca apunten a diversos factors perjudicials referents a com està organitzada la carrera acadèmica —ens referim a informes centrats a Europa i els Estats Units. Un factor clau és l'anomenada «hora punta» de l'acadèmia, definida com una etapa en què les exigències professionals, personals i familiars es troben en el seu punt àlgid. Segons s'ha observat, de mitjana, aquesta «hora punta» succeeix entre els 27 i els 40 anys i es considera l'etapa més exigent i potencialment productiva de la carrera científica. És el moment en què, després d'obtenir el doctorat i, en la mesura en què existeixen poques oportunitats d'obtenir una posició d'estabilitat en el món universitari i de recerca, es multipliquen els sacrificis personals i els requisits professionals per intentar assolir aquesta posició estable (Caprile, 2012). Els resultats d'aquesta etapa s'utilitzen per a predir els mèrits que s'obtindran si s'estabilitza la persona. Les exigències professionals inclouen qüestions que dificulten la conciliació amb la vida personal i familiar, com la mobilitat geogràfica, la manca de temps de desconnexió i les llargues hores de feina, situacions que en alguns casos es veuen agreujades pels contractes precaris, la cultura de la competició constant, l'assetjament laboral i l'endogàmia. A tot ple-

gat se li afegeix el fet que la carrera acadèmica sol percebre's com a dissociada del món professional no-acadèmic, sobretot en països com Espanya, fet que dificulta la transició entre el doctorat o postdoctorat i l'àmbit no-universitari.

L'etapa de «l'hora punta» de l'acadèmia acostuma a coincidir amb l'edat fèrtil de la dona i crea un perjudici de gènere. Tant el retard de la maternitat, com la impossibilitat de seguir el ritme (social i laboral) a causa de l'embaràs, les baixes maternals i la major càrrega en el treball de la llar són algunes de les conseqüències nocives d'aquesta «hora punta» (Gallardo, 2021). Segons s'ha mostrat, de mitjana les dones que treballen al món acadèmic tenen menys fills que els homes en posicions similars. Al mateix temps, la probabilitat que la parella d'un home en l'acadèmia sigui una mestressa de casa és significativament més alta que en el cas de les dones, fet que afavoreix en gran mesura la carrera d'aquests homes.

A més, en el cas de les dones científiques, s'ha constatat que és més probable que estiguin aparellades amb persones que també treballen en el món universitari i de recerca (Cervia & Biancheri, 2017). Això genera el que en anglès s'anomena el *two-body problem*, és a dir, la dificultat que dues persones puguin aconseguir una plaça en una mateixa ciutat o a una distància raonable per mantenir una vida de parella i familiar. Per alleujar aquest problema, països com els Estats Units ofereixen places universitàries duals, en les quals es contracta a la parella de l'home o la dona que ha obtingut una plaça. Val a dir que la persona que ocupa la plaça «extra» sovint ha de viure amb l'estigma d'haver estat contractada *només* per ser la parella d'algú. En alguns casos, les dificultats provenen dels rols socials tradicionals que encara imperen. S'ha demostrat que, durant «l'hora punta» de l'acadèmia, les dones són més propenses que els homes a fer sacrificis personals, com deixar de banda la seva carrera per traslladar-se amb la seva parella a un altre país encara que les seves habilitats i perspectives professionals siguin comparables a les de la parella (Ackers, 2004).

Una altra dada significativa, apuntada per diversos estudis empírics i longitudinals, és que no existeixen evidències clares que les dones sense fills tinguin millors perspectives professionals que les dones amb fills en el món universitari i de recerca, o que obtinguin en major mesura posicions estables; és a dir que, en última instància, i més enllà de la maternitat, el gènere femení afegeix dificultats per avançar en la carrera acadèmica (Caprile, 2012). En canvi, el fet de tenir fills i un suport familiar sí que ha provat ser avantatjós en el cas dels homes —per exemple, en els processos de selecció augmenta la percepció que és una persona responsable i compromesa, mentre que en el cas de les dones provoca l'efecte contrari i es qüestiona la seva disponibilitat.

El fet d'assegurar la igualtat de sexes entre els membres dels comitès de selecció de personal no comporta una disminució del biaix implícit de gènere (Régner *et al.*, 2019); és més, s'ha mostrat que els biaixos de les avaluadores solen ésser més forts envers les dones que els homes i fins i tot més esbiaixats que els dels avaluadors masculins (Gvozdanović *et al.*, 2018). Així, s'ha creat una bretxa de gènere, on també hi contribueixen les dones amb

poder de decisió, caracteritzada per la metàfora de la *leaky pipeline* (canonada que goteja), que ve a simbolitzar la «fuga» constant i progressiva de les dones de la carrera acadèmica en les diferents etapes després del doctorat. En el següent apartat analitzem en detall el cas espanyol.

1. La carrera de les dones en el sistema universitari i de recerca a Espanya

En les últimes dècades, la carrera de les dones en el món acadèmic s'ha associat a l'efecte tissors, on s'observa una inversió entre la proporció dona-home després de l'obtenció del doctorat. És a dir, mentre que a l'etapa predoctoral existeix una majoria de doctorandes, la presència de les dones comença a disminuir a l'etapa postdoctoral. La diferència entre investigadors i investigadores augmenta cada vegada més a mesura que s'avança a posicions més elevades. Aquest efecte s'ha observat tant dins del sistema acadèmic espanyol, com en relació amb la mitjana europea, i té un impacte especialment important en el desenvolupament de la carrera de les investigadores joves, definides segons l'any d'obtenció del doctorat (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, 2021).

Des de la crisi econòmica del 2008, la diferència entre la proporció dona-home ha anat augmentant a Espanya fins a convertir-se ja no en un efecte tissors, sinó en una realitat encara més preocupant: l'efecte pinça. En aquest cas, la proporció dona-home és gairebé la mateixa durant el doctorat, però la diferència s'inverteix ja de forma significativa tot just després de defensar la tesi. Això significa que, en els últims anys, les dones que abandonen (de forma voluntària o involuntària) la carrera acadèmica després de defensar la tesi ha augmentat considerablement. Si ens fixem només en l'àmbit de la recerca, el passatge de l'efecte tissors a l'efecte pinça es pot observar clarament en les gràfiques elaborades entre 2004 i 2022 per la Comissió de Dones i Ciència del CSIC (Figura 1). S'han tingut en compte les diferents etapes de la carrera investigadora a Espanya a través de les categories presents al CSIC, representades a les gràfiques com: Predoc (Doctorands), Doctors (Postdocs), RyC (Investigador Ramón y Cajal), CT (Científic titular), IC (Investigador científic), PI (Professor d'investigació).

Com s'observa a la Figura 1, entre 2006 i 2008 s'havia aconseguit modificar en part l'efecte tissors, però a partir del 2010 es retrocedeix significativament. El 2014, la situació és inèdita respecte als deu anys precedents i per primer cop la proporció de dones que segueixen en la carrera acadèmica després de doctorar-se és significament inferior a la proporció d'homes. Aquesta diferència continua augmentant i, a partir del 2018, es passa de la gràfica de tissors a la de la pinça, tendència que ha quedat consolidada en les gràfiques del 2020 i del 2022. Aquesta situació, francament preocupant, mostra que les retalles de la crisi econòmica i la precarietat laboral han estat especialment devastadores per a la carrera investigadora de les dones i que aquest fet ha tingut un efecte durador, les conseqüències del qual s'observen en l'actualitat i, molt possiblement, tardaran anys a revertir-se.

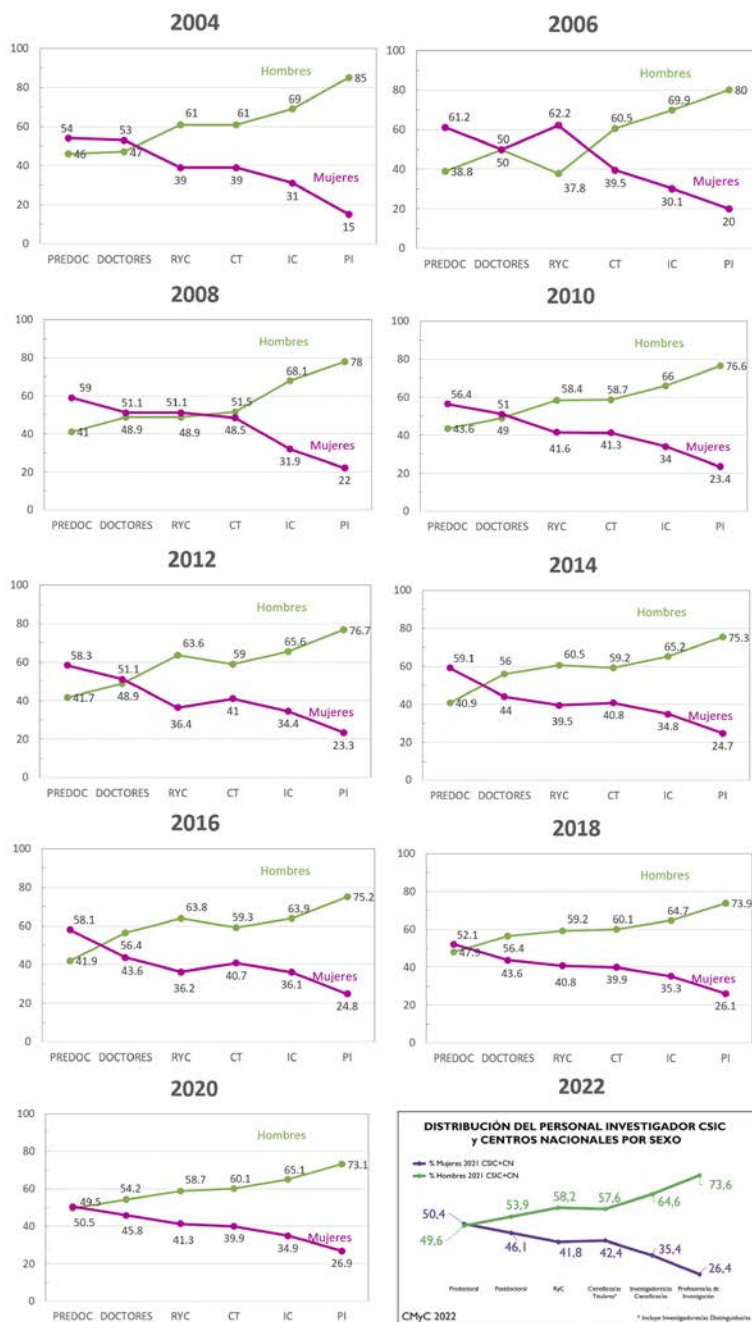


Figura 1. De l'efecte tisoros a l'efecte pinça en la carrera investigadora a Espanya. Gràfiques extretes dels informes de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC entre 2004 i 2022.

La Figura 2 ens mostra la distribució de percentatges dona-home al CSIC l'any 2023 per l'àrea d'humanitats i ciències socials. La proporció de dones és inferior en totes les categories excepte en la predoctoral. Destaca la poca presència de dones amb contractes Ramón y Cajal.

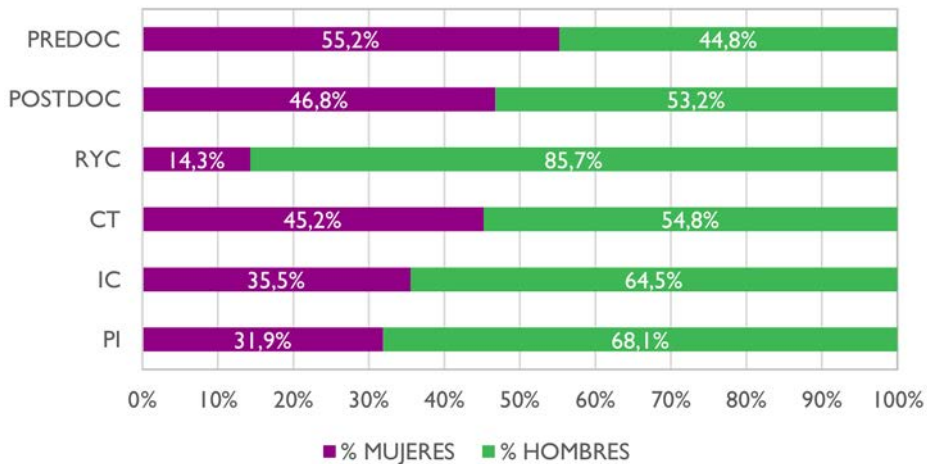


Figura 2. Distribució de dones i homes al CSIC l'any 2023 per categoria laboral en l'àrea d'humanitats i ciències socials. Extret de l'informe de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (2023).

La realitat és similar si, a part del CSIC, es tenen en compte les universitats públiques i privades espanyoles. Així ho mostra la gràfica (Figura 3) de l'informe *Científicas en cifras 2023*, elaborat per la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación i la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). En aquest cas, han dividit la carrera acadèmica a les universitats i els centres de recerca en quatre grups: Grup D (etapa predoctoral), Grup C (etapa postdoc, Ajudant doctor, Lector, Juan de la Cierva), Grup B (Ramón y Cajal, Contractat doctor, Agregat, Titular, Científic titular i Investigador científic), Grup A (Professor d'investigació i Catedràtic d'universitat). La gràfica obtinguda compara l'evolució de la distribució entre dones i homes en el personal acadèmic d'aquests grups a Espanya pels cursos 2018-19 i 2020-21 i es constata que no hi ha hagut una evolució. Durant el doctorat s'observa una proporció lleugerament superior d'homes, seguit d'una relativa igualtat a l'inici de l'etapa postdoctoral (Grup C). Ara bé, l'efecte pinça es consolida i va en augment des de llavors, fet que mostra, d'una banda, les dificultats de les dones per accedir a posicions estables o amb possibilitats d'estabilització, com les representades pel Grup B; i, d'altra banda, les dificultats que troben per culminar la seva carrera en les posicions més elevades de la carrera acadèmica (Grup A).

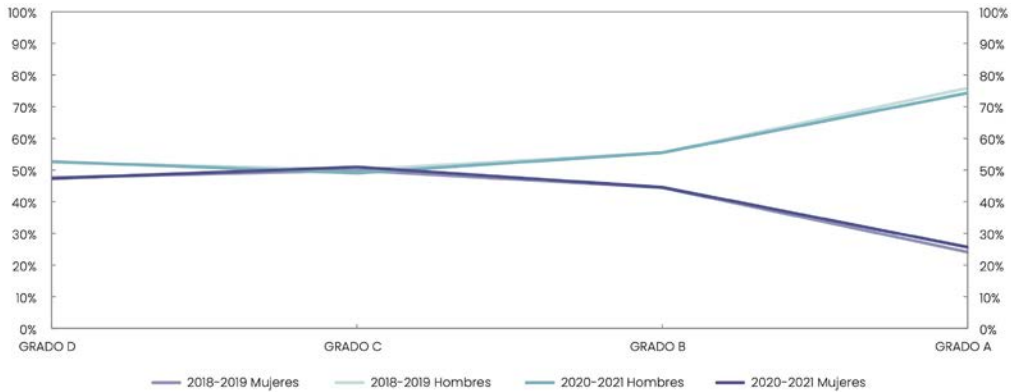


Figura 3. Distribució dona-home entre el personal acadèmic de les universitats públiques i privades i els centres de recerca a Espanya, cursos 2018-19 i 2020-21. Gràfica extreta de l'informe de la Unidad de Mujeres y Ciencia i la FECYT (2023).

La bretxa de gènere que ens mostren les gràfiques també és salarial. Segons un informe de 2023 del Ministerio de Universidades, a la universitat (i els centres de recerca) les diferències de gènere en els salaris es reflecteixen en el fet que les dones obtenen menys complements salarials lligats a l'obtenció de sexennis, quinquennis i triennis. Això suposa una diferència salarial del 19,1 % en relació amb els complements, la qual provoca una bretxa salarial mitjana del 12,7 % entre homes i dones, tenint en compte altres factors com l'antiguitat o els complements per ocupar certs càrrecs. L'informe conclou que existeix una bretxa salarial relacionada amb el gènere en la mesura en què l'obtenció de molts complements salarials depèn de l'avaluació dels mèrits de la recerca, la qual es veu afectada pel biaix implícit de gènere. La bretxa salarial és acumulativa i té un impacte significatiu al llarg de la carrera de les dones (De la Cal Barredo *et al.*, 2023).

Així doncs, el sostre de vidre és una realitat clara i tangible dins del sistema universitari i de recerca a Espanya. Alguns estudis han aconseguit calcular l'índex del sostre de vidre seguint les directives de la Comissió Europea i les *She figures* que elabora cada any, les quals presenten dades estadístiques sobre la situació de la dona en la recerca a Europa. En el cas espanyol ens podem tornar a basar en l'informe *Científicas en cifras 2023*. Per a calcular l'índex del sostre de vidre només s'han tingut en compte els Grups C, B i A, és a dir, entre el personal acadèmic que ja és doctor i la categoria de Catedràtic d'universitat i Professor d'investigació; s'exclouen, doncs, els doctorands. Un índex d'1 significa que no existeixen desigualtats entre homes i dones en les probabilitats d'ascens en la carrera. Una puntuació superior a 1 indica que les dones estan menys representades en el Grup A que en el conjunt de categories considerades (A, B i C), fet que significa que existeix un sostre de vidre o una dificultat per ascendir. Es calcula que l'efecte del sostre de vidre és major com més superior a 1 és l'índex obtingut. Segons les dades proporcionades per la FECYT i la Unidad de Muje-

res y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (Figura 4), la situació ha millorat de forma moderada entre els anys 2016 i 2021, passant d'un índex de sostre de vidre de 1,86 a 1,62, tenint en compte les diverses àrees de coneixement. En les humanitats, en el curs 2020-2021 aquest índex el situaven en 1,43 i era el més baix de totes les àrees, mentre que el més alt era 1,71 per a les Ciències socials.

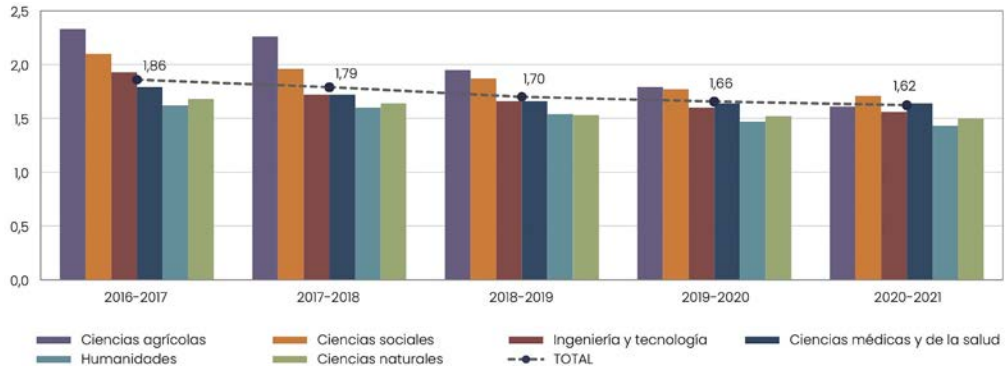


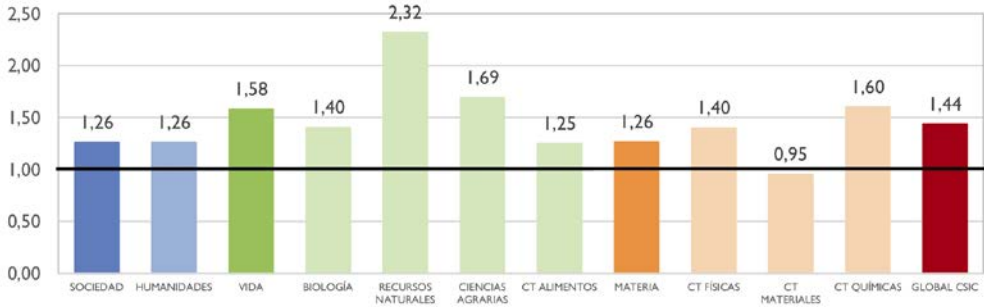
Figura 4. Evolució de l'índex del sostre de vidre en el sistema universitari i de recerca espanyol. Gràfica extreta de l'informe de la Unidad de Mujeres y Ciencia i la FECYT (2023).

El CSIC també ha calculat el seu índex de sostre de vidre, en aquest cas a partir de les categories de Científic titular, Investigador científic i Professor d'investigació, és a dir, només a partir dels contractes de funcionari i deixant de banda les categories d'investigadors postdoctorals i Ramón y Cajal (Figura 5). Les xifres de l'any 2022 indiquen un índex de 1,26 per a l'àrea d'Humanitats i Ciències socials, que han decidit unificar. El sostre de vidre més alt correspon a l'àrea de Recursos materials i l'única àrea on les dones no es veuen perjudicades és en la de Ciències i tecnologies materials, amb un índex de sostre de vidre de 0,95. La mitjana de totes les àrees és de 1,44, és a dir, un índex inferior a la mitjana d'1,62 observada en la Figura 4, on es tenen en compte tant les universitats espanyoles com el CSIC (Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, 2023).

Cal destacar que, segons les dades del CSIC, l'índex de sostre de vidre es va aconseguir reduir de forma clara entre els anys 2000 i el 2009, i s'ha mantingut relativament estable des de llavors. Si combinem les dades representades per les gràfiques de les Figures 1 i 4, podem concloure que des dels anys de la recessió econòmica les dones tenen més dificultats que els homes a l'hora d'accedir a posicions d'estabilitat en la carrera investigadora al CSIC, però que la situació ha millorat per a aquelles que arriben a consolidar-se com a Científiques titulars, donada la disminució de l'índex de sostre de vidre a partir d'aquesta etapa. Així doncs, malgrat que encara existeixin reptes per ascendir entre les categories de Científic titular i Professor d'investigació, el vertader repte es troba en l'etapa que va des de la defensa de la tesi doctoral a l'estabilització, moment en què s'ha constatat un marcat

$$\text{Índice de techo de cristal} = \frac{\frac{\text{mujeres (CT + IC + PI)}}{\text{total (CT + IC + PI)}}}{\frac{\text{mujeres PI}}{\text{total PI}}}$$

Índice de Techo de Cristal CSIC 2022



Índice de techo de cristal (2022) en las áreas globales y sub-áreas del CSIC

Evolución del Índice Techo de Cristal CSIC

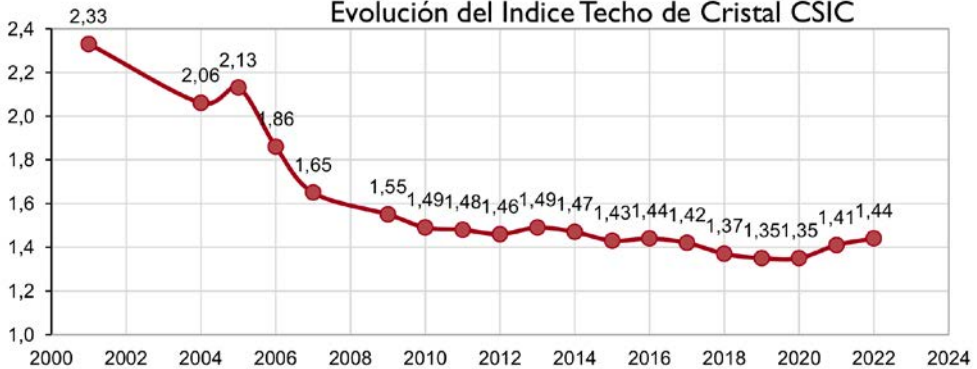


Figura 5. Índex del sostre de vidre al CSIC per àrees i la seva evolució entre els anys 2000 i 2022. Gràfiques extretes de l'informe de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (2023).

abandó femení i unes dificultats majors a les que enfronten els homes per avançar en la carrera.

Finalment, val la pena destacar les diferències dona-home existents, segons les dades de desembre del 2022, dins de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), al qual està afiliada la Societat d'Història de la Ciència i de la Tècnica (SCHCT). En aquest cas, trobem que les dones només representen el 20 % del total de persones numeràries, emèrites i corresponents de l'IEC, fins i tot en les seccions d'humanitats (26 %, Filosofia i Ciències socials; 22 % Filologia; 20 %, Història-Arqueologia). Tot plegat contrasta amb la xifra corresponent al personal laboral, majoritàriament administratiu, contractat per l'IEC, que ascendeix a un 69 % de

dones (Vaqué & Salicrú Lluç, 2022). Pel que fa a les societats filials de l'IEC, les dones representen només el 32 % de les presidències i estan presents en el 39 % de les juntes de govern. L'actual proporció de dones a la junta de govern de la SCHCT és del 32 % i l'equip de direcció està format per dues dones (secretària i tesorera) i un home (president). Cal destacar que dels cinc presidents que ha tingut la SCHCT dues han estat dones de 2009 a 2013, Mònica Rius Piniés, professora agregada de l'Àrea d'Estudis Àrabs i Islàmics del Departament de Filologia Semítica de la Facultat de Filologia de la Universitat de Barcelona i, de 2013 a 2018, Emma Sallent Del Colombo, professora llavors del Departament de Física Fonamental i, actualment, de la Facultat de Filosofia de la Universitat de Barcelona i membre del Grup de Recerca en Educació Superadora de Desigualtats (GRESUD).

2. Les polítiques públiques sobre dona i ciència

Els reptes i dificultats amb què es topen les dones per avançar, i sobretot consolidar-se, dins de l'àmbit acadèmic a Espanya podrien millorar gràcies a la implementació d'algunes polítiques públiques desenvolupades els últims anys. Des del 2021, la Comissió Europea exigeix que tots els organismes públics que sol·licitin finançament a través del pla de recerca i innovació Horitzó Europa tinguin plans d'acció per a la igualtat (Comissió d'Igualtat de l'IEC, 2022). El Regne Unit ha estat un dels països pioners en aquest aspecte. El 2005 es va establir el programa Athena SWAN (Scientific Women's Academic Networks) que des del 2006 ofereix incentius econòmics per pal·liar les desigualtats de gènere en la recerca. Les institucions adherides a aquest programa s'han de comprometre a crear plans d'acció que garanteixin la igualtat de gènere en les carreres científiques en diferents aspectes, des de la mitigació del biaix de gènere dins de la cultura acadèmica, a l'afavoriment de la conciliació entre la vida laboral i la personal.

Anàlisis recents han mostrat que el programa Athena SWAN ha obtingut resultats positius a l'hora d'afavorir que les dones obtinguin finançaments i liderin projectes, tot i que l'impacte ha estat major en categories intermèdies (*mid-level leaders*) que en les posicions de direcció o *senior leader* (Ovseiko *et al.*, 2020). També s'ha aconseguit millorar els ambients de feina i disminuir els biaixos de gènere gràcies a la conscienciació, tant per part d'homes com de dones, sobre qüestions com ara la discriminació que poden patir les dones en els processos d'avaluació i promoció, i en relació amb les responsabilitats familiars i de cura. Aquest fet ha permès implementar canvis estructurals que milloren la situació. Ara bé, els participants del programa Athena SWAN han qüestionat que aquests canvis puguin ser realment efectius si no van acompanyats de transformacions socials i culturals en un sentit ampli, més enllà de l'àmbit acadèmic (Ovseiko *et al.*, 2017).

Pel que fa a Espanya, des de la Llei orgànica 3/2007 (22 de març) i la Llei 14/2011 (1 de juny), les universitats i centres de recerca estan obligats a comptar amb plans d'igualtat. La recent Llei de Ciència, Tecnologia i Innovació (Llei 17/2022, 5 de setembre, que modifica la Llei 14/2011) inclou un apartat dedicat a la igualtat de gènere en el sistema de I+D+i.

D'aquesta manera, es vol fomentar l'adopció de mesures per afavorir la perspectiva de gènere i el progrés de les dones en la carrera científica. Segons es resumeix en l'informe *Científicas en cifras 2023*, les mesures concretes que vol implementar la nova Llei de Ciència en relació amb el gènere persegueixen els següents objectius:

- Reforçar l'obligació institucional de posar en marxa plans d'igualtat i, com a novetat, obligar a implementar protocols específics en relació amb l'assetjament sexual i la discriminació laboral segons el sexe, els quals s'avaluaran anualment.
- Fomentar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i que no es penalitzi el personal amb més dedicació a les cures.
- Ampliar els drets i permisos laborals en relació amb el temps dedicat a les cures.
- Implementar mesures per estimular la presència de les dones en equips de I+D.
- Garantir una composició femenina d'un mínim del 40 % en els comitès d'avaluació de personal i dels premis.
- Obligar a incorporar mesures per erradicar el biaix de gènere en els processos de selecció de personal i d'avaluació de la recerca.
- Diferenciar per gènere les dades del Sistema de Informació de Ciencia, Tecnología e Innovación (SICTI) per poder avaluar l'impacte de les mesures citades.
- Reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en els àmbits d'investigació i transferència dels coneixements, obligant a incorporar aquesta perspectiva en els projectes de recerca.

Segons s'ha pogut observar des del Ministerio de Ciencia e Innovación, actualment més del 85 % dels d'organismes del sistema universitari i de recerca espanyol compten amb els seus respectius plans d'igualtat a partir dels quals s'intenten fomentar les mesures citades. En concret, 94,4 % de les universitats públiques, 73,1 % de les privades i 75 % dels Organismes Públics d'Investigació (OPIs) disposen d'aquests plans. Des de les institucions s'elaboren informes periòdics que permeten avaluar la situació de les dones, alguns dels quals ja hem anat comentant. Aquests informes són duts a terme per les comissions d'igualtat i gènere de les respectives institucions, les quals val a dir que en la majoria de casos estan formades només per dones o per una majoria femenina. El present informe no és una excepció en aquest aspecte. Si bé en un inici vam plantejar la possibilitat, o fins i tot la necessitat, d'organitzar una comissió mixta, al final vam decidir que el tipus de metodologia emprada (la qual presentem tot seguit) requeria una comissió femenina. El problema de les comissions no-mixtes sobre gènere és que es pot donar a entendre que la igualtat de gènere és un repte que concerneix únicament les dones, o que són elles les que han de trobar-hi solucions.

En qualsevol cas, la tasca que es duu a terme des d'aquestes comissions és fonamental tant pel que fa a la conscienciació social com a la recollida i l'anàlisi de dades, a partir de les

quals es poden començar a desenvolupar les polítiques públiques i implementar els plans d'igualtat. Segons les últimes dades de la Unidad de Mujeres y Ciencia (Ministerio de Ciencia e Innovación) y de la FECYT, més del 76 % de les universitats i centres de recerca a Espanya han implementat mesures institucionals relatives a la igualtat de gènere. Es calcula que un 85 % de les noves mesures han afavorit la conciliació entre la vida personal i la laboral, entre les quals s'inclouen la flexibilitat horària, la possibilitat de fer una jornada laboral contínua, escollir torns per motius familiars o disposar de permisos per acompanyar familiars a visites mèdiques, entre altres. En l'últim any, també han augmentat les accions i campanyes en contra de l'assetjament sexual i per raó de sexe, de manera que el 96 % de les universitats públiques i el 80,8 % de les privades disposen de protocols d'actuació.

Des de la Comissió d'igualtat de l'Institut d'Estudis Catalans, com des d'altres organismes europeus, s'han promogut mesures per erradicar el llenguatge sexista en les publicacions internes i externes produïdes per l'IEC. S'assumeix que el llenguatge és un reflex de la cultura i la societat i, per tant, influeix en la percepció de la realitat. Entre d'altres qüestions, es busca evitar l'abús del masculí genèric, defugir de l'ús sistemàtic de referents masculins i evitar els estereotips sexistes. Des del 2022, l'IEC redacta els seus textos i comunicats de premsa basant-se en el capítol «El sexisme en el llenguatge» del *Manual d'estil. La redacció i l'edició de textos* (Mestres et al., 2019) i en la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* (2011). D'aquesta manera, s'espera respectar la diversitat de gènere en les comunicacions institucionals.

Des de la Societat Catalana d'Història de la Ciència i la Tècnica també s'han dut a terme iniciatives que volen reflexionar sobre el biaix de gènere i el paper de les dones en la ciència i la seva història. Cal destacar el treball de Mar Rivera com a part de la iniciativa «FEM ciència?», on s'entrevisten historiadores de la ciència a nivell internacional i es dona a conèixer tant la seva recerca com les seves opinions en qüestions relacionades amb la investigació i el gènere. La iniciativa va començar el curs 2020-21 en el marc d'unes pràctiques del Màster en Història de la Ciència i la Comunicació Científica (Institut Interuniversitari López Piñero), sota la supervisió i el suport de Josep Simon (UV), Ignacio Suay (UV) i Júlia Massó (periodista lligada a la SCHCT). Actualment, «FEM ciència?» compta amb 17 entrevistes disponibles a través de canals com YouTube. El 2023, l'IEC va atorgar un finançament per subvencionar aquesta iniciativa en la seva tercera temporada. Defugint les dates commemoratives com la de l'11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència), «FEM ciència?» ofereix una visió de les pràctiques quotidianes de les historiadores de la ciència i aprofundeix en alguns dels reptes pendents en la carrera acadèmica de les dones.

3. Una metodologia qualitativa: el grup de discussió

Com hem avançat a la introducció, el propòsit de la nostra investigació és analitzar els reptes i les dificultats que troben les historiadores de la ciència pel desenvolupament de la seva carrera en els territoris de parla catalana. Després de valorar diferents aproximacions per

abordar aquesta qüestió, vam optar per utilitzar una metodologia qualitativa, la qual ens permetia enfrontar-nos al problema en la seva complexitat. En lloc de triar opcions més restrictives, com ara els qüestionaris tancats, vam decidir organitzar un grup de discussió. Aquesta tècnica de recollida de dades permet accedir a les opinions i percepcions de les persones i contrastar-les amb la resta de participants a través de l'intercanvi col·lectiu. Els grups de discussió han estat utilitzats recentment en informes per valorar els factors que incideixen en la trajectòria laboral de les investigadores a Catalunya, com ara a l'estudi *Dones i Ciència a Barcelona*, elaborat l'any 2022 per l'Ajuntament de Barcelona. Segons aquesta investigació, perquè un grup de discussió sigui factible ha d'estar format per entre vuit i deu persones seguint uns criteris d'heterogeneïtat.

En el nostre cas, vam concloure que era necessari reunir un grup d'historiadores de la ciència amb experiència laboral en els territoris de parla catalana de diferents edats i situacions familiars, que fos representatiu de les trajectòries dins i fora de l'acadèmia, anés des de doctorandes endavant, i englobés els diferents àmbits de la història de la medicina, la ciència i la tècnica en la seva diversitat. Seguint aquests criteris, es van contactar 14 historiadores de la ciència, de les quals 12 van acceptar participar en la iniciativa. Se'ls va informar que durant tot el procés es garantiria el seu anonimat i que a l'informe final no es citarien noms d'institucions o de terceres persones. Per tal de garantir la diversitat geogràfica de les participants es va optar per un grup de discussió en format virtual.

Per a facilitar l'intercanvi vam elaborar un guió, el qual el lector trobarà a l'Annex, amb preguntes obertes al voltant de quatre grans temes: 1. Producció acadèmica: investigació, docència, administració; 2. Referents, xarxes de suport i formes de lideratge; 3. Conciliació de la vida personal i laboral; 4. Condicions laborals i alternatives fora de l'acadèmia. Més endavant presentem en detall els continguts i resultats d'aquests blocs.

Es va calcular que la discussió duraria unes dues hores i vam acordar que cadascuna de les autores d'aquest informe moderaria un dels blocs durant mitja hora. Vam compartir el guió i les preguntes amb suficient antelació amb les participants de manera que poguessin reflexionar sobre els diferents temes de forma anticipada, sense assumir que les preguntes plantejades fossin exhaustives o cobrissin tot l'espectre de temes possibles.

Finalment, 9 persones de les 12 que havien acceptat participar es van poder reunir de forma virtual. A aquelles que no es van poder connectar se'ls va donar l'opció que enviessin els comentaris que creguessin convenients per escrit, a partir del guió elaborat, per tenir-les en compte a l'hora d'elaborar l'informe. El grup de discussió que es va poder reunir va estar constituït per 9 historiadores de la ciència entre els 30 i els 70 anys, que treballen (o han treballat) dins i fora de l'acadèmia en diversos territoris de parla catalana i tenen diferents situacions familiars, incloent-hi la cura de nens petits i altres familiars. Com ja s'ha esmentat, a nivell investigador representaven els àmbits de la història de la medicina, la ciència i la tècnica en la seva diversitat. Les que treballen actualment en el món acadèmic reunien doctorandes, investigadores postdoctorals, professores associades i professores titulars. Algu-

nes participants presentaven trajectòries mixtes i havien treballat tant dins com fora de la universitat i els centres de recerca.

La durada de la discussió va ser de dues hores i mitja i va ser gravada. La gravació va permetre dur a terme una transcripció automàtica per facilitar el resum de la discussió dels temes tractats, els quals abordem seguidament.

4. Resultats del grup de discussió. Producció acadèmica: investigació, docència, administració

En aquest bloc es van explorar les possibles diferències de gènere en la distribució de tasques acadèmiques i extraacadèmiques, en l'obtenció i valoració de mèrits per la producció científica, sigui en forma de projectes, publicacions, premis o llocs de feina, i en l'elecció dels temes de recerca.

4.1. Distribució de tasques i suport de l'equip

Les entrevistades estaven d'acord que existeix un clar biaix de gènere a l'hora d'assumir tasques extraacadèmiques i voluntàries, no reconegudes acadèmicament, com tasques administratives i organitzatives.

Sobre els possibles motius, algunes entrevistades argumentaven que les dones generalment «no saben dir que no», o que, en qualsevol cas, els costa més dir que no que als homes a l'hora d'assumir aquest tipus de feines. Una entrevistada esmentava que «els homes structuren la carrera de forma més estratègica que nosaltres», amb la qual cosa diuen que no amb més facilitat i freqüència a tasques no reconegudes acadèmicament. Una altra entrevistada insistia que no només es tracta de dir que no, sinó que simplement es dona per suposat que són les dones les que s'acabaran encarregant d'aquestes feines. En un dels casos, aquest desequilibri arriba a l'extrem que l'entrevistada, en exposar una experiència anterior, afirmava que «la feina administrativa requeia completament sobre dones i, a més, doctorandes. Es donava per fet i no era negociable, perquè estàvem en el rang més baix».

Cal destacar la varietat d'aquestes tasques invisibles en el currículum acadèmic i que generalment assumeixen les dones, que van des de tasques administratives al fet de regar les plantes de l'oficina. En aquest sentit, una entrevistada esmentava que:

Si havíem d'organitzar activitats, gairebé sempre érem les dones que ajudàvem en coses d'administració, a col·locar carpetes, a col·locar coses... no sé si és qüestió que érem moltes, però sí que passa que, fins i tot a l'oficina, s'espera, és natural, que siguem les dones que tinguem més cura de les plantes, de si ha quedat alguna cosa a la nevera...

Pel que fa a la gestió d'equips, algunes participants remarcaven que han de fer front a l'expectativa de ser elles les que s'encarreguin de la socialització i l'organització d'esdeveniments (reservar àpats, allotjament i viatges). Aquesta divisió sobre la base del gènere de les

tasques administratives relacionades amb la recerca perdura avui dia, si bé cada vegada hi ha una conscienciació més gran del tema.

A més d'una distribució desigual de tasques, el que havien notat algunes entrevistades és una actitud paternalista en certs entorns de feina. Alguns homes tendeixen a «aconsellar-te, a dir-te com es fan les coses, com si no fossis capaç d'actuar pel teu compte». Fins i tot, en un cas, s'havia donat la circumstància que a una entrevistada li havien demanat de fer una tasca i que a la vegada s'havia demanat a un home que fos l'avaluador d'aquella tasca, en lloc de confiar en la seva pròpia experiència per demostrar que n'era capaç.

4.2. Reconeixement de mèrits acadèmics

Quant al reconeixement de mèrits, val a destacar que generalment cap entrevistada s'havia sentit discriminada en la valoració de les seves publicacions pel fet de ser dona, ni havia tingut problemes amb coautories.

El que sí que havia detectat una historiadora és que, tot i que la seva carrera ha estat reconeguda i secundada per totes i tots els seus col·legues, tenia la sensació que els reconeixements com invitacions a congressos o a formar part de comitès editorials arriben més tard, quan la carrera de la dona està més consolidada. En canvi, en la seva opinió, aquestes mostres de reconeixement haurien d'ajudar precisament a la consolidació de la carrera. En aquest sentit, afirmava que «a alguns col·legues masculins, els reconeixements aquests els arriben abans. I no és per la producció científica, sinó per una qüestió de gènere».

El que també es constatava és que les dones, de forma generalitzada, esperen molt més a presentar-se a premis i places que els homes. Això té a veure amb la confiança de les dones en elles mateixes. En aquest sentit, una entrevistada compartia l'experiència d'una directora de tesi amb altres doctorands i doctorandes:

Ella notava que els seus doctorands ja sabien que eren bons, però a les doctorandes els hi havia de recordar molt que sí que valien. Per exemple, quan arribava el moment de triar el tribunal [per la defensa de la tesi], els nois apostaven pels professors més *top* en el seu àmbit, però les noies apostaven per membres de tribunal no tan *top*, no tenien tanta ambició com ells. Hem de ser conscients d'aquestes coses.

Aquesta experiència va ser reafirmada per les altres entrevistades, que esmentaven que «la psicologia de gènere ens afecta a la feina». Fins i tot, en un cas, es declarava que:

Jo soc la meva pitjor enemiga. Jo m'he de recordar que sí que puc. Faig una autocrítica molt dura, tinc la síndrome de l'impostor. He de lluitar cada dia amb mi mateixa. Són els de fora els que m'animen.

4.3. Quota de gènere i discriminació positiva

Quant a la quota de gènere en la composició de tribunals o comitès, les historiadores no destacaven haver-s'hi vist afectades i haver estat cridades més vegades que els seus companys homes a formar part d'aquests òrgans pel fet de ser dones. Ara bé, una de les entrevistades esmentava que, tot i que la inclouen a tribunals de tesi, només apareix com a suplent, així que en general no li toca participar en la defensa i no s'obté el mateix reconeixement que els membres dels tribunals que prenen la paraula, encara que la feina de llegir-se la tesi doctoral i redactar un informe s'hagi de fer igualment. Com en altres casos, aquesta mena de feina es veu invisibilitzada.

En relació amb la discriminació positiva, una de les participants destacava que el fet de ser dona li havia jugat a favor seu perquè li concedissin un contracte per fer la tesi en un determinat grup de recerca, sense posar en dubte els seus mèrits acadèmics. En aquest sentit, opinava que ser dona també implica avantatges i que és positiu que cada vegada hi hagi més consciència de la discriminació cap a la dona.

Ara bé, les entrevistades matisaven de forma generalitzada que si hi ha discriminació positiva és perquè hi ha discriminació. I que aquesta discriminació positiva no ajuda necessàriament al fet que sigui més fàcil ser dona en aquests contextos, i més quan més s'avança en la carrera acadèmica i més augmenten les dificultats, com s'ha vist a la introducció, mitjançant els efectes de tissors i de pinça i el sostre de vidre. L'abisme entre la proporció d'homes i dones en el món acadèmic és tan gran que aquestes mesures són imprescindibles. Però a la vegada, diverses entrevistades notaven que la discriminació positiva genera comentaris discriminatoris cap a les dones per part de persones que posen en dubte que hagin accedit a certes posicions per mèrits propis.

En aquest sentit, una historiadora comentava que, en el cas de les càtedres, s'està potenciant que siguin dones les que arribin a ser catedràtiques, i que això genera comentaris per part d'homes com «la hi han donada perquè era una dona», o «presenta-t'hi perquè ara és més fàcil perquè ets una dona». Una altra entrevistada també compartia la vivència d'aquest tipus de comentaris en les primeres etapes de la carrera i expressava que són comentaris que generen inseguretats, ja que impliquen «indirectament que tu estàs allà perquè has nascut dona i no pel que hagi pogut aportar. Fan disminuir la confiança en allò que estàs fent a nivell científic».

Amb tot, es constata que no només s'és lluny d'eliminar la diferència entre la proporció d'homes i dones en el món acadèmic, sobretot més enllà de l'etapa doctoral, sinó que a més les dones han de fer front a comentaris discriminatoris que minen la seva confiança en els seus propis mèrits quan s'apliquen mesures de discriminació positiva per equilibrar la situació.

4.4. Dimensió de gènere en la recerca

En relació amb el fet de si ser dones condiciona els temes de recerca, hi havia vivències diverses. Algunes de les historiadores afirmaven que no s'han sentit condicionades a l'hora de

tractar qüestions de gènere pel fet de ser dones, tot i que ho tenen present. També existeix el cas contrari: una de les entrevistades s'ha vist forçada a dedicar-se a temes de gènere, quan aquests mai havien estat la seva motivació. Aquesta circumstància afecta no només la seva recerca acadèmica, sinó també s'ha vist empenya a donar xerrades divulgatives sobre dona i ciència i a formar-se en el tema pel fet de ser dona.

En relació amb aquest fet, les historiadores es qüestionaven si dates com el Dia de la Dona i la Nena en la Ciència (11 de febrer), en què les dones són cridades a fer múltiples xerrades, vídeos, fotografies promocionals..., són productives o contraproductives, ja que sembla que el reconeixement només duri 24 hores. Una de les entrevistades reivindicava que la qüestió de gènere no es tracti de forma separada, sinó integrada, de forma natural, dins els temes de recerca.

En qualsevol cas, es comentava que la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca és una qüestió que normalment se'ls hi exigeix o es delega a les dones en els projectes de recerca i les publicacions, fins i tot a aquelles que no treballen sobre gènere. Per tant, és una qüestió no justificada per la pròpia recerca, sinó per la condició de ser dones. En canvi, «els col·legues masculins no tenen tanta necessitat d'incloure la perspectiva de gènere».

5. Referents, xarxes de suport i formes de lideratge

Aquest bloc tracta sobre com les historiadores de la ciència de diferents generacions i actualment en diferents posicions han desenvolupat les seves relacions laborals i personals en l'àmbit de l'acadèmia i en altres llocs de treball. Se'ls va preguntar sobre les possibles figures de referència, tant masculines com femenines, i com havien influït en les seves carreres. També se'ls va qüestionar sobre l'existència o no de referents femenins en la formació i en el desenvolupament de les carreres científiques, i sobre la importància dels mentors i mentores en la formació acadèmica i les xarxes de suport. Es va constatar que els espais acadèmics es troben encara sota els cànons masculins i el biaix de gènere, fet que dificulta la visibilitat de les dones i la seva recerca. Finalment, es va abordar la qüestió de les noves formes de lideratge, les quals busquen transformar els sistemes fins ara predominants, que s'han associat a una acadèmia masculinitzada.

5.1. Figures de referència

La figura de referència és entesa com l'exemple que mostra a les noies com una dona pot fer una carrera acadèmica i científica. En l'àmbit de la ciència, els referents de dones investigadores han estat escassos, malgrat l'augment, en les últimes dècades, de les reivindicacions del paper de les científiques en el món de la recerca i els descobriments científics. La majoria d'entrevistades no van parlar gaire sobre aquest tipus de models en les seves experiències. Van assenyalar que sempre hi ha hagut més referents masculins que femenins, però els pocs femenins que han pogut tenir les van impactar més, justament per la seva poca presència.

Actualment, aquesta situació s'està equilibrant, cada vegada hi ha més dones que funcionen com a referents gràcies als esforços que es fan per donar-los visibilitat mitjançant diferents fórmules. Per exemple, una de les historiadores va parlar de la fórmula d'incloure els noms i cognoms de les dones científiques i acadèmiques directament en els textos dels treballs i no a les notes, les quals moltes vegades no es llegeixen. Aquesta és una altra acció individual que completa les polítiques públiques desenvolupades els últims anys a Europa i Espanya per combatre les dificultats que troben les dones per avançar i consolidar-se dins l'àmbit universitari i de la recerca, com s'explica a la introducció.

5.2. Els mentor/es en la formació acadèmica i les xarxes de suport

El mentor o mentora té un paper rellevant en la formació i sobretot en el desenvolupament de la vida acadèmica de les investigadores. Aquesta figura té un paper de guia, no només en el vessant de la recerca amb ajuda i suport, sinó també en facilitar la integració de la persona en les xarxes de suport professional d'àmbit informal (per exemple, durant els congressos). Les participants del grup de discussió van assenyalar la dificultat de teixir relacions socials quan s'és dona, i més si s'és jove, en ambients on gairebé sempre impera una majoria masculina, com és el cas de la història de la ciència. La interacció en grups on la majoria dels col·legues són homes és difícil, un exemple clar d'aquesta situació és el cas de les disciplines STEM.

Les historiadores consultades són de diferents generacions, però moltes van estar d'acord que quan el mentor és home és més probable que tingui una actitud paternalista. Segons l'opinió d'una de les participants, als homes els agrada donar consells i no sempre des d'una posició d'iguals, sinó de superioritat. Al llarg de la seva carrera, algunes de les entrevistades s'han trobat amb mentors i superiors que fins i tot s'atrevien a fer comentaris sobre el comportament de les dones i la seva manera de vestir, comentaris que no s'atrevien a fer a un altre home.

Quan el cap o líder d'un equip és una dona és més probable que s'estableixi una relació de mentora amb les altres dones investigadores. Malgrat que, segons els testimonis del grup, una bona relació amb els mentors no depèn de si aquests és home o dona, sinó que depèn molt de la persona. Tot i que algunes han tingut experiències dolentes treballant sota la supervisió d'una dona, en general també s'han sentit més ajudades quan han estat amb mentores. Les mentores animaven les noies a aspirar a més, a atrevir-se a més, i a pensar més enllà del fet de generar coneixement. Des de la perspectiva de les entrevistades que també són mentores i que participen de l'àmbit de l'ensenyament, van destacar haver intentat, com a professores, incentivar a les alumnes de les carreres de ciències i animar-les, en definitiva, a ser científiques.

5.3. Els espais acadèmics masculinitzats

La cultura acadèmica fa referència a la manera com es relacionen els investigadors i investigadores en la seva vida laboral i com aquest model de comportament ha condicionat els espais

acadèmics. Les relacions laborals i personals en els congressos, debats, seminaris, reunions, etc., són llocs on ha predominat fins ara un comportament masculinitzat. Com explicava una de les historiadores, aquest comportament s'associa a una actitud masculina, com parlar més fort, expressar-se sense vacil·lacions i posar-se davant de tothom per tal de ser el centre d'atenció. Aquest és un model on l'investigador es caracteritza per mostrar una gran seguretat i confiança en si mateix, fet que comporta la tendència a sobreestimar les pròpies competències, a argumentar des de la convicció i a sobrevalorar la seva preparació acadèmica.

Moltes vegades l'actitud de les investigadores és la contrària, això fa que la seva participació sigui menys visible i, per tant, menys reconeguda. Algunes de les entrevistades van explicar les seves inseguretats a l'hora de parlar en aquests espais acadèmics. Quan han volgut intervenir o preguntar s'han reprimat a elles mateixes. La inseguretat interioritzada, la dificultat per expressar-se en públic, d'aixecar la veu... Tot això els fa rumiar si és correcte o adient la pregunta i, inclús, es posen nervioses abans de fer-la. Moltes tenen «la sensació constant de no ser prou, de no saber prou, ni per liderar, ni per fer preguntes». Aquesta postura en el camp de la psicologia s'ha anomenat la síndrome de l'impostor.

Com s'ha vist en altres grups de discussió sobre dones, ciència i recerca, com ara el dut a terme per l'Ajuntament de Barcelona l'any 2022, la síndrome de l'impostor és un problema generalitzat entre moltes investigadores. La manca de seguretat en les pròpies capacitats i la falta de confiança no és una característica inherent al gènere femení, però sí que ha provocat que algunes investigadores hagin trobat més dificultats per ascendir en les seves carreres acadèmiques. Una realitat que es manifesta també quan les dones han d'ocupar un lloc de lideratge o coordinació.

5.4. Formes de lideratges masculins i femenins

Les formes de lideratge masculinitzades en els àmbits de la recerca i el món laboral en general s'associen a una manera de comunicació agressiva, taxativa i també competitiva. Les persones que lideren tenen la veritat i en alguns casos ni escolten als subordinats. Fins ara aquest ha estat l'estil de lideratge predominant en molts àmbits científics, però algunes dones investigadores, i també alguns homes, han intentat transformar aquests tipus de lideratge en formes més amables i dialogants.

Algunes historiadores d'aquest estudi són un exemple d'aquesta transformació. Les seves experiències es troben en diferents àmbits laborals, però van coincidir que en els llocs de feina on hi ha homes en posicions consolidades es fa més difícil canviar les maneres de treballar i sobretot de liderar.

Les participants en una posició de lideratge han intentat transformar les formes de treballar, apostant per maneres sense jerarquies tan estrictes, de treball en conjunt i actituds més obertes al diàleg, demanant opinions, consells i passant per alt els egos personals. De fet, diverses de les historiadores van afirmar que la paraula «liderar» no els agradava i preferien utilitzar la paraula «coordinar». Una coordinació que cerca la col·laboració de la gent

sense passar per la imposició, tot buscant millorar el grup de recerca, la institució, el lloc de treball, etc. O sigui, fer una feina pel bé comú i no pels interessos personals d'algú que només busca reafirmar-se en la seva posició.

En el tema del lideratge, moltes dones tenen tendència a infravalorar-se, com ja hem assenyalat en relació amb la síndrome de l'impostor. Per exemple, una de les historiadores va afirmar: «No he liderat mai res, sempre que m'ho han proposat m'ha semblat que no hi estava preparada», obviant que actualment és la cap d'un projecte de recerca. No se sap si és una tendència adquirida, però les participants constataven que molts homes saben vendre's molt millor, fet que té un impacte en l'obtenció de places i finançaments. Aquesta qüestió ha estat apuntada per diversos estudis i organismes, com ara l'European Research Council, els quals han intentat buscar estratègies d'avaluació que limitin la tendència observada entre les candidates a infravalorar-se i no saber vendre els seus mèrits tan bé com els homes.

Segons les entrevistades, en la recerca les dones busquen sovint la participació conjunta en les tasques d'investigació i en les publicacions. Si es troben en posicions privilegiades, intenten donar suport i facilitar oportunitats a altres dones. Malgrat tot, el biaix de gènere continua vigent tant en lideratges masculins com femenins. Per exemple, quan es demana a les subordinades dels grups de recerca que facin altres tasques extraacadèmiques, com ara les administratives, degut, sobretot, al fet que a les dones investigadores se'ls atribueixen un seguit d'habilitats i competències en què són suposadament superiors als seus col·legues masculins, com ara competències organitzatives, pedagògiques, de gestió emocional, etc.

El biaix de gènere es repeteix al llarg de la carrera acadèmica. Algunes de les entrevistades destacaven que en acabar el doctorat i començar a ocupar posicions no consolidades, des d'investigadores postdoctorals a professores associades, s'han trobat amb l'efecte tisoreres, com s'explica a la introducció. A mesura que es va ascendint i disminueix el nombre de dones en posicions superiors, l'actitud generalitzada és pensar que és un home l'autor que hi ha darrere del treball, del llibre, del projecte... D'aquí la importància de citar les autores mitjançant noms i cognoms. Segons les entrevistades, el biaix de gènere ha continuat afectant la seva activitat com a investigadores després de la tesi, de manera que sempre les col·loquen en categories inferiors a les que en realitat ocupen. Per exemple, quan expliquen la seva recerca a persones que no coneixen la seva posició laboral es tendeix a pressuposar que estan parlant de la tesi doctoral, percepció alimentada pel fet que s'associï les dones al doctorat però no a etapes posteriors de la carrera. Pressuposar que es troben en categories inferiors a les que ocupen és una constant, i això els hi ha passat tant amb homes com amb dones en posicions superiors.

6. Conciliació de la vida personal i laboral

El tercer bloc cercava discutir la conciliació entre la vida personal i la laboral, tot plantejant els avantatges i limitacions del camp de la història de la ciència en relació amb les carreres científiques de les dones que treballen en entorns com el laboratori. Les entrevistades van

ser preguntades per l'equilibri entre la vida professional i la personal, per la flexibilitat horària i el teletreball, i per qüestions com ara les estades a l'estranger, sobretot durant l'etapa postdoctoral. Les seves respostes van tractar temes relacionats amb la maternitat i les cures, la dificultat de conciliar la investigació amb feines fora de l'àmbit acadèmic, i la cultura de la urgència que caracteritza el món de la recerca. Es va intentar reflexionar sobre possibles solucions per facilitar-ne la conciliació.

6.1. La maternitat i les cures

Segons les participants, la qüestió de les cures és on les desigualtats de gènere es fan més evidents. Totes ressaltaven que, d'alguna manera o altra, la conciliació es veu afectada per la condició de dona. La maternitat emergeix com un tema important en aquest sentit, tot i així, el treball de cures no està limitat als fills, ja que en general es tenen altres tipus de persones dependents a càrrec, com ara els pares i altres persones properes, sobretot si tenen malalties cròniques o de llarga durada.

En els casos en què es va optar per ser mare, es va destacar la importància de la flexibilitat horària com un avantatge per poder dedicar-se a la investigació. Al contrari de les feines de laboratori i altres carreres científiques, dedicar-se a la història de la ciència en el món acadèmic els ha resultat una bona opció donada la flexibilitat horària que ofereix, la qual els permet conciliar més fàcilment la maternitat i les cures amb la feina, cosa que no havien pogut fer (o no poden fer) tan satisfactòriament amb les feines fora del sistema universitari i de recerca, on la implicació dels avis i les àvies és més important per facilitar la conciliació.

Les dinàmiques positives d'equip també faciliten la conciliació entre allò personal i allò professional. Les entrevistades citen exemples de dones que han pogut complir els seus objectius en les dues esferes gràcies al suport que han rebut per part de les seves companyes i companys de feina. Qüestions com la publicació conjunta d'articles i la repartició de la càrrega laboral permeten que es pugui fer front amb més facilitat a les dificultats que poden sorgir a l'hora d'intentar conciliar la maternitat amb el treball acadèmic.

Tot i així, la qüestió de les cures pot ser limitant. Per a moltes, la «càrrega mental» que acompanya ser dona i haver d'encarregar-se de la vida domèstica, a més a més de la feina, genera una sobrecàrrega de treball invisible que moltes vegades no s'aprecia i que dificulta la conciliació entre els àmbits personal i laboral. De fet, l'àmbit familiar segueix suposant un esforç de gestió per a moltes dones que acaba esdevenint esgotador. Això pot tenir conseqüències negatives, on la dona té una sensació de culpa constant, ja sigui per no dedicar prou temps a les persones al seu càrrec (fet que la duu a pensar que no és bona mare, bona filla o bona parella), o per no dedicar prou temps a la feina (fet que li fa sentir que no està treballant prou i que s'està quedant enrere en la carrera professional respecte als seus companys).

Aquesta diferència també s'aprecia en relació amb la disponibilitat i la voluntat de viatjar, ja sigui per assistir a congressos, per fer estades curtes a l'estranger o per realitzar estades postdoctorals llargues en altres universitats i centres de recerca, tant en l'àmbit nacional

com internacional. Aquesta activitat —no requerida, però sí beneficiosa per al currículum investigador i docent— dificulta molt la conciliació, sobretot en aquells casos on hi ha una responsabilitat de cures. Les entrevistades que tenen persones dependents al seu càrrec es veuen limitades en la seva capacitat de moviments i, en alguns casos, obligades a renunciar a les oportunitats que els puguin sorgir. Es va ressaltar que molts cops quan es deixen sols als fills per assistir a conferències o altres activitats impera un sentiment de culpa.

A més a més, les entrevistades van destacar un biaix de gènere en relació amb aquestes qüestions, sobretot entre les de més edat: d'una banda, se sol donar per fet que els homes es mudaran amb tota la família o amb la parella a un altre país, o que no hi haurà cap inconvenient si fan una estada curta o llarga a l'estranger, mentre que a les dones se'ls pregunta com ho gestionaran. Així, es continuen mantenint diferències de gènere que no són específiques de l'àmbit de la història de la ciència, però que afecten moltes dones de la mateixa manera. Segons expressava una entrevistada:

Quan molts homes parlen de quan se'n van anar a l'estranger, molts cops obvien que hi van anar amb la parella i els fills, és a dir, aquesta idea que l'home se'n va i hi ha tota la família al darrere. Avui dia crec que això ja ha canviat. En aquell moment això no es qüestionava, però avui tampoc s'explica, i no és el mateix anar-te'n sol que tenir la sensació que la teva família vindrà al darrere i que no es qüestionarà perquè tu ets l'home, etc. En canvi a la dona encara se li demana, què faràs amb els fills?, què faràs amb la parella?, com t'ho combinaràs? Has de donar moltes més explicacions.

No obstant això, aquesta no era la vivència de totes les entrevistades. Les que tenen facilitats per moure's destacaven que és una característica de la recerca que gaudeixen i que la integren com a part de la seva vida personal.

Finalment, algunes de les participants van remarcar que la qüestió de les cures —i sobretot la maternitat— sembla ser l'única raó acceptada de cara a facilitar la conciliació entre la vida personal i la professional; per exemple, a l'hora d'escollir els horaris de docència les dones amb fills acostumen a tenir prioritat. En aquest sentit, es reivindicava un canvi en la cultura acadèmica i professional en general, on es respecti més el temps personal amb independència de la situació de cadascú, com explicava una de les entrevistades:

Jo també tinc una vida personal i familiar que he de conciliar d'alguna manera, però al final són les persones que tenen fills, les que exigeixen o demanen la necessitat de conciliar. Com si els altres no tinguessin aquesta necessitat.

6.2. Flexibilitat en l'horari laboral i teletreball

En general, les entrevistades estaven d'acord en reconèixer les facilitats que ofereix l'àmbit de la història de la ciència en el sistema universitari i de recerca a nivell de la conciliació

entre la vida laboral i la personal. Al contrari que en les feines de laboratori i en determinades carreres científiques, on s'estableix un horari més estricte i una presència física en el lloc de feina, la investigació en humanitats permet una flexibilitat i una autogestió del temps que fa que sigui possible conciliar les dues esferes de manera força satisfactòria. L'augment del teletreball durant i després de la pandèmia també ha facilitat aquesta conciliació, si bé les entrevistades reconeixien que sempre havia existit aquest avantatge dins del camp de la història de la ciència.

La cultura del teletreball sorgida com a conseqüència de la covid-19 ha permès normalitzar el fet de treballar des de casa o des d'altres indrets que no siguin el despatx. Aquest fet ha facilitat la creació de xarxes nacionals i internacionals deslocalitzades gràcies a l'oferta de seminaris i *workshops* en línia. En alguns casos, ha permès fins i tot poder realitzar tesis doctorals i postdocs a distància, sense necessitat de viure a l'estranger o a una altra ciutat, en cas que fos necessari per motius personals.

Tot i així, l'augment del treball en línia i de la gestió d'equips a través de les xarxes també ha tingut un punt negatiu. Les entrevistades que s'encarreguen de la gestió d'equips de recerca destacaven que la càrrega de reunions davant l'ordinador, més i més freqüents, resulta molt cansada i comporta un esgotament que no els permet gaudir del temps personal.

En general, les entrevistades perceben la flexibilitat horària a nivell laboral com un factor important del seu benestar i ressaltaven que els suposava un benefici significatiu, tant a nivell personal com professional. A moltes els ha estat clau per poder combinar diverses tasques i conciliar al mateix temps, ja fos durant l'etapa doctoral com més endavant. L'opció de poder gestionar el seu propi temps els ha permès conciliar més fàcilment que en àmbits laborals no acadèmics i, per a algunes, aquest fet ha motivat la cerca de la permanència en el sistema universitari i de recerca.

Tot i així, és important ressaltar que els beneficis assenyalats s'apliquen principalment a les entrevistades que es dediquen més plenament a la investigació. Aquelles que han d'impartir docència no sempre poden gaudir de la mateixa llibertat d'horaris i estan obligades a adaptar-se a les classes. Això no sempre suposa un problema, ja que l'absoluta flexibilitat horària pot tenir un vessant negatiu perquè no existeixen uns límits clars entre les hores de feina i les hores per a la vida personal, el qual pot tenir efectes perjudicials, com ara el fet que no existeixi un temps de desconnexió marcat i, alhora, es tingui la sensació de no estar treballant prou malgrat treballar algunes hores els caps de setmana. Així doncs, la manca total de límits i horaris laborals clars pot fer augmentar la càrrega de treball de forma involuntària.

Diverses participants ressaltaven que conciliar una feina no-acadèmica amb la investigació pot resultar molt complicat per la càrrega de treball extra que suposa. Després d'una jornada laboral de vuit hores es fa difícil tornar a casa i posar-se a fer recerca i escriure un article o la tesi doctoral. Al cap i a la fi, la investigació no deixa de ser una feina, que es pot fer tant a temps complet com a temps parcial, i que requereix dedicar-hi hores i esforç. Les historiadores destacaven que la carrera acadèmica no sempre comporta una trajectòria

lineal. Molts cops, sobretot després de defensar la tesi doctoral i en el cas que es persegueixi una carrera acadèmica, cal combinar la investigació amb l'atur o amb una feina fora del món acadèmic mentre es busquen oportunitats en el sistema universitari i de recerca.

6.3. La cultura de la urgència

Un dels factors que les entrevistades detectaven com a més limitant de cara a la conciliació entre allò personal i allò professional és la cultura de la urgència que caracteritza el món acadèmic. Si bé la flexibilitat horària té avantatges clars en un entorn laboral positiu, l'absència d'horaris dona peu a la manca de límits entre l'esfera personal i la professional, fet que augmenta les expectatives que una pugui (i hagi) de comprometre's a moltes activitats. Segons les entrevistades, la comunicació directa mitjançant aplicacions de missatgeria mòbil i l'accés constant al correu electrònic també generen la sensació que cal respondre immediatament, o que es necessita una resposta immediata per part de l'altra persona. Aquest problema no és només propi als investigadors i docents, també es dona entre els empleats de la gestió administrativa dels centres universitaris i de recerca, que poden participar de la cultura de la urgència i generar pressió per respondre amb rapidesa. Les historiadores explicaven que rebre correus electrònics el diumenge és habitual, fins i tot en alguns casos per part de l'administració.

A la qüestió de la immediatesa s'hi afegeix la dificultat —ja esmentada en seccions anteriors— de la carrera acadèmica a Espanya i la necessitat de complir mèrits imposats per sistemes d'avaluació com l'ANECA i l'AQU. La particularitat d'aquesta suposada meritocràcia que caracteritza el sistema espanyol crida l'atenció quan es compara amb altres sistemes europeus. La flexibilitat que atorga la recerca en història de la ciència, la qual hem vist que en molts casos afavoreix la conciliació, es veu limitada per la quantitat de mèrits que suposadament cal acumular per poder tenir un currículum competitiu que permeti optar a places fixes i sortir del sistema de precarietat dins del món acadèmic. Això acaba afectant el benestar en l'àmbit personal, ja que la dedicació a la feina treu temps del que és personal, i viceversa. Trobar l'equilibri es converteix en una qüestió complicada.

En aquest sentit, les entrevistades ressaltaven la importància de tenir un bon entorn laboral basat en la confiança mútua per poder tirar endavant projectes de recerca i deixar els límits personals ben marcats. Les participants comentaven exemples on el suport per part dels companys i les companyes de feina els va permetre acabar les seves tesis doctorals, o bé sentir que podien conciliar la seva vida personal amb la professional amb molta més facilitat, sense la necessitat d'haver de donar explicacions.

Pel que fa a la capacitat d'acció individual, una de les vies més eficaces per lluitar contra la cultura de la urgència és respondre a correus electrònics durant l'horari laboral tradicional, tot respectant els caps de setmana, festius i vacances. Opcions com programar l'enviament d'un missatge de correu o donar a conèixer l'horari laboral i els temps de resposta habituals als col·legues són algunes de les estratègies que proposaven les entrevistades.

7. Condicions laborals i alternatives fora de l'acadèmia

En aquest bloc es van abordar qüestions relacionades amb les condicions laborals dins i fora de l'acadèmia, incloent-hi la precarietat i l'impacte de situacions com la pandèmia i la crisi econòmica. A les participants se'ls va preguntar si creien que aquestes situacions els havien afectat més per ser dones. També se'ls va demanar si es veien reflectides en l'efecte tísore i el sostre de vidre. Així mateix, es va voler reflexionar sobre com millorar la transició entre el màster i el doctorat i la següent etapa, tant dins com fora de l'acadèmia, insistint en si els semblava que el doctorat estava valorat més enllà de l'àmbit universitari.

7.1. La transició entre el màster i el doctorat i la següent etapa de la carrera

Sobre aquest aspecte, es va comentar que l'orientació professional després de fer un màster és fonamental i en general està absent. Són situacions delicades on la persona no sempre sap si embarcar-se en una carrera acadèmica o orientar-se vers el món professional. Es va advertir que, a algunes historiadores, els hauria estat útil saber quines possibilitats tenien de fer doctorats a l'estranger, o que se'ls hagués parlat de «l'abisme» que pot haver-hi entre el món acadèmic i el món professional fora de la universitat, tot i que es va matisar que depèn de cada vivència.

Sobre la transició entre el doctorat i la següent etapa de la carrera es va comentar que resulta difícil saber com fer el salt del món de la recerca al professional no-acadèmic, sobretot en aquells casos amb poca experiència fora de l'àmbit universitari. Segons van ressaltar, hi ha moltes habilitats que es desenvolupen durant el doctorat que poden servir per a altres feines, però a algunes entrevistades els resultava difícil identificar-les o no sabien com fer-les valdre de cara a elaborar un currículum per l'àmbit laboral no-universitari. Es va comentar que, per exemple, un doctorat és útil per a feines com ara la gestió de la recerca, però que aquestes competències transversals no es desenvolupen prou durant l'etapa doctoral, la qual segueix únicament focalitzada en la tesi. Així doncs, les participants van constatar que a la universitat no es proporciona un sistema de suport on es plantegin alternatives fora de l'acadèmia i que podria existir un acompanyament institucional més fort, com el que existeix en altres països.

Al mateix temps, es va comentar que el nombre de tesis doctorals ha augmentat molt sense oferir perspectives realistes del món acadèmic i les possibilitats d'estabilitzar-se. El malestar que moltes doctorandes han pogut arribar a experimentar durant la tesi acostuma a augmentar durant l'etapa postdoctoral, a mesura s'escurcen els contractes, creixen les dificultats per aconseguir una estabilitat laboral en l'àmbit acadèmic i es multipliquen les exigències a complir, com les estades a l'estranger i les publicacions, que ja no són garantia de poder aspirar a una plaça. En aquest sentit, caldria preguntar-se sobre a qui beneficia fomentar «vocacions» investigadores, sobretot quan no s'equipa a les persones amb les eines necessàries per orientar la seva carrera després del doctorat, tant dins com fora de l'àmbit de la recerca.

7.2. Valoració del doctorat fora de l'àmbit acadèmic

En general, les participants comentaven que l'obtenció d'un doctorat no està valorat fora de l'acadèmia. En aquest sentit, no han perseguit fer un doctorat per obtenir un ascens laboral en àmbits no-universitaris, sinó com una opció personal que ha estat enriquidora, però que no sempre els ha compensat a nivell professional. És més, el fet de ser doctores en certs ambients de feina ha modificat les relacions professionals. Per exemple, ha fet que les percebin de forma diferent, «no ha estat ben vist» i els ha suposat ser l'objectiu de bromes que, malgrat no ser malintencionades, reflecteixen la poca importància que es dona al doctorat fora de l'àmbit acadèmic.

Algunes han sentit que el fet d'haver un obtingut un doctorat i inclús haver fet estades a l'estranger ha estat percebut pels seus col·legues i superiors com una marca d'elitisme, i per a moltes no quedava clar si això els havia obert o tancat portes. Així s'expressaven en relació amb la dificultat que pot trobar una doctora en història de la ciència per integrar-se en un àmbit laboral no-universitari:

Si a sobre tens un doctorat, perquè se suposa que has estudiat molt per tenir-lo, [els companys de feina] et miren d'una manera diferent. O sigui, no acabo d'integrar-me. Si hi ha homes, no m'acabo d'integrar, si hi ha dones, com que tinc un títol molt superior no d'allò, vull dir, és curiós, perquè treballes en un lloc on no és necessari tenir un doctorat, i el que sí que puc dir i afirmar és que no m'ha servit per res. Per a mi m'ha servit, eh, però per a la feina, ascendir i això, no.

Per sort, alguns ambients laborals han donat suport a les historiadores per realitzar la seva tesi i no els han posat traves. Tot i així, comentaven que fer un doctorat encara és percebut com si fossin uns estudis i no una feina, sobretot entre persones no familiaritzades amb l'àmbit acadèmic. Malgrat la millora en les condicions laborals dels últims anys (per exemple, la conversió de les beques doctorals FPU i FPI en contractes de treball), això no ha contribuït a fomentar la percepció que investigar a nivell doctoral signifiqui treballar. Durant la discussió algunes historiadores van cometre el lapsus d'anomenar els seus contractes pre i postdocotrals com a «beques», tot i que estiguin cotitzant i, com a novetat de la Llei de Ciència de 2022, es rebrà una indemnització al final del contracte.

7.3. El sostre de vidre, l'efecte tissorses i l'impacte de la crisi econòmica

En relació amb el sostre de vidre, les historiadores van constatar que, tant en l'àmbit laboral no-universitari, com en l'àmbit acadèmic, existeix una dificultat per ascendir a posicions de poder. En l'àmbit de la recerca en particular, comentaven que en els últims anys l'efecte tissorses ha anat en augment malgrat el foment de polítiques de discriminació positiva (per exemple, el fet d'afavorir el nomenament de catedràtiques). Tot i que en les humanitats hi ha una majoria de doctorandes, la proporció dona-home s'inverteix tot just defensar la tesi

doctoral, i de forma encara més notable en la carrera investigadora a Espanya, com s'ha observat a la introducció.

Les participants argumentaven que una de les causes de l'efecte tisoires ha estat la crisi econòmica, la qual ha afectat més les generacions joves i ha creat una marcada desigualtat segons el moment en què es va defensar la tesi doctoral. En alguns casos, s'argumentava que la idea de fer un doctorat es va deixar de banda durant els anys de la crisi no perquè no els atragués la idea, sinó perquè no es volien sotmetre a les condicions laborals de precarietat i incertesa, les quals perduren malgrat les millores recents. En relació amb la dimensió de gènere aplicada a aquestes situacions, comentaven que:

Jo crec, a més, que l'impacte [de la crisi econòmica] ha sigut segurament més fort per ser dona. Les dones s'han desentès potser abans de la precarietat acadèmica, o bé perquè no han trobat projectes o el que sigui, o perquè han volgut formar la seva família, que no pas els homes, que han tingut més aquesta tendència a... a aguantar, no sé dir-ho d'una altra manera, i s'han pogut anar col·locant més fàcilment.

Les participants relataven que l'impacte de la crisi econòmica en el sistema universitari i de recerca espanyol ha estat més fort que en altres països perquè el finançament de la recerca a Espanya funciona a través de cicles, és a dir, no es fa una previsió a llarg termini, sinó que oscil·la entre èpoques de bonança i de depressió econòmica. Posaven com a exemple els fons europeus Next Generation i les noves i excepcionals ajudes postdoctorals (Margarieta Salas i María Zambrano), les quals a curt i mitjà termini estan destinades a augmentar «el tap» que existeix per accedir a places estables, una situació ja insostenible des de les retallades de la crisi del 2008, que en el món acadèmic van ser especialment sagnants entre els anys 2010 i 2017, on la inversió va disminuir un 7 % i encara se n'estan pagant les conseqüències (el 2020, la despesa en recerca seguia sent inferior a la d'abans del 2010). Així, les historiadores constataren que el fet que s'inverteixi molt en un moment determinat també és un problema. Advertien que reformes com la recent Llei de Ciència milloren alguns aspectes, però que es segueix tendint a un curterterminisme preocupant.

8. Conclusions i recomanacions

Cal ser conscients que el sostre de vidre, així com el passatge de l'efecte tisoires a l'efecte pinça, representa una dificultat afegida al desenvolupament de la carrera acadèmica de les dones. Com s'ha mostrat a la introducció, en la carrera científica a Espanya la diferència percentual entre homes i dones augmenta després del doctorat. Durant l'última dècada, l'efecte tisoires ha anat a més, en part com a conseqüència de la crisi del 2008 i les retallades en I+D+i. El resultat és que avui dia ens enfrontem a una realitat més preocupant que tardarà anys a revertir-se: l'efecte pinça. Segons les darreres dades, tot i que la proporció dona-home és gairebé la mateixa durant el doctorat, moltes dones abandonen (de forma voluntària o involuntà-

ria) la carrera acadèmica després de defensar la tesi i molt poques arriben a posicions de catedràtica d'universitat i professora d'investigació. Aquesta és una realitat que podem veure reflectida en l'àrea de la història de la ciència en els territoris de parla catalana i de la qual cal prendre'n consciència.

Cal reforçar el reconeixement dels mèrits acadèmics de les dones i evitar la consegüent bretxa salarial. Segons aquest i altres informes, moltes investigadores pateixen d'una manca de confiança en elles mateixes, la qual cosa afavoreix la síndrome de l'impostor. La tendència és que les dones passin més desapercebudes i decideixin presentar-se a premis, projectes, places o altres tipus de reconeixements més endavant en la carrera que els homes, tot i reunir els mateixos (o més) mèrits. A la llarga, la manca de reconeixement o l'obtenció tardana de certs mèrits provoca una bretxa salarial basada en el fet que es reuneixen menys complements salarials lligats a aquests mèrits. Els darrers estudis mostren que les dones en són les principals perjudicades. Per tal de redreçar la situació, es recomana fer un guiatge més conscient de les doctorandes i doctores amb menys experiència per afavorir les seves carreres de forma estratègica. Així mateix, es proposa citar les autories amb noms i cognoms, per no invisibilitzar la tasca realitzada per dones.

Des de la comunitat de la història de la ciència podem aplicar mesures de discriminació positiva que ajudin a la consolidació de la carrera de les dones en les diferents etapes. Està demostrat que una forma de lluitar contra el sostre de vidre i l'efecte pinça en el món acadèmic és mitjançant la discriminació positiva. Com s'ha vist, les dones tenen més dificultats per navegar l'anomenada «hora punta» de l'acadèmia després del doctorat. Des de la nostra comunitat podem dur a terme accions perquè les dones, sobretot aquelles que encara no tenen una posició consolidada, reuneixin certs mèrits que puguin contribuir a la seva consolidació, com ara convidar-les a fer conferències plenàries i seminaris, sol·licitar-les per liderar (o coliderar) projectes de recerca i volums editorials, i per dirigir (o codirigir) tesis doctorals i treballs de fi de màster.

Per aplicar correctament mesures de discriminació positiva cal lluitar contra el biaix implícit de gènere, el qual moltes vegades pot dur a pensar que una dona ha obtingut un reconeixement només «per ser dona» o per respondre positivament a la quota de gènere social i institucional. Aquest biaix de gènere està present tant en homes com en dones i, en comptes d'afavorir la discriminació positiva de forma efectiva, mina la confiança de moltes investigadores. Així mateix, provoca que es tendeixi a col·locar inconscientment les dones en posicions professionals inferiors a les que realment ocupen i afecta negativament els processos d'avaluació, tant en la selecció de personal com en l'avaluació de projectes. Des de la comunitat de la història de la ciència cal que en siguem especialment conscients quan participem en tribunals i comitès científics i de selecció de personal de tota mena, així com quan tinguem persones sota la nostra supervisió a qui podem delegar tasques.

Hem d'evitar el biaix de gènere existent en la distribució de tasques extraacadèmiques. Una de les conclusions de l'informe és que existeix una clara tendència dins els equips de treball

que les dones assumeixin més càrrega de treball per tasques extra-acadèmiques no reconegudes en el currículum, com tasques administratives i organitzatives. Una de les causes és la major dificultat de les dones a «dir que no», per por que això pugui ser perjudicial per la seva carrera, pels rols socials establerts o per la pròpia dinàmica de l'equip. Hem de tenir aquesta problemàtica molt present en els moments d'assignació grupal de tasques, i aplicar de forma activa dinàmiques correctores d'aquest biaix que en permetin una distribució més igualitària.

Cal fer una història de la ciència inclusiva en un sentit ampli. S'ha constatat que les investigadores, pel fet de ser dones, es veuen més empeses a incorporar la perspectiva de gènere en la seva feina que els homes, independentment del tema de recerca. En aquest sentit, hem de vetllar perquè la perspectiva de gènere sigui integrada de forma natural en els projectes de recerca i accions de difusió i que no sigui delegada de forma quasi exclusiva a les dones, ja que afecta de forma transversal tota la societat. En termes més generals, es requereix una història de la ciència i la tècnica inclusiva en un sentit ampli, la qual es treballi de forma integrada i conjunta.

Hem de ser conscients de la manca de referents femenins en la història de la ciència. Aquest és un àmbit força masculí i les historiadores de la ciència consolidades són una minoria. Aquesta realitat ha fet que s'hagin de definir uns nous tipus de referents, no les científiques famoses amb carreres importants, sinó referents més propers com les mentores, o les companyes durant la carrera acadèmica i laboral, on al final els suports són molt importants. S'ha d'admetre que cada vegada hi ha més reconeixement del paper de les dones en el món de la recerca i els descobriments científics, com també de les dones en la història de la ciència. Tot plegat, a través dels esforços que es fan per donar-los visibilitat mitjançant diferents fórmules.

S'han de reivindicar formes de mentoria i lideratge més inclusives i cooperatives. El mentor o mentora s'han d'involucrar més, aconsellar i ajudar a organitzar la carrera i la vida acadèmica no només durant la tesi doctoral, sinó més enllà. En el cas de les doctorandes i les dones recentment doctorades, cal donar-los suport per no caure en la síndrome de l'impostor, ajudar-les a enfrontar-se a les seves pors i inseguretats perquè puguin avançar en la seva carrera amb confiança. De la mateixa manera, és necessari transformar les dinàmiques de lideratge impositives per formes més flexibles i inclusives. Segons les historiadores de la ciència entrevistades, la paraula lideratge s'hauria de substituir per coordinació o cooperació, paraules lligades a un estil de relacionar-se més dialogant. Malgrat que s'intenti fomentar un canvi, s'ha de reconèixer que hi ha dones en posicions de lideratge que repeteixen les formes més taxatives, associades a lideratges masculinitzats, perquè són les que han viscut i no sempre és fàcil canviar els rols establerts de fa temps.

Cal ser conscients de la dificultat de teixir relacions socials quan s'és dona, i més si s'és jove, en ambients on gairebé sempre impera una majoria masculina, com és el cas de la història de la ciència. En els espais acadèmics encara imperen dinàmiques relacionals associades a una acti-

tud masculina. Aquest és un comportament en què l'individu s'expressa sense vacil·lar, amb seguretat i confiança en si mateix i sense por a ser el centre d'atenció. S'ha de tenir present que aquest model resulta incòmode per a moltes dones, que al mateix temps tendeixen a infravalorar-se. De vegades, les doctorandes i les doctores amb menys experiència necessiten ser interpel·lades perquè parlin i facin comentaris. En les reunions i conferències ens hem d'assegurar que totes les veus són ateses, no només les de les persones que sobresurten i prenen la iniciativa, sinó també les de persones amb menys presència, que els hi costa aixecar la veu, etc., sense que es vegin en la necessitat d'adoptar un comportament impropri del seu caràcter.

La qüestió de la maternitat i les cures —responsabilitat que sol recaure sobre les dones— suposa una limitació en la realització d'activitats acadèmiques (formals i informals) fonamentals per a la consolidació de la carrera. Aquestes activitats inclouen qüestions com els congressos, les estades llargues a l'estranger i les trobades informals però importants amb companys de feina, on es prenen decisions clau i es creen xarxes de suport. Per integrar millor les dones amb responsabilitats de cures es proposen dues solucions: d'una banda, fomentar una actitud comprensiva en relació amb la situació personal i familiar dels membres de l'equip sense penalitzar les responsabilitats vinculades a les cures; i de l'altra, fomentar el teletreball i les activitats híbrides (alhora presencials i en línia) que facilitin la participació en activitats com congressos, reunions i seminaris. Conscienciar sobre aquestes qüestions també és important de cara a avaluar els mèrits i currículums de les dones a l'hora de sol·licitar projectes, places i contractes de recerca. Finalment, no hem d'oblidar que la conciliació entre la vida personal i la laboral ens afecta a tots i que mantenir un equilibri és fonamental per conservar un nivell de benestar que no comporti problemes de salut.

És important parar atenció a les dinàmiques de grup per evitar l'anomenada «cultura de la urgència», la qual acostuma a abusar de la flexibilitat horària i el teletreball. Des d'aquesta perspectiva s'interpreten tots els dubtes i problemes com a urgents i se n'espera una resposta immediata. La cultura de la urgència es nodreix de l'accés a internet i d'aplicacions de missatgeria mòbil per generar l'expectativa d'una presència en línia constant. Les dones poden ser més propenses a patir les conseqüències d'aquesta cultura per dos motius: en primer lloc, perquè tenen més dificultats per dir que no a les tasques que se'ls demanen i, en segon lloc, perquè se'ls encomanen més tasques extraacadèmiques que no són necessàriament beneficioses per la seva carrera i limiten el temps de la recerca. Des de la comunitat de la història de la ciència podem prendre mesures per evitar-la, com ara utilitzar només el correu institucional per missatges relacionats amb la feina; negar-se a tractar qüestions laborals mitjançant aplicacions de missatgeria mòbil; respondre els correus dins l'horari laboral; programar correus perquè s'enviïn en aquest horari... És important ser conscients que la cultura de la urgència també té a veure amb les accions individuals, fet que ens dona l'oportunitat d'actuar i contribuir al canvi.

Cal tenir en compte que les trajectòries lineals a l'acadèmia són una realitat minoritària, possiblement més entre les dones, donades les dificultats afegides que hem discutit en aquest informe. Mentre no existeixi una major implicació institucional, el rol dels mentors i mentores continuarà sent fonamental. Des de la comunitat de la història de la ciència podem ajudar les persones a identificar les habilitats adquirides durant el doctorat i postdoctorat que els poden servir en altres feines i institucions sense que això suposi un fracàs. De forma general, hem de contribuir a trencar l'estereotip que el doctorand és un estudiant i no un treballador i evitar crear la percepció que existeixen doctorands de «primera» i de «segona» segons si tenen contractes predoctorals. Finalment, cal ser conscients de les condicions precàries de molts contractes doctorals, postdoctorals i de docència universitària de l'Estat espanyol, inclosos alguns amb cert renom, i adaptar les exigències acadèmiques a les condicions materials i personals de cadascú (per exemple, no exigir l'assistència a conferències si no es pot finançar mitjançant un projecte).

Hem de començar a valorar més les persones que arriben a aplicar les habilitats transversals adquirides en el món acadèmic a un altre àmbit. Segons ens mostren les gràfiques analitzades a la introducció, més dones que homes que tenen un doctorat treballen o acabaran treballant fora del sistema universitari i de recerca, també dins l'àmbit de la història de la ciència. Les habilitats transversals adquirides en el món acadèmic inclouen qüestions com ara la gestió de recursos humans i materials, el pensament crític, l'organització del temps, la resiliència i el control de l'estrès. Ajudar a desenvolupar aquestes habilitats i valorar la capacitat d'aplicar-les en altres feines és una forma de fer valdre l'experiència adquirida en el món acadèmic. A nivell institucional, seria important reclamar la inclusió de cursos que afavoreixin la transició entre el doctorat i l'àmbit professional no-acadèmic, com els que existeixen en altres països europeus, els quals contribuirien que el doctorat es valori fora del sistema universitari i de recerca.

Agraïments:

Estem agraïdes a totes les historiadores de la ciència que van acceptar participar d'aquesta recerca i van contribuir-hi amb les seves opinions i experiències.

Bibliografia

ACKERS, L. (2004), «Managing relationships in peripatetic careers: scientific mobility in the European Union», *Women's Studies International Forum*, 27, (3), 189-201.

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2022), *Dones i Ciència a Barcelona. Una anàlisi qualitativa dels factors que incideixen en la trajectòria de les investigadores*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

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, 427-448.

CAPRILE, M. (coord.) (2012), *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report*, Bruxelles, European Commission.

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, (2-3), 215-229.

COMISSION DE MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2023), *Informe Mujeres Investigadoras*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación, CSIC, CMYC.

COMISSION DE MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2022), *Informe Mujeres Investigadoras*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación, CSIC, CMYC.

COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'IEC (2022), «La importància de la igualtat» (presentació), Barcelona, Institut d'Estudis Catalans.

DE LA CAL BARREDO, M. L.; ETXEZARRETA ETXARRI, A.; GALBETE JIMÉNEZ, A.; MARTÍNEZ TOLA, E. (coord.) (2023), *Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*, CRUE, ANECA, Ministerio de Universidades.

EUROPEAN COMMISSION (2021), *She figures 2021. Gender in research and innovation statistics and indicators*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2011), *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, Barcelona, Departament de Cultura.

GALLARDO, M. (2021), «Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia», *Educación XX1*, 24, (1), 405-428.

GVOZDANOVIĆ, J.; MAES, K.; BRAGE, T.; LUTZ-GILLAND, K.; MANTILLERI, B.; NORMAN, J. (2018), *Implicit bias in academia: a challenge to the meritocratic principles and to women's careers – and what to do about it*, Leuven, LERU.

MESTRES, J. M.; COSTA, J.; OLIVA, M.; FITÉ, R. (2019), *Manual d'estil. La redacció i l'edició de textos*, Barcelona, Eumo Editorial, Associació de Mestres Rosa Sensat, Universitat de Barcelona, Universitat Pompeu Fabra.

OBSERVATORIO MUJERES, CIENCIA E INNOVACIÓN (OCMI) (2021), *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación.

OVSEIKO, P.V.; TAYLOR, M.; GILLIGAN, R.E.; BIRKS, J.; ELHUSSEIN, L.; ROGERS, M.; TESANOVIC, S.; HERNANDEZ, J.; WELLS, G.; GREENHALGH, T.; BUCHAN, A.M. (2020), «Effect of Athena SWAN funding incentives on women's research leadership», *BMJ*, 371 (3975), 1-4.

OVSEIKO, P.V.; CHAPPLE, A.; EDMUNDS, L.D.; ZIEBLAND, S. (2017), «Advancing gender equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: an exploratory study of women's and men's perceptions», *Health Research Policy and Systems*, 15, (12), 1-13.

RÉGNER, I.; THINUS-BLANC, C.; NETTER, A.; SCHMADER, T.; HUGUET, P. (2019), «Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists», *Nature Human Behaviour*, 3, 1171-1179.

RIVERA COLOMER, M., Fem Ciència?: repensar el feminisme, la història i la cultura científica. Entrevistes a càrrec de Mar Rivera Colomer: <https://blogs.iec.cat/schct/fem-ciencia/> [10 de maig de 2023]

VAQUÉ, D.; SALICRÚ I LLUCH, R. (2022), «Anàlisi de dades sobre la paritat a l'IEC: seccions, societats filials i personal (actualitzades el 2 de desembre de 2022)» (presentació), Barcelona, Institut d'Estudis Catalans.

UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA; FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA (FECYT) (2023), *Científicas en cifras 2023*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación.

ANNEX

Com a annex copiem el guió que vam circular entre les participants unes dues setmanes abans de reunir-nos pel grup de discussió. Se'ls va demanar que reflexionessin sobre les preguntes amb antelació, tenint en compte que no totes tenien per què interpel·lar-les i que aquestes no eren necessàriament exhaustives. Com s'ha explicat a la metodologia, el grup de discussió que es va reunir de forma virtual va complir tots els criteris d'heterogeneïtat professional, personal i geogràfica que ens havíem proposat. Va estar constituït per 9 historiadores de la ciència entre els 30 i els 70 anys, que treballen (o han treballat) dins i fora de l'acadèmia en diversos territoris de parla catalana, representen diversos àmbits de la història de la medicina, la ciència i la tècnica i tenen diferents situacions familiars, incloent-hi la cura de nens petits i membres de la família. A aquelles historiadores que havien acceptat participar, però que no es van poder connectar el dia de la discussió, se'ls va donar l'opció que enviessin els comentaris que creguessin convenients per escrit.

Guió pel Grup de discussió de gènere de la SCHCT

Producció acadèmica: investigació, docència, administració

- Creieu que la vostra tasca docent i investigadora està/ha estat prou reconeguda dins dels vostres departaments/centres de recerca? Teniu problemes en l'assignació de la docència? O en justificar recerques en arxius, etc.?
- Teniu problemes amb la repartició de les tasques extraacadèmiques? Se us deleguen més tasques com la càrrega administrativa, o l'organització d'esdeveniments socials?
- Sentiu que les vostres publicacions es valoren igual que les dels vostres companys? És fàcil negociar coautories (ex. decidir l'ordre dels autors)?
- Sentiu que us donen suport a l'hora de redactar projectes de recerca o reunir un equip liderat per una dona?
- Sentiu que heu de reunir més mèrits acadèmics que els vostres companys perquè siguin reconeguts, i a la vegada que heu d'explicitar-los més perquè siguin visibles?
- Us sembla més difícil aconseguir reconeixements (premis, invitacions a xerrades, etc.) que els vostres companys? Creieu que aquests reconeixements arriben quan toca?
- Patiu sobrecàrrega de treball per haver de garantir la paritat en tribunals i comitès científics?
- Sentiu que a vegades us inclouen a tribunals, projectes i comitès científics per representar «la quota de gènere»?
- Sentiu que incloure la dimensió del gènere en la recerca s'exigeix més en la vostra investigació que a la dels vostres companys? Creieu que se us demana que abordeu aquesta qüestió per ser dones, encara que no formi part de la vostra recerca?

Referents, xarxes de suport i formes de lideratge

- Quines figures de referència heu tingut? Quantes han estat dones? Heu trobat a faltar referències femenines i, si és així, per què?
- Quin paper han jugat els mentor/es en la vostra formació acadèmica? Heu notat diferències amb col·legues masculins (relació mentor-alumne)?
- Si heu experimentat lideratges masculins i femenins com a subordinades, heu notat diferències rellevants?
- Si heu accedit a posicions de lideratge, heu intentat canviar dinàmiques, quines, i per què?
- Considereu que heu rebut prou de suport quan heu hagut de treballar en equip?, o per formar/liderar equips?
- Com sentiu que es valora la vostra feina entre col·legues (relacions laborals informals)?
- Sentiu que els vostres mèrits s'han pogut valorar menys per ser dona? O que s'ha presuposat que era més fàcil obtenir-los per «la quota de gènere»?
- Creieu que existeix un biaix de gènere en les avaluacions de projectes, articles, beques? Si heu estat avaluadores, com heu abordat (o com es podria abordar) aquesta qüestió?
- Us ha passat que, sense que us coneguin i de forma injustificada, han presuposat que us trobàveu en una etapa menys avançada de la vostra carrera acadèmica?
- Sentiu que ser dona ha afectat la vostra inclusió, comportament i participació en espais acadèmics (congressos, debats, etc.)?
- Com us enfrenteu a les dinàmiques socials dels congressos, debats, dinars de feina, etc.? Com podríem fer aquests espais més inclusius?

Conciliació vida personal i laboral

- Heu tingut dificultats per combinar la feina amb les relacions personals? Sentiu que heu hagut de fer més sacrificis personals que els vostres col·legues?
- Heu pogut treballar en entorns on es valora/respecta el temps de desconnexió (caps de setmana) i vacances?
- Se us ha exigit, directament o indirectament, posar la feina per davant de tot?
- Dins de les humanitats, sentiu que és més fàcil conciliar vida laboral i personal en comparació al món científic i al laboral extraacadèmic?
- Com han afectat l'embaràs i la maternitat la vostra carrera? Vau haver de posposar la decisió de tenir fills per la feina?
- Heu hagut d'adaptar la vostra feina als treballs de cures (fills, pares, persones dependents)? Heu disposat de la flexibilitat laboral necessària per fer-ho i organitzar-vos? O heu hagut de demanar treballar a temps parcial?
- Quines mesures institucionals trobeu a faltar per facilitar el balanç entre vida laboral i personal?

- Heu pogut/podeu realitzar estades i congressos a l'estranger amb la mateixa freqüència que els vostres col·legues? Com han afectat les estades llargues (mesos/anys) la vostra vida personal/familiar?
- Creieu que reunir mèrits d'internacionalització és més complicat sent dona?
- Quin ha estat l'impacte del teletreball? Ha facilitat la conciliació?
- Heu trobat a faltar suport dels col·legues per facilitar la conciliació i alhora avançar en la vostra carrera?

Condicions laborals i alternatives fora de l'acadèmia

- Sentiu que heu tingut suficients oportunitats laborals al llarg de la vostra carrera? Creieu que s'han vist afectades pel gènere?
- Com han afectat la crisi econòmica i la pandèmia la vostra carrera? Creieu que l'impacte ha estat major per ser dona?
- Sentiu que la precarietat laboral us ha afectat d'una forma diferent per ser dona?
- Us veieu reflectides en l'efecte tissors (inversió de proporció dona-home en posicions acadèmiques després del doctorat)?
- Creieu que se us prepara/se us ha preparat per després del doctorat? Què us hauria faltat conèixer o com es podria millorar la transició després del doctorat?
- Creieu que les millores recents en els tipus de contractes i salaris pre i postdoctorals són suficients? Us n'heu pogut beneficiar?
- Creieu que el doctorat es valora fora de l'acadèmia a Espanya?
- Si treballeu/heu treballat fora de l'acadèmia, ha sigut per voluntat pròpia o per falta d'oportunitats a la universitat/centres de recerca?
- L'experiència adquirida en el món acadèmic us ha servit en altres àmbits laborals? S'ha valorat positivament?
- Quina preparació/formació us agradaria rebre de cara a fer valdre la vostra experiència acadèmica en altres àmbits laborals?