

MAPA DE LES UNITATS D'IGUALTAT DE GÈNERE ALS CENTRES CERCA



Institució
CERCA
Centres de Recerca
de Catalunya

Fundació I-CERCA

Segona edició: octubre 2020

www.gender.cerca.cat



Actuació finançada a càrrec dels crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat, a través de la Secretaria d'Estat d'Igualtat.

**MAPA DE
LES UNITATS
D'IGUALTAT DE
GÈNERE ALS
CENTRES CERCA**

Índex

Presentació	6
Dades de participació	8
Objectius	10
Públic a qui s'adreça	12
Contingut de l'enquesta	14
Anàlisi de resultats	17
Ombudsperson	19
Unitats d'igualtat de gènere	20
Plans d'igualtat de gènere	25
Prevenició contra la violència de gènere	31
Conclusions	35
Recomanacions	41

Presentació

Presentació

El col·lectiu de centres CERCA i les persones que l'integren basen la seva activitat en el respecte i la igualtat entre les persones implicades. Tant la gestió de la recerca com les polítiques d'elegibilitat, ocupabilitat, representació institucional, distribució de recursos i avaluació han d'estar fonamentades en la justa valoració de les persones i evitar possibles biaixos i tendències discriminatòries, com ara la distribució desigual de recursos econòmics, per motius atribuïbles al sexe o el gènere d'una persona.

Conscients d'aquesta problemàtica, la Institució CERCA va iniciar l'any 2014 un seguit d'actuacions orientades a mitigar i diluir els efectes discriminatoris cap a les dones dins l'àmbit de la recerca. En aquest sentit, s'han fet accions orientades a implementar plans d'igualtat de gènere als centres; s'han creat eines per evitar biaixos de gènere a l'hora de la contractació de caps de grup i, en el moment de l'avaluació del centre, es fa un seguiment de l'equilibri de gènere en l'estructura interna, entre altres mesures.

Ja des de l'any 2019, els centres han aprovat un codi de conducta per a tot el sistema que inclou la creació de la figura de l'*ombudsperson*, consistent en la incorporació d'una persona medidora que té la funció d'actuar en conflictes d'integritat científica, si bé també pot fer-ho en altres situacions on es requereixi, i especialment en situacions de discriminació, com una de les principals vessants que poden afectar el desenvolupament normal de l'activitat científica i investigadora.

Amb el projecte del mapa de les unitats d'igualtat de gènere es vol determinar, un any després de la primera enquesta (que data de l'octubre del 2019), en quin punt es troba el desplegament dels plans d'igualtat de gènere dels centres, tenint en compte que la majoria dels centres estan inclosos en l'acreditació HRS4R de la Comissió Europea (una iniciativa per impulsar la implementació dels principis de la Carta europea de l'investigador i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors en les pràctiques i els procediments interns de les institucions, i donar-los suport per fer-ho), analitzant si hi ha hagut un increment de la creació d'unitats d'igualtat de gènere o comissions, com estan organitzades i quin és el perfil de les persones que les componen, i si s'ha avançat en la creació i la implementació de reglaments propis, plans d'igualtat i protocols desplegats.

D'aquesta manera, el *Mapa de les unitats d'igualtat de gènere als centres CERCA* busca continuar amb l'anàlisi d'un aspecte molt poc tractat en aquest sector: les violències de gènere i masclistes ¹. L'objecte d'aquesta recerca és determinar quines passes s'han pres en la prevenció d'aquestes violències des del 2019, i en quina direcció s'ha acordat plantejar les intervencions davant els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe als centres de recerca, a través de l'elaboració, la consolidació i la possible aplicació dels plans d'igualtat i els posteriors protocols específics per abordar aquesta qüestió.

¹ Nomenclatura doble en referència a l'aplicació de Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en l'àmbit estatal, que utilitza el terme violència de gènere, respecte a l'aplicació i la vigència a Catalunya de la llei pròpia contra les violències masclistes, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Dades de participació

Dades de participació

El *Mapa de les unitats d'igualtat de gènere als centres CERCA* recull dades bàsiques sobre la dependència orgànica de les unitats d'igualtat de gènere, les seves funcions i la vigència dels plans d'igualtat de gènere a cada centre. D'altra banda, s'han observat les necessitats formatives del personal que forma part d'aquestes unitats i s'ha accedit a informació sobre possibles casos de violències masclistes que s'hagin detectat i de quina manera s'han afrontat.

L'objectiu final d'aquesta recerca és fer el seguiment del desenvolupament correcte de les unitats d'igualtat, i poder elaborar, en conseqüència, noves eines per a la conscienciació i la detecció de casos de discriminació per raons de sexe o gènere. Aquestes eines han d'ajudar-nos a preparar-nos (i preparar cada un dels centres) per trobar les solucions adequades quan es produeixi una situació de violències o discriminació.

El passat 14 de setembre del 2020 es va distribuir una enquesta als centres CERCA per demanar-los informació sobre la composició de les unitats d'igualtat de gènere, si disposen d'un pla d'igualtat (i si és així, les seves diferents edicions), si tenen un protocol envers l'assetjament sexual i per raó de sexe i, finalment, tot i que no per això menys important, la possible detecció de casos de violències masclistes. L'enquesta s'ha mantingut oberta fins al 9 d'octubre.

Cal recalcar que enguany s'ha rebut resposta de tots els centres del sistema CERCA, és a dir, dels 39 que per ara formen la institució. Això permet concloure que la representativitat dels resultats serà del 100 % respecte de les 24 respostes rebudes l'octubre del 2019, procedents en la seva majoria dels centres amb plantilles més grans (que representaven un 72 % del personal CERCA²).

² L'any passat, el 2019, per àmbits temàtics, les respostes van anar del 65 % al 75 %, excepte en el cas dels àmbits d'humanitats i ciències socials, on van respondre un 51 % dels centres.

Objectius

Objectius

- Determinar les persones de contacte, unitats o comissions de gènere que hi ha als centres i quina és la seva activitat.
- Incentivar la millora i la promoció de les mesures relatives a la igualtat de gènere.
- Proposar formació específica en matèria de violències masclistes a les persones responsables d'aquestes unitats d'igualtat dels centres.
- Proposar formació específica a l'equip de l'*ombudsperson* de CERCA.
- Recollir dades sobre possibles casos de violències masclistes per proposar accions de conscienciació i detecció adreçades a tot el personal dels centres.
- Millorar la situació de les persones víctimes de violències masclistes.

Públic a qui s'adreça

Públic a qui s'adreça

- Integrants de les unitats d'igualtat de gènere dels centres CERCA.
- *Ombudsperson* dels centres CERCA.
- Altres públics relacionats (institucions, membres de patronats i consells de direcció, àrees d'organització interna dels centres, etc.).

Contingut de l'enquesta

GENERAL

1. Nom del centre

OMBUDSPERSON

2. El vostre centre disposa de la figura d'una persona medidora (*ombudsperson*)?
3. Nom de la persona medidora:
4. Adreça electrònica de contacte:

UNITATS D'IGUALTAT DE GÈNERE

5. El vostre centre disposa d'una unitat, un comitè o una persona dedicada a l'impuls de les polítiques de gènere?
6. És una unitat o una persona?
7. Si es tracta d'una unitat o un comitè, quin nom té?
8. Aquesta unitat o persona, té dedicació exclusiva a les polítiques d'igualtat de gènere? És a dir, es tracta d'una unitat especialitzada i que només actua en aquest àmbit?
9. De quin òrgan jeràrquicament superior depèn aquesta unitat?
10. Disposa d'un reglament propi?
11. Es pot consultar de manera pública a la xarxa?
12. En cas afirmatiu, URL on es pot consultar el reglament:
13. Disposa d'un pressupost propi?
14. Disposa d'una pàgina web pròpia?
15. En cas afirmatiu, URL de la pàgina web:
16. Qui dirigeix o coordina aquesta unitat d'igualtat de gènere? Nom i adreça electrònica de contacte de la persona que dirigeix o coordina la unitat:
17. Quin nomenament formal té aquesta persona? Quin reconeixement de mèrits de gestió o descompte té aquesta persona?
18. Adreça electrònica de contacte de la persona que dirigeix o coordina la unitat:

Contingut de l'enquesta

19. Quina formació té la persona que dirigeix o coordina la unitat? És experta en polítiques d'igualtat de gènere o hi té formació específica?
20. A banda de la persona que dirigeix o coordina la unitat, quantes persones més la integren?
21. A banda de la persona que dirigeix o coordina la unitat, hi ha més persones implicades o que la integren?
22. Quantes persones la integren? Descriu-ne els càrrecs:
23. Quina formació en gènere tenen la resta d'integrants de la unitat? Són persones expertes en polítiques d'igualtat de gènere o hi tenen formació específica?
24. Hi estan implicades de manera exclusiva o compartida amb altres unitats o tasques?
25. Hi ha altres òrgans implicats en les polítiques d'igualtat de gènere? Quines funcions tenen?

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CENTRE

26. Data del primer pla d'igualtat aprovat pel centre:
27. Data i edició de successius plans d'igualtat desenvolupats, si s'escau:
28. Data i edició del pla d'igualtat vigent:
29. El pla és accessible des d'una intranet o des de la xarxa?
30. URL del pla d'igualtat en cas que sigui accessible:
31. S'han avaluat els plans tancats?
32. Quina és la periodicitat de l'avaluació?
33. Aquesta avaluació s'ha fet pública?
34. Quins van ser els resultats de la implementació del pla?
35. Ha estat avaluat el pla vigent?

PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

36. El centre disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actualització envers la violència de gènere?
37. De quan data?
38. Data i edició de successius protocols desenvolupats, si s'escau:

Contingut de l'enquesta

39. Data i edició del protocol vigent:

40. URL del protocol, en cas que sigui accessible:

41. Heu detectat algun cas des de la implantació de l'últim pla vigent o en els últims cinc anys?

42. Quina actuació es va dur a terme o s'ha dut a terme?

43. Heu fet o teniu previst fer algun tipus de formació o campanya de sensibilització en aquest àmbit dins l'any vigent?

44. Descripció i data de l'actuació:

FINALITZACIÓ DE L'ENQUESTA

45. Altres comentaris i suggeriments:

Anàlisi de resultats

Anàlisi de resultats

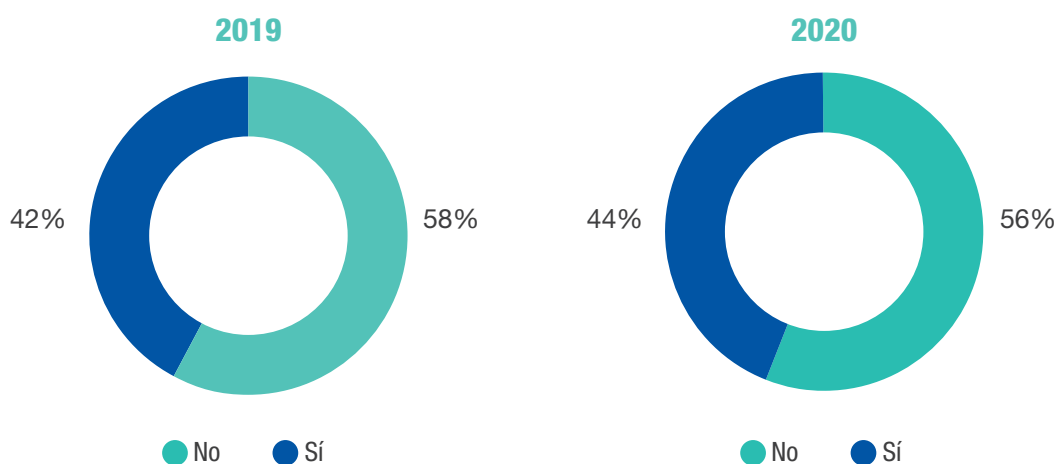
OMBUDSPERSON

A partir del juny del 2019 els centres CERCA es van acollir al Codi de conducta CERCA. Aquest codi inclou la figura de l'anomenat *ombudsperson* com a figura mediadora en casos de conflicte d'integritat científica, però a qui també es pot requerir una intervenció en casos de discriminació de gènere. En aquest últim cas, el seu paper fonamental rau a supervisar l'aplicació dels plans i protocols elaborats pels centres de recerca i el seguiment correcte dels circuits d'intervenció establerts a aquest efecte.

L'any 2019, els centres que disposaven d'*ombudsperson* eren 10 d'un total de 24 que van respondre. Un any després, l'octubre del 2020, el nombre de centres que han incorporat aquesta figura són un total de 17 de 39 (és a dir, un 44 % del total). S'observa que els percentatges, en proporció, són pràcticament els mateixos, si bé enguany l'ànim de participació i la visibilitat dels centres han estat molt més alts.

El vostre centre disposa de la figura d'una persona mediadora (*ombudsperson*)?

El vostre centre disposa de la figura d'una persona mediadora (*ombudsperson*)?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

Cal recordar que el nomenament d'aquesta figura mediadora està sent un procés gradual, ja que en algunes ocasions es nomena de manera *ad hoc* en el moment en què es produeix un conflicte, i no com una figura pensada i implementada de manera permanent des d'un principi, i ha d'atendre cada una de les realitats dels centres.

Anàlisi de resultats

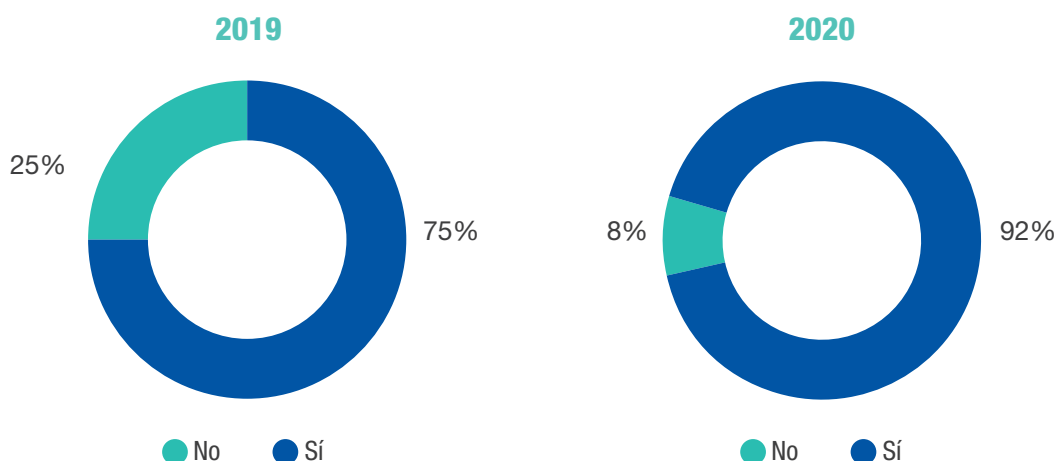
En els casos actuals (l'any 2020), les persones nomenades són persones físiques (entre una i dues), però, segons algunes respostes rebudes, l'*ombudsperson* també són comitès i entitats que s'encarreguen d'aquesta gestió a través d'una col·laboració amb un servei dedicat a promoure la igualtat entre dones i homes.

UNITATS D'IGUALTAT DE GÈNERE

A la pregunta de si el centre disposa d'una persona, unitat, comitè o comissió d'igualtat de gènere, la resposta és afirmativa en 36 dels 39 casos, respecte als 18 de l'any anterior (recordem, sobre 24 respostes). Pràcticament la totalitat dels centres han creat la figura de la persona responsable d'igualtat, una unitat, un comitè o una comissió d'igualtat de gènere.

El vostre centre disposa d'una unitat o persona dedicada a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere?

El vostre centre disposa d'una unitat o persona dedicada a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

En 35 dels casos es tracta d'una unitat o un comitè (per tant, és una tasca col·lectiva), i en 2 d'aquests casos tenen tant una comissió com un comitè, mentre que només en 1 dels casos es tracta d'una persona. Són 3 els centres els que especifiquen que no disposen de cap persona, unitat ni comitè o comissió específics que tracti aquestes qüestions.

En la majoria dels casos (21) el nom que rep la unitat, el comitè o la comissió és *comissió*. En concret, hem pogut observar nomenclatures diverses, com *comissió d'igualtat*, *comissió de gènere*, *comissió*

Anàlisi de resultats

d'igualtat de gènere, comissió d'igualtat i diversitat, comissió antiassetjament, o comissió permanent d'igualtat, mentre que en anglès s'han observat les nomenclatures *Gender Equality Commission, Equity & Gender Commission* o *Equity, Diversity and Inclusion Commission*. Pel que fa a l'altra nomenclatura que reben, *comitè* (13), en català hi ha denominacions com *comitè d'igualtat, comitè d'igualtat d'oportunitats, comitè d'igualtat de gènere, o comitè del pla d'igualtat*, i, en anglès, *Diversity & Inclusion Committee, Equal Opportunities Committee, Committee Women in Science, Gender Committee, Equality & Diversity Committee* o *Gender Equality Committee*.

No és només important destacar si qui fa les tasques és una comissió, un comitè o una persona, sinó també el nom complet que cada centre els dona: en la majoria de casos s'empren les expressions *d'igualtat i igualtat de gènere, d'oportunitats* o, directament, *pla d'igualtat*. Els casos en què s'empra *assetjament* o *antiassetjament* són només 2, tot i que la majoria dels plans d'igualtat i dels protocols posteriors s'adrecin directament a prevenir aquest tipus d'assetjament i intervenir-hi. Les comissions i els comitès que han nomenat aquest òrgan en anglès mantenen la mateixa diversitat de nomenclatures: *equality, equity i diversity, o inclusion, opportunities i gender*.

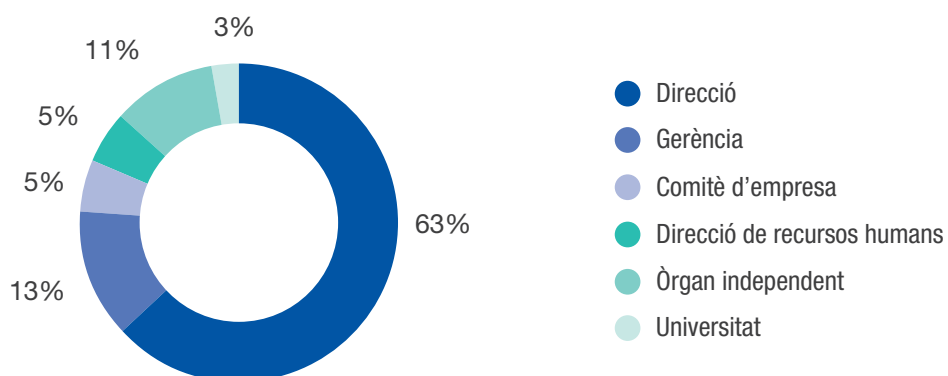
D'aquestes persones, unitats, comitès i comissions, només 3 tenen dedicació exclusiva a les polítiques d'igualtat de gènere (per tant, es tracta d'unitats especialitzades que només actuen en aquest àmbit). En la resta de casos, 33, les persones encarregades i les que constitueixen les comissions i els comitès no hi tenen una dedicació exclusiva, sinó que, a més de les seves tasques habituals fan les tasques corresponents a aquestes unitats i comitès d'igualtat de gènere com a funcions addicionals (i, en molts dels casos, a més, de manera voluntària).

Respecte a l'any 2019, també atenent a la participació més baixa dels centres en l'enquesta, eren 2 els centres que disposaven d'unitats amb dedicació exclusiva. En l'enquesta del 2020, 2 d'aquests centres són els mateixos, i s'hi ha sumat un tercer centre que ha contestat afirmativament.

En la majoria de casos, aquestes persones, comissions i comitès depenen jeràrquicament de la direcció o del comitè de direcció del centre (23), de la direcció de recursos humans (2), o de la gerència (4); hi ha 1 cas que depèn tant de la direcció com de la gerència del centre, i 1 cas que depèn tant de la direcció com del comitè d'empresa; finalment, hi ha només 1 cas que depèn del comitè d'empresa. Tanmateix, en 4 dels casos es tracta d'un òrgan independent, només en 1 cas depèn d'una universitat, i, en 1 darrer cas, depèn del comitè d'empresa.

Anàlisi de resultats

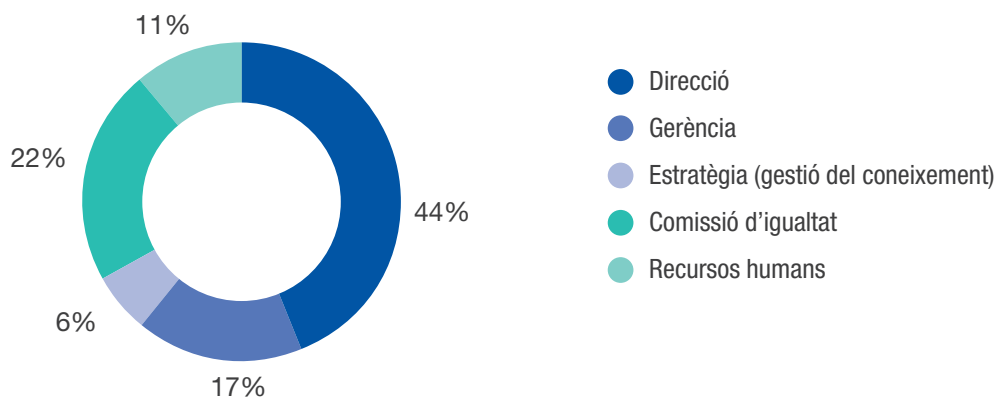
De quin òrgan jeràrquicament superior depèn aquesta unitat?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA (2020).

El 2019, la imatge era aquesta:

De quin òrgan jeràrquicament superior depèn aquesta unitat?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA (2019).

Reglament propi

Pel que fa a la qüestió sobre si es disposa d'un reglament propi, en 20 dels casos és així (dels centres que tenen comissió i comitè a la vegada, només 1 indica que la comissió sí que disposa de reglament propi, però el comitè, no). En 3 altres casos és en tràmit de redacció, o indiquen que estan a punt de tenir-lo. Dels centres que han contestat afirmativament, 2 comenten que el reglament queda adscrit al pla

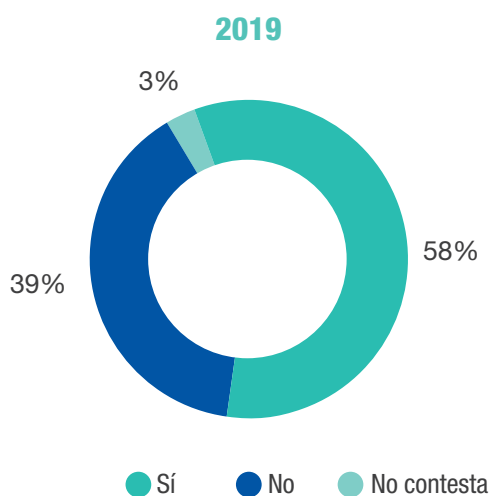
Anàlisi de resultats

d'igualtat. La resta, 13, no en tenen (d'aquests, un centre indica que té un pla d'acció, i un altre centre, que segueix les polítiques marcades al pla d'igualtat de la institució). Recordem que 3 centres no tenen cap persona, unitat, comitè o comissió d'igualtat.

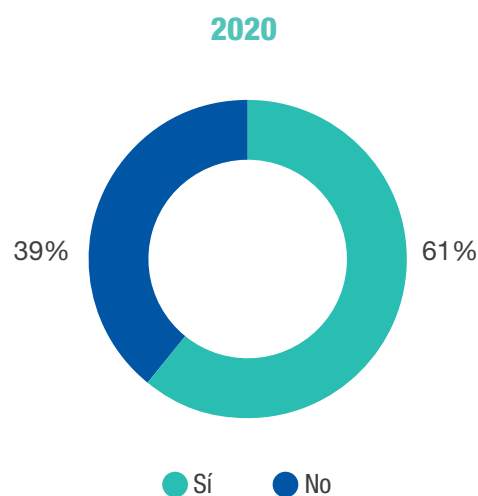
Dels centres que disposen de reglament propi, el reglament només es pot consultar de manera oberta en 6 dels casos (accessible a través d'una adreça URL pública i oberta). En 12 casos no es troba en obert (i en 2 d'aquests casos es comenta expressament que el reglament només està disponible a la intranet del centre). En la resta de casos (11), no es disposava de reglament i, per tant, no es podia consultar. Destaca un altre cas, en què no es tenia reglament propi, però se seguïen les polítiques marcades pel pla d'igualtat de la institució, disponible a la seva intranet. Sorpren com en les 2 darreres respostes analitzades 2 dels centres enquestats no disposen de reglament propi, però afirmen que es pot consultar de manera pública a la xarxa (motiu pel qual s'entén que es tracta del pla d'igualtat, i no del reglament mateix).

Pressupost propi

Disposeu d'un reglament propi?
(dades 2019)



Disposeu d'un reglament propi?
(dades 2020)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

En relació amb el fet que la persona, la unitat, la comissió o el comitè d'igualtat disposi de pressupost propi, només és així en 9 dels 39 casos (23 %). El 2019, en canvi, només 3 dels 24 centres (12,5 %) que van contestar l'enquesta disposaven de pressupost propi.

Dels centres que sí tenen una partida pressupostària específica (9 casos), 5 tenen una pàgina web pròpia per especificar-ne els detalls (1 d'ells, a més, també inclou l'espai a la intranet del centre).

Anàlisi de resultats

Persona que dirigeix o coordina la unitat

Pel que fa a la persona que dirigeix o coordina la unitat, la comissió o el comitè, els perfils són molt variats, i inclouen personal de direcció, gerència, o del consell de direcció, caps i personal de recursos humans; la representació dels treballadors i del comitè d'empresa en designacions paritàries, sense una persona clara que els lideri en dos dels casos (en un d'ells s'organitzen en assemblea i en l'altre és un òrgan col·legiat on tothom té el mateix càrrec); hi ha un cas destacable, en què es van nomenar diverses persones mitjançant un acord entre la direcció, la gerència i els representants dels treballadors, per tal que totes les àrees hi quedessin representades; i, finalment, en altres casos es nomena una persona per presidir el comitè de manera expressa. En un dels casos que disposa tant de comitè com de comissió, s'especifica que la comissió no té una persona que la presideixi, mentre que el comitè està supervisat per la persona que n'ostenta la presidència o per la persona que lidera el projecte del pla d'igualtat, la persona encarregada de la gerència d'acció, i una persona de l'àrea de talent o de qüestions de gènere (contractada específicament per realitzar aquestes tasques al 20 % de la jornada). En un dels casos és la persona encarregada de desenvolupament professional (que gestiona i implementa les polítiques de desenvolupament professional per a tots els treballadors de l'organització).

Formació específica

Si parlem de la formació específica de les persones que dirigeixen o coordinen aquestes unitats o comitès, només 2 tenen una formació específica professionalitzadora en qüestions de gènere (en auditories de gènere, i una d'elles és psicòloga amb formació d'agent d'igualtat). En la majoria dels casos, segons la formació, han tractat aspectes relacionats amb el gènere dins dels graus i postgraus, o fins i tot en els continguts de les tesis doctorals, on s'ha abordat transversalment el gènere en relació amb qüestions científiques. Algunes d'aquestes persones han fet petits cursos de sensibilització o han participat de manera habitual en cursos i seminaris on es tracten aspectes relacionats amb el gènere, i tenen l'experiència d'haver format part de les unitats d'igualtat de gènere o d'haver treballat en la implementació de plans d'igualtat en altres centres.

A banda de la persona que dirigeix o coordina, la constitució d'aquestes unitats i comitès és d'allò més variada: des de les més nombroses, amb 22, 14 i 11 membres, fins a les més moderades, amb entre 3 i 10 membres en la seva majoria. Cal recordar que només hi ha un centre on qui s'encarrega de la unitat d'igualtat o del comitè corresponent és una persona, i no una unitat col·lectiva (tot i que també se l'ha anomenat *comissió d'igualtat*).

Pel que fa als perfils de les persones que integren la unitat o el comitè, destaca el fet que hi ha diverses persones que formen part del departament de recursos humans, persones treballadores que pertanyen al comitè d'empresa, personal investigador de diverses consideracions, auxiliar o de suport a la recerca; fins i tot hi ha una persona responsable de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). En un dels casos, es disposa d'una persona gestora en igualtat i gènere, i una persona tècnica de prevenció de riscos laborals. Si bé són diversos centres els que s'organitzen amb una estructura clara de presidència, secretaria i vocals, la gran majoria comenten en resposta al qüestionari que s'organitzen d'una manera

Anàlisi de resultats

paritària o assembleària, sense una persona que ostenti la presidència o la direcció de la unitat, i que de manera directa o indirecta participen en la unitat totes les persones treballadores del centre.

En diversos centres les persones que formen l'equip de treball han rebut petites formacions en matèria de gènere; en un dels casos, expressament, es comenta que compten amb assessorament expert en qüestions de gènere, però la gran majoria no són persones expertes ni hi tenen formació específica (formació pròpiament reglada en qüestions de gènere), a excepció d'una persona gestora en igualtat i gènere i una persona que té formació per exercir com a agent d'igualtat.

Les tasques també s'exerceixen majoritàriament de manera compartida amb la feina, ja que aquestes persones no tenen una dedicació exclusiva a la unitat o el comitè; en diversos casos s'assenyala expressament que se'n forma part de manera voluntària. Només en 3 casos aquesta dedicació sí és exclusiva.

Respecte del fet de si els centres disposen d'algun altre òrgan implicat en les polítiques d'igualtat de gènere, en molts casos la resposta és negativa, si bé en altres casos es comenta que la direcció i la gerència en fan la revisió, i també l'equip de recursos humans, amb l'ajuda del comitè d'empresa. En un dels casos és molt interessant la resposta que la comissió de seguiment per a la implementació de l'HRS4R també està implicada en les polítiques d'igualtat de gènere de la institució.

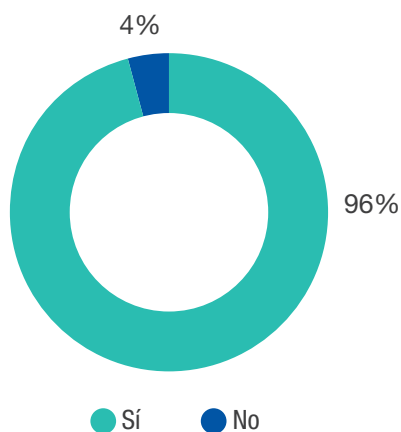
PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Malgrat que tots els centres CERCA disposen de l'acreditació HRS4R (que ja inclou un pla de gènere), enguany, 36 dels 39 centres disposen d'un pla d'igualtat propi i vigent. Dels 3 que especifiquen que no en tenen, 2 el tenen en tràmit o pendent de finalització en data de desembre del 2020.

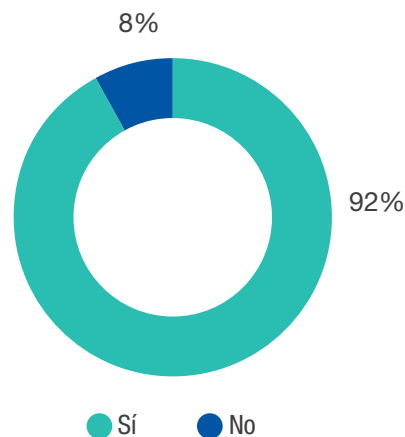
Respecte al 2019, 23 dels 24 centres que van respondre a l'enquesta tenien un pla d'igualtat.

Anàlisi de resultats

Disposeu d'un pla d'igualtat per al 2019?



Disposeu d'un pla d'igualtat per al 2020?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

Els primers plans d'igualtat aprovats pels centres CERCA daten del 2008, i els més recents són de mitjan 2019; en 2 dels casos, com s'ha indicat anteriorment, els plans són en procés de finalització o tràmit en data d'octubre del 2020.

En 1 dels casos es comenta que van formar part del projecte de pla del seu hospital de referència. Només en 1 cas, el pla està inscrit al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat, tot i que en consultar-ne el web hem trobat 2 plans més registrats.

Respecte a la data i l'edició dels successius plans d'igualtat aprovats, molts dels centres n'han dut a terme la darrera revisió enguany o tenen el pla en tràmit de revisió o redacció en la data de resposta del qüestionari. En 2 dels casos ens fan saber que el pla es revisa de manera contínua. En aquest aspecte, molts dels centres han fet la revisió de manera biennal o triennal. En altres casos, comenten expressament que el primer pla segueix vigent i que s'ha prorrogat, sense modificacions, i en algun altre cas indiquen que segueix vigent el primer pla, però que s'han revisat algunes de les accions que el formen. En 1 cas, el pla aprovat en els darrers 2 o 3 anys encara té continuïtat fins al 2021.

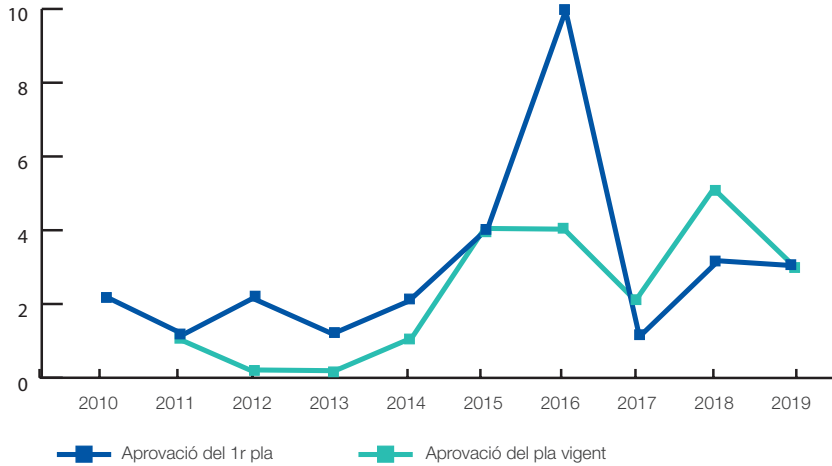
Pel que fa a la data i l'edició del pla d'igualtat vigent, en 8 dels casos està en revisió; 1 d'ells no té cap pla, i un altre té una vigència prevista fins al 2023.

Respecte a l'accessibilitat del pla d'igualtat, tant si és el primer, el revisat o el nou, és accessible en obert en 18 dels casos, i a la intranet, en 14 dels casos. En 2 d'aquests 14 i 17 casos, és accessible tant a la intranet com al lloc web. No està disponible en els 7 casos restants. En 1 cas, recordem, no es disposa de pla d'igualtat.

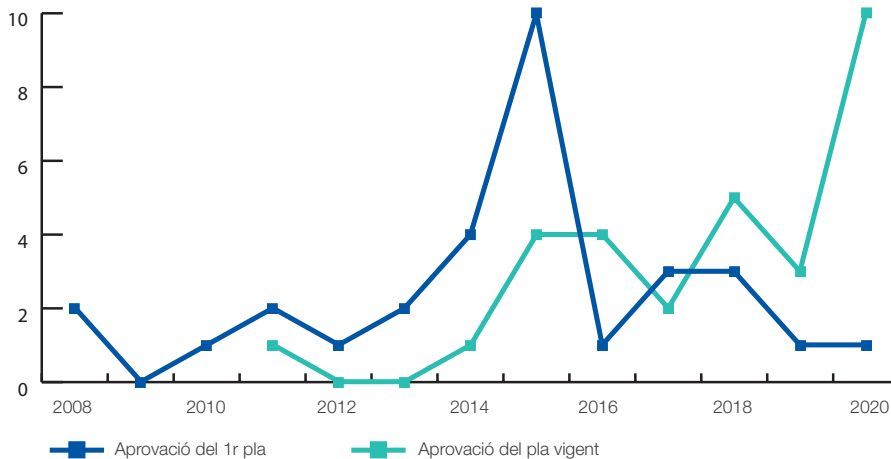
La mitjana de temps entre l'actualització o la pròrroga del pla ronda entre els 2 i els 5 anys.

Anàlisi de resultats

Anys d'aprovació dels plans d'igualtat 2019



Anys d'aprovació dels plans de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

Recordem que enguany han respost l'enquesta un nombre de centres més elevat, i això ens ha aportat noves dades sobre l'aprovació del primer pla i del pla actualment vigent, motiu pel qual trobem que hi ha plans aprovats abans del 2010 (a diferència del gràfic anterior, del 2019, on el més antic data del 2010).

Cal recalcar que, tot i que molts dels centres ja disposaven d'un pla d'igualtat abans del 2014, es pot observar com, a partir que la I-CERCA va començar la seva estratègia de gènere al 2014, s'ha vist una acceleració en la implementació dels Plans d'igualtat: en especial entre 2019 i 2020. Com s'ha comentat en els paràgrafs precedents, actualment la majoria són en fase de revisió i edicions posteriors.

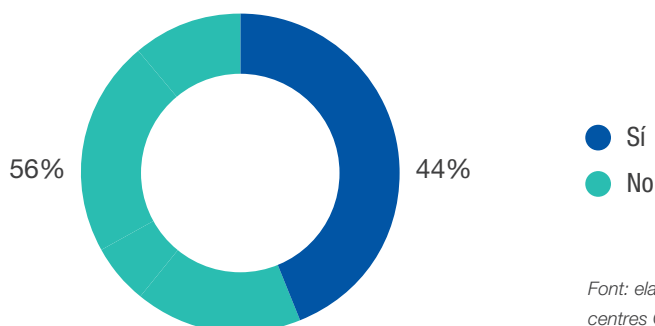
Anàlisi de resultats

Avaluació dels plans d'igualtat

Pel que fa a l'avaluació dels plans, ho han estat 15. En 2 casos es fa un seguiment (segons el reglament establert); en 2 casos especifiquen que el primer pla o l'actual encara és vigent. En 1 cas ens comenten que no tenen plans tancats. La resta, 17 casos, no han sigut avaluats, més 1 últim centre que no dona resposta (si bé entenem que es tracta, també, d'una resposta negativa). Per tant, estem parlant de 17 afirmatius, i 22 negatius.

Al 2019, ho havien sigut al 50% (12 sí; 12 no), com pràcticament enguany.

Els plans tancats, han estat avaluats?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA (dades 2020).

Els Plans que s'avaluen ho fan de manera semestral, anual o biennal; en un cas, aquesta avaluació és contínua. D'altres, espaien més l'avaluació, entre 4 i 5 anys. D'altres contesten que no està previst o que no s'ha fet mai, o bé que es farà a la fi de la vigència prevista pel Pla.

D'aquestes avaluacions, només 7 dels casos s'han fet públiques, si bé 3 d'aquestes només per al personal, mitjançant la intranet del centre o el repositori institucional. En la resta de casos, 32, les avaluacions no s'han fet públiques (en 1 dels casos no s'ha pogut fer a causa de les dificultats afegides per la situació sanitària provocada per la COVID-19).

Respecte a la pregunta sobre quins van ser o han estat els resultats de la implementació del pla, les respostes varien entre els que només especifiquen que són «correctes» o «força satisfactoris», i els que esmenten que es van dur a terme les «accions previstes», que «el primer pla es va complir parcialment», o que el «85 % del personal investigador que va respondre l'enquesta va indicar que estava satisfet o molt satisfet amb els aspectes actuals d'igualtat de gènere», si bé no faciliten més informació, de manera que ofereixen una resposta oberta a obtenir més detalls en el futur per saber quins són els resultats obtinguts.

Tanmateix, hem rebut respostes com: «s'han fet la majoria de les accions, difícil valorar-ne l'efectivitat», «hi

Anàlisi de resultats

ha una sèrie d'accions i fites que es van revisant, i de les quals es fa el seguiment i l'actualització», «s'ha elaborat un informe d'avaluació segons uns indicadors establerts», «està en tràmit», «s'havien de revisar diferents apartats i es revisaran en el pla actual», «totes les accions del pla van encaminades a l'objectiu general de la consolidació d'un ambient laboral basat en els principis de respecte a la diversitat i la gestió eficient dels possibles problemes que puguin aparèixer», «els resultats de l'avaluació del Ministeri van ser satisfactoris, van comprovar que estàvem duent a terme el pla d'acció previst» i «recollida de dades per mesurar els indicadors i la seva difusió. Canvis en el procés de selecció de personal», que ens expliquen quina era la seva intenció i el procediment per fer-ho, però no els resultats ni els mètodes per obtenir aquestes respostes reals, que era el que se'ls estava preguntant. Tot i amb això, es van obtenir respostes com aquesta, amb molt bona voluntat de canvi: «Va esdevenir un punt de partida per a la creació d'un marc de referència per iniciar la instauració de polítiques de gènere que s'afegeixen a les pràctiques ja existents. La valoració general és molt positiva en haver-se pogut dur a terme la major part de les accions de millora previstes. També es van detectar algunes dificultats i desviacions» o «Pla d'igualtat 2011-2015: el diagnòstic mostra que sembla necessari incrementar els esforços adreçats a la difusió de les polítiques d'igualtat així com de sensibilització en aquesta matèria». Hauria estat molt positiu disposar d'informació més detallada sobre les accions dutes a terme, ja que amb les dades aportades no es pot apreciar quines accions s'han emprès després, tot i que de les respostes es desprèn que els centres hi estan treballant.

Pel que fa als centres que sí han aportat respostes crítiques i analitzades, podem llegir informacions com les següents:

«Cal destacar que una de les línies estratègiques en la qual s'han pogut executar menys mesures (37,5 %) ha estat la línia J: facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal. A més, les mesures de conciliació han adquirit un gran protagonisme en l'enquadrament social i polític actual, on les retallades pressupostàries estan afectant d'una manera significativa les persones que treballen a la Universitat, ja que molts dels seus drets queden reduïts.»

«Les dades també ens diuen que hi ha molt camí per recórrer fins a garantir la introducció de la perspectiva de gènere en la docència, la investigació i la gestió, com demostren els resultats de l'avaluació del pla d'igualtat, ja que les línies estratègiques que tenien aquest objectiu han quedat sense executar en un 57,14 % a la línia F: afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, totes les categories i totes les unitats de la Universitat; en un 40 % a la línia G: aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut; i en un 21,42 % a la línia D: promoure la introducció de la perspectiva de gènere a la investigació i a la docència realitzades a la [universitat de referència].»

«Gran rellevància adquireixen les mesures per eradicar la violència de gènere, atès que les dades extretes de l'estudi sobre la percepció de l'alumnat sobre la violència de gènere ens consciencien que cal continuar sensibilitzant en aquesta matèria en l'entorn universitari.»

«La visualització tant dels protocols elaborats per la Comissió d'Igualtat amb el grup de treball HR i la incorporació d'un nombre més elevat d'investigadores joves com a IP. Pel que fa a la recerca des d'una

Anàlisi de resultats

perspectiva de gènere, aquesta està molt integrada dins els estudis demogràfics, per la qual cosa no ha calgut emprendre cap acció en aquest sentit.»

«Es fan esforços per contractar dones investigadores (actualment en tenim 1, sobre un total de 10 investigadors), però aquests donen pocs resultats. El màxim d'investigadores que hem tingut és 1.»

«La posada en marxa de les accions plantejades del pla anterior van tenir una millora lleugera en el nombre de dones investigadores, tot i que s'ha de reforçar amb les noves accions plantejades pel pla nou.»

«Creació de la figura de la persona mediadora i la bústia d'igualtat per comunicar tant suggeriments com abusos o accions que puguin ser sospitoses.»

«Pensem que positiva. S'han desenvolupat programes de mentoria, formació en llenguatge inclusiu i biaix de gènere, formació en qüestions de conciliació i interès per participar en projectes europeus de gènere (...), i també hem impulsat una política de selecció nova per incrementar el nombre de dones caps de grup. Finalment, s'ha participat en el projecte ACT d'Horitzó 2020 en qualitat de comunitat de pràctiques.»

«El primer pla encara és vigent i no s'ha fet una valoració general de la implementació de les mesures. Tot i així, de moment el seguiment és bo i s'estan duent a terme gran part de les accions, com per exemple, i molt significativament, l'elaboració d'un protocol de prevenció i actuació contra les agressions sexuals i l'assetjament en l'àmbit laboral, que és en procés d'elaboració i se sotmetrà a l'aprovació del Consell de Direcció a finals del 2020.»

I la resposta més completa donada fins al moment és la següent:

«El segon pla de gènere i diversitat 2017-2019 ha tingut l'objectiu de reforçar les línies d'actuació que havien demostrat ser eficaces durant el primer pla i millorar encara més les accions que no havien proporcionat els resultats esperats o que no s'han pogut dur a terme; s'han definit i implementat moltes accions noves i ambicioses i, en definitiva, ha tingut un impacte positiu en la cultura del nostre centre (...).»

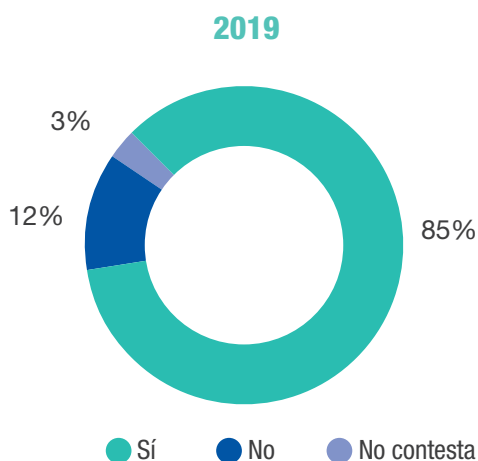
Respecte a l'avaluació del pla vigent, la majoria de plans encara no s'han avaluat, ja que, com exposen els centres, són molt recents o encara no ha arribat el seu període d'avaluació. Són pocs els centres que ho han fet (6) o que ho estan fent (3); com s'ha vist, alguns dels centres mantenen vigents els primers plans d'igualtat aprovats, que, en molts casos, tampoc han estat avaluats.

Anàlisi de resultats

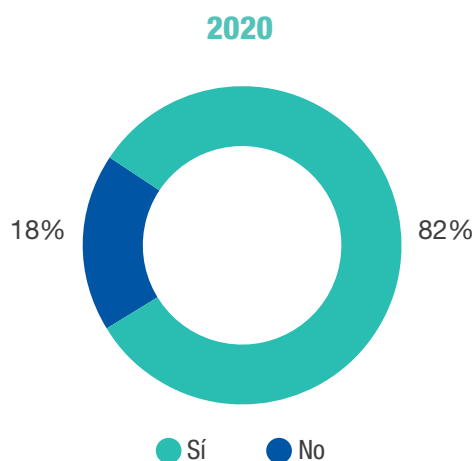
PREVENCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

A la pregunta de si el centre disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació envers les violències masclistes, la majoria de centres sí que n'han elaborat un (32). Aquesta dada contrasta amb la del 2019, on es pot apreciar que només 19 centres en tenien (si bé, recordem, només van contestar 24 centres del total de 39):

El centre disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació envers les violències masclistes?



El centre disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació envers la violència de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

Els protocols daten, en el cas del més antic, des del setembre del 2010, i es van actualitzant (el centre en qüestió comenta que el va actualitzant a mida que és necessari o si el departament de prevenció de riscos laborals observa que cal fer-ho). Per tant, segueix vigent i prorrogant-se, com la majoria de la resta de centres que sí que en tenen.

Les dates de creació dels protocols oscil·len entre el 2011 i el gener del 2019. Un dels centres indica estar en procés d'elaboració del protocol, i en espera de sotmetre'l a aprovació del consell de direcció a finals d'aquest any 2020.

Preguntats sobre la data i l'edició dels successius protocols elaborats (si fos el cas), ens comenten: «segueix vigent l'anterior», «la nova actualització tindrà lloc l'octubre del 2020», «només consta un protocol», «cap», «N/A» o «no escau», o «pendent» i «pendent d'aprovació», «2015 i 2019», «2015», «octubre del 2018», «l'última revisió va ser el 26/11/2018», «2a edició, juliol del 2020», «el 2015 es va fer

Anàlisi de resultats

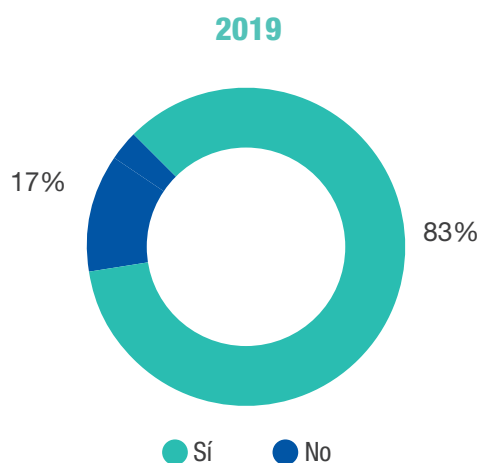
el protocol d'assetjament sexual i sexista i el 2017 es va ampliar als casos d'assetjament psicològic i discriminatori», «actualment en revisió dins de les accions del nou pla d'igualtat», «actualment el protocol del 2016 està en fase d'actualització», «s'ha anat prorrogant», «segueix vigent», «actualització del primer protocol», «el Servei Mancomunitat de Prevenció de Riscos Laborals els actualitza constantment» o «durant el període 2020-2021, d'acord amb el pla d'acció de l'HRS4R i del nou Pla d'igualtat i Gestió de la Diversitat es redactarà una nova guia per a la prevenció i l'acció en cas de violència masculista», o només comenten que «no hi ha noves versions».

Respecte a la data i l'edició del protocol vigent, a excepció dels centres que mantenen el primer protocol i només l'han actualitzat (per exemple, des del 2011, com en el cas de 3 centres), la resta daten d'entre el 2015 i el 2019, i els més recents, del març, juliol i octubre d'enguany.

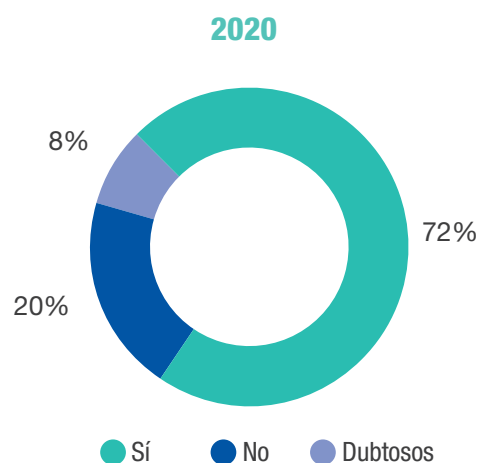
D'aquests protocols, n'hi ha 12 disponibles en obert; a la intranet pròpia n'hi ha 5, i en 2 casos estan pendents de ser publicats a la pàgina web nova. En 1 dels casos comenten que no es pot accedir al protocol.

Respecte a si els centres han detectat algun cas des de la implantació de l'últim pla vigent o en els últims 5 anys, el 2019 es van detectar un total de 4 casos sobre 24 respostes dels centres. Enguany, són 8 casos sobre un total de 39 respostes. Els percentatges són pràcticament similars, si bé 3 punts percentuals superiors enguany.

Heu detectat algun cas des de la implantació de l'últim pla vigent o en els últims cinc anys?



Heu detectat algun cas des de la implantació de l'últim pla vigent o en els últims cinc anys?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes dels centres CERCA.

Anàlisi de resultats

Volem destacar tres respostes, qualificades com a dubtoses, ja que poden donar peu a diverses opcions possibles sobre el que hagi pogut succeir al centre: «cap cas que hagi acabat requerint la implantació del protocol»; en el sentit que efectivament s'havia produït alguna denúncia o comunicació interna, però que finalment no va comportar que s'activés el protocol; o «A la Direcció del centre no ens ha arribat cap cas, tot i així, els casos no arriben a la Direcció, sinó que són tractats de manera confidencial i s'investiguen des de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals del Servei Mancomunat», i «N/A» (*not applicable*, és a dir, no escau), que no podem qualificar com un no, sinó com un cas en què no es disposa de dades suficients.

Les actuacions davant els casos detectats van ser diverses: investigació i seguiment, per a una posterior sanció segons el conveni aplicable; procediment de denúncia, investigació i elaboració de l'informe; entrevista amb la persona mitjançant el que s'anomena *mediation team* (equip de mediació), i en un dels casos es va contractar una persona mediatra externa. En un altre dels casos, un comitè designat ad hoc va avaluar la situació i va parlar amb la persona denunciada. Un darrer cas, una investigació per assetjament en dues ocasions, va acabar amb un expedient i l'acomiadament. Resulta destacable una de les respostes rebudes, on s'assenyala que sí que disposen d'un protocol específic d'actuació, i on es determina que a la direcció del centre no ha arribat coneixement de cap cas, sinó que els casos es tracten de manera confidencial i s'investiguen des de la unitat de prevenció de riscos laborals (per tant, no és cap servei específic en gènere, sinó un servei mancomunat). Només en un cas s'expressa que es va seguir el protocol de què disposaven (constituït d'una comissió d'investigació per avaluar el cas, i proposta per part de la comissió de diverses mesures a la direcció, que efectivament es van aplicar: advertiment de comiat, mediació en grup, entrenador —*coach*— i formació per a la persona que va cometre l'assetjament).

Veient l'experiència i les maneres de procedir dels centres, cal recordar l'article 44 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere,³ on es modifica l'article 87 ter de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, respecte a les competències dels jutjats de violència sobre la dona, que determina al seu apartat 5è que «En tots els casos està vedada la mediació». D'altra banda, l'article 48 del Conveni d'Istanbul⁴ suavitza aquesta prohibició quan conté una prohibició de mediació, però en referència al fet que aquesta sigui de caràcter obligatori: «Prohibició de modes alternatius obligatoris de resolució de conflictes o imposició de condemnes». Per tant, destaquem la prohibició de mediar en matèria de violència de gènere i violències masculines, ja que cal entendre que, tal com s'exposa a la Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en afers civils i mercantils,⁵ «s'entén per mediació el mitjà de solució de controvèrsies, sigui quina sigui la denominació, en què dues o més parts intenten voluntàriament assolir per sí mateixes un acord

³ Espanya. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de desembre del 2004, núm. 313, pàg. 42166-42197.

⁴ Espanya. Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig del 2011. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de juny del 2011, núm. 137, pàg. 42946-42976.

⁵ Espanya. Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de juliol del 2012, núm. 162, pàg. 49224-49242.

Anàlisi de resultats

amb la intervenció d'un mediador». Per tant, són requisits per accedir a una mediació la voluntarietat, la lliure disposició, la igualtat de parts, la imparcialitat i la neutralitat de les persones mediadores, i la confidencialitat de totes les parts. I cal tenir molt clar que en una situació de violències *no* es produeix una igualtat de les parts, ni tan sols amb la voluntarietat de sotmetre's al procés, ja que és patent una situació de superioritat de qui exerceix violència respecte a la víctima que la pateix, i no és recomanable confrontar opinions entre les dues parts, i molt menys dur a terme una confrontació visual en una reunió. Per tant, cal repensar l'actuació des d'aquesta perspectiva i evitar en la mesura del possible aquesta mediació (si més no, amb aquestes característiques).

En cap cas podem comptar amb una mediació en situacions de violència de gènere o violències masclistes, de manera que totes les actuacions previstes als centres de recerca que vagin en aquesta direcció s'han de redirigir cap a un seguiment de la situació de violència, però en cap cas pensar la intervenció en clau de mediació amb una tercera persona que dirigeixi la presa de decisions. D'aquesta manera, és aconsellable dur a terme un procés de seguiment de les actuacions que es duguin a terme, així com entrevistes amb la víctima i amb la presumpta persona agressora, però, en cap cas, adoptar el paper de persona mediatra en una situació on no es produeix una igualtat real entre les parts.

És molt destacable que a la pregunta sobre si han fet o tenen previst fer algun tipus de formació o campanya de sensibilització en aquest àmbit dins de l'any vigent, molts centres indiquen que tenen pendent fer-ho (aleshores, sí que ho tenen previst), i alguns concreten que ho faran en el període 2021-2022. D'altra banda, 2 centres concreten haver fet difusió del vídeo de la Institució CERCA *From microaggressions to sexual harassment*. Altres centres concreten que ja ho han fet, o que ho van fer quan van elaborar el protocol, i que la difusió s'ha dut a terme de manera periòdica o anual. En particular, 1 centre exposa que es preveu fer la formació en el marc de la formació en riscos laborals que es realitza trimestralment i a les noves incorporacions. L'any 2019 les respostes van ser igualades al 50 %; enguany són més variades, si bé la línia general és o bé que la formació ja s'ha fet enguany (si és anualment) o bé que es preveu fer-la de cara a l'any que ve (només neguen fer-la enguany o no fer-la 15 centres).

Tanmateix, aquests dos resultats posen de manifest que hi ha un repunt lleuger de casos denunciats el 2020, però, a diferència del que succeïa el 2019, sí que hi ha una consciència més gran de la necessitat d'emprendre accions específiques per a la detecció de més casos, i tenir les eines suficients per afrontar-los. És d'agrair la implicació dels centres de recerca en les respostes ofertes, ja que és una mostra de la seva implicació en augment, que esperem que es mantingui en el temps i de cara al futur.

⁵ Espanya. Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils. Boletín Oficial del Estado, 7 de juliol del 2012, núm. 162, pàg. 49224-49242.

Conclusions

Conclusions

Amb aquesta recerca sobre l'estat de les unitats, les comissions i els comitès d'igualtat als centres CERCA, s'ha fet patent la voluntat d'avançar en matèria de gènere.

De les respostes al qüestionari del 2020, i en una línia similar a la del 2019, es denota més intenció d'implementar les qüestions de gènere en l'àmbit científic i, en especial, en la recerca científica.

Pràcticament tots els centres disposen d'un pla d'igualtat i un posterior protocol que se'n derivi, si bé ens trobem davant actuacions teòriques que en moltes ocasions estan implementades per obligacions legals i estatutàries que, un cop presa la consciència de la seva necessitat real, cal traslladar a la pràctica. En especial, és indispensable la implicació de les direccions dels centres, que, com ha demostrat aquest estudi, en la majoria de casos són darrere de les decisions que es prenen, supervisant la implementació i el seguiment dels plans i protocols.

La competència de la dimensió de gènere és transversal, i ha d'estar orientada a desenvolupar un raonament crític i un compromís social amb la pluralitat i la diversitat de les realitats de la societat actual, des del respecte dels drets fonamentals, la igualtat de dones i homes i, sobretot, el dret a la no-discriminació.

En primer lloc, la participació de tots els centres (en comparació amb els 24 que van participar en la primera edició del qüestionari el 2019), ja demostra una implicació més gran per avançar en qüestions de gènere. Malgrat que algun dels centres encara no té elaborat un pla o un protocol pensats en clau d'intervenció, han participat a l'enquesta i han mostrat la seva voluntat de treballar aquestes qüestions, alguns, al llarg del 2020, i altres en un futur proper.

En segon lloc, es fa patent com pràcticament tots els centres disposen d'un pla o un protocol per a la igualtat de gènere i per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe als seus llocs de treball, i que compleixen, per tant, les obligacions legals en matèria d'igualtat i mostren, a la vegada, més conscienciació sobre la incidència d'aquestes violències a la feina.

Ara bé, no n'hi ha prou que aquestes comissions i comitès existeixin, ni que estiguin formats per persones voluntàries que les sumen a les seves tasques diàries, com si fossin una qüestió extra afegida

Conclusions

al temps de treball. Recordem que per llei⁶ **és obligatori disposar de mesures en matèria d'igualtat, que siguin reals i tinguin un impacte al lloc de treball.** Per tant, és molt lloable la bona voluntat de moltes persones que ocupen llocs de treball als centres i que volen formar part d'una unitat d'igualtat i fer el possible per avançar en qüestions de gènere, però **cal una unitat que pugui treballar de manera real i efectiva, que no entengui el gènere com un temps afegit a la feina, sinó que entengui que es tracta d'una qüestió transversal i clau en les dinàmiques habituals a la feina, a diari i al llarg de tota la trajectòria laboral.** És molt recomanable disposar d'aquesta unitat, que tingui recursos propis per poder-se desenvolupar i, molt important, que totes les persones que la formen tinguin formació en perspectiva de gènere, o tinguin l'oportunitat d'accedir a aquest tipus de formació, i així poder pensar i oferir les millors mesures en clau de gènere als seus llocs de treball.

Cal una unitat que pugui treballar de manera real i efectiva, que no entengui el gènere com un temps afegit a la feina, sinó que entengui que es tracta d'una qüestió transversal i clau en les dinàmiques habituals a la feina, a diari i al llarg de tota la trajectòria laboral.

De les respostes vessades al qüestionari cal destacar que en matèria de formació en gènere encara queda molta feina per fer als centres: és molt correcte oferir petites càpsules formatives als centres, però, recordem, el gènere és interseccional; afecta totes les esferes de la nostra vida diària en molts aspectes, i tenir una formació al més completa possible és essencial. Per tant, **és molt més que recomanable oferir formacions contínues en matèria de gènere, que englobin totes les qüestions possibles i siguin prou completes per entendre la complexitat dels fenòmens socials que ens envolten a diari.** Així mateix, cal comptar amb persones realment formades per fer front a les violències masclistes: són un fenomen especialment complex al qual no ens podem enfrontar només amb una bona voluntat; és imprescindible tenir les eines necessàries per entendre-les i actuar: conèixer de quins mitjans disposem, com ha de ser una actuació adreçada a prevenir, a coordinar, o a redirigir, en cas que sigui necessari. Això només s'aconsegueix amb formació específica.

⁶ D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Espanya. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de març del 2007, núm. 71, p. 12611 a 12645.

Catalunya. Departament de la Presidència. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 23 de juliol del 2015, núm. 6919.

Conclusions

És molt més que recomanable oferir formacions contínues en matèria de gènere, que englobin totes les qüestions possibles i siguin prou completes per entendre la complexitat dels fenòmens socials que ens envolten a diari.

D'altra banda, un aspecte igualment important que cal tenir present és que la investigació sensible al gènere (*gender sensitive research*) és la superació de l'androcentrisme implícit en els projectes d'investigació. **Una investigació de qualitat hauria d'eliminar els biaixos androcèntrics en el seu disseny, contingut i resultats** (Avramov, 2011: 11; Schiebinger & Schraudner, 2011: 155⁷), ser socialment inclusiva i garantir l'equilibri de gènere en els equips d'investigació i en tots els nivells de decisió.

A tall d'exemple, és imprescindible saber desenvolupar una investigació amb perspectiva de gènere (distingir en anàlisis teòriques i empíriques els efectes de les variables de sexe i gènere), identificar les contribucions dels estudis de gènere en la temàtica objecte d'investigació, producció, recull i interpretació de les dades empíriques de manera sensible al gènere; saber utilitzar i crear indicadors de gènere qualitatiu i quantitatiu per conèixer millor les desigualtats de gènere i les diferències en les necessitats, condicions, valors i aspiracions de dones i homes. Tot això implica ser conscient, veure i apreciar la intersecció de la desigualtat de gènere amb altres eixos productors de desigualtat, com l'edat, la classe social, l'ètnia, la sexualitat i la identitat o expressió de gènere, la diversitat funcional, etc.

És important, al mateix temps que fer visible que el centre té una perspectiva de gènere més important i que procura que aquesta tingui caràcter interseccional, procurar la visibilitat de les eines de què disposa, i oferir una transparència que, per ara, només es dona en pocs centres. Fer públics els plans i protocols elaborats pel centre a la pàgina web, i que siguin consultables de manera pública i lliure afavoreix, directament, una consciència de gènere més elevada, una transparència per part del centre i un compartiment d'estratègies. Des del moment que es fa públic el document i és consultable, és criticable, i, per tant, millorable; és correcte que tingui visibilitat entre el personal mitjançant la consulta a la intranet, però seria igualment recomanable, des del punt de vista de la transparència en les polítiques de gènere de la institució, tenir-lo en obert a través de l'accés a una pàgina web.

⁷ Avramov, D. (2011). *Initiating and sustaining Structural Change. Reflection on the outcomes of the workshop on Structural Change in order to improve Gender Equality in Research organisations in Europe*. Disponible a:

<http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-workshop-report_en.pdf>

Schiebinger, L. i Schraudner, M. (2011). «Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering». *Interdisciplinary Science Reviews*, vol. 36. Núm. 2. Juny, 2011, 154-67. Disponible a:

<https://genderedinnovations.stanford.edu/ISR_07_Schiebinger.pdf>

Conclusions

En relació amb aquest extrem, la necessitat de disposar dels recursos suficients per poder fer formació i comptar amb persones formades que desenvolupin les qüestions de gènere als centres de recerca són dues de les qüestions rellevants sobre les quals cal incidir més a la vista dels resultats obtinguts amb el qüestionari. És molt important que per mitjà de la implementació d'un protocol i formacions específiques, les persones treballadores siguin capaces d'analitzar les causes estructurals i els efectes de la violència contra les dones i altres violències de gènere, de la mateixa manera que aprendre a identificar i qüestionar, i ser conscients dels biaixos, estereotips i rols de gènere en la seva disciplina i en l'exercici de la seva professió específica. Finalment, és important saber fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge.

En darrer lloc, dos dels aspectes que cal destacar més dels resultats obtinguts en aquesta recerca versen sobre la **necessitat d'actualitzar i de repensar els instruments i les eines de què disposen els centres, d'una banda, i de l'altra, la cerca real de canvi, d'integrar l'avaluació i la formació constants com a eina d'introducció de la perspectiva de gènere**. Així, en primer lloc, no es tracta tan sols de comptar amb instruments que introdueixin la perspectiva de gènere als centres, sinó també d'avaluar-los de manera efectiva i veure quins aspectes funcionen, quins són millorables, quins haurien de canviar i quins, de manera definitiva, no funcionen. Si no se'n fa una avaluació, no tenim manera de veure si realment una qüestió no funciona. I es tracta que es faci de manera real, amb voluntat d'avançar.

Necessitat d'actualitzar i de repensar els instruments i les eines de què disposen els centres, d'una banda, i de l'altra, la cerca real de canvi, d'integrar l'avaluació i la formació constants com a eina d'introducció de la perspectiva de gènere.

En segon lloc, respecte a la necessitat real de formació: els centres, en la seva majoria, no tenen previstes accions formatives o tenen pendent fer-les (tant si estan previstes en el marc del pla d'igualtat com si no ho estan), quan es tracta d'una qüestió clau. El gènere, entès en clau social, és origen constant de canvis. Tant és així que és indispensable adaptar-nos a totes les noves realitats socials que es posen al nostre abast, per tal de veure el món en clau de gènere, d'acord amb les necessitats que aquest suggereix i les possibilitats que ens pot aportar. Vist així, sempre cal fer avaluacions en clau crítica, i aplicar aquestes necessitats a la cerca real de formacions, tallers, eines que permetin, de manera real, treballar mancances estructurals als centres, de la mateixa manera que aquests canvis es desenvolupen en l'àmbit social.

Conclusions

D'aquesta manera, tot i que els resultats d'aquestes avaluacions han mostrat que es fan esforços per millorar la conciliació i la contractació de les dones en recerca, cal una recollida de dades més gran, més formació en perspectiva de gènere i, en concret, tal com un dels centres específica, «és necessari incrementar els esforços adreçats a la difusió de les polítiques d'igualtat i sensibilització en aquesta matèria».

Les línies principals per destacar són tres: disposar de la formació necessària als centres per poder tenir unitats, comissions i comitès de gènere que puguin pensar i aplicar instruments en clau de gènere que, davant eventuais casos, tinguin molt clar com actuar, i que després tinguin present la necessitat d'avaluar les seves actuacions de cara a l'autocrítica, la millora i el creixement, i una sensibilització més gran en perspectiva de gènere. Cada centre sap què passa en el seu sí, i per ells mateixos, amb els pressupostos necessaris, han de poder avaluar les necessitats que detectin i actuar, d'acord amb les seves característiques i el seu personal.

En darrer lloc, és important fer un recordatori genèric als centres perquè tinguin present que més enllà de les actuacions que porten a terme en el sí de cada centre, **hi ha una xarxa de serveis i recursos públics als quals pot accedir qualsevol persona que busqui informació en clau de gènere o que necessiti ajuda davant un cas de violències masclistes**, disponible per brindar una atenció ràpida i confidencial, en cas que el centre no tingui prou recursos, personal o eines per fer-ho de manera adequada, per tal de garantir els drets de les dones, en aquest cas.

Recomanacions

Recomanacions

1. LA RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Tot això resulta indispensable per al bon funcionament d'un centre de recerca des de la perspectiva de gènere. En concret, en l'àrea de coneixement de les ciències, la perspectiva de gènere s'ha d'incloure en la mesura que la temàtica d'estudi afecti productes, polítiques o accions amb diferent repercussió en dones i homes. Aquesta afectació diferenciada s'ha de preveure tant des de dimensions purament biològiques com des de dimensions socials o culturals. Des d'aquest enfocament, la integració de la perspectiva de gènere pot tenir més o menys profunditat en funció de la finalitat i la temàtica de cadascuna de les diverses disciplines i de com aquestes impliquen éssers humans i les seves relacions. Hi ha, tanmateix, una consideració general que afecta la majoria d'àmbits de recerca que té a veure, en termes generals, amb l'escassa presència de les dones en els estudis científics (en especial en ciències experimentals i matemàtiques). Cal tenir en compte que l'existència d'estereotips de gènere i biaixos implícits associats a algunes professions descoratja les vocacions científiques de les dones. Per tant, és imprescindible pensar i veure que totes les actuacions en l'àmbit científic impliquen, de manera transversal, la perspectiva de gènere, i en molts aspectes: des de la presència de dones investigadores, fins a les dones que ocupen llocs de rellevància, tant jeràrquicament dins de cada centre com en l'àmbit de la recerca, els aspectes relatius a la conciliació familiar i les desigualtats salarials, entre moltes altres qüestions, no poc rellevants, que implica la vida diària com a personal investigador. Cal que tots els centres pensin en clau de gènere, que comptin amb persones formades amb aquesta perspectiva (tant internament com externament), i cal promoure que totes les persones integrants dels centres de recerca pensin en clau de gènere vers els seus companys i companyes.

2. FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE

La sensibilització i la formació són claus per a la prevenció i la intervenció envers les violències masclistes. Cal animar les persones treballadores i investigadores a conèixer i a formar-se en qüestions que ens afecten a totes i tots a diari, al lloc de treball, principalment, per després aplicar-ho socialment.

3. CONSCIÈNCIA I ANÀLISI EN PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les respostes sobre la no actualització del pla vigent dels centres, o les respostes de qüestionaris fets al personal sobre els plans i els protocols vigents, on es denota que el personal està satisfet amb les actuacions dutes a terme, xoquen amb la presència de casos que s'han hagut de gestionar tant internament com externament. Cal entendre que, de manera anàloga a com la societat avança, les qüestions de gènere també ho fan, la consciència sobre els drets de les dones cada dia ofereix una perspectiva diferent. Tot això fa plausible la necessitat d'avaluar la feina feta de manera real: és imprescindible tenir formació de gènere, amb assessorament en aquesta matèria si no se'n té, qüestionar si les actuacions són suficients per a la nostra plantilla, i si, malgrat tota la feina feta, cal seguir avançant i treballant. El gènere és una qüestió social, com també ho són les actuacions de tots nosaltres vers els drets de les dones.

Recomanacions

PROPOSTES DE TREBALL

Pensar en la composició dels equips de recerca, dels grups d'investigació. Igualtat de gènere als equips:

- Introduir la recerca prèvia en gènere dels membres de l'equip de recerca (si n'hi ha) o la formació en perspectiva de gènere.
- Fomentar la participació equitativa d'homes i dones als equips de recerca en tots els nivells.
- Crear condicions de treball i culturals que permetin a homes i dones desenvolupar carreres igualment productives: salari, oportunitats de formació, accés a beques i finançament, organitzar i programar reunions amb atenció a la conciliació laboral, i relacions de gènere als equips.

Pensar les implicacions de gènere en l'objecte de la recerca. Objectius en clau de gènere:

- Disposar de formació en gènere i estudis feministes.
- Incloure una persona experta en gènere a les unitats, les comissions i els comitès d'igualtat, i en funció del tipus de projecte.
- Introduir el gènere com una qüestió de la recerca (per al cas d'estudis sociològics o amb impacte de gènere).

Dissenyar la disseminació i comunicació amb perspectiva de gènere:

- Presentar les dades desagregades per sexe.
- Descriure els contrastos.
- Fer un ús no sexista del llenguatge.

Recomanacions

- Controlar que l'autoria dels articles i les publicacions que resultin del projecte es distribueixi de manera justa i igualitària.
- Tenir present la dimensió de gènere en les persones destinatàries.

Dur a terme avaluacions amb perspectiva de gènere de les eines i els instruments dissenyats i posteriorment aplicats. Anàlisi crítica i real dels resultats

Incorporar els canvis necessaris després de l'avaluació amb impacte de gènere:

- Determinar els òrgans responsables en l'aplicació de les mesures.
- Verificar l'establiment d'instruments de finançament.



Patrons:

