

Butlletí de novetats documentals de Recerca i Universitats. Núm. 75, març 2024

Departament de Recerca i Universitats. Gabinet Tècnic. Publicacions i Biblioteca

Sumari

ESPECIAL MARÇ	3
La igualtat de gènere en l'educació superior i la recerca.....	3
LLIBRES I DOCUMENTS SELECCIONATS	4
Indicadors Dones i Ciència	4
La bretxa de gènere al sector de ciències de la vida i de la salut: situació, reptes i recomanacions.....	6
El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats. Informe 2023..	8
Ten simple rules for a mom-friendly Academia	10
Mujer y universidad: ¿qué factores influyen en la elección de sus estudios?	12
RECURSOS ELECTRÒNICS	14
EIGE's publications	14
Módulos de formación e-learning en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+I.....	15
DIVULGACIÓ CIENTÍFICA	16
100 investigadores catalanes.....	16
Different. Gender through the eyes of a primatologist.....	18
AVÍS LEGAL	20

Especial març

La igualtat de gènere en l'educació superior i la recerca



En aquest butlletí del mes de març hem seleccionat, un any més, de manera monogràfica, nou documents, recursos o llibres relacionats amb la igualtat de gènere en l'educació superior i la recerca. Els documents seleccionats posen de manifest que, al nostre país, encara hi ha desigualtats de gènere en els agents de recerca, tant en l'àmbit general com en sectors concrets, i també en aspectes com el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats, l'elecció dels estudis o la falta de mesures específiques per evitar que les joves científiques, quan esdevenen mares, abandonin les carreres acadèmiques. Els recursos electrònics seleccionats ens proporcionen dues eines (llibres i mòduls de formació a través d'internet) que ens seran útils per formar-nos en diferents temes de la igualtat de gènere en l'R+D+I, i finalment, en l'apartat «Divulgació científica», donem a conèixer primer un llibre que conté les biografies de 100 científiques catalanes, moltes encara vives, que han de ser un referent per a les nenes i noies que es vulguin dedicar a la ciència, i després, un llibre en què coneixerem la visió d'un primatòleg de renom sobre el concepte de gènere, a la llum de l'evolució.

La fa poc aprovada Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, que desplega el compromís de la Llei 2/2022, de 21 de desembre, de la ciència, promou, entre d'altres, mesures per corregir les desigualtats de gènere en les diferents fases de la carrera científica i en les posicions de lideratge, i per eliminar biaixos, estereotips i obstacles.

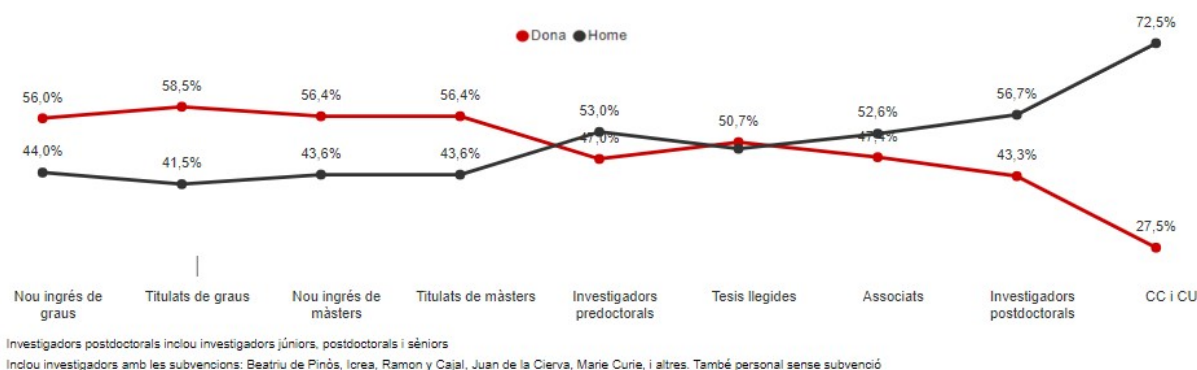
Libres i documents seleccionats

Indicadors Dones i Ciència

Departament de Recerca i Universitats. (2023). [19 de març de 2024]



Aquest informe, elaborat pel Departament de Recerca i Universitats, recull diversos indicadors sobre dona i ciència (graduats, professorat, carrera investigadora, reconeixement, inserció laboral, òrgans col·legials...), actualitzats fins a l'any 2022, de les 12 universitats catalanes i els centres CERCA. És el darrer informe d'aquest tipus publicat i va ser presentat el mes d'agost de 2023, i es pot consultar a la web del departament. S'hi mostra que s'ha incrementat la presència de la dona en diversos àmbits del sistema de coneixement de Catalunya, tot i que la presència femenina encara és minoritària sobretot en els estadis més alts de la carrera acadèmica. Tot i això, els indicadors de paritat analitzats palesen un progrés en la sèrie històrica.



Evolució al llarg de la carrera acadèmica

Es fa evident que, com més s'avança en els estudis, més disminueix la representació de les dones. Si ens fixem en la proporció de titulats dones i homes a les universitats catalanes, es constata que les dones són majoria a la universitat fins a l'etapa de les titulacions de màster; després pràcticament s'igualen en el moment de llegir les tesis doctorals i a partir d'aquí la seva presència disminueix. Agafant com a referència el curs 2020-2021, els percentatges

serien: titulats de grau (dones: 57,7 % i homes: 42,3 %); titulats de màster (dones: 56,8 % i homes: 43,2 %); doctors (dones: 41,3 % i homes: 48,7 %).

Respecte a la matrícula a les universitats, el biaix de gènere continua també present en l'àmbit de les branques de coneixement escollides per l'estudiantat. Així, amb dades del curs 2020-2021, la presència femenina continua essent majoritària en disciplines com ciències de la salut (70,23 %), arts i humanitats (66,74 %) i ciències socials i jurídiques (60,41 %), s'igualava en ciències (52 %) i tan sols representa el 26,31 % als estudis d'enginyeria i arquitectura.

Pel que fa al professorat associat, si continuem prenent com a referència l'any 2021, les dones representen un 47,2 % del professorat associat i els homes, un 52,8 %. Els percentatges de dones en les posicions de personal docent universitari van ser, l'any 2021, del 37,57 % del PDI permanent i del 43,70 % del professorat agregat. És significatiu observar que, en el PDI permanent amb més de 60 anys, la presència de la dona és només del 30,77 %, i, en canvi, entre el col·lectiu de menys de 50 anys, ja arriba al 44,10 %. Entre els catedràtics d'universitat, tan sols un 26,6 % eren dones, respecte al 73,4 % dels homes. L'indicador de sostre de vidre a les universitats catalanes, que mesura la proporció entre el conjunt de dones professores universitàries en totes les categories en relació amb el de dones catedràtiques, s'ha rebaixat en els 10 darrers anys fins a un 22 %, però es continua constatant el grau de dificultat de les professores per esdevenir catedràtiques a les universitats catalanes.

Pel que fa a reconeixements obtinguts (distincions honoris causa o reconeixement com a emèrites), el pes relatiu de les dones en ciència també és minoritari i se segueix observant aquest biaix de gènere.

Cap a una recerca més paritària

En el global del sistema de coneixement català, les dones investigadores també representen un percentatge inferior respecte als homes. En relació amb la carrera investigadora, les dades mostren que, malgrat el manteniment de l'equilibri de gènere en les tesis llegides, a partir d'aquest moment el percentatge d'investigadores postdoctorals decau respecte al dels homes. L'any 2021, per exemple, el percentatge d'investigadores postdoctorals és del 43,6 % respecte al 56,4% dels homes. En les escales superiors de la carrera científica representada pels professors d'investigació d'excel·lència ICREA, la presència femenina va augmentant lleugerament al llarg dels anys, però és encara minoritària. En el cas del sistema CERCA, les dades evidencien que, de nou, el desequilibri en la carrera científica s'inicia just després del doctorat.

En termes d'inserció laboral, a Catalunya, el percentatge d'ocupació de les dones amb titulació universitària se situa al voltant del 90 %, percentatge que queda igualat amb el dels homes.

L'informe es pot consultar de manera interactiva al web del Departament de Recerca i Universitats i s'hi pot navegar de manera ràpida i fàcil, visualitzant els indicadors més rellevants sobre la temàtica que s'ha d'analitzar. Per poder analitzar l'evolució de les dades, s'hi ha incorporat un selector de curs acadèmic que permet visualitzar l'evolució al llarg del temps i fer la comparativa de manera immediata.

- **Informe Dones i Ciència**

La bretxa de gènere al sector de ciències de la vida i de la salut: situació, reptes i recomanacions

Diversos autors. (2022). Biocat. 57 pàgines.



L'octubre de 2022, Biocat, l'entitat que coordina i promou el sector de les ciències de la vida i de la salut a Catalunya, presentava l'informe "La bretxa de gènere al sector de ciències de la vida i la salut: situació, reptes i recomanacions", un document elaborat per encàrrec del Departament d'Igualtat i Femines en el marc del Pacte Nacional per a la Indústria 2022-2025. En el procés participatiu d'elaboració d'aquest document, a hores d'ara plenament vigent, hi van intervenir agents dels àmbits públic i privat mitjançant dos focus groups, i es van incloure entrevistes amb professionals de centres de recerca, universitats, institucions públiques i empreses del sector.

L'objectiu d'aquesta iniciativa era disposar d'una descripció acurada de la situació de les dones al sector de ciències de la vida i la salut, identificar bones pràctiques i elements de valor per reduir la bretxa de gènere en el sector, identificar els actors clau, redactar un pla d'acció per impulsar mesures concretes i actuar com a instrument tractor per als diferents agents i empreses vinculats al sector.

L'informe es divideix en quatre blocs: el primer bloc, clarament introductori, està dedicat a la justificació del document i a la metodologia emprada per a la seva elaboració; el segon bloc és descriptiu i se centra en la diagnosi que demostra el desequilibri de gènere en la indústria global, amb una mirada focalitzada en les 1.300 empreses que formen part de la BioRegió de Catalunya; el tercer bloc és analític i prospectiu, i analitza la bretxa de gènere al sector amb obstacles, oportunitats i limitacions tant en l'àmbit universitari i de recerca com en el privat i empresarial, a més de recollir bones pràctiques vinculades als sectors públic, assistencial i privat/empresarial; finalment, el quart bloc pretén ser netament propositiu: estableix un pla d'acció amb mesures a curt i mitjà termini i la definició dels principals agents tractors, i compila tot un seguit de recomanacions de full de ruta i accions per al sector.

Entre els resultats destacats de l'informe, cal esmentar que la majoria de dones ocupen posicions més baixes que els homes en centres de recerca i universitats catalanes i, en conseqüència, hi ha una manca de presència femenina en les posicions de lideratge i presa de decisions, així com en els reconeixements professionals propis d'aquest àmbit.

Entre els indicadors més rellevants, cal destacar que, en el cas dels centres CERCA, mentre que en les etapes predoctorals hi ha un 55 % d'investigadores i en l'etapa sènior, un 46 %, pel que fa a les caps dels grups de recerca, i en concret en l'àmbit de les ciències de la vida i la salut, aquesta xifra es redueix fins al 28 % (2021). I, pel que fa a l'àmbit privat, mentre que més del 53 % de l'ocupació en la indústria farmacèutica és femenina (67 % en R+D), i segueix creixent la participació de les dones en comitès de direcció (és del 45 %), només el 20,3 % de les posicions executives de lideratge estan ocupades per dones.

Per tal de capgirar aquesta situació, l'informe compila tot un seguit de bones pràctiques d'àmbit local i internacional per millorar la diversitat, tant en l'àmbit públic com el privat, amb propostes com ara la "Carta de compromís per a la igualtat de gènere", impulsada per l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya (AQuAS) i signada per 19 centres i instituts de recerca en salut de Catalunya, el Comitè d'Equitat de Gènere del Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (PRBB), el Pla d'igualtat del Barcelona Supercomputing Center, la iniciativa Mothers of Science del BIST (que dona suport a científiques de centres de recerca capdavanters, oferint mentoria, lideratge i ajuts econòmics), la xarxa de dones business angels WA4STEAM o la xarxa d'inversores i mentores WERockCapital.

Les recomanacions presentades en l'informe inclouen la conscienciació i la formació de la població en perspectiva de gènere, incidint en l'educació a nivells acadèmics i escolars primerencs; la visibilització, des de les empreses, de les dones que ocupen càrrecs de referència; la necessitat d'activar una taula amb els agents socials per analitzar les barreres i fer visibles els avenços en aquest àmbit (amb l'establiment d'un marc de vigilància acordat entre tots els agents empresarials en el cas del sector privat); la visibilització de les bones pràctiques en centres i empreses, amb referents d'èxit i premis que atorgui la Generalitat o les administracions locals, i la capacitació d'entitats com ara els observatoris de gènere per fer seguiment i vetllar pel compliment de les polítiques de gènere.

Comentari: Xavier Lasauca i Cisa. Direcció General de Recerca.

- La bretxa de gènere al sector de la vida i de la salut

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats. Informe 2023.

Pérez-Quintana, A., Pastor-Gosálbez, I. (coord.). (2023). Col·lecció Política Universitària, 15. Xarxa Vives d'Universitats. 76 pàgines.



Aquest informe analitza el biaix de gènere en la carrera professional i acadèmica dels diferents col·lectius de les comunitats universitàries de la Xarxa Vives (alumnat, PAS i PDI), concretament en 20 universitats de Catalunya, el País Valencià, les Illes Balears i d'Andorra. L'informe a més d'informar la comunitat acadèmica i la societat de la situació de les dones en les universitats, permet comparar la informació amb la situació d'altres territoris, i dissenyar les polítiques més adequades per corregir-ne els desequilibris existents. Es tracta de la segona edició del document, i vol ser un instrument per a la definició de polítiques d'impuls de la igualtat de gènere a les universitats. El document anterior es va publicar l'any 2020 i corresponia a l'informe de 2019.

Els resultats de l'estudi mostren que les polítiques d'igualtat s'han d'intensificar perquè continuen havent-hi greuges i dèficits en matèria d'igualtat a les nostres universitats. S'identifiquen diferències de gènere en l'elecció dels estudis per part de l'alumnat, així com dificultats de les dones per accedir a llocs de responsabilitat acadèmica dins de la universitat.

Podem agrupar les conclusions principals en quatre grups:

Estudiants. Les dones estudiants són majoria al llarg de tota la trajectòria universitària: graus (56 %), màsters (54 %) i doctorats (51 %). A més, les dones són més aplicades que els homes, treuen millors qualificacions i presenten una taxa menor d'abandonament dels estudis. En paral·lel, s'observa que persisteix la segregació per sexe en l'elecció dels estudis: les dones s'orienten cap a les ciències socials i jurídiques, salut, arts i humanitats, mentre que són minoria en enginyeries i arquitectura.

Recerca acadèmica. S'observa una posició minoritària de les dones al capdavant dels llocs de responsabilitat en la recerca acadèmica. Així, només el 30 % de la recerca universitària

està dirigida per dones. En concret, sols el 34 % dels grups de recerca compten amb una dona com a investigadora principal. Així mateix, les directores d'instituts i centres de recerca només representen un 24 % del total.

Gestió i càrrecs de responsabilitat. Es constata el mateix que passa en totes les grans organitzacions de l'entorn: les dones són menys presents que els homes en la majoria d'alts càrrecs, així com en òrgans de govern (només 1 de cada 5 rectors a les universitats és dona). Igualment, per cada degana de facultat, hi ha 2 degans, i es dona la mateixa proporció en les direccions de departament.

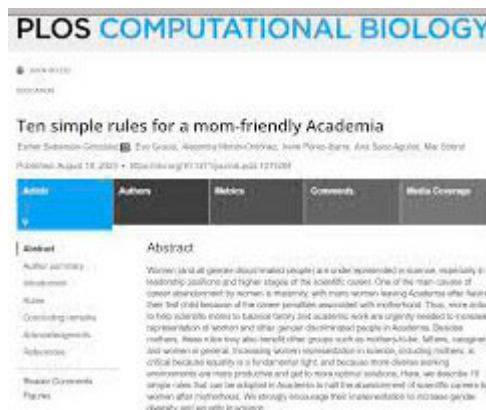
Conciliació familiar. L'equiparació del permís de maternitat i paternitat a 16 setmanes ha reduït la bretxa de gènere en la conciliació familiar, amb la qual cosa s'ha arribat a percentatges més equilibrats (60 % dones, 40 % homes) tant en el cos de personal docent com d'administració. Però, pel que fa a les reduccions de jornada laboral per maternitat o paternitat, s'observa que les dones segueixen acollint-se de manera aclaparadora a aquesta mesura de conciliació per sobre dels homes.

Les universitats que han participat en l'estudi són les següents: Universitat Abat Oliba CEU, Universitat d'Alacant, Universitat d'Andorra, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat CEU Cardenal Herrera, Universitat de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat de les Illes Balears, Universitat Internacional de Catalunya, Universitat Jaume I, Universitat de Lleida, Universitat Miguel Hernández d'Elx, Universitat Oberta de Catalunya, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Politècnica de València, Universitat Pompeu Fabra, Universitat Ramon Llull, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de València, Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya. Ha estat coordinat per les professores Anna Pérez-Quintana (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya) i Inma Pastor-Gosálbez (Universitat Rovira i Virgili).

- [El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats. Informe 2023](#)
- [Dossier de premsa](#)

Ten simple rules for a mom-friendly Academia

Diverses autores. (2023). PLoS Computational Biology 19(8):e1011284. 12 pàgines.



Tot i que hi ha una consciència creixent, el nombre de dones a la ciència encara és baix. Augmentar la representació de les dones a la ciència, incloent-hi les mares, és clau tant perquè la igualtat és un dret fonamental com perquè està demostrat que els entorns laborals més diversos són més productius i arriben a solucions òptimes. La maternitat és una de les principals causes de l'abandonament de la carrera per part de les dones. Moltes dones abandonen l'acadèmia després de tenir el seu primer fill a causa dels problemes de conciliació quan esdevenen mares o ho intenten, i també a causa de les penalitzacions professionals que encara hi ha associades a la maternitat. Estudis fets als Estats Units situen al voltant del 50 % el percentatge de dones mares que abandonen.

Per augmentar la representació de les mares i altres persones discriminades, és necessari, per tant, adoptar mesures per fer possible l'equilibri entre la vida laboral i la vida personal sense que això penalitzi les oportunitats d'avanç professional. En aquest article un grup de científiques, que també són mares, liderat pel Departament d'Ecologia de la Universitat d'Alacant, amb la col·laboració del CREAM (Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals) entre altres centres de recerca, proposen 10 mesures senzilles que les institucions acadèmiques haurien d'adoptar de manera urgent per evitar perdre les mares científiques i frenar l'abandonament de les carreres de ciència per part de les dones després de la maternitat. Són mesures directes de suport a elles i, indirectament, a les famílies en general.

Les 10 mesures destacades per l'estudi són les següents:

1. Suport integral durant l'embaràs (recursos, orientació, adaptacions, aspectes físics, emocionals i professionals).
2. Polítiques de llicència parental (i per a tots els cuidadors) remunerades i flexibles.
3. Instal·lacions i espais de cura infantil i lactància.
4. Organització de les reunions i activitats del departament en horari escolar o possibilitat de participar en línia en seminaris i reunions per tal de facilitar l'assistència de mares i pares.
5. Flexibilitat d'horari de treball (opcions de treball remot o horaris ajustables).
6. Adaptació de les pràctiques docents als pares i mares amb nens petits per garantir que puguin participar activament en els seus compromisos acadèmics.

7. Suport al creixement professional a les carreres acadèmiques de les mares implementant accions positives que evitin les penalitzacions professionals associades amb la maternitat (programes de tutoria, oportunitats de finançament, adaptacions de polítiques dissenyades expressament...).
8. Priorització de la salut mental (accés a serveis d'assessorament, tallers de gestió de l'estrès, iniciatives per trobar l'equilibri entre vida familiar i treball...).
9. Lluita contra la discriminació i l'assetjament (difondre i fer complir protocols contra la discriminació i l'assetjament).
10. Distribució equitativa de la càrrega de feina (transparència i equitat en l'assignació de tasques).

L'aplicació d'aquestes mesures i idees també podria ser beneficiosa per a altres investigadors (futures mares, pares, cuidadors i dones en general) i ajudaria a crear una acadèmia més diversa i amigable amb les famílies (family friendly).

Ten simple rules for a mom-friendly Academia
Diverses autores. (2023). PLoS Computational Biology 19(8):e1011284. 12 pàgines.
<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1011284>

- **Ten simple rules for a mom friendly Academia**

Mujer y universidad: ¿qué factores influyen en la elección de sus estudios?

Fundación CyD. (2024).



Aquest estudi recull els resultats d'una enquesta adreçada a 800 dones graduades universitàries o que actualment estudien a la universitat, i pretén conèixer quins factors influeixen en les dones a l'hora d'escollir el seu àmbit d'estudis universitaris. S'analitzen les respostes per al total i diferenciant segons els grups d'edat següents: de 18 a 24 anys, de 25 a 34 anys, de 35 a 49 anys, de 50 a 64 anys, i de 65 en endavant.

Els resultats de l'estudi posen de manifest, entre altres aspectes, que:

Les dones són majoria en àmbits com educació (17 %); arts, humanitats i llengües (15 %); salut i serveis socials (14 %), i negocis, administració i dret (11 %); i minoria en agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca (0,4 %); matemàtiques i estadística (1 %); arquitectura i construcció (2 %); informàtica i tecnologia (3 %), i enginyeries (4 %). Aquesta distribució es manté constant al llarg dels diferents grups d'edat: no hi ha una diferència significativa entre els estudis de les més grans de 64 anys i les joves d'entre 18 i 24 anys.

El 69 % de les dones creu que hi ha biaixos de gènere en l'elecció de la carrera universitària: com més joves, més gran és aquesta percepció (el 79 % de dones de 18 a 24 anys i el 59 % de les més grans de 64 anys), encara que únicament el 27 % considera haver-se sentit influenciada pels biaixos a l'hora d'escollir els estudis o la seva professió. Per grups d'edat, les més joves (18-24 anys) se senten més influenciades (33 %) que el grup més gran (19 %).

El 43 % considera que des de petites a les dones se'ls orienta cap a àmbits com l'educació o la salut, i el 39 % creu que en la seva etapa escolar no es promovia la diversitat de vocacions de forma equitativa. Com més edat i més anys transcorreguts des de l'etapa escolar, més gran és aquesta percepció de l'orientació professional basada en estereotips de gènere (51 % en més grans de 64 anys, 26 % per a les joves entre 18 i 24 anys). Tot i així, el 45 % de les enquestades afirma que el context social i cultural no ha influït en

l'elecció dels seus estudis. Ser estudis útils per a la societat va influir en un 30 % de les enquestades, i ser estudis amb prestigi social i bona projecció econòmica, en el 18 %.

El 43 % de les enquestades va escollir l'àmbit dels estudis universitaris per afinitat a la matèria, el 22 % sentia vocació des de petita i el 19 % va optar per estudis amb bones sortides al mercat laboral.

El 25 % considera que el lloc de treball que ocupa no s'adequa a la formació universitària que té, i un 24 % de les graduades entre 50 i 64 anys actualment no treballa.

En les darreres generacions augmenta el percentatge de dones que tenen mares amb estudis universitaris. Entre les enquestades de 18 a 24 anys, el 28 % té tots dos progenitors amb estudis; el 19 %, la seva mare, i el 9 %, el seu pare. En els grups de més grans de 34 anys, el percentatge de pares amb estudis és més gran que el de mares, i aquesta diferència és més pronunciada en el grup de 65 anys i més edat, en què el percentatge de pares amb estudis universitaris és del 19 % i el de mares és només del 4 %.

Les conclusions de l'estudi poden ajudar a entendre la sobrerrepresentació femenina en àmbits com l'educació i la salut, i la infrarepresentació en d'altres com la informàtica o les enginyeries.

- [Mujer y Universidad \(document interactiu\)](#)
- [Mujer y Universidad \(pdf\)](#)

Recursos electrònics

EIGE's publications

Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE). [19 de març de 2024]



L'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), la principal font d'informació sobre igualtat de gènere a la Unió Europea (UE), ofereix una biblioteca de 500.000 documents que es pot consultar en línia. Les publicacions es poden buscar per àrea (estadístiques de gènere, índex d'igualtat de gènere, formació sobre gènere, violència de gènere, etc.), per temes (recerca, educació, salut, agricultura, cultura, agenda digital, economia, ocupació, energia, esport, turisme, etc.), per any o per llengua en què estan traduïdes.

- [Biblioteca/recursos](#)

Módulos de formación e-learning en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+i

Agència Estatal d'Investigació Pública. (2023). [19 de març de 2023]



Aquests són uns mòduls de formació per seguir en línia sobre diferents aspectes d'igualtat de gènere en l'R+D+i, útils per incloure la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació, utilitzar el llenguatge no sexista en el marc de l'R+D+i i conèixer el marc europeu de les polítiques d'igualtat de gènere.

Es tracta de sis mòduls i una introducció. El primer mòdul està dedicat a conceptes bàsics i al marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere en l'R+D+i; el segon, al marc europeu de les polítiques d'igualtat de gènere en l'R+D+i; el tercer, als biaixos inconscients de gènere en l'avaluació; el quart, a l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu; el cinquè, a la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes d'R+D, i finalment, el sisè, a l'avaluació i el seguiment de projectes de recerca amb perspectiva de gènere.

Els mòduls han estat desenvolupats entre l'Agència Estatal d'Investigació Pública i la Unitat de Dones i Ciència del Ministeri de Ciència i Innovació, en el marc del projecte finançat per la Unió Europea SUPERA (*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*), i formen part de les accions del I Pla d'igualtat 2021-2023.

- **Modulos de formación**

Divulgació científica

100 investigadores catalanes

Gelonch, Antoni. (2023). Viena Edicions. 216 pàgines. ISBN: 978-84-19474-36-0.



Aquest llibre recull les biografies de 100 catalanes que han destacat en algun àmbit de la recerca en matèries ben diverses: en història i arqueologia, o en biologia i medicina, però també en ciències experimentals, tecnologia, humanitats o ciències socials.

Es tracta d'un centenar de biografies de dones que són exemple i llavor per a les noies d'ara i del futur.

Els criteris d'inclusió han estat tres: que hagin estat o siguin membres numeràries de l'Institut d'Estudis Catalans; que els hagi estat atorgat el Premi Nacional de Recerca, en la modalitat absoluta o jove, o que hagin estat guardonades amb la Medalla Narcís Monturiol al mèrit científic i tecnològic, que atorga el Govern de Catalunya.

Amb algun d'aquests criteris hi ha més de 100 dones, però algunes ja havien estat biografiades en altres llibres anteriors de l'autor (100 dones catalanes, inspiracions creatives i 100 pioneres catalanes).

També s'ha buscat que hi hagi un equilibri entre els sabers: 15 han exercit o exerceixen en l'àmbit de les ciències biològiques; 11 en el de la història o de l'arqueologia; 15 en el camp de la filologia; 27 en àmbits de ciència i tecnologia; 17 en el camp de la filosofia i de les ciències socials, i, finalment, 15 en àrees de recerca de les ciències de la salut.

Un camp en què es constata un biaix el trobem quan hom s'interessa per l'origen d'aquestes investigadores que tenen establerta la recerca a Catalunya: 8 han nascut a l'estranger; 11 a la resta de l'Estat espanyol, i 5 en altres territoris de parla catalana. Pel que fa al principat, 5

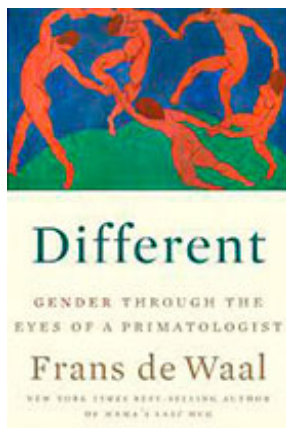
han nascut a la vegueria de Ponent; només 1 a la vegueria de l'Alt Pirineu; 2 a la vegueria del Camp de Tarragona; 8 a la vegueria de les comarques gironines; 6 a la Catalunya Central; 2 a la vegueria del Penedès; 52 a la vegueria de Barcelona, i, finalment, cap, a la Vegueria de les Terres de l'Ebre. Es constata, doncs, ara com ara, un clar biaix territorial en l'accés als estudis i al possible desenvolupament d'una carrera investigadora, especialment agreujada en el cas de les STEM.

El llibre voldria que les dones biografiades fossin un referent per al món polític, tant en l'àmbit nacional com en el comarcal i local; un referent per a les nenes i dones que han de triar estudis, i un referent per als mitjans de comunicació, per tal de fer més presents aquestes dones, la majoria encara en actiu, a l'hora de presentar noves línies de recerca i els nous objectius de les investigacions a casa nostra, tenint present la perspectiva de gènere.

Comentari: Antoni Gelonch, escriptor, divulgador cultural i Creu de Sant Jordi 2023.

Different. Gender through the eyes of a primatologist

De Waal, Frans. (2022). WW Norton & Company Inc. 394 pàgines. ISBN: 9781324007104.



Avui en dia, hi ha debat i controvèrsia entre sexe (la divisió biològica entre mascles i femelles) i gènere (la divisió cultural entre el que és masculí i el que és femení). L'autor s'endinsa en aquest debat, i al llarg de tot el llibre malda per situar la biologia, és a dir, el sexe, com a factor determinant del gènere, atès que pensa que el gènere no s'ha de considerar purament com un artefacte social i cultural ignorant les diferències sexuals, que existeixen i són innates i immutables. Les seves afirmacions sobre les diferències entre els sexes, basades en l'evolució biològica, la seva experiència científica i dècades d'observació i estudi amb altres primats, em semblen sensates i equilibrades, en aquest debat sovint ple de radicalisme, però algunes no estan ni han estat exemptes de controvèrsia.

L'autor també afirma que, malgrat que cal tenir en compte les diferències en alguns comportaments de mascles i femelles que compartim amb altres primats, i que aquestes diferències no es poden atribuir només a l'educació que reben nens i nenes, la biologia no dona suport de manera automàtica als rols tradicionals de gènere en les societats humanes i no justifica, en cap cas, les desigualtats de gènere. Les diferències biològiques, que existeixen, no s'han d'utilitzar de manera simplista per dir com han d'actuar homes i dones. Igualtat no vol dir similitud i diferent no vol dir ni millor ni pitjor.

Què signifiquen aquests dos conceptes? El sexe és un tema relacionat amb els cromosomes, l'anatomia dels genitals, les cèl·lules reproductives i les hormones; en canvi, el gènere té a veure amb el paper que els diferents sexes tenen a les societats, paper que està modelat per la cultura. El sexe és, bàsicament, binari. El gènere, en canvi, és un espectre.

Així, basant-se en el que han estat les seves observacions durant anys amb els primats no humans, De Waal ens explica que tan a prop som filogenèticament dels ximpanzés (una

societat agressiva dominada pels mascles) com dels bonobos (una societat liderada per les femelles i pacífica), que podríem agafar com a model de les societats humanes, tant els uns com els altres. Les capacitats de lideratge i el poder, que s'ha de diferenciar del domini físic, es reparteixen entre els dos sexes. Tanmateix, l'autor observa que, també en els simis, els rols de gènere no són tan fixos ni inamovibles com es podia pensar, que s'aprenen dels adults i que un sexe pot adoptar els de l'altre, en circumstàncies determinades.

El llibre està ple d'històries de simis, viscudes al llarg de la seva vida professional, a través de les quals se'ns mostra la complexitat dels comportaments socials i del sexe en altres espècies properes. Ens adonarem del nostre desconeixement d'aspectes del comportament d'aquests animals, tan propers als nostres. Coneixerem històries com la de la Donna, el ximpanzé femella amb trets i comportaments masculins, o el Lonnie, el mico caputxí gai, tots dos totalment integrats a les seves respectives colònies; la Princesa Mimi, un bonobo femella que va créixer en una llar humana i que va quedar perplexa per les ereccions dels mascles de la seva pròpia espècie, quan la van conèixer; la Mama, el ximpanzé savi, i el triangle amorós dels macacos rhesus Orange, Dandy i Mr Spickles. Només per aquestes anècdotes i històries, i moltes d'altres que s'hi expliquen, ja val la pena llegir el llibre. De Waal també salpebra el text amb detalls de la seva pròpia vida.

Molts dels aspectes que ens narra l'autor ens interroguen i fan que ens qüestionem contínuament en què diferim i en què ens assemblen els humans, perquè nosaltres podríem no ser tan especials com a vegades ens pensem. De totes maneres, també és cert que, com a humans, hem patit canvis físics i mentals importants des que la nostra branca es va separar de la dels ximpanzés i els bonobos, i és difícil i complex saber fins a quin punt les característiques de gènere de l'espècie humana poden atribuir-se a un moment anterior o posterior a la separació de les branques evolutives. I també és cert que l'autor d'aquest llibre, com ens deixa clar ja en la introducció, no discuteix àrees del comportament humà que no tinguin un paral·lel en els animals com podrien ser les disparitats econòmiques, les feines de la llar o el vestit.

Frans de Waal, traspassat molt recentment, era un primatòleg destacat, autor de molts llibres *best-sellers* del *New York Times*, professor emèrit de Psicologia C. H. Candler de la Universitat Emory i professor emèrit de la Universitat d'Utrecht. Va ser l'antic director del Living Links Center del Yerkes National Primate Research Center, i vivia a Atlanta, Geòrgia.

Comentari: Blanca Ciurana. Gabinet Tècnic.

Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la ©Generalitat de Catalunya permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.



ISSN: 2462-5426