



HOMO POETICUS SP. CIENTIFICUS

La ciència que ens permet desxifrar les intimitats de la vida, també de la vida humana



Dia de la Dona Treballadora: les diferències de gènere també es produeixen en la valoració de currículums acadèmics

ability to manage and complete projects to the attention to detail. Excellent communication opportunity and succeed.

EXPERIENCE

THE DELVES, 9 RICHARDS AVENUE,
LINCOLN, LINCOLNSHIRE, LN6 8SJ

OCTOBER 2011 - PRESENT - **SPORTS SCHOLAR FOUNDER**

TELEPHONE: **+447867389679**

F-MAIL: **EMILY_MAY11@HOTMAIL.CO.UK**

"Emily is an excellent writer. The organizer to write in relation to high profile events debate. In short, Emily will go a very long way."

CIÈNCIES DE LA VIDA

08/03/2018



DIFERÈNCIES DE GÈNERE

AVALUACIÓ ACADÈMICA

NEUROCIÈNCIA

Com tothom sap, avui dia 8 de març és el Dia Internacional de la Dona, o el Dia de la Dona Treballadora. Una de les reivindicacions més importants, crucial, és acabar amb les diferències que la societat fa en funció del gènere. La seva existència és evident, i constitueixen un llast per al desenvolupament humà i social que cal eradicar. No és d'això, però, del que vull parlar, però no volia començar el meu article sense

dir-ho de manera explícita. Vull comentar un article científic publicat l'any 2012 a la revista *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)* el títol del qual és prou evident: «[Science faculty's subtle gender biases favor male students](#)». Aquest treball proposa un motiu inquietant que pot contribuir a què socialment s'estableixin aquestes diferències.

De manera resumida, es va agafar el currículum de 127 persones que sol·licitaven una plaça de gerent de laboratori en centres de recerca nord-americans, i se'ls va assignar aleatòriament un nom d'home o de dona que no coincidia necessàriament amb el gènere de la persona que efectivament tenia aquell currículum (els currículums eren ben reals). Llavors es va demanar a membres de sis universitats diferents dels EUA que valoressin individualment cadascun d'aquests currículums i que mostressin la seva preferència per fer de mentor a aquestes persones. També se'ls va demanar que els assignessin un sou inicial, per si finalment eren les escollides per ocupar aquella posició. Aquests tribunals no coneixen l'objectiu real de l'experiment, i pensaven que realment estaven valorant currículums per a ocupar vacants a la seva universitat. El resultat fou aclaparador.

Si el currículum anava associat a un nom d'home, la puntuació que atorgaven era sistemàticament més elevada que si el mateix currículum duia associat un nom de dona, hi a més mostraven una clara preferència a fer-li de mentor. També el salari inicial que proposaven era superior si el currículum duia un nom masculí que si el mateix currículum el duia femení. Més impactant encara, aquest clar biaix en funció del gènere del sol·licitant es produïa tant si l'avaluador era un home com si era una dona, sense cap diferència significativa, però en canvi no es va veure cap influència deguda a l'edat ni a l'ètnia. El biaix depenia únicament del gènere atribuït al sol·licitant.

Estudis paral·lels fets amb els mateixos avaluadors van demostrar que les sol·licitants femenines eren percebudes, ja d'inici i de manera inconscient, com a menys competents que els masculins. No hi ha una explicació clara, malgrat una de les hipòtesis que es consideren és la influència hormonal. Bàsicament, de mitjana els homes tenen més testosterona que les dones –que també en produeixen–, i un dels molts efectes d'aquesta hormona androgènica és potenciar el que s'anomena dominància social. El desig de dominància social contribueix a establir les jerarquies dins els grups, i actualment es considera que és un dels enfocaments de més rellevància en els estudis de discriminació de gènere. Molta atenció, però: aquesta hipòtesi proposa una explicació per aprofundir en les desigualtats socials de gènere, la qual pot ajudar a eradicar-les, però en cap cas és, ni s'ha de fer servir, com una justificació d'aquestes desigualtats (si voleu una explicació més àmplia sobre la diferència en termes científics entre explicar i justificar, vegeu l'[article anterior](#) d'aquest blog).

Tanmateix, en l'estudi que comento els avaluadors no van veure físicament les persones el currículum de les quals estaven valorant, motiu pel qual no podien percebre el seu "nivell de testosterona". Aquest fet és el que converteix aquest estudi en inquietant. Una possibilitat és que de manera preconscient els avaluadors associïn el nom, d'home o de dona, a un *contingut teòric* de "dominància social", la qual cosa indica que el treball social, a través de normatives i reflexió, és imprescindible per lluitar contra aquestes diferències. Però també indica que el canvi ha de començar en cada persona individualment, perquè es faci conscient de què de manera preconscient està contribuint a aquest biaix. Possiblement aquests són alguns dels motius principals pels quals les polítiques de promoció de la igualtat no obtenen ara per ara resultats òptims. Cal continuar lluitant, des de la col·lectivitat però també des de la reflexió individual.



Contacta amb Divulcat

Nom i cognoms *

Empresa/Institució *

Correu electrònic *

Consulta

ENVIA

DIVULCAT.cat

Divulgació científica

divulcat@divulcat.cat

(+34) 934 120 030

[Què és Divulcat?](#)

[Avis legal](#)

Un projecte d' **enciclopèdia.cat**