

De ceguesa, petjades i biaix de gènere a la biologia: dades i reflexions

Neus Carbó Carbó

Llicenciada (1988) i doctora (1996 - premi extraordinari de doctorat) en biologia per la Universitat de Barcelona (UB). Des de l'abril de 2005 soc professora agregada del Departament de Bioquímica i Biomedicina Molecular (DBBM) de la Facultat de Biologia de la UB, amb docència continuada en els diversos graus de la Facultat de Biologia, així com en el Màster de Biotecnologia Molecular. Poc després d'aconseguir la meua plaça fixa, havent passat per places precàries de professora durant força anys, vaig establir la meua pròpia línia de recerca sobre noves teràpies en càncer. He publicat més de noranta treballs en revistes internacionals, la majoria sobre investigació del càncer, he dirigit cinc tesis doctorals, diversos treballs de final de màster (TFM) i múltiples treballs de final de grau (TFG). Entre 2007 i 2011 vaig entrar en l'àmbit de la gestió departamental, exercint de secretària del departament, i des del gener de 2019 compagino les tasques acadèmiques i de recerca amb la gestió institucional: soc membre de l'equip deganat de la Facultat de Biologia (secretària acadèmica i presidenta de les Comissions de Doctorat i d'Igualtat). Vaig participar en l'elaboració del III Pla d'Igualtat de la UB, formo part de la Comissió d'Igualtat de la UB i de la Comissió de Seguiment del III Pla d'Igualtat de la UB.

Correspondència: Neus Carbó Carbó. Departament de Bioquímica i Biomedicina Molecular. Facultat de Biologia. Universitat de Barcelona. Adreça electrònica: ncarbo@ub.edu.

DOI: 10.2436/20.1501.02.224

ISSN (ed. impresa): 0212-3037

ISSN (ed. digital): 2013-9802

<https://revistes.iec.cat/index.php/TSCB>

Rebut: 27/01/2023

Acceptat: 22/05/2023

Resum

Tot i que, a l'àmbit de les biociències, els números tant del personal docent i investigador com de l'alumnat tendeixen a donar una imatge aparentment de poca desigualtat vers el gènere femení, persisteixen, tanmateix, biaixos ocults, probablement molt arrelats a la nostra cultura, que fan que també al nostre entorn es pugui parlar de ceguesa de gènere. Així, fins i tot amb una anàlisi senzilla, es poden identificar ràpidament conceptes com ara el sostre de vidre o la fuga de talent femení (*leaky pipeline*, literalment, 'canonada que goteja') en les carreres acadèmiques de les biociències. Fins i tot entre les alumnes, un col·lectiu jove i plenament format en conceptes de gènere, es detecta un biaix a l'hora d'adjudicar característiques de «bon docent» a figures masculines més que no pas a les femenines. És el moment de replantejar a tots els nivells (personal docent investigador, caps de grup i projectes, alumnat) quins són els estereotips de gènere que encara arrosseguem i que cal canviar per a combatre definitivament aquesta ceguesa implícita de gènere.

Paraules clau: ceguesa de gènere, petjada inconscient, propagació d'estereotips, paradoxa en biociències, corresponsabilitat en liderar el canvi.

La universitat, la màxima institució de formació superior, té com a missió també garantir la igualtat formal entre persones però, a la pràctica, aquesta igualtat real d'oportunitats encara no s'ha assolit. L'alumnat que actualment arriba a la universitat ha estat format en perspectiva de gènere i equitat des de la més tendra infantesa, per la qual cosa podríem pensar que és molt sensible a aquests aspectes i constitueix l'esperança per a una societat més justa i equitativa, en què el gènere no marqui llur futur ni oportunitats. Però, i el professorat que el guiarà durant els propers anys i que tindrà dia a dia, classe a classe, com a model? Està igual de preparat, sensibilitzat i conscienciat?

En general, no. Tot i l'increment del grau de conscienciació del col·lectiu en aquest as-

pecte, llur formació acadèmica difícilment ha incorporat la perspectiva de gènere, sobretot en el professorat de més edat, de manera que, almenys encara per uns quants anys, hi ha un *desequilibri* de formació en gènere entre l'alumnat i el professorat, a favor del primer. Per això, el paper del professorat d'universitat és clau per a no diluir la formació en gènere del nostre alumnat i manllevar la feina feta durant la seva formació anterior. Tot i que el nostre entorn no sigui encara l'ideal en aquests aspectes, ens hem de formar, sensibilitzar i persistir en la lluita per un món més just i equitatiu. A les nostres mans tenim la *responsabilitat* de formar les millors científiques i els millors científics, però també, i sobretot, persones més justes per a una societat més equitativa.

La biologia i les biociències, un oasi de gènere?

Els estudis de biologia i graus afins, les *biociències*, es desmarquen d'altres carreres STEM (de l'anglès, *science, technology, engineering i mathematics*) en què la majoria de l'alumnat és de gènere femení. En la figura 1 podeu observar les dades relatives a la Facultat de Biologia de la Universitat de Barcelona (UB), on clarament s'il·lustra aquesta prevalença històrica del gènere femení entre l'alumnat de grau, màster i postgrau/doctorat, tant en els cursos 2017-2018 a 2019-2020 com en una recopilació més àmplia entre els anys 2007 i 2020.

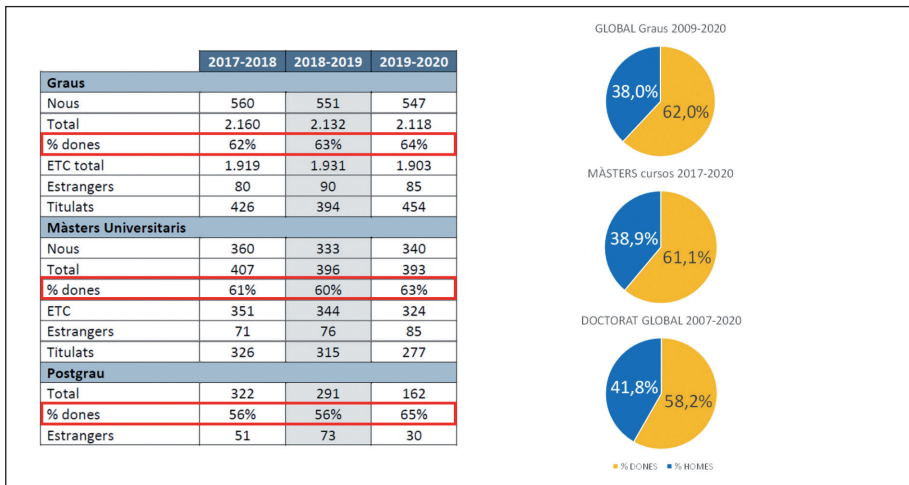
Aquesta realitat ens portaria a pensar que som en un entorn en què la desigualtat vers el gènere femení no es dona o es dona en casos

On gender blindness, footprints and bias in biology: Facts and thoughts

Abstract

Although the figures both for teaching and research staff and for students in the biosciences tend to give the impression of relatively little inequality with respect to the female gender, hidden biases persist which are probably deeply rooted in our culture, revealing the existence of gender blindness in our field as well. Thus, even under a simple analysis, concepts such as the "glass ceiling" or the "leaky pipeline" can be quickly identified in academic bioscience careers. Even among female students, who form a young collective fully trained in gender concepts, a bias is detected when assigning the characteristics of a "good teacher" to male figures more often than to female ones. It is time to reconsider, at all levels (teaching and research staff, group and project leaders, students), the gender stereotypes that we are still dragging along and that need to be changed in order to put an end to this implicit gender blindness.

Keywords: gender blindness, unconscious footprint, propagation of stereotypes, paradox in biosciences, co-responsibility in leading change.



↑ Figura 1. Prevalença històrica del gènere femení entre l'alumnat de grau, màster i postgrau/doctorat a la Facultat de Biologia de la Universitat de Barcelona (UB). Sèrie històrica 2017-2020 (ETC: equivalents a temps complet) (esquerra, Informe del Gabinet Tècnic de Rectorat de la Facultat de Biologia de la UB, 2021) i recopilació global de dades entre els anys 2007 i 2020 (dreta, elaboració pròpia a partir de les dades de la Secretaria d'Estudiants i Docència de la Facultat de Biologia de la UB).

comptats. I, tanmateix, la *paradoxa* és que, tot i l'elevada presència de dones formades en aquest àmbit, la *ceguesa* de gènere persisteix en l'àmbit de les *biociències*.

Només cal fer una ullada a la incorporació de les dones al col·lectiu de personal docent i investigador (PDI) permanent a la Facultat de Biologia de la UB entre els anys 1982 i 2019, que es mostra en la figura 2, per a notar que portem un bagatge molt marcat de presència masculina en el col·lectiu del professorat.

Nogensmenys, les últimes dades de juny de 2022 apunten a una gairebé paritat de gènere en el col·lectiu de PDI (48,5% de dones), si considerem les xifres globals mostrades en la figura 3.

Si ho comparem amb el recull dels cursos 2017-2018 a 2019-2020 mostrats en la figura 4, en què les dades de dones entre el PDI oscil·len entre un 44,7% i un 46,4%, aquest fet ens podria portar a pensar que estem assolint la paritat. Tanmateix, una mirada més acurada posa de manifest un biaix històric acumulat en les figures permanents de funcionari (figura 5), biaix que encara persisteix, tot i les incorporacions recents de més dones, sobretot al col·lectiu de catedràtiques. Segons l'informe de recerca de la facultat, al juny de 2022 només un 32% de càtedres i un 32% de titularitats són de dones, mentre que en les figures de PDI no permanent el percentatge de dones assoleix el 55%, un clar exemple del sostre de vidre i de la fuga de talent femení (*leaky pipeline*) en el decurs de la carrera acadèmica, també a biologia.

Al gener de 2020, indistintament de la figura funcionària o laboral, del global de PDI

permanent hi havia un escàs 38% de dones, mentre que aquest percentatge pujava fins al 58% entre el PDI no permanent (figura 4). Val a dir que es detecta una lleugera tendència a incrementar el percentatge de dones en el PDI permanent, que va assolir al desembre de 2020 un valor gairebé del 40%, possiblement com a resultat de jubilacions de figures predominantment masculines que ocupen places de PDI funcionari, així com la incorporació de figures femenines en el PDI permanent, un bon gros provinent del col·lectiu de PDI no permanent, força feminitzat.

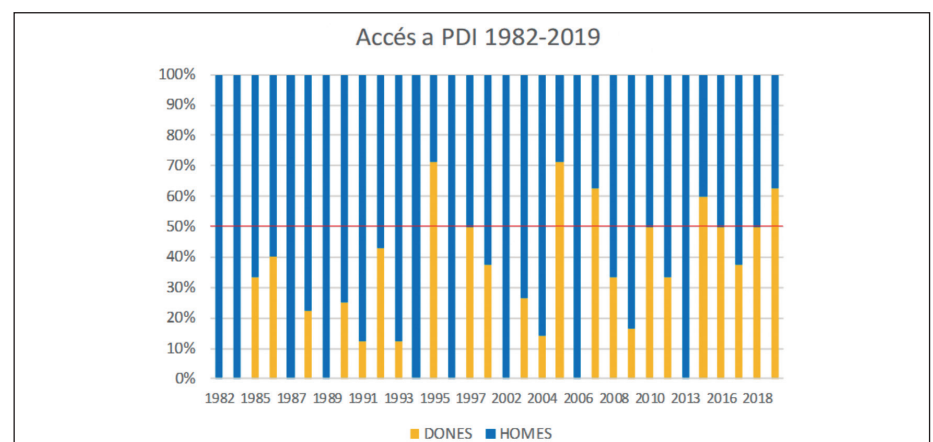
Si tenim en compte la figura de professor/a agregat/da, PDI laboral permanent, de creació més recent i sense el bagatge històric de figures

masculines, observem que al gener de 2020 (figura 5) en el col·lectiu hi predominava lleugerament el gènere femení (amb un màxim d'un 54% el 2020) i va assolir paritat durant el 2021 (figura 4). Aquesta és una dada positiva, car indicaria que en anys recents a la Facultat de Biologia s'està més a prop de l'equilibri que en dècades passades. En la figura 5 hi podem també observar l'evolució de les incorporacions al col·lectiu de catedràtic/a (laboral i funcionari) i titular d'universitat, en un recull històric a la Facultat de Biologia de la UB, en què es detecta l'increment de la incorporació de dones en els últims anys, sobretot en el col·lectiu de catedràtiques.

Així que, només cal obrir els ulls i, sobretot la ment, i observar i recopilar dades, per a detectar la històrica i persistent manca d'equitat en l'ocupació dels llocs de treball, l'anomenada *segregació ocupacional*, i, només amb comptades excepcions com l'actual a la Facultat, en els llocs de poder i de presa de decisions en les biociències en general. Aquests són aspectes que cal minimitzar i corregir promovent la *igualtat d'oportunitats* en la carrera acadèmica, conscienciant-nos i posant les eines a disposició de tot el col·lectiu. Només així ajudarem a no perpetuar clixés i estereotips, i minorarem la diferència en la percepció de la importància en la perspectiva de gènere en la nostra tasca com a docents i investigadors.

La persistència del biaix de gènere en l'àmbit docent

Un altre aspecte que cal treballar és la manca de referències a dones científiques en la nostra activitat com a docents, evitant perpetuar la visió androcèntrica de la ciència. Recentment,

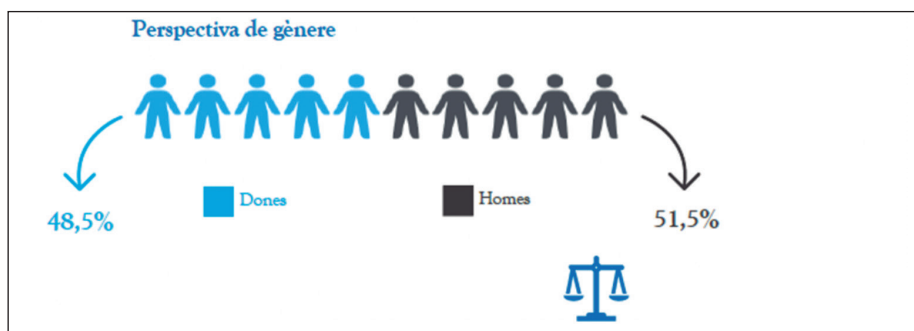


↑ Figura 2. Percentatge d'incorporació de les dones al col·lectiu de personal docent i investigador (PDI) permanent de la Facultat de Biologia de la UB entre els anys 1982 i 2019. Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina d'Affers Generals de la Facultat de Biologia de la UB, gener 2020.

el que més m'ha sobtat és la percepció que té l'alumnat del menor impacte femení en la seva formació, que es tradueix en un biaix sexista, possiblement inconscient, en l'avaluació del seu professorat. I és aquí on voldria incidir. Tot i els esforços formatius en perspectiva de gènere, totes i tots, alumnat i professorat, persistim en la perpetuació d'estereotips i desigualtats. Hi ha encara molt per fer, i possiblement serà una tasca que requerirà continuïtat per a anar calant en el teixit sociocultural que ens envolta fins a minimitzar la petjada androcèntrica que la societat ens imposa, i que nosaltres assimilem inconscientment, des de ben petites i petits.

Com combatre la petjada inconscient que ens porta, a totes i tots, a buscar uns trets concrets, sovint masculinitzats, identificant-los com a atractius, quan parlem de lideratge, de comunicadors/docents, de ciència...? Tots els col·lectius som corresponsables en ajudar a deixar de perpetuar el biaix en gènere a l'àmbit científic. Però com ho fem? Quines eines tenim?

En la relació entre professorat i alumnat, algunes accions a l'abast de tothom consisteixen, com a professorat, a ser curiosos en l'ús del llenguatge (no sexista), en l'ús de la comunicació no violenta i en posar en relleu les figures femenines i llur contribució a la història i als avenços en el camp dels estudis de biociències. La recent incorporació de la perspectiva de gènere en els plans docents de les assignatures vol

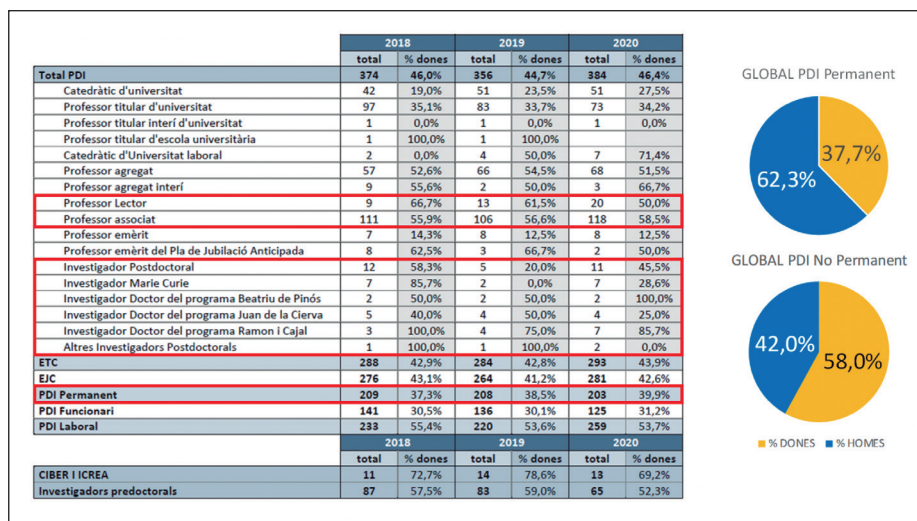


† Figura 3. Aparent paritat de gènere en el col·lectiu global de PDI (48,5% de dones) a la Facultat de Biologia de la UB al juny de 2022. Informe de recerca del Deganat de la Facultat de Biologia de la UB, 2022.

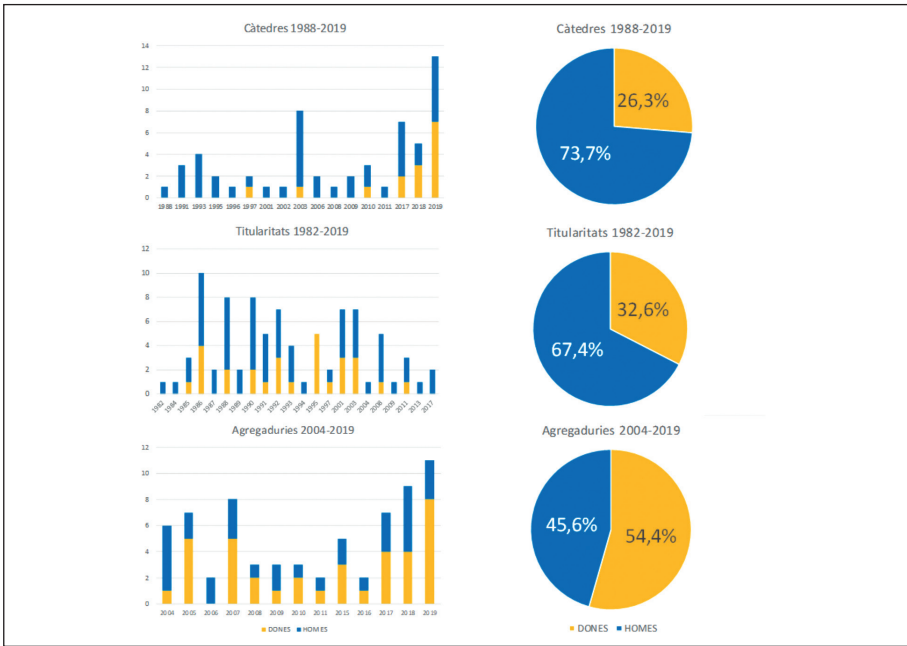
ser un accelerador d'aquest procés, però estem encara a les beceroles. Tot i que en el curs 2021-2022 un 62% dels plans docents de la Facultat de Biologia de la UB ha incorporat algun aspecte de perspectiva de gènere, llur trasllat a la pràctica docent diària segurament no assoleix aquest percentatge ni de bon tros. Però anem fent camí. L'establiment de rúbriques, adreçades a alumnat i a professorat, permetran anar copsant la realitat de la perspectiva de gènere a l'aula i a la docència, i ajudaran a la presa de consciència de la nostra corresponsabilitat en aquest aspecte. *Obrim bé els ulls i siguem proactius en la pràctica docent, la nostra petjada d'avui marcarà el camí* i els avenços del demà, també en perspectiva de gènere, i ajudarà a minorar el grau de ceguesa en gènere en les biociències i a la societat en general.

Com ja he comentant, m'ha sorprès comprovar com el biaix de gènere també està present en el col·lectiu de l'alumnat i incideix de ple sobre llur percepció de l'impacte del professorat en la seva formació. Dades recollides de les últimes quatre promocions dels graus de la Facultat de Biologia de la UB (2015-2019 a 2018-2022) a partir de les votacions de professorat predilecte emeses per les titulades i els titulats que assisteixen a l'acte de graduació, van posar de manifest una clara preferència per la tria de professorat de gènere masculí, tot i que entre les graduades i els graduats predomina el gènere femení i que gairebé existeix paritat entre el professorat dels graus (figura 6).

Dels deu membres del PDI escollits com a predilectes (dos per cada grau) de la promoció 2015-2019, només dos eren professores, i els vots totals emesos cap a professores fou només del 31%. En la promoció següent només tres professores van ser escollides per a rebre la distinció i el percentatge de vots emesos cap a professores va ser només del 34%. En cada edició es demanava que votessin fins a tres professors o professores i clarament el vot es decantava cap a figures masculines, tot i que la població predominantment femenina que emetia els vots i un percentatge de PDI femení prop del 45%, tal com s'ha comentat anteriorment en la figura 4, i que sembla que va en lleuger augment. En les edicions següents, es va demanar que votessin específicament la professora, el professor i un tercer indistint, amb la idea d'atorgar una distinció per a cada gènere i per a cada grau. D'aquesta manera, s'ha intentat trencar el biaix implícit cap al gènere masculí i, alhora, ajudar l'alumnat a prendre'n consciència i a reivindicar la figura femenina en la docència, que potser no acaba d'encaixar en l'estereotip inconscient de «profe excel·lent». A partir de la promoció 2017-2021 s'ha establert la paritat en l'atorgament de distincions al professorat predilecte de



† Figura 4. Recull del percentatge de dones en el col·lectiu PDI de la Facultat de Biologia de la UB segons categories. Dades detallades a 31 de desembre dels cursos 2018-2019 al 2020-2021 (PDI: personal docent i investigador; ETC: equivalents a temps complet; EJC: equivalents a jornada completa) (esquerra, Informe del Gabinet Tècnic de Rectorat de la Facultat de Biologia de la UB, 2021) i dades globals a gener 2020 (dreta, elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina d'Afers Generals de la Facultat de Biologia de la UB) per a PDI permanent i no permanent.



↑ Figura 5. Biaix històric acumulat i persistent en les figures permanents de funcionari a la Facultat de Biologia de la UB: càtedres (dades de 1988 a 2019), titularitats (dades de 1982 a 2019) i professorat agregat (dades de 2004 a 2019). Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina d'Afers Generals de la Facultat de Biologia de la UB, gener 2020.

cada grau. Tot i això, tenint en compte tots els vots emesos, segueixen sent encara majoritàriament dirigits cap a professorat masculí, encara que en menys mesura.

Tot i que no era tan esperable, persisteix la ceguesa de gènere en el col·lectiu de l'alumnat, que requereix la implementació d'accions directes per a minimitzar-ne l'impacte i no seguir perpetuant estereotips. Aquestes dades proven que possiblement la valoració feta per l'alumnat de la tasca del professorat a les enquestes institucionals està «contaminada» també per aquesta petjada inconscient de gènere i cal promoure la conscienciació en aquest aspecte i minimitzar-ne l'impacte en la valoració de les professores.

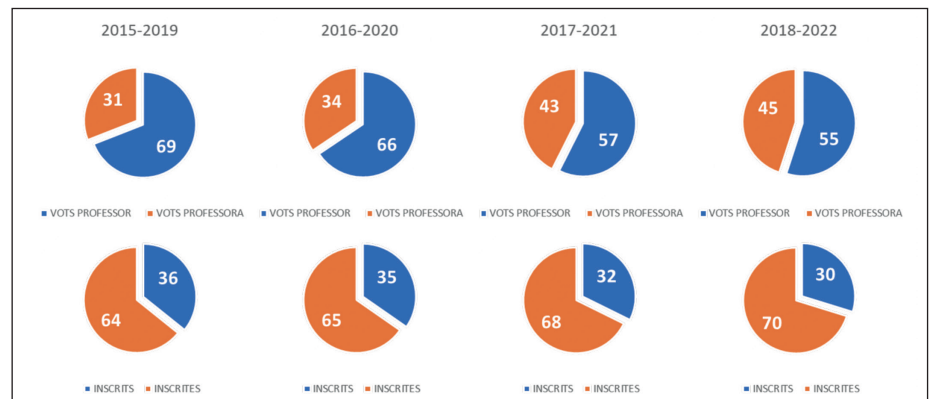
Tot i la formació en perspectiva de gènere i els esforços col·lectius i individuals fets cap a la igualtat, ens hem de preguntar: per què encara perpetuem estereotips? Aquesta és una qüestió molt difícil de contestar. Som animals socials, som animals de costums, el caos, tot i fer-nos més creatius, ens fa menys eficients, com a societat, però també com a científiques i científics. En recerca, el mètode científic mateix ens pauta l'ordre de com hem d'actuar: observar, hipotetitzar, comprovar (plantejant experiments controlats i ben dissenyats) per poder obtenir conclusions robustes i que suposin avenços científics rellevants. Així que l'ordre i les pautes importen, i molt.

La transmissió i la perpetuació d'aquests costums i pautes garanteix l'ordre social establert, però malauradament perpetua els clixés. Fins i tot inconscientment busquem trets associats al perfil masculí quan parlem d'una persona amb capacitat de lideratge, amb poder de decisió, amb excel·lència com a docent... La petjada de gènere ens va calant tota la vida i és tan difícil de modular! Fins i tot, no en som conscients, però, intervé en gairebé totes les nostres decisions. Estudis fets amb alumnat (Aragón *et al.*, 2023) posen de manifest que, fins i tot

dintre del perfil femení, es tendeix a buscar aquests trets associats a *lideratge*, assenyalant més nois que noies quan han d'escollir portaveus o líders. I quelcom similar sembla que està passant a les nostres aules, donat que, tot i la majoria de noies, la tria del professorat predilecte es decanta cap als perfils masculins. Tanmateix, tampoc no podem posar tot el pes en el col·lectiu d'alumnes, atès que nosaltres, les professores, també hem de contribuir a no perpetuar els clixés. I això en cap cas no vol dir adoptar rols masculins o associats al gènere masculí quan donem classe, sinó que hem de fer valer altres maneres d'interaccionar i comunicar, que cal que siguin percebudes com igual d'excel·lents que les dels nostres companys de tarima.

La ceguesa de gènere a la recerca

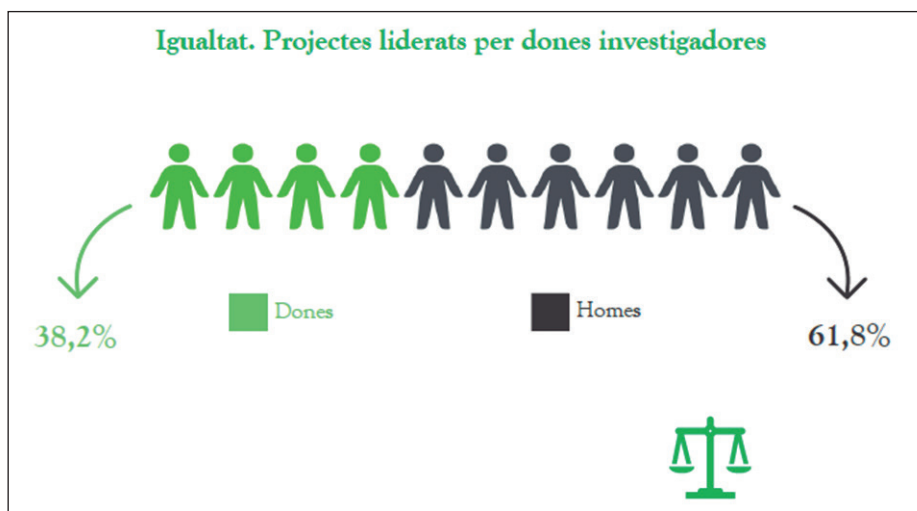
Pel que fa a la recerca, també cal incorporar activament i promoure clixés alternatius, com són el treball en equip, l'empatia, la capacitat d'escoltar i valorar altres idees, sense que això pressuposi mostrar una feblesa com a líder. Ans al contrari, enriquir els equips de treball amb aquests tarannàs suposa establir un ambient molt productiu i igualitari, en què cada membre se senti part de la presa de la decisió i de la responsabilitat. És un sistema molt més robust. En la diversitat de les percepcions i visions rau la força dels equips. La ciència és molt complexa, massa, com per pensar que una sola ment brillant és suficient per a liderar projectes. Totes i tots estem acostumats al fet que els projectes són portats a terme per equips de persones, llavors, realment cal un líder o una líder d'equip? I quines característiques de caràcter i tarannà pensem que són les millors per a aquests rols?



↑ Figura 6. Comparativa del percentatge de vots rebuts entre professores i professors abans (promocions 2015-2019 i 2016-2020) i després (promocions 2017-2021 i 2018-2022) de demanar explícitament el vot del professorat predilecte segregat per gènere (en percentatge) de les inscrites i els inscrits per a cada promoció que emeten els vots. Elaboració pròpia a partir de les dades recollides per la Secretaria d'Estudiants i Docència de la Facultat de Biologia de la UB.

La resposta, des d'un punt de vista de la *termodinàmica*, és fàcil. Cal un ordre que limiti el caos i faci els equips com més eficients possibles. Cal una figura que lideri, però la disparitat de visions dins d'un equip, un potencial caos en si mateix, és alhora una font de noves perspectives que ens permetran avançar cada cop més en la *recerca*. En biologia, parlem de la importància de la *biodiversitat* per a mantenir un equilibri dels ecosistemes, fent-los més robustos, amb la qual cosa s'ajuda, per exemple, a prevenir pandèmies. El recent acord assolit en la 15a Conferència de les Parts del Conveni de Diversitat Biològica (COP-15) sobre biodiversitat 30x30 (30 % de preservació per a l'any 2030) ha estat possible per la conscienciació col·lectiva i ha posat en relleu la importància de mantenir els sistemes complexos a la natura. En l'àmbit de recerca també apliquem el principi de *bio-diversitat*, ens constituïm en equips de recerca multidisciplinaris per esdevenir grups potents i eficaços en l'avenç de la ciència. Cadascun dels components de l'equip té un paper clau en tot l'engranatge. Però és a l'hora de percebre la contribució individual a l'equip quan es produeixen les desigualtats més grans. Sabem que la pèrdua de biodiversitat fa els ecosistemes més febles. Per tant, assimilem les lliçons que ens dona la natura i no cometem aquest mateix error dintre dels nostres equips de recerca. Està demostrat que les feines fetes per dones són menys visibilitzades (Ross *et al.*, 2022) en termes d'autoria de publicacions, de reconeixements públics... De nou topem amb la *petjada silenciosa*, que ens porta a menystenir, inconscientment molts cops, la contribució de les dones de l'equip. Això ens afebleix com a científiques i científics, com a persones i com a societat. I ens fa molt més vulnerables a les desigualtats.

Però, i en un equip exclusivament format per dones, això també passaria? Possiblement sí, topem de nou amb l'etiquetatge de les persones segons el seu caràcter. Expressions com «és una dona molt forta», «és una dona de caràcter» posen de manifest el que destaquem d'aquestes persones. I qui ens diu que són aquests perfils els que realment suporten la recerca en el grup? O bé que són indispensables per a l'activitat i l'èxit de l'equip? Ningú no pot afirmar-ho. Hi ha una xarxa que sustenta el líder o la líder, sobre la qual assenta i desenvolupa el seu rol, però ha de tenir molt present que sense la xarxa, sense una bona, òptima i justa gestió de l'equip, el grup es desploma. Hi ha diverses maneres de liderar equips, i no totes



↑ Figura 7. Manca de paritat en el lideratge femení de projectes de recerca a la Facultat de Biologia de la UB. Dades en percentatges a juny de 2022. Informe de recerca del Deganat de la Facultat de Biologia de la UB, 2022.

passen per perpetuar clixés androcèntrics ni masculins.

Actualment, a la Facultat de Biologia de la UB hi ha un 38 % de projectes de recerca liderats per dones (figura 7). Entre els anys 2020 i 2021, un 40 % dels projectes competitius i un 37 % dels no competitius tenen dones investigadores com a investigadores principals (IP), i un 27 % i un 40 % dels projectes internacionals i nacionals, respectivament.

Això posa de manifest que encara no hi ha paritat en les posicions de lideratge de projectes, però, alhora, la presència de dones en aquestes posicions de lideratge obre la possibilitat de treballar activament contra la ceguesa de gènere en llurs equips de recerca i, encara més, en la dels companys IP.

Recomanació per a IP: *no propagueu i perpetueu trets exclusivament masculins*, incorporeu la visió femenina de la gestió al vostre tarannà. Hi ha altres maneres de liderar, formeu-vos i enriqueu-vos en elles. En el vostre exemple s'emmirallen les joves promeses que teniu al voltant. Quan elles i ells siguin IP, podran aplicar un model més femení de lideratge, que potenciï i faci valer tots els components de l'equip. La vostra conscienciació sobre el biaix de gènere i la gestió que feu, dia a dia, acció a acció, ha d'ajudar a no perpetuar la ceguesa de gènere.

Recomanació per a joves talents: feu-vos valer, no deixeu que la vostra contribució i la vostra

veu sigui apagada, però feu-ho des de l'honestetat i el respecte a totes les persones. Penseu que aquest camí d'altres ja l'han fet i aplanat per a vosaltres, així com vosaltres ho feu per a les generacions futures. I, sobretot, no perpetueu els clixés que us trobareu encara pel camí. No trenqueu la cadena ni malbarateu els esforços dels que us han precedit.

La petjada de la maternitat

Durant molt de temps, una dona que arribava a posicions de poder havia assumit, durant el decurs de la seva vida professional, un rol molt masculí, que havia de mantenir i potenciar, havent renunciat en molts casos al desenvolupament de la seva vida privada i personal com a dona. Avui en dia existeixen mecanismes per a compatibilitzar la carrera professional amb la vida personal i familiar, però, tanmateix, encara té un cost elevat en el cas de les dones.

A l'edat reproductiva tota dona científica s'ha de plantejar la disjuntiva de tenir fills o no tenir-ne, molts cops en la plenitud de la seva producció científica. La decisió la marcarà per a la resta de la seva carrera científica, en major o menor mesura. En el millor dels casos, podrà seguir activament fent recerca i docència fins a pocs dies abans de donar a llum, per, tot seguit, «desaparèixer» per un període d'entre quatre i sis mesos, absorta en la criança de la criatura, tot i l'ajut de la parella.

La maternitat tindrà un impacte intel·lectual, físic i emocional en la dona. De resultes

del parèntesi forçat, juntament amb l'esgotament característic d'aquesta etapa, haurà d'assumir i acceptar tota una sèrie de *renúncies o incompatibilitats* com són l'assistència a congressos, la implicació activa en la recerca del laboratori, la realització d'estades a d'altres laboratoris, la disponibilitat horària per a reunions... durant un període de temps d'entre quatre i dotze mesos. Aquestes renúncies aniran calant en el seu currículum. Sense adonar-se'n, la resta de membres de l'equip s'adaptaran a la seva absència i la fluïdesa de comunicació es perd, amb la qual cosa el perill de desconnexió és molt alt. I tot i que la reincorporació a la feina es faci el més aviat possible, el llast d'aquesta desconnexió quedarà per sempre, amb una menor productivitat de recerca, un pes específic menor en les publicacions, menys invitacions a conferències i ponències... per un llarg període de temps que li passarà factura quan hagi de competir amb altres companyes i companys per promocionar la seva carrera acadèmica i per aconseguir projectes com a IP.

I quina opció o alternativa hi ha? Ser una superdona que pot amb tot? Potser per un breu període de temps es pot mantenir el ritme a tots els àmbits, però acaba passant factura. Pot desencadenar problemes d'angoixa, d'estress, de pèrdua de concentració, sentiments de culpabilitat envers les criatures o la feina, per no poder ni estar a l'alçada ni seguir-ne el ritme. Haver-se de disculpar sovint per no haver pogut fer una tasca en el termini demanat, haver d'explicar que la criança no entén d'horaris, que les criatures tenen imprevistos... pot portar a una desil·lusió i afectació psicològica que deixi records foscos d'aquesta època. I s'ha de repetir molt sovint: «No m'he tornat menys intel·ligent, és que vaig molt cansada i no dono per a més!». La compatibilització de la maternitat i les tasques de cures amb la carrera laboral és un dels temes encara no ben resoltos. La incorporació al currículum de les baixes per maternitat/paternitat/cures i l'allargament

d'un any per fill dels terminis per poder optar a contractes postdoctorals vol ajudar en tot aquest procés, però és clarament insuficient. Cal que els concursos i les convocatòries minimitzin l'impacte de la maternitat, que es valorin els currículums no tant per la productivitat, sinó per la qualitat de les contribucions i llur impacte real a la societat. S'estan fent passes en aquest sentit, tot i que encara queda camí per fer. La conciliació de la vida laboral amb la vida personal és un dels reptes d'aquesta dècada.

La corresponsabilitat per a liderar el canvi

La valoració de la feina que es fa dintre d'un equip de recerca o de docència només hauria de dependre de la vàlua de la persona i la seva capacitat d'assumir les tasques encomanades. Tanmateix, perfils més individualistes sempre són percebuts com a més sòlids i atractius que d'altres més habituats a treballar en equip, un tret més associat a una visió més femenina de com enfrontar les tasques. Un bon líder o una bona líder ha de saber donar a cadascú la rellevància que té dintre de l'equip, valorar per igual i reconèixer justament les tasques fetes pels diversos perfils complementaris.

* * *

Recomanació per a les líders i els líders: probablement esteu en el zenit de la vostra carrera i heu fet un llarg i costós camí per arribar-hi. Per què no apliqueu la vostra experiència per no cometre les mateixes errades que heu patit vosaltres? Cal millorar el sistema i la responsabilitat recau en totes les parts de l'engranatge. No podeu refusar la vostra contribució a millorar el sistema. *No podeu*. Precisament vosaltres, que esteu en una posició de poder, teniu la responsabilitat de no perpetuar els clixés que possiblement heu patit en algun moment. Apliqueu la vostra experiència al procés de

gestió, escolteu, valoreu, construïu un entorn col·laboratiu, un equip implicat amb vosaltres i vosaltres amb ell i amb cadascuna de les persones que el componen, que us farà ser líders també en equitat.

* * *

No ens enganyem, no és incompatible liderar amb ser equitatius. Com a biòloga tinc molt clar que un problema complex, com pot ser un problema biològic, requereix aproximacions complexes, tant metodològiques com de recursos humans amb diversos perfils d'especialització. I cadascun d'ells és clau. Donem-li, doncs, a cadascú el seu pes i valor específics.

Hem d'optimitzar protocols, tant en l'àmbit científic com en el de les relacions laborals i socials. En ciència, molts cops no avancem si seguim aplicant els mateixos protocols sense fer-ne una millora. No resoldrem el problema, no podrem contrastar la hipòtesi si persistim en reiterar enfocaments erronis. I en *gènere* hem d'*obrir els ulls* i canviar el punt de vista! Com a científiques i científics hem de ser *objectius i proactius*, revisar protocols i adoptar-ne de nous per millorar l'obtenció de resultats, per tal que siguin com més robustos i fiables possibles. I així *avançar* com a societat.

Fixeu-vos, si aquestes dues frases anteriors les projectem des de l'àmbit científic cap al sociocultural i posem el focus en el gènere, entendrem molt ràpidament que les nostres accions ens poden fer més equitatius en el nostre *dia a dia*, promovent canvis necessaris i que serveixin d'exemple, tant en l'àmbit científic com sociocultural, per a la *incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i en la promoció laboral*. També és missió nostra, des de la posició privilegiada que ens atorga la universitat, combatre conscientment i activa la *ceguesa implícita de gènere* a la nostra facultat, a les biociències i a la societat.

Bibliografia

- ARAGÓN, O. R. [et al.] (2023). «Gender bias in teaching evaluations: The causal role of department gender composition». *Proc. Natl. Acad. Sci. USA* [en línia], 120 (4): e2118466120. <<https://doi.org/10.1073/pnas.2118466120>>.
- GUILLEMIN, M. [et al.] (2022). «How we boosted the number of female faculty members at our institution. Lessons from an affirmative-recruitment initiative for women in science and technology». *Nature. Career Guide* [en línia], 609 (7 setembre): S28-S29. <<https://doi.org/10.1038/d41586-022-02829-y>>.
- NATURE (2018). «Science benefits from diversity». *Nature. Editorial* [en línia], 558 (6 juny): 5. <<https://doi.org/10.1038/d41586-018-05326-3>>.
- (2018). «Bias revisited. Women continue to represent too small a proportion of this journal's authors and referees». *Nature. Editorial* [en línia], 558 (21 juny): 344. <<https://www.nature.com/articles/d41586-018-05464-8.pdf>>.
- (2021). «Gender balance at Nature Conferences: An update». *Nature. Editorial* [en línia], 600 (14 desembre): 360. <<https://doi.org/10.1038/d41586-021-03735-5>>.
- REARDON, S. (2021). «Fewer citations for female authors of medical research». *Nature. Career News* [en línia] (29 juliol). <<https://doi.org/10.1038/d41586-021-02102-8>>.
- (2022). «Scientific collaborations are precarious territory for women». *Nature. Career Feature* [en línia], 605 (3 maig): 179-181. <<https://doi.org/10.1038/d41586-022-01204-1>>.
- ROSS, M. B. [et al.] (2022). «Women are credited less in science than men». *Nature* [en línia], 608 (7921): 135-145. <<https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w>>.