



**PARTICIPACIÓ DEL PDI EN EL SEMINARI DE FORMACIÓ  
IMPARTIT PEL CSIC**

**«Igualtat i perspectiva de gènere en la funció docent» (08/06/11)**

**INFORME I VALORACIÓ DE RESULTATS**

*Amparo Garrigues Giménez  
Directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I de Castelló  
(Castelló de la Plana, setembre de 2011)*

## **Sumari**

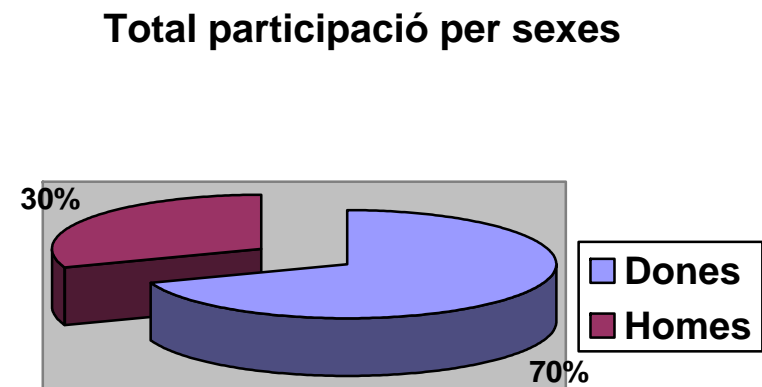
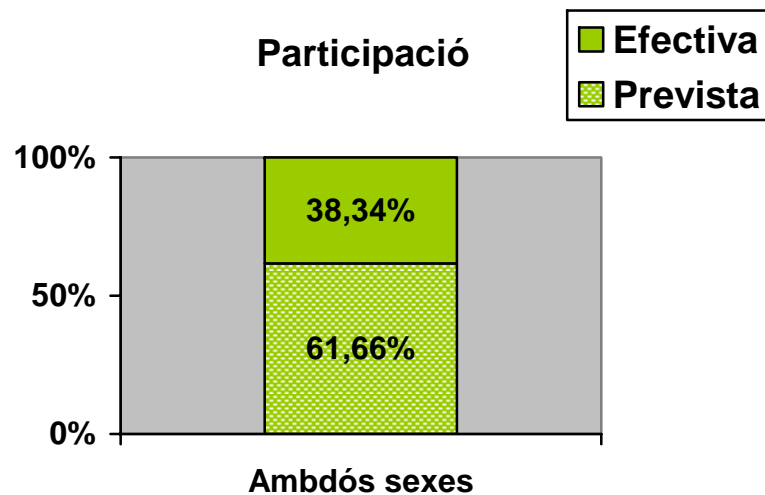
### **I. Evidències**

### **II. Valoració**

### **III. Annex**

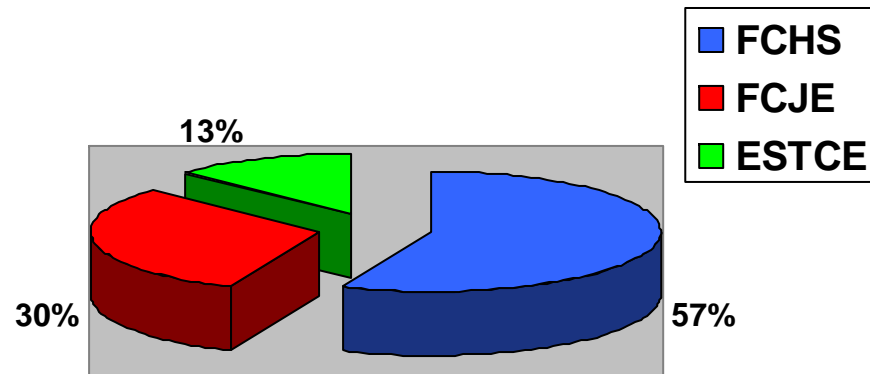
## I. Evidències

1. L'acció formativa desenvolupada (seminari de cinc hores de duració, conduït i impartit per membres del CSIC) **ha despertat un interès quantitativament limitat**: de les 60 places previstes com a límit màxim de participació, se n'han cobert 23 (un 38,34%). Pel que fa a la participació del PDI per sexes, s'ha evidenciat el **major interès de les dones** respecte al mostrat pels homes (la participació es distribueix, respectivament, en 70% i 30%, i la presència del PDI masculí no assoleix els límits mínims per a poder parlar-hi d'una presència equilibrada).

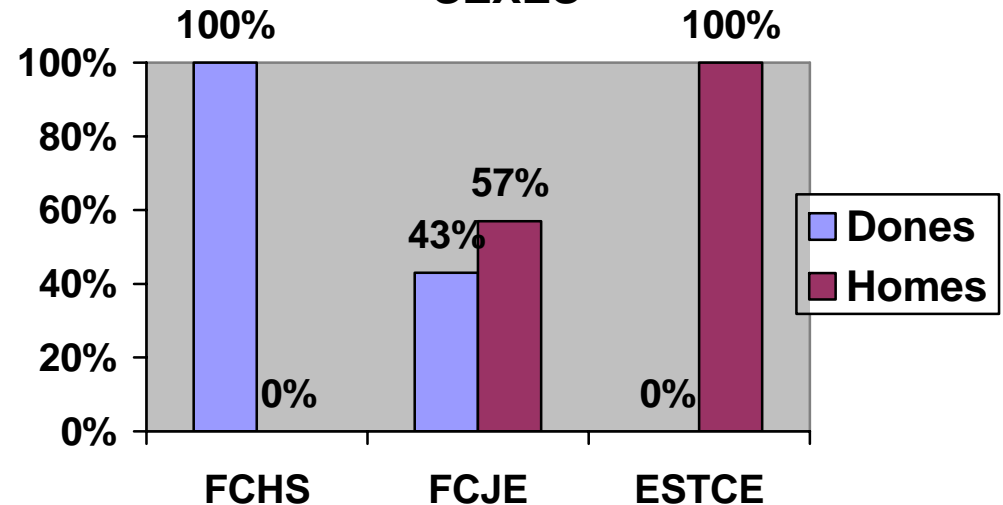


2. Pel que fa a la **presència del PDI, en funció del centre d'adscripció** del mateix, destaca la presència de la FCHS, amb un 57% del PDI participant; la FCJE, amb un 30%; i, finalment, l'ESTCE, amb un 13%. Hi hauria estat esperable i desitjable una presència igualitària dels tres centres; no obstant això, la igualtat de dones i homes i la perspectiva de gènere, com a contingut i eina, respectivament, en l'activitat acadèmica (docència i investigació) pareix despertar un interès especialment alt en el PDI de la FCHS i, al contrari, un interès molt escàs en el PDI de les àrees de l'àmbit científicotecnològic.

### Total participació, per CENTRES



### Total participació, per CENTRE I SEXES



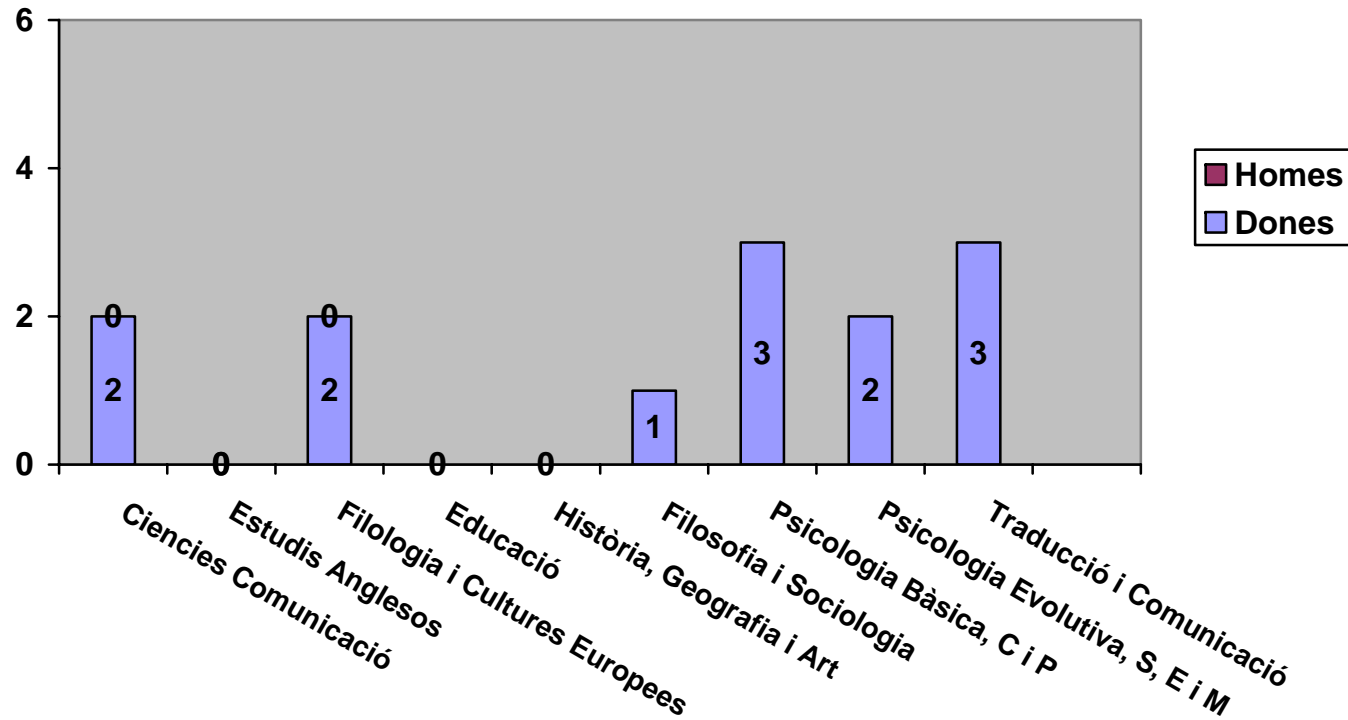
Al combinar ambdues variables (sexe i centre d'adscripció), **el perfil del PDI que va participar** en l'acció formativa respon a les següents característiques essencials:

- a) Prioritàriament, dones PDI adscrites a àrees de l'àmbit humanisticosocial i, en menor grau, a l'àmbit juridicoeconòmic.
- b) La presència masculina és molt reduïda i esbiaixada segons la procedència d'aquesta: la major part del PDI masculí participant prové d'àrees de l'àmbit científicotecnològic i, en menor grau, de l'àmbit juridicoeconòmic.
- c) No hi ha participat cap PDI baró de la FCJS; ni cap PDI dona de l'ESTCE.

**3.** Si es detalla en concret els **departaments als quals pertany el PDI participant**, els resultats són els següents:

- a) **De la FCJS ha participat un 66,7% dels departaments** adscrits al centre (sis de nou), amb un índex de presència desigual (màxim en el cas dels departaments de Psicologia Bàsica i Traducció i Comunicació; mínim en el cas del Departament de Filosofia i Sociologia). **No hi ha hagut participació dels departaments de:**
  - *Estudis Anglesos;*
  - *Educació;*
  - *Història Geografia i Art.*

Total participació, per sexe, centre i departament (FCHS)

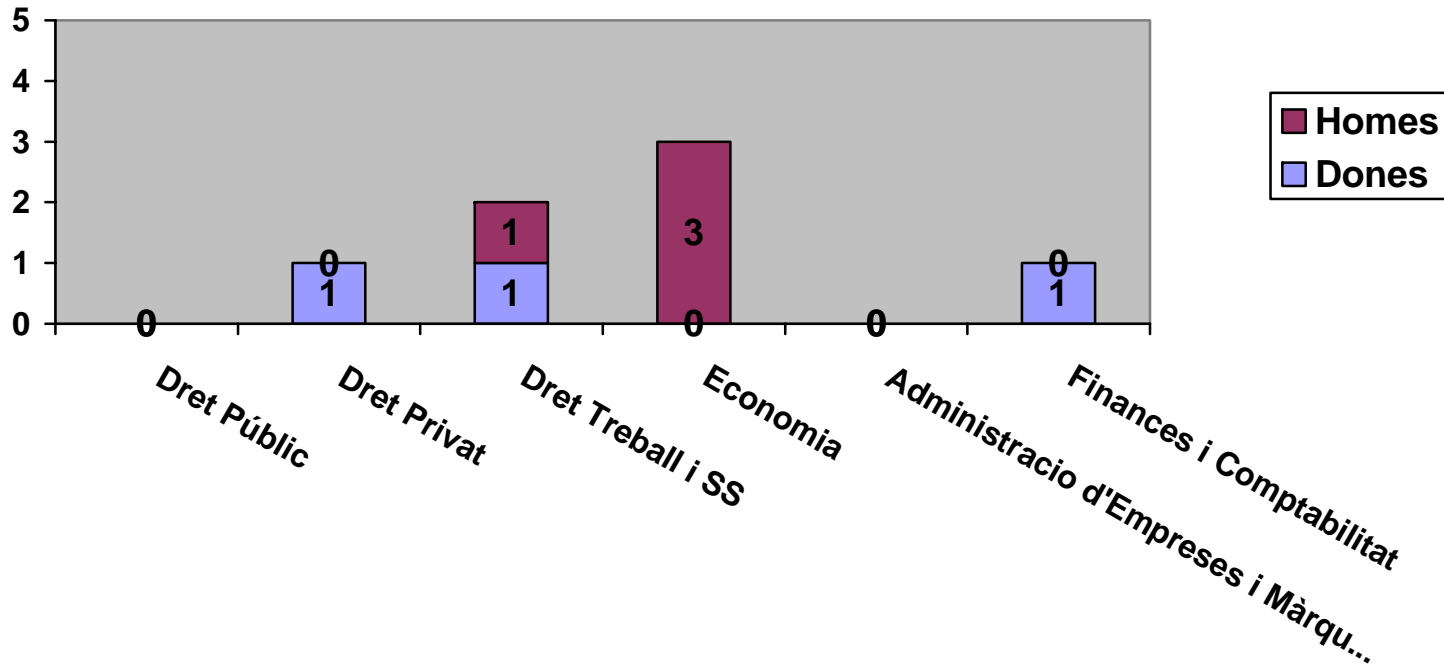


b) De la FCJE ha participat un 66,7% dels departaments adscrits al centre (quatre de sis), amb un índex de presència, així mateix, desigual (màxim en el cas del Departament d'Economia; mínim en el cas dels departaments de Dret Privat i de Finances i Comptabilitat).

No hi ha hagut participació dels departaments de:

- Dret Públic;
- Administració d'Empreses i Màrqueting.

### Total participació per sexe, centre i departament (FCJE)

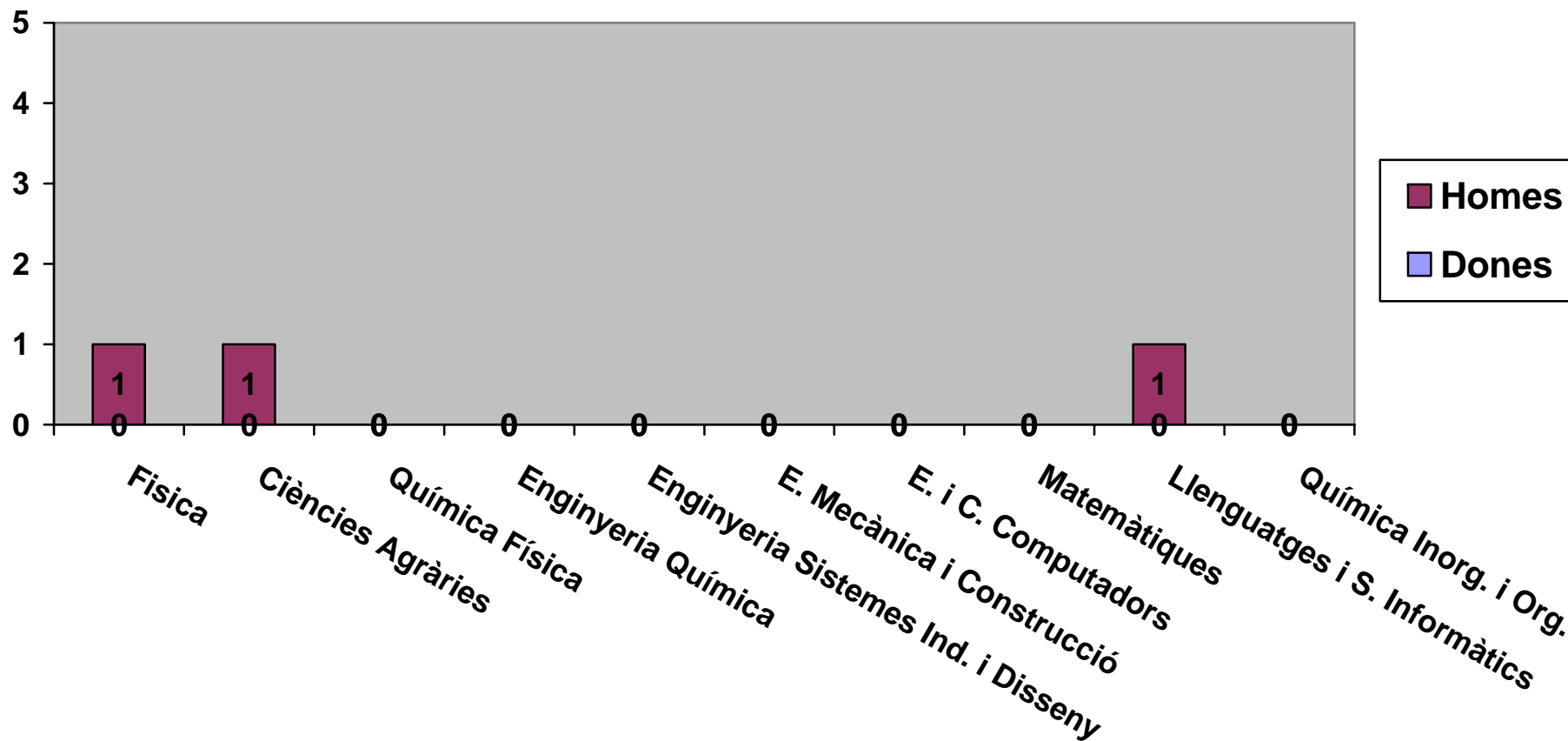


c) De l'ESTCE ha participat un 30% dels departaments adscrits al centre (tres de deu), amb un índex de presència idèntic entre aquests.

No hi ha hagut participació dels departaments de:

- Química Inorgànica i Orgànica;
- Química Física;
- Enginyeria Química;
- Enginyeria de Sistemes Industrials i Disseny;
- Enginyeria Mecànica i Construcció;
- Enginyeria i Ciència dels Computadors;
- Matemàtiques.

### Total participació per sexe, centre i departament (ESTCE)

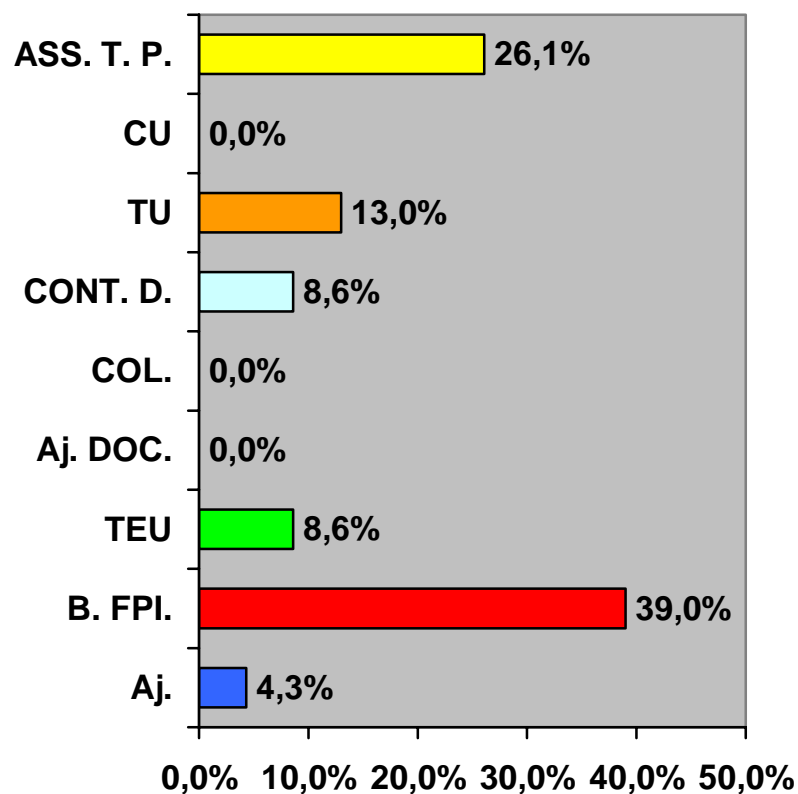


4. Finalment, és molt important fer referència a les categories professionals del PDI participant, com a criteri aïllat i, sobretot, contextualitzat en els departaments i centres de procedència/adscripció.

En primer lloc, hi destaca l'interès despertat entre el PDI associat a temps parcial i el personal becari FPI (que suposen el 26,1% i el 39%, respectivament, del personal assistent), màxim quan, en ambdós casos, es tracta de PDI contingent que, d'acord amb la normativa UJI, no té garantida la continuïtat de la seua carrera acadèmica en aquesta universitat.

En segon lloc, cal ressenyar la nul·la presència de PDI catedràtic d'universitat, professorat col·laborador i ajudant doctor.

### Total participació per categories professionals



Les dades de participació indicats adquireixen nous matisos quan són contextualitzats en el sentit apuntat més amunt.

Només un 34,8% del PDI participant (vuit de 23) ocupa categories professionals «estables» o amb aparences d'estabilitat (TU, TEU, TEU, CD, Aj.); només un 21,7% pertanyen al PDI funcionari (TU-TEU). L'interès pareix minvar segons es consolida la carrera professional.

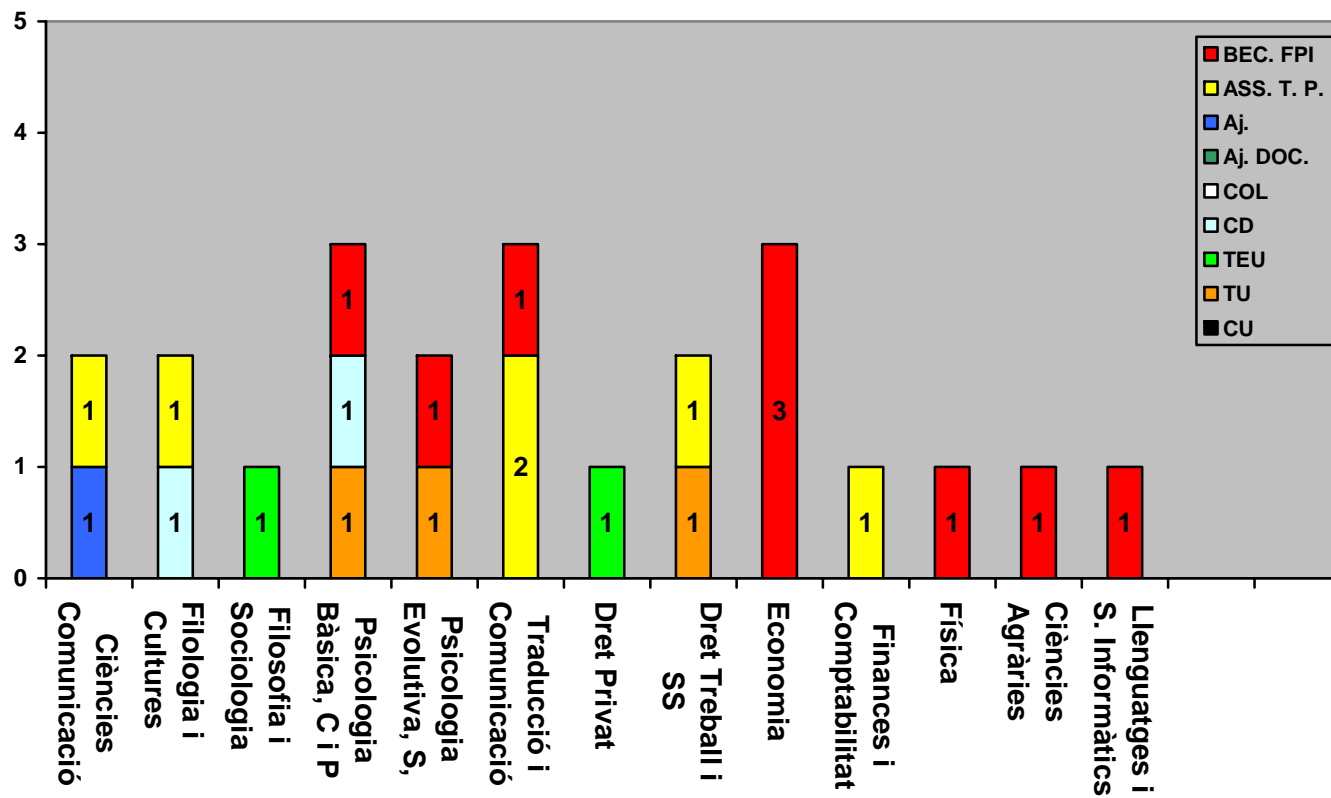
De fet, la presència d'alguns **departaments** ve donada **només** per **personal becari**; així, el departaments de:

- *Llenguatges i Sistemes Informàtics*;



- Ciències Agràries;
- Física;
- Economia.

### Total participació per departament i categoria professional



## II. Valoració

1. L'interès manifestat pel PDI en la formació en matèria d'igualtat de dones i homes i integració de la perspectiva de gènere en les activitats docents i investigadores no assoleix ni tan sols el 50% de les expectatives inicials. **Cal dur a terme accions d'informació i sensibilització tendents a despertar en el PDI la inquietud per a omplir els buits de continguts i de metodologia de gènere en el seu exercici docent i investigador.**

2. L'interès és encara més reduït si s'atén al sexe i a la categoria professional del PDI participant: els barons del PDI (en general) i el funcionariat (d'ambdós sexes) manifesten un interès escàs en l'adquisició dels continguts i les eines proveïdes en el programa formatiu. **Les accions de reforçament han de, sense abandonar-hi la projecció general, intensificar-se en el cas del PDI funcionari i laboral «estable», particularment (encara que no només) en l'objectiu següent: PDI masculí, estable i dedicat a àmbits de coneixement de l'àrea científicotecnològica. Aquest reforçament no sols té com a objectiu intensificar la presència del PDI d'aqueixes àrees en el programa formatiu, sinó que, per mitjà de la integració de la perspectiva de gènere en les destreses docents del PDI, ha de servir a la finalitat d'augmentar de mode sostingut la matrícula d'alumnat femení en nombroses titulacions de l'ESTCE on la seua presència és molt reduïda o testimonial, respecte de l'alumnat masculí.**

3. L'absència absoluta de PDI de determinats departaments és especialment preocupant, per la importància material i/o instrumental de les àrees de coneixement implicades; així:

a) L'absència de PDI del **Departament d'Educació**, en tractar-se, aquest, d'un àmbit essencial per a la construcció de la igualtat *efectiva* de dones i d'homes en la vida social –així ho qualifiquen les lleis orgàniques 1/2004, 3/2007 i 4/2007– i la creació, des de la base i fonaments educatius, d'un estatus de ciutadania igualitari i exempt d'estereotips i prejudicis, entre dones i homes).

**La Constitució Espanyola de 1978 reconeix, en l'article 27, el dret de totes les persones a l'educació i la llibertat d'ensenyança.** Com el propi precepte constitucional assenyala, l'educació ha de tindre com a objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets i llibertats fonamentals. Així mateix, es preveu l'obligatorietat i gratuïtat de l'ensenyança bàsica. A més, l'extensió general de la titularitat del dret a l'educació justifica la previsió constitucional d'una programació general de l'ensenyança, amb la participació efectiva de tots els sectors afectats.

D'acord amb els articles 4 a 9 de la Llei orgànica 1/2004 i 23 de la Llei orgànica 3/2007, al sistema educatiu li correspon la transmissió de valors de respecte a la dignitat de les dones, respecte dels drets i llibertats fonamentals i la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. L'objectiu fonamental de l'educació és el de proporcionar una formació integral que els permeti conformar la seua pròpia identitat, així com construir una concepció de la realitat que integre, alhora, el coneixement i valoració ètica de la mateixa. Per això, ha d'incorporar-se l'educació sobre la igualtat entre homes i dones i contra la violència de gènere com a contingut curricular.

b) En el cas del **Departament d'Història, Geografia i Art**, ha de recordar-se –entre d'altres coses– que els continguts en matèria d'igualtat de dones i homes formen part de la nostra història contemporània i dels fonaments de la democràcia moderna, i no pot copsar-se la dimensió d'aquesta sense el coneixement d'aqueixos; igualment, la docència i investigació en història exigeixen la percepció, reconeixement i posada de manifest dels rols de gènere i les implicacions socials d'aquests, culturals i polítiques pretèrites i actuals. D'una altra banda, la perspectiva de gènere constitueix un element d'especial importància en els àmbits de la geografia política i de l'art (i, en aquest últim, com la legislació vigent exigeix, cal, a més, visibilitzar-se la contribució, passada i present, de les dones).

c) En el cas del PDI del **Departament de Dret Públic**, al constituir el dret no sols el marc normatiu en el qual es desplega i ordena la igualtat de dones i homes i la no discriminació per raó de sexe, com a drets fonamentals (tant en les bases com en la caracterització, extensió, contingut essencial, projecció i manifestacions en totes les branques de l'ordenament jurídic); també el dret perfila i és vehicle, al mateix temps, de les polítiques públiques que fomenten la igualtat de dones i homes; i, finalment, atès que la perspectiva de gènere ha de ser integrada com un criteri interpretatiu de les normes jurídiques perquè, d'un costat, permet valorar un eventual i divers impacte de la mateixa sobre dones i homes i, d'un altre, evita l'aparició de les nombroses discriminacions indirectes que a les dones els infligeix la major part de les normes aparentment «neutres».

Les lleis orgàniques 1/2004 i 3/2007 delimiten alguns espais de la vida social en els quals la lluita contra la discriminació i l'acció en favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han de desenvolupar-se d'una manera especialment intensa, ja per la rellevància quantitativa d'aquests àmbits en la societat, ja per la importància qualitativa i/o estratègica que tenen en la conformació dels valors, percepcions, actituds i exercici/gaudi efectiu dels drets per part de dones i homes.

L'àmbit del dret, o «del jurídic», constitueix la superfície sobre la qual impacten amb major amplitud la igualtat de dones i homes i la lluita contra la discriminació per raó de sexe.

No pot ser d'una altra manera, perquè el Dret (entès com el conjunt de normes de caràcter general, que es dicten per a regir la convivència social, que s'imposen de manera obligatòria als destinataris, i l'incompliment de les quals ha d'ocasionar una sanció o la resposta de l'Estat a tals accions) és el resultat no sols d'elements racionals, sinó de la concurrència d'altres factors, com ara interessos polítics i socioeconòmics, de valors i exigències socials predominants, en tant que condicionen una determinada voluntat política i jurídica que, en tant esdevinga dominant, es fa valdre a través de les normes de dret. D'una altra banda, les normes jurídiques expressen aqueixos valors, conceptes i exigències, i contenen els mecanismes per a propiciar la realització d'aquests través de les conductes permeses, prohibides o exigides en les diferents esferes de la vida social. El sexe ha estat, i continua sent, un factor de rellevància social que té implicacions jurídiques desfavorables per a les dones. Històricament, les dones han estat relegades en la societat i aquesta marginació ha assolit la categoria de norma. Encara que actualment no passa de la mateixa manera, el sexe femení encara és un factor rellevant que aparentment no es té en compte, però en la pràctica resulta determinant per al desenvolupament de les relacions socials i, per tant, *de les relacions jurídiques. El sexe és un factor important que situa totes les dones en una categoria jurídica inferior en relació als homes.*

L'art. 14 de la Constitució Espanyola, reconeix el sexe com un fet d'entitat suficient per a no continuar en una situació de discriminació, però no anul·la la màxima de tracte diferent d'acord amb la igualtat com resultat. I el dit precepte consagra un dret públic subjectiu a la igualtat i, per tant, a la diferència de tracte en la mesura que la pretensió és evitar les discriminacions per les circumstàncies sobre les quals hi ha un consens i que han situat les dones en condicions d'inferioritat respecte dels homes en tots els àmbits. La interpretació sistemàtica de l'art. 14 en relació amb el 9.2 i el 1.1 de la CE permet d'incorporar la idea de la igualtat real com a finalitat partint de les diferències dels homes i les dones amb la intencionalitat d'establir una equivalència de les mateixes.

L'art. 1.1 de la Llei orgànica 3/2007 parteix d'aquest pressupost i situa la premissa bàsica no en el mer principi d'igualtat, sinó que concreta l'objecte d'aquest a fer efectiu, no ja el principi d'igualtat material en termes generals, sinó a *reconèixer el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i obliga a l'eliminació de la discriminació de les dones fóra quina fóra la seua condició i en qualssevol dels àmbits*.

Assenyala l'art. 1 de la Llei orgànica 3/2007 que «les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures»; i que «Aquesta llei té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, fóra quina fóra la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària».

Resultava imprescindible el reconeixement legal exprés que els homes i les dones són iguals en dignitat humana i en drets i deures, perquè el dret positiu s'ha limitat tradicionalment a identificar «home» amb «subjecte universal» i «subjecte de drets». A través del principi d'igualtat en l'Estat constitucional<sup>1</sup> s'ha qüestionant progressivament el subjecte universal incorporat en la norma, perquè realment el model es corresponia amb les particularitats d'alguns homes però no amb totes les persones i, per tant, el subjecte interioritzat en la norma no es podia identificar amb la universalitat dels subjectes<sup>2</sup>.

La igualtat és un concepte que ha presidit l'elaboració dels textos constitucionals com a principi polític. I la Constitució Espanyola de 1978 ho ha incorporat com un valor superior de l'ordenament jurídic, al qual se li dota d'un contingut prescriptiu plasmat en *funcions orientadores i informadores en la producció i interpretació de les normes jurídiques*.

La pròpia Llei orgànica d'igualtat (LOI) troba i explicita el fonament i justificació d'aquesta en els articles 14 i 9.2 de la Constitució Espanyola de 1978 (d'ara endavant, CE). Encara que el fonament de la igualtat pot trobar-se implícit en el text constitucional en conjunt, està enunciat de manera expressa en els tres articles que conformen el concepte d'igualtat constitucional (1.1, 9.2 i 14 CE), açò és, la igualtat com a valor, com a principi i com a dret públic subjectiu, en aquest últim cas vinculada alhora amb la prohibició de tota manera de discriminació.

Així mateix, el dret internacional [bàsicament, els textos aprovats en les conferències internacionals sobre la dona —Nairobi (1985) i Pequín (1995)—] i el Dret de la Unió Europea (tant originari com derivat<sup>3</sup>) constitueixen referents i arrel, al mateix temps, de la preocupació legislativa espanyola per la igualtat de dones i homes.

El ple reconeixement de la igualtat formal, o igualtat davant de la llei, fins i tot havent-ne comportat un pas decisiu, s'ha revelat insuficient<sup>4</sup>. La igualtat a la qual s'hi ha atès és, merament, la igualtat formal i no la igualtat real, tal com la CE prescriu (article 9.2 CE). A pesar dels instruments desenvolupats fins ara per a l'aplicació de la igualtat entre dones i homes, es posa de manifest una situació de desigualtat a favor dels homes que fa necessària la intervenció de l'Estat a través de nous instruments jurídics; en aquest sentit, i amb la LOI, el poder legislatiu cobreix així un buit important en l'ordenament jurídic, articulant amb aquesta un instrument fonamental ordenat a resoldre l'incompliment tradicional i sistemàtic (encara que no resignat) del mandat constitucional d'aconseguir la igualtat real i efectiva.

La igualtat de dones i homes (prevista ja amb dimensió de valor, ja com a principi, ja, finalment, com a dret públic subjectiu), presenta una doble vessant: una «defensiva», relativa a la lluita contra la negació d'aqueixa igualtat (lluita contra la discriminació), i una altra «proactiva», referida a la realització efectiva i promoció de la dita igualtat, com correspon a l'esquema del model social i democràtic que la CE assumeix: les dones pateixen discriminació en tots els àmbits de la societat, i aqueixa discriminació ha de ser combatuda i conjurada; paral·lelament, i en coherència amb el model polític, ha de materialitzar-se el principi democràtic de la necessària incorporació de totes les persones al *demos*, i augmentar-ne els nivells de participació de les dones i, amb això, incrementar-ne l'aprofitament de les seues capacitats, la qual cosa ha de desembocar en un enriquiment de la societat espanyola en el seu conjunt.

La Llei orgànica 3/2007 concreta els diferents àmbits de la societat en els quals les dones pateixen discriminació i aqueixos en els quals ha de promoure's la igualtat efectiva de dones i homes (cultura, sanitat, educació, comunicació, treball i ocupació, activitat empresarial, accés a béns i serveis, participació política, vivenda, etc.).

- D'acord amb l'anterior, i des del punt de vista *formal*, la igualtat de dones i homes s'ha de projectar sobre els diferents àmbits normatius (concretats en gran manera en les trenta-una disposicions addicionals que, alhora, modifiquen els corresponents textos legals afectats per la LOI): dret administratiu, dret del treball, dret de la seguretat social, dret mercantil, dret processal, dret electoral, etc. Amb això, es materialitza la consideració de la **dimensió transversal de la igualtat**, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a **principi fonamental que ha d'inspirar l'ordenament jurídic en la integritat d'aquest**.

- Des del punt de vista *material*, els instruments d'actuació sobre els dits àmbits són diversos:

- Les polítiques públiques actives, acords amb la dogmàtica del dret antidiscriminatori, materialitzades, entre altres coses, en l'aplicació transversal de la igualtat i en la inclusió d'algunes mesures de caràcter preventiu;

- Les accions positives, és a dir, aqueixes mesures específiques a favor de les dones, destinades a corregir situacions de desigualtat de fet respecte als homes.

Pel que es refereix a l'àmbit d'afectació, públic o privat, de tals mesures (tant en el material com en la dimensió normativa de les mateixes) és, efectivament, dual. En efecte, i pel que fa a la projecció pública, d'acord amb l'article **15 de la Llei orgànica 3/2007**, el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i ha d'integrar-se de manera activa per les administracions públiques en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats. Pel que fa a la projecció del principi d'igualtat de dones i homes en l'àmbit privat, la mateixa llei assenyalava: «L'èxit de la

igualtat real i efectiva en la nostra societat requereix no sols del compromís dels subjectes públics, sinó també de la seua promoció decidida en l'òrbita de les relacions entre particulars». Per a això, s'ha d'ocupar de regular l'autonomia de la voluntat en matèria d'accés a béns i serveis, en matèria de contractació, en referència a la composició dels consells d'administració de les societats mercantils, en l'àmbit específic de les relacions laborals, etc. I s'imprimeix en la dita autonomia o llibertat contractual un criteri modulador a favor del principi d'igualtat de dones i homes i no discriminació per raó de sexe.

• I, finalment, des d'una *perspectiva metodològica i instrumental*, però d'evident transcendència substantiva, cal referir-se a l'exigència d'integració **del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes** (article 4 LOI), segons el qual «La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.» La llei i els operadors jurídics (en sentit ampli) ja no poden, en la tasca d'interpretació de les normes que tenen, ignorar les desigualtats i discriminacions que afecten les dones. Com la doctrina científica hi ha assenyalat<sup>5</sup>, la introducció de la perspectiva de gènere en el dret suposa la ruptura amb aqueixa concepció falsament neutra de la interpretació jurídica, no per a «justificar l'arbitrarietat judicial, o donar suport a la creativitat judicial al marge de la llei o *contra legem*, però sí (per a) insistir en la importància de desenvolupar una sensibilitat judicial per a afavorir la igualtat entre els sexes i exercir una tutela judicial antidiscriminatòria<sup>6</sup>. A més, es contribueix a l'aclariment dels criteris d'interpretació establerts en l'article 3 del Codi Civil: «Les normes s'han d'interpretar segons el sentit propi de les paraules, en relació amb el context, els antecedents històrics i legislatius, i la realitat social del temps en el qual han de ser aplicades, fonamentalment en funció de l'esperit i finalitat d'aqueixes».

D'aquesta manera, la integració de la igualtat de dones i homes en l'àmbit jurídic genera diverses exigències per als operadors jurídics:

- Conèixer les modificacions normatives introduïdes en les distintes branques del dret i en els corresponents textos legals.
- Conèixer les polítiques actives públiques i les accions positives establertes.
- Advertir, comprendre i desplegar-se adequadament en l'exigència i compliment de les distintes obligacions que, en matèria d'igualtat de dones i homes incumbeixen, en l'exercici de les activitats corresponents, tant als poders públics i a l'administració, com als subjectes privats (article 1.2 de la LOI).
- Integrar el principi d'igualtat de dones i homes en la seua tasca d'interpretació i aplicació de les normes.

Tals exigències ha de ser satisfetes, per consegüent, a través de la formació superior que capacite per a l'exercici de les activitats jurídiques.

d) En el cas del PDI del **Departament d'Administració d'Empreses i Màrqueting**: els articles 69 a 75 de la Llei orgànica 3/2007 posen de manifest que el desenvolupament de les societats democràtiques, l'actuació específica en l'àmbit de la discriminació per raó de sexe i la lluita per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha d'abastar els àmbits relatius a l'oferta de béns i serveis i a l'accés als mateixos, així com la participació en l'activitat econòmica i la responsabilitat social de les empreses. D'aquesta manera, el màrqueting ha de tindre en

compte la perspectiva de gènere en el plantejament dels objectius i en el disseny de les estratègies d'aquest: les dones no poden patir, per part de persones físiques o jurídiques –públiques o privades– discriminació directa ni indirecta, basada en el seu sexe, en ocasió del subministrament de béns o serveis (les diferències de tracte s'admetran, no obstant això, quan estiguen justificades per un propòsit legítim i els mitjans per a aconseguir-lo siguin adequats i necessaris). De la mateixa manera, la situació d'embaràs de la dona demandant de béns o serveis no pot ser objecte d'indagació per part de l'altre subjecte contractant, tret de raons de protecció de la salut de la pròpia dona. **El sexe i l'embaràs no poden operar com a factors de càlcul** de primes i prestacions en els contractes d'assegurances, quan generen diferències en les primes i prestacions de les persones assegurades. Només el sexe serà admissible com a factor de càlcul, en aqueixos supòsits en els quals resulte determinant per a l'avaluació del risc a partir de dades actuàries i estadístiques pertinents i fiables.

Finalment, les competències en matèria de màrqueting han de construir-se no només basant-se en aquesta bateria de límits i garanties als quals s'acaba de fer referència; hi ha un argument addicional, i d'extrema importància, que no només aconsella, sinó que impel·leix, a la integració de la perspectiva de gènere en matèria de màrqueting (afectant la praxi, a la docència i a la investigació): **les dones adquireixen o influeixen en la compra de més del 80% de tots els productes i serveis**<sup>7</sup>.

Pel que es refereix a l'àmbit de l'administració d'empreses, s'ha de tindre en compte, com ja s'ha avançat, que la presència de dones en els òrgans directius de les societats mercantils és molt escassa, amb la pèrdua de talent i competitivitat que això implica per a les pròpies empreses i per a l'economia nacional. La dita presència ha d'incrementar-se en aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats, fins a aconseguir la presència equilibrada. I l'increment, en funció de la voluntat de les pròpies empreses, ha de vindre induït per un autèntic convenciment sobre la necessitat optimitzar talent i augmentar competitivitat; només des de la integració de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'administració d'empreses (en l'ensenyança, en la investigació desenvolupada respecte d'això i, per tant, en la pràctica i exercici professional de les competències corresponents) es pot aconseguir el dit increment. En aquest sentit, i pel que fa a unes altres àrees de l'administració d'empreses, l'eficàcia de les quals queda, així mateix, afectada per la integració de la perspectiva de gènere i de la igualtat de dones i homes, ha de fer-se referència ací a les actuacions en matèria de responsabilitat social de les empreses: la funció social de l'empresa és una realitat no discutida; per això, la realització voluntària d'accions de responsabilitat social (per mitjà de mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa) han de desenvolupar-se, també, des de la igualtat i no discriminació per raó de sexe i des de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes al si de l'empresa (persones empleades) i/o en el seu entorn social (consumidors/es i usuaris/es).

e) En el cas del PDI dels **departaments de l'ESTCE**:

Encara avui, quan s'han eliminat els impediments formals que es van alçar front a la participació de les dones en determinats llocs i institucions socials, la participació de dones i homes en el conjunt de les disciplines científiques continua desequilibrada respecte dels homes, especialment en determinats camps com la física, o les enginyeries<sup>8</sup>. A més, a pesar que ha crescut el percentatge de dones que

treballen als laboratoris científics i tecnològics, continuen sent poques les que ocupen els llocs de major responsabilitat, direcció, planificació, decisió i reconeixement.

I és que, en l'àmbit científic hi ha estereotips que:

- Dirigeixen a homes i dones a distintes branques del saber;
- Obstaculitzen (quan no impedeixen) l'accés de les dones als llocs de decisió («sostre de vidre»).

No és que aquestes conseqüències no es donen en altres àmbits del coneixement (on, en efecte, també es donen); no obstant això, l'àmbit científicotecnològic continua sent un espai poderosament masculinitzat, on els estereotips de gènere encara presenten un fort arrelament, clares manifestacions i inacceptables conseqüències. La participació de les dones en la ciència és objecte de debat en els nuclis més dinàmics de la comunitat científica, i revistes com *Science* i *American Journal of Physics* han publicat rellevants treballs respecte d'això. Entre els factors que incideixen en aquesta problemàtica i que, de forma subtil, continuen exercint influència sobre les opcions professionals que trien els xics i les xiques, està la imatge masculina que arrossegueu algunes ciències i enginyeries, una imatge estretament unida a la parcialitat de models històrics que coneixem sobre els protagonistes de l'empresa científica, on les dones no existeixen. Un exemple que visualitza aquest dèficit és la resposta que s'obté al preguntar quants noms de científiques es coneixen més enllà de Madame Curie.

És important mostrar que les enginyeries i les ciències, en totes les seues branques, també són professions per a xiques. Sovint es devaluen les aportacions de les dones a la ciència i es diu que van ser poques. Doncs bé, per a avaluar el significat de la presència de científiques, en els distintos moments de la història, cal conèixer en quin context es va produir la seua incorporació, com a grup humà, a les distintes institucions científiques, cal conèixer les barreres i prohibicions a les quals van haver d'enfrontar-se i també les estratègies que van desplegar per a superar-les.

En les circumstàncies adverses que van haver d'afrontar, el baix nombre adquireix un significat i resplendor especials.

Des del punt de vista docent és necessari fer visibles i patents els èxits d'aquestes científiques, les excel·lents i les anònimes, per un doble motiu. D'una banda, és un avanç cap a una major objectivitat i justícia històrica. D'una altra, no és irrellevant de cara al futur de les i els estudiants d'ara. Disposar de models històrics en els quals mirar-se els hi pot permetre trobar una línia genealògica femenina capaç de servir d'imatge més enllà dels estereotips, traçar un futur professional més ampli, i construir personalitats que no es neguen l'autoestima i el desenvolupament d'autoritat en tots els àmbits: també en la ciència i l'enginyeria.

Els, anàlogament, poden utilitzar aquest coneixement històric per a enriquir la seua percepció de les dones i disposar d'una font més que els possibilita construir amb elles relacions basades en el respecte i la igualtat.

Un altre element a tindre en compte en l'àmbit científicotecnològic és la qüestió de la «bretxa digital de gènere» l'existència de la qual ha quedat prou constatada i contrastada. Molts estudis han descartat l'argument –estereotipat– d'una possible diferència biològica sexual entre homes i dones com a causa que les dones estiguen menys interessades en àmbits científics i tecnològics<sup>9</sup>. En canvi, hi ha evidència significativa de què els plans d'estudis de les escoles i els mètodes d'ensenyança de la tecnòloga haurien de ser ajustats per a cobrir la



bretxa que hi ha entre ambdós sexes<sup>10</sup> a través de mitjans educatius, com ara encoratjar les dones a aconseguir una educació de nivell superior o treballs en àrees científiques i tecnològiques, així com polítiques del govern per donar suport i promoure les dones en les tics. Per exemple, HP, Sun, Xerox i Compaq, amb algunes universitats, han patrocinat l'Institut per a la Dona i Tecnologia (IWT)<sup>11</sup> en un programa que abasta tots els Estats Units, per a cobrir aqueixa bretxa entre ambdós sexes en tecnologia i oferir suport al desenvolupament de productes tecnològics focalitzats en els interessos de les dones i les seues necessitats.

Dos exemples de l'àmbit informàtic<sup>12</sup>:

- El denominat «entorn textual» amb gènere masculí en l'àmbit del programari: es diu sovint que els entorns de codificació (textuals o gràfics) són una simple qüestió de gust, independent del gènere i d'altres factors socials. No obstant això, si és només una qüestió de preferències, per què l'estereotipada major consideració de la programació en un entorn de text? No per casualitat, açò reflecteix l'estat actual dels treballs de programació, on la major part dels programadors són barons... I les dones, encara que coneixedores del codi, obtenen la seua experiència informàtica a través del sistema d'educació formal: desafortunadament, les institucions educatives rarament han inclòs programació basada en text en els seus currículums. Al contrari, és més comú aprendre programació en entorns gràfics sota Windows (com ara Microsoft Visual Basic, Visual C++ o Java);

- L'absència de punts de vista femenins en el desenvolupament del programari: algun alumnat de ciència i tecnologia posa de manifest que les tecnologies estan sexuades tant en el disseny com en l'ús<sup>13</sup>. La falta de perspectiva de gènere en el disseny i ús de programari limita la participació de les dones en el desenvolupament del programari lliure i alhora es reforça l'estereotip que les dones estan quasi absents del desenvolupament de programari lliure perquè estan menys qualificades per a programar. Aquesta absència de programadores dones és un desavantatge per al desenvolupament de programari, i resulta en desigualtats en una societat basada en les TICs.

Finalment, i amb caràcter general, és necessari recordar que la presència tan minoritària de les dones en les carreres de l'àrea científicotecnològica enforteix, en si mateixa, els estereotips de gènere i, així mateix, ha de ser compensada des de les aules per mitjà de la intervenció del professorat i amb la introducció de les corresponents destreses i competències en els plans d'estudis: **la situació d'inseguretat que planeja sobre les dones que, ja eixides, hagen de desenvolupar el seu treball, científic o professional, en un context humà quasi exclusivament masculí, en el qual hauran de moure's** –ja siga en xarxa punt a punt, ja com a superior jeràrquica– davant d'un entorn predominantment masculí.

### III. ANNEX

	Nom	Dona	Home	Total D. D.	Total D. H.	Total Centre H.	Total Centre D.
<b>FCHS</b>							
D. de Ciències de la Comunicació	MARTÍN NÚÑEZ, MARTA	X					
D. de Ciències de la Comunicació	TERCERO HERREROS, FRANCISCA BEGOÑA	X					
				2	0		
D. de Filologia i Cultures Europees	RAVAKINIAINA RAKOTONANAHARY, TAHIRISOA	X					
D. de Filologia i Cultures Europees	LÓPEZ MARTÍNEZ, MARINA	X					
				2	0		
D. de Filosofia i Sociologia	FABRA GALOFRE, AMPARO	X					
				1	0		
D. de Psicologia Bàsica, Clínica i Psicobiologia	PASTOR VERCHILI, MARÍA DEL CARMEN	X					
D. de Psicologia Bàsica, Clínica i Psicobiologia	SOS PEÑA, MARÍA ROSA	X					
D. de Psicologia Bàsica, Clínica i Psicobiologia	VIRUELA ROYO, ANA	X					
				3	0		
D. de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia	CIFRE GALLEGO, EVA	X					

D. de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia	TORRES CARRILLO, OFELIA	X					
				2	0		
D. de Traducció i Comunicació	PLANELLES RIERA, ENRIQUETA	X					
D. de Traducció i Comunicació	PRATS RODRÍGUEZ, ANA MARÍA	X					
D. de Traducció i Comunicació	RENAU MICHAVILA, MARTA	X					
				3	0		
<b>Total Centre</b>						<b>13</b>	<b>0</b>
<b>FCJS</b>							
D. de Dret Privat	SESENT VIDAL, MARIA JOSEP	X					
				1	0		
D. de Dret del Treball/SS/Eclesiàstic i de l'Estat	ARRIZABALAGA MORENO, JOAQUÍN		X				
D. de Dret del Treball/SS/Eclesiàstic i de l'Estat	MIÑARRO YANINI, MARGARITA	X					
				1	1		
D. d'Economia	MARTÍ ARNAU, JOSEP		X				
D. d'Economia	PEIRÓ PALOMINO, JESÚS		X				
D. d'Economia	RIPOLLÉS PIQUERAS, JORDI		X				
				0	3		
D. de Finances i Comptabilitat	AGUT GARÍ OLGA	X					
				1	0		
<b>Total Centre</b>						<b>3</b>	<b>4</b>

<b>ESTCE</b>							
D. de Física	BLANCO FERNÁNDEZ, DAVID		X				
				0	1		
D. de Ciències Agràries i del Medi Natural	PARDO FABREGAT, FRANCISCO		X				
				0	1		
D. de Llenguatges i Sistemes Informàtics	SERRA TORO, CARLOS		X				
				0	1		
<b>Total Centre</b>						<b>0</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>						<b>16</b>	<b>7</b>

**NOTES:**

<sup>1</sup> Com assenyalat per ESQUEMBRE VALDÉS, M. del M.: «Género y ciudadanía, mujeres y Constitución», Revista *Mujeres y Derecho*, Universidad de Alicante, núm. 6, 2006, pàg. 50: «Las mujeres accedieron a la toma de decisiones con las constituciones contemporáneas (del Estado Social), pero nuestras reivindicaciones se han ido atendiendo gradualmente en diversos instrumentos normativos de carácter infraconstitucional desde una base sumamente frágil».

<sup>2</sup> VENTURA FRANCH, A.: «Comentario al artículo 1», en DD.AA. (A. Garrigues Giménez, coord.): *Comentarios a la Ley de igualdad*, Valencia (CISS), 2007, pàg. 75.

<sup>3</sup> Pel que fa a la influència de la normativa comunitària, *vid.* FREIXES SANJUÁN, T.: «La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea», en DD. AA.: *Mujer y Constitución en España*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 2000; i LOMBARDO, E.: *La europeización de la política española de igualdad de género*, Serie Ciencia Política, Valencia (Tirant lo Blanch), 2004.

<sup>4</sup> Almenys, així ho demostren els estudis sociològics al respecte. Per exemple, INSTITUTO DE LA MUJER, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Mujeres y hombres en España 2008*, Madrid (Instituto de la Mujer-Instituto Nacional de Estadística), 2008.

<sup>5</sup> ESQUEMBRE VALDÉS, M. del M.: «Comentarios al artículo 4», en DD. AA. (A. Garrigues Giménez, coord.): *Comentarios a la Ley de igualdad*, Valencia (CISS), 2007, pàg. 76.

<sup>6</sup> ELÓSEGUI ITXASO, M.: «La igualdad de oportunidades. Modelos y referentes. Su influencia en el Derecho», en *La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española*, Cuadernos de Derecho Judicial, III, 2004, pàg. 414.

<sup>7</sup> QUINLAN, M.L.: *Just Ask a Woman: Cracking the Code of What Women Want and How They Buy*, 2003; y BARLETTA, M.: *Marketing to Women: How to Understand, Reach and Increase Your Share of the World's Largest Market Segment*, 2003; ambas, *apud* <http://noticias.universia.es/movilidad-academica/noticia/2003/07/06/617889/que-compran-mujeres-que.html>

<sup>8</sup> MAGALLÓN PORTOLÉS, C.: «Prólogo», en ESTCE (UJI)-FUNDACIÓ ISONOMIA: *Unidad didáctica. Ingeniera...¿por qué no?*, Castelló de la Plana, 2011, pàg. 1 i 2.

<sup>9</sup> BLEIER, R.: «Sex Difference Research: Science or Belief?», in R. Bleier (ed.): *Feminist Approaches to Science*, New York (Teachers College Press), 1991, pàg. 147-164.

<sup>10</sup> UK EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION: *Plugging Britain's Skills Gap: Challenging Gender Segregation in Training and Work, Report of Phase One of the EOC's Investigation into Gender Segregation and Modern Apprenticeships*, (Equal Opportunities Commission, UK), 2004.

<sup>11</sup> <http://www.iwt.org/systems.html>

<sup>12</sup> LIN, Y.: «Dimensiones de género en el desarrollo del software libre», en *Cultura.rwx* (<http://www.culturarwx.net>), núm. 1, març de 2011, pàg. 53 i següents.

<sup>13</sup> Vegeu, per exemple: EDWARDS, P. «Gender and the Cultural Construction of Computing», adaptat de *From "Impact" to Social Process: Case Studies of Computers in Politics, Society, and Culture*, capítol IV-A, «Handbook of Science and Technology Studies», Beverly Hills (Sage Press); i WAJCMAN, J.: *TechnoFeminism*, (Polity), 2004.