

LA TRIA D'ESTUDIS TECNOLÒGICS I DE GÈNERE. EL BIAIX DE GÈNERE EN LES ENGINYERIES I PROPOSTES PER REDUIR-LO

Elna Prat

Escola Pia de Granollers

Introducció

Les motivacions que donen lloc a aquest treball de recerca es basen a trobar les possibles causes de la marcada diferència en el percentatge de gènere en els estudiants de graus d'àmbit tecnològic, en els quals s'observa una minoria femenina que no es manifesta en altres àmbits d'estudi. La recerca és motivada per la meua experiència personal. En una classe de trenta-un alumnes, només cinc noies curseu el batxillerat tecnològic, de les quals només jo estic segura que vull estudiar una enginyeria, i això m'omple de preguntes i curiositat sobre per què n'hi ha tan poques. Es deu al fet que simplement no estem programades biològicament per a aquest tipus de feina? O és una qüestió de presió social o manca de referents? És possible que el mercat laboral en les enginyeries sigui pitjor per a les dones, i que per això no les consideren com a opció?

Objectius

El meu objectiu principal és determinar les causes d'aquest biaix de gènere tan específic. Per fer-ho, m'he de plantejar que es pot tractar d'una qüestió biològica o social. Un cop entesa la necessitat de la igualtat de gènere, pretenc proposar diferents accions que es podrien realitzar, ja sigui en l'àmbit escolar, empresarial, municipal, nacional o individual, que promocionin que tant nens com nenes siguin capaços d'imaginar-se fent una feina que no s'haurien imaginat mai fer. La utopia seria ser capaç de fer una campanya que eliminés el pes del gènere en la nostra societat, però és un tema que tenim tan profundament arrelat que cap campanya no el pot eliminar de cop. Es tracta d'un procés social que fa segles que està en marxa i que avança a poc a poc.

Metodologia

Primer he recollit les dades espanyoles sobre els graduats en estudis de ciències, matemàtiques i tecnologies i he analitzant el percentatge de cada gènere des

del 2013 fins al 2017. A continuació, he formulat hipòtesis sobre les possibles causes del biaix, tant basades en qüestions neurològiques com socials, i he consultat diverses fonts (articles, conferències, vídeos, llibres i entrevistes a experts i a implicats).

Finalment, m'he arriscat proposant tres accions que, basant-me en el que he après en el procés de recerca, poden tenir una especial incidència i repercussió positiva a llarg termini en l'afectació del gènere en la tria d'estudis.

Resultats i propostes

Cal treballar per tenir propostes que es puguin dur a terme perquè sigui real l'empoderament de nois i noies des de joves, i per reduir el pes que té el gènere en la nostra societat. Això beneficia els dos gèneres, no és una proposta excloent. Les meves propostes són la iniciativa d'implementar quotes com una opció temporal, que permeti igualar biaixos importants fins que es redueixin de manera natural, i incrementar noves celebracions o promoure'n algunes de ja existents, com el dia d'Ada Lovelace, la Setmana de la Ciència i el Dia Internacional de la Dona i la Ciència. També proposo fer més habitual l'ús d'eines d'anàlisi, com el principi de la barrufeta, el test de Finkbeiner o el test de Bechdel. Aquestes eines permeten que qualsevol persona que llegeix un llibre, un article o mira una pel·lícula, sigui capaç de detectar quan la dona és invisibilitzada o quan hi ha un rerefons masclista en el contingut de la informació multimèdia.

Conclusions

Les conclusions que he tret d'aquesta recerca és que la hipòtesi social és totalment certa; la manca de dones en estudis tecnològics es deu al fet que, com a societat, seguim uns rols de gènere i uns estereotips que predeterminen què ens agrada, com som i a què ens volem dedicar. Ser conscients que la societat en què ens trobem no és imparcial és el primer pas per aconseguir que ho sigui.

Cal fer un esforç per revertir aquesta situació, perquè la diversitat és riquesa, i com més diversitat hi hagi en els equips que construeixen el futur, més divers serà aquest futur. És important que hi hagi diversitat en tots els àmbits d'estudi i professionals, per crear un intercanvi d'experiències i visions, i poder tenir objectius amb el màxim benefici per al màxim nombre d'usuaris del producte, idea o aportació en general.

Aquest pensament s'ha d'aplicar sobretot en tecnologia per un fet molt simple: la tecnologia és el futur. Si la construcció del futur recau principalment en homes, el futur estarà construït principalment per homes. Com més dones hi hagi en els equips d'investigació, més es tindrà en compte la seva existència per al desenvolupament de nous invents, medicaments o qualsevol recerca. El mateix es pot dir per a persones de diferents edats, orígens, classes socials, etc. Com més diversos siguin els equips que construeixen el futur, més diversitat acceptarà el futur.

Bibliografia

- COMISSION EUROPEA. DIRECCION GENERAL DE JUSTICIA (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea* [en línia]. Luxemburg: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <<https://data.europa.eu/doi/10.2838/48278>> [Consulta: 8 juliol 2020].
- CRIBADO PÉREZ, C. (2019). *The invisible woman*. Barcelona: Planeta.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ. «Perfil del personal docent del Departament d'Educació» [en línia]. <<https://educacio.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/documents-treball/perfil-docent/>> [Consulta: 5 setembre 2020].
- INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2019). *Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya. <https://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf> [Consulta: 25 octubre 2020].
- JOEL, D.; RIPPON, G.; MITCHELL, K.; RITCHIE, S.; SHAH, R. (2020). *There's no such thing as the female brain* [en línia]. Londres: Intelligence2. <<https://www.intelligencesquared.com/events/online-theres-no-such-thing-as-the-female-brai/>> [Consulta: 8 abril 2020].
- NOAH HARARI, Y. (2011). *Sàpiens*. Barcelona: Edicions 62.
- RIPPON, G. (2019). *Science, gender and the brain* [en línia]. Copenhagen: Science & Cocktails. <<https://www.youtube.com/watch?v=oj0DjVIX-BQ>> [Consulta: 12 febrer 2020].
- (2020). *El género y nuestros cerebros: La nueva neurociencia que rompe el mito del cerebro femenino*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- SAINZ, M. (coord.) (2017). *¿Por qué no hay más mujeres en STEM?: Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas* [en línia]. Madrid: Fundación Telefónica. <<https://femrecerca.cat/meneses/publication/por-que-no-hay-mas-mujeres-stem/>> [Consulta: 12 novembre 2019].
- STOET, G.; GEARY, D. C. (2018). *The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education* [en línia]. Leeds: Leeds Beckett University. <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797617741719?journalCode=pssa>> [Consulta: 12 novembre 2019].
- TREMOSA, L. (1986). *La mujer ante el desafío tecnológico*. Barcelona: Icaria.
- VALLS-LLOBET, C. (2006). *Mujeres invisibles*. Barcelona: Debol-sillo.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020). *Global gender gap report* [en línia]. Cologny; Ginebra: World Economic Forum. <<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>> [Consulta: 3 juny 2020].