

Índex

NOTA DE LES EDITORES _____	7
ÉS LA HUMANITAT QUI HI PERD	
Una qüestió de gènere: les dades per posar-nos en situació _____	11
VINT PROPÒSITS PER DESPERTAR VOCACIONS	
Ingeborg Bachmann: les paraules van quedar	
ferides per sempre _____	27
Pilar Bayer Isant o com copsar el món que ens envolta _____	33
Mary Beard , la discussió compromesa _____	39
Lourdes Beneria i Farré , fent visible i donant valor al que ha estat invisibilitzat _____	47
Martha Chase : la fascinant història de l'ADN i una batedora de cuina _____	55
Àngels Ferrer Sensat o com despertar vocacions científiques _____	65
Kate Gleason , pionera de l'enginyeria amb responsabilitat social _____	71
Katalin Karikó : el camí difícil de la ciència _____	77
Ada Lovelace , la pionera indiscutible de la informàtica _____	83
Lynn Margulis i la seva revolució de l'evolució _____	89

Cecília Marín Gratacós, una goja precursora de la reproducció assistida _____	97
Marianna Mazzucato i la seva tríada: valor, Estat i innovació _____	105
Gabriella Morreale i Magdalena Ugarte: un pas de gegant en la prevenció neonatal _____	111
Conxita Mir, la història als marges _____	121
Iris Murdoch i el laboratori vivent de la literatura _____	129
Elinor Ostrom, posant llum a la complexitat de la governança dels béns comuns _____	135
Montserrat Roig o la gosadia de la recerca independent per explicar qui som _____	143
Anna Navarro Schlegel, la dona més influent de Silicon Valley _____	151
Carme Torras, la constructora d'utopies _____	159
Cèlia Viñas: el nom d'un mite _____	167
QUI SAP SI...	
Vint històries per construir un únic relat. Vint baules d'una sola cadena _____	175
DARRERE ELS VINT PROPÒSITS, VINT-I-DUES MANS _____	181

Una qüestió de gènere: les dades per posar-nos en situació

Marta Aymerich

Que les dones, pel fet de ser-ho, no puguin contribuir de manera equitativa al món de la ciència, la tecnologia i el pensament fa que qui en surti perdent sigui la humanitat sencera, i no només la meitat femenina. Si podent contribuir-hi impedim que el 50% del talent ho faci, perdem capacitat per avançar en el coneixement i la comprensió del món i l'univers, i també per fer-nos preguntes i cercar possibles solucions per als reptes actuals i futurs.

I no, les dones no tenen menys talent que els homes per al coneixement, com algú erròniament podria pensar. Ja es veu que això no pot ser cert. El talent és el recurs més ben distribuït del món. El sexe d'una persona (o el color de la pell, per esmentar una altra característica) no pot ser tan decisiu per determinar el seu talent. És evident que hi intervenen moltíssims factors que no tenen res a veure amb el sexe d'una persona. Així doncs, com és que al llarg de la història destaquen moltíssims més homes que dones en el món de la ciència, la tecnologia, la filosofia, la literatura o el coneixement en general? La resposta és perquè tenim una visió massa estereotipada (i, per tant, esbiaixada) del que poden fer els homes i el que poden fer les dones. I aquesta visió ha anat creant referents només d'un sol sexe en la majoria de camps del coneixement.

Des de fa uns anys, les dades posen de manifest que existeix aquesta visió del món estereotipada, parcial, esbiaixada, o com se'n vulgui dir. Primer, es van començar a recollir les dades que eviden-

cien unes diferències inexplicables. I després s'ha anat avançant en les raons per les quals es produeixen aquestes diferències. En aquestes planes, tant hi trobarem dades sobre les diferències com sobre les causes que les poden explicar. Comencem.¹

Un dels informes periòdics més coneguts és el *She Figures* de la Comissió Europea, que es publica cada tres anys des de 2003. El nom d'aquest informe periòdic té la seva gràcia, perquè utilitza *she*, que vol dir 'ella' i que en realitat és —o era— un acrònim, on la S significa *statistics* i *HE*, *higher education* ('educació superior'). Avui dia, però, les dades estan referides a tota la recerca i la innovació en general, sigui de l'àmbit que sigui, i de qualsevol sector (acadèmic, empresarial o governamental). A més, *Figures* significa 'nombres' o 'dades', però, alhora, «*She figures*» també es pot traduir per 'ella figura', és a dir, 'ella apareix', 'participa', 'representa'. Un nom poli-sèmic molt ben trobat per a un informe que s'ha convertit en la principal font d'estadístiques europees sobre l'estat de la igualtat de gènere en la recerca i la innovació.

El darrer informe és de 2021, i s'hi pot observar com durant l'última dècada la Unió Europea (UE) gairebé ha aconseguit la paritat de gènere entre les persones que fan el doctorat.² El 2018, les dones representaven el 48,1% dels doctorands a tot Europa, i, a la majoria de països, la proporció de dones amb doctorat estava equilibrada per gènere (és a dir, oscil·lava entre el 40% i el 60%). Malgrat aquest progrés, persisteixen importants bretxes de gè-

1. Bona part d'aquest capítol reproduceix el que ha estat publicat tant a les meves columnes mensuals del diari *Ara* com en un article que vaig escriure per a un monogràfic de la revista *Treballs de la Societat Catalana de Biologia*.

2. Direcció General de Recerca i Innovació (2021). «*She figures 2021: the path towards gender equality in research and innovation (R&I)*». Brussel·les: Comissió Europea, Oficina de Publicacions.

nera en àmbits específics. Tant en l'àmbit europeu com de cada país, les dones doctores estan sobrerrepresentades en l'àmbit de l'educació i poc representades en les enginyeries i les tecnologies.

Tanmateix, si bé a la categoria de doctorat hi ha paritat a Europa, pel que fa a l'ascens professional i la participació de les dones en la presa de decisions, les dades ja no són paritàries. El 2018, a escala de la UE, les dones representaven més del 40% del personal acadèmic de mitjana i, en canvi, pujant en l'escala acadèmica, només arribaven a una quarta part (26,2%) de les posicions de professorat o personal investigador permanent. Malgrat que s'ha produït un cert avenç cap a la millora de la representació femenina en els llocs de presa de decisions i lideratge, les dones només representen encara el 25% d'aquestes posicions.

De fet, segons un informe de l'Associació Europea d'Universitats que recull dades de 48 països europeus sobre el lideratge femení a les universitats, només un 18% de les universitats estan liderades per una rectora.³ La tendència que aquestes dades segueixen des de 2014 fins a 2022 és que en els darrers anys cada cop hi ha menys països on no hi ha cap dona al màxim nivell de la universitat. Amb tot, encara en queden uns quants amb aquesta realitat. Malauradament, aquesta era la situació de Catalunya el 2022 i, òbviament, també és la de la major part de la seva història universitària. Val a dir que actualment n'hi ha dues, de rectores (una d'elles, editora del llibre que teniu a les mans), però dues o tres ha estat el nombre màxim simultani de rectores que han tingut en algun moment les dotze universitats catalanes.

3. Associació Europea d'Universitats (7 de març de 2022). «Women in university leadership – some progress but more to do» (<https://eua.eu/news/841:women-in-university-leadership-%E2%80%93-some-progress-but-more-to-do.html>).

És cert que en els últims vuit anys el nombre de rectores a les universitats de l'Associació Europea d'Universitats ha passat del 10,5% al 18%, i que el nombre de vicerectors ha augmentat del 24% al 30%. Tanmateix, malgrat aquest guany significatiu, el nombre de dones encara està molt per sota respecte al nombre d'homes com a líders universitaris. I el mateix s'observa pel que fa al lideratge en centres de recerca.

Les tissores de gènere

Cal tenir present que en molts països, entre els quals Catalunya, s'ha de tenir una posició determinada en l'escala acadèmica per accedir a llocs d'alt nivell de lideratge, com ara rectorats o vicerectorats. I el problema és que, clarament, com mostren moltes de les estadístiques, entre d'altres, el U-Multirank Gender Monitor, que recull dades d'unes 900 universitats de més de 80 països, amb cada nivell acadèmic que es puja, la proporció de dones va disminuint.⁴

El mateix passa en els centres de recerca, on el punt d'inflexió segueix sent la transició després del doctorat. És a dir, en les categories de suport a la recerca i de personal investigador en formació les dones són majoria, però, un cop s'avança en la carrera cap a investigador principal i investigador líder de grup, la majoria és masculina. La proporció inicial és de 80% a 20% en favor de les dones, i en les posicions de lideratge és la contrària. Tot plegat configura les anomenades «tissores de gènere», quan es representa en un gràfic la progressió en la carrera científica amb dades segregades per homes i dones.

4. U-Multirank (2022). «U-Multirank Gender Monitor 2022. Gender disparities in higher education», 2a edició.