



Agència
de Gestió d'Ajuts
Universitaris
i de Recerca

Pla de
Recerca i
Innovació



DONES I CIÈNCIA: PLA D'ACCIÓ A CATALUNYA

Propostes d'actuació per a superar les
desigualtats de gènere en l'àmbit científic

Juliol 2005

Aquest document ha estat elaborat per Victòria Miquel, per encàrrec de la direcció executiva de l'AGAUR, i motivat per les converses mantingudes al llarg de la primavera de 2005 amb representants d'associacions de dones científiques i de l'Institut Català de la Dona

Té com a objecte proposar mesures de caire divers adreçades a promoure la igualtat d'oportunitats per a les dones investigadores a Catalunya

Té com a destinatari el Consell de Direcció del DURSI

Barcelona, juliol de 2005

Victòria Miquel és sociòloga i doctora en Ciències Polítiques i treballa a l'Agència d'Ajuts Universitaris i de Recerca com a tècnica de projectes

1. INTRODUCCIÓ

2. METODOLOGIA: Procés d'elaboració de l'informe

3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ: Revisió documental

4. DONES I CIÈNCIA: PLA D'ACCIÓ A CATALUNYA

5. AVALUACIÓ

6. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

1. INTRODUCCIÓ

Aquest document respon a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històrics, en l'àmbit científic: les desigualtats de gènere. Tot i que les situacions de desigualtat a les quals han de fer front les dones en tots els àmbits de la nostra societat responen a causes socials, culturals i polítiques, aquest informe no analitza els motius d'aquesta discriminació. De fet, l'objectiu de l'informe no ha estat analitzar, sinó donar pautes per l'anàlisi i concretar aquestes pautes en una proposta de Pla d'Acció a Catalunya pels propers anys. Aquest objectiu s'emmarca en les prioritats del Pla de Recerca i Innovació de Catalunya 2005-2008 i, per aquest motiu, recull mesures aplicables a diferents espais i organització de la recerca.

Les propostes que es concreten en el Pla d'Acció de dones i ciència a Catalunya estan fonamentades en una revisió prèvia dels programes de "dona i ciència" que s'estan portant a terme en institucions d'arreu del món i, principalment en aquelles iniciatives derivades de recomanacions de la Comissió Europea. Aquesta tasca ha permès, d'altra banda, identificar situacions de desigualtat i discriminació cap a les dones en l'àmbit científic comunes en diferents països, així com les prioritats que s'han establert per a donar-hi resposta, que hem reflectit en els objectius del Pla.

Totes les mesures que es proposen estan dirigides a dones en diferents situacions dins la carrera investigadora. L'objectiu d'aquest Pla és que les accions es facin directament sobre les situacions de desigualtat en què es troben les dones científiques. Tot i que aquesta situació no es transformarà si no hi ha una acció més global en què també s'impliquin els homes, les mesures que des de l'AGAUR es poden assegurar són les que afectin directament a possibles beneficiàries dels ajuts de recerca. En tot cas, s'és conscient que superar les desigualtats de gènere requereix una política més global i que les dones científiques no es troben només amb barreres que provenen de l'àmbit científic. Des de l'AGAUR es proposa actuar i incidir amb força en aquells aspectes que es concreten en discriminacions dins de les universitats i centres de recerca. De totes maneres, no es deixa de banda la necessitat de sensibilització de tota la comunitat científica i també la societat en el seu conjunt vers aquest tema, mesura inclosa en el Pla.

El Pla d'Acció a Catalunya de dones i ciència que es proposa, amb les modificacions que calgui, pot ser un dels principals instruments al nostre país per fer front a les desigualtats de gènere en l'àmbit científic i per encapçalar la tasca sobre una temàtica prioritària a Europa. No és una tasca fàcil però cal començar.

2. METODOLOGIA

El Pla d'Acció sobre dones i ciència a Catalunya recull una sèrie de mesures aplicables en diversos eixos de treball, tant de l'AGAUR com del DURSI i les universitats i centres de recerca de Catalunya. Totes les mesures que es proposen s'han concretat a partir d'una feina prèvia de revisió de programes i actuacions que s'estan portant a terme en institucions i universitats d'arreu del món, de discussió amb investigadores amb diversos perfils i d'adaptació d'aquestes mesures a la realitat catalana. Aquest procés metodològic ha permès elaborar unes primeres propostes basades tant en necessitats de la nostra comunitat científica com en les actuacions més destacades a nivell internacional. Tot i això, com veurem en el punt de limitacions, aquest informe no és una recerca científica que pugui fer aportacions fonamentades en la "veu" de la majoria d'investigadores catalanes. Sí que aporta, però, els elements necessaris per poder argumentar totes les mesures que es proposen, com veurem tot seguit.

METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA

■ **Revisió documental i buidatge**

La primera fase per a la concreció d'un Pla d'Acció de dones i ciència a Catalunya ha consistit en la revisió documental i s'han recollit i analitzat diferents tipologies de documents i elaborat un primer buidatge amb les propostes d'actuació que s'estan proposant o portant a terme arreu del món. Aquest buidatge ha permès recollir informació tant sobre situacions concretes en alguns països com les mesures que s'estan aplicant de forma generalitzada. Els documents revisats s'esmenten en la bibliografia i inclouen:

- Programes/plans de dones i ciència tant a nivell europeu com a diferents països de la UE (objectius i mesures que s'apliquen).
- Estudis, documentació científica o articles amb dades referents a l'estat de la qüestió.
- Programes/plans de dones i ciència que s'estan desenvolupant a les principals universitats del món.
- Documentació específica d'alguna associació de dones científiques, documents elaborats per tractar aquest tema des de l'administració o alguna universitat, etc.

La revisió documental ha estat la principal font d'informació utilitzada, tant per a l'elaboració de tot l'informe com per fer les propostes concretes d'actuació. Ha estat d'aquesta revisió i buidatge d'on ha sortit el primer esborrany de mesures, esborrany que ha passat tota una fase de discussió i revisió amb diferents col·lectius.

L'estructura del Pla d'Acció de dones i ciència de Catalunya parteix, com s'ha dit, del conjunt d'accions revisades però fa un esment especial a la creació de blocs de propostes que recullin:

- les mesures més generalitzades en diferents països i universitats;
- les mesures més innovadores davant de situacions de desigualtat que es reproduïen en el conjunt de països de la UE;

- i, finalment, blocs de mesures o accions que tinguessin en compte les principals demandes/reivindicacions de les dones científiques a Europa.

■ **Discussió/revisió de les propostes**

Encara que no fóra necessari per un primer esborrany que podrà passar per diferents processos de consens, es va considerar important aconseguir un mínim d'acord sobre les propostes que es concretessin. Per això, un cop fet el primer buidatge, es va contactar amb dones investigadores de diferents perfils, edats i trajectòries, per tal de discutir i concretar les accions.

La feina principal en aquesta fase s'ha realitzat amb AMIT (Associació de dones investigadores i tecnòlogues). Hem treballat amb tres representants de l'associació a Catalunya, totes amb una important experiència pel que fa als processos i programes europeus sobre dones i ciència i, d'altra banda, implicades en els processos i propostes de l'Estat espanyol i Catalunya.

Finalment, també s'ha contactat amb dones que estan en diferents etapes de la carrera investigadora (becària FI, doctoranda catalana de Harvard University, contractada Ramon y Cajal, professora lectora) i altres professionals de l'àmbit administratiu i de política científica. Tot i que no es tracta d'una mostra representativa, sí que s'ha intentat que totes les aportacions fossin significatives, i una primera passa de consens per a poder presentar les propostes.

LIMITACIONS

Com ja hem comentat, aquest document no és un estudi científic que reculli les dades quantitatives i qualitatives necessàries per arribar a conclusions determinants sobre la situació de les dones científiques a Catalunya. Es tracta d'un informe realitzat en base a documentació rellevant, a les aportacions de diferents dones científiques i a l'experiència de diverses persones de l'administració pública dedicades principalment a la política científica. Per aquest motiu, sí que es pot considerar un bon punt de partida per endegar les actuacions en un àmbit cada cop més destacat tant en les polítiques europees com en les estatals i universitàries.

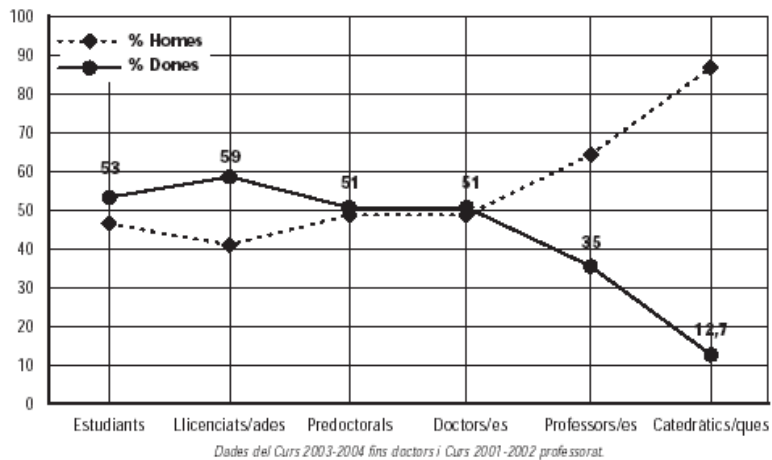
La principal limitació de l'informe, a l'hora de concretar les mesures, ha estat la manca d'un estudi exhaustiu sobre la situació, les barreres, les necessitats o les diferents situacions de desigualtat amb què es troben o s'han trobat les dones en el sistema científic de Catalunya. Aquesta limitació s'ha pal·liat amb la revisió d'informes parcials que tracten diferents aspectes sobre la situació de les dones científiques a Catalunya i a Espanya, així com amb la informació existent a nivell europeu. La implicació de dones científiques en la revisió de les propostes també ha permès minvar aquesta limitació.

3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ: REVISIÓ DOCUMENTAL

DESIGUALTATS

La situació de les dones en l'estructura científicouniversitària europea es va fer explícita principalment a rel de la publicació de l'informe de l'*European Technology Assessment Network* (ETAN 2000), punt de partida de la recollida de dades sobre la situació de les dones científiques europees i de la promoció d'incorporació de propostes d'actuació per eradicar aquestes situacions de desigualtat. Les dades de l'informe ETAN s'il·lustraven amb la "gràfica de tisores", que representava el fet que menys del 10% dels llocs més alts dels sistema científic estaven ocupats per dones, tot i que la meitat de les persones graduades universitàries són dones. En aquests moment, la Unió Europea dona un important impuls a les polítiques per la igualtat de dones, que es reflectirà també en els Programes Marc de Recerca mitjançant la creació de programes específics de *Women in Science*¹.

Aquestes dades s'han anat completant amb estudis sectorials, que recull l'Observatori de Bioètica i Dret del Parc Científic de Barcelona en el seu *Document sobre Dones i Ciència*, publicat el 2004. Aquest document, a més de presentar una declaració i un recull de recomanacions generals per eradicar les desigualtats de gènere en l'àmbit científic, incorpora les estadístiques del 2004 de les universitats públiques espanyoles i del CSIC, complementàries de l'informe ETAN i WIR (*Women in Industrial Research*). Tal i com ressaltar aquest document, les dades complementàries afegeixen que el percentatge de catedràtiques d'universitat és avui del 12,81%, segons l'*Informe sobre el professorat funcionari de les universitats públiques espanyoles (curs 2003-2004)*², i del de professores d'investigació del CSIC del 15,4%. I segueix destacant que, "No obstant això, a mesura que descendeixen als nivells més baixos la proporció de les dones s'incrementa fins arribar al 53%, que correspon a



FONT: Informe "Document sobre Dones i Ciència". Observatori de Bioètica i Dret.
<http://www.ub.edu/fildt/bioeticaRevista.htm>

les alumnes matriculades a les universitats, i al 59%, que correspon a les alumnes llicenciades. Això mateix, les becades a les universitats per fer el doctorat són majoria, però aquestes doctores són en bona part eliminades en el moment de la contractació, moment en què les polítiques departamentals prevalen sobre el currículum". Aquest argument coincideix amb el de Flora de Pablo, presidenta d'AMIT, qui en un article titulat *En la ciencia todavía no existe el tanto monta monta tanto* (2004) afirma que el primer esglaó on

¹ <http://www.cordis.lu>

² <http://www.mec.es/consejou>

les dones pateixen un entrebanc és en acabar la tesi doctoral, fins i tot a països com Suècia, on es va comprovar que candidates a una ajuda postdoctoral hagueren de tenir 2.2 vegades el número de publicacions dels homes perquè se'ls atorgués.

Algunes de les argumentacions fan referència a què aquestes desigualtats es compensaran amb el temps, en el moment que les dones que es van llicenciant i doctorant arribin a categories superiors. En el mateix article, Flora de Pablo diu que si la incorporació de les dones a tots els estaments de la carrera investigadora fos una qüestió de temps, les carreres que durant molt de temps han estat "feminitzades" haurien de mostrar diferències respecte a les experimentals o tècniques, i no és així³.

Les diferències entre la productivitat científica dels homes i la de les dones i, per tant, la justificació de les desigualtats en base a una menor productivitat de les dones tampoc és un argument gens corroborat. Paga la pena aquí citar algunes de les conclusions de l'estudi sobre *La posición de las investigadoras del CSIC en Catalunya. Estudio comparativo, de Joaquina Álvarez i Francesca Campabadal* (2004), a les que han arribat després de valorar comparativament la presència i contribucions de científiques i científics dels centres del CSIC a Catalunya:

- Els investigadors produeixen més a mesura que pugen en l'escala i, per tant, les comparacions entre homes i dones s'han de fer tenint en compte aquestes diferències.
- El primer estudi comparatiu de la producció entre homes i dones en els centres de Catalunya indica que no existeixen diferències de producció que justifiquin la disminució del percentatge de dones a mesura que es puja en les escales.

Les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit científic ha estat objecte d'estudi en els últims anys en universitats d'arreu del món i cada cop existeixen més publicacions científiques que analitzen diferents aspectes d'aquest procés. Una de les universitats pioneres tant en l'anàlisi com en la posada en pràctica de mesures per a fer-hi front va ser el MIT (*Massachusetts Institute of Technology*)⁴, i revistes especialitzades com *Gender, Work and Organization* han anat publicant recerques sobre la posició de les dones a l'acadèmia, la incorporació de les estudiants de doctorat a l'acadèmia o l'organització de l'acadèmia i els seus efectes sobre el gènere⁵. Tot això, mentre la Comissió Europea començava a fer-se càrrec del problema, a analitzar-se en diferents punts d'Europa i a promoure programes d'actuació per a corregir un sistema científicoacadèmic basat en models masculins. Aquestes accions, tant les fomentades des d'universitats com les impulsades per administracions públiques han estat el principal objecte de la cerca sobre la que s'han concretat bona part de les propostes del Pla d'Acció de dones i ciència a Catalunya.

³ La investigadora posa l'exemple de la promoció 1942-43 de Filosofia i Lletres de la Universitat de Salamanca, formada per 14 dones i 12 homes (tots els professors eren homes): 60 anys després, només hi ha un 18,7% de dones catedràtiques a l'àrea d'Humanitats.

⁴ MIT. 1999. *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*.

⁵ Bona part d'aquesta documentació està referenciada a l'apartat final de "documentació de referència".

ACCIONS

L'explicitació de dades sobre les desigualtats entre homes i dones a l'àmbit científic i les primeres anàlisis sobre les causes d'aquestes desigualtats van impulsar un important ventall d'actuacions tant a universitats com a institucions internacionals i a administracions públiques estatals que encara ara tenen un paper destacat.

Accions des de les universitats:

Les principals universitats, arreu del món, han creat en els últims anys comissions, oficines, programes o plans per tal d'analitzar la situació de les dones científiques, implementar propostes per la superació de les desigualtats, fer un seguiment exhaustiu d'aquestes accions i ser una referència per a qualsevol situació en què es pugui trobar una dona a la universitat. En algunes de les universitats pioneres, com el MIT, ja s'han pogut avaluar els resultats de les primeres accions, i en alguns casos, s'han convertit en referència per a altres plans de diferents universitats⁶. En qualsevol cas, les primeres avaluacions poden apuntar petites variacions i han servit per a consolidar la necessitat de continuar potenciant aquest tipus d'iniciatives. És curiós també veure com les universitats més actives en aquest àmbit les trobem als Estats Units⁷ i com, en general, les universitats han optat per un instrument general per fer actuar davant les desigualtats: les mesures d'acció positiva⁸. A Catalunya, cal esmentar les iniciatives de la Universitat Autònoma de Barcelona i de la Universitat Politècnica de Catalunya. La primera, va publicar l'any 2004 l'estudi sobre *El sexisme a la UAB*⁹, que inclou tant una descripció i anàlisi de la situació com la definició d'unes primeres propostes. La UPC ha endegat un programa específic dirigit a potenciar l'accés de dones a carreres tècniques i enginyeries (Programa Dona)¹⁰.

Accions des de les administracions:

L'impuls i prioritat que l'administració europea ha donat a les qüestions de gènere en ciència ha desencadenat un ventall de propostes des de diferents països europeus, reflectides en informes publicats per la Comissió Europea que tracten tant la situació a diferents països com les propostes i recomanacions¹¹. L'any 2005, la Comissió ja ha pogut fer una primera valoració d'aquestes iniciatives¹², on destaquen les polítiques per promoure la igualtat de gènere en

⁶ Veure: Bailyn, L. 2003. "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT". *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, núm. 2, pp. 137-153.

⁷ El MIT, com hem comentat, la universitat de Wisconsin, Stanford o Harvard, aquesta última després d'una coneguda polèmica amb el seu president, que va generar que grups de dones d'aquesta universitat reaccionessin amb força i aquest any 2005 ja han publicat un nou informe.

⁸ L'acció positiva (affirmative action) consisteix en l'aplicació de mesures polítiques que serveixin per acabar amb la discriminació o prevenir-la, així com per crear noves oportunitats per aquells grups socials a qui se'ls ha negat aquestes oportunitats. Aquest concepte, que va prendre força als Estats Units arrel del moviment dels Civil Rights. Però també ha anat evolucionant: va començar com a programa per resoldre les discriminacions històriques i compensar-les i ha evolucionat fins entendre's com les mesures que afavoreixen i poden compensar qualsevol situació de discriminació, afavorint la diversitat i, per tant, aportant un benefici a la societat.

⁹ Realitzat pel grup d'estudis sobre sentiments, emocions i societat, del Departament de Sociologia i dirigit per M. Jesus Izquierdo.

¹⁰ <http://www.upc.edu/donUPC/cat/index.htm>

¹¹ Comissió Europea. 2001. *Women and Science: National Reports on the situation of women in science in Europe*.

¹² Comissió Europea. 2005. *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*. Commission Staff Working Document.

ciència de països com Alemanya, França, Finlàndia o Anglaterra. En aquest mateix document, es revisen els GAPs (Gender Action Plans) que es van introduir en el programes de recerca i es reafirmen algunes de les situacions de desigualtat generalitzades, entre les que cal destacar:

- Des dels anys 90, la majoria de les persones que han obtingut un títol universitari a Europa han estat dones, però la proporció de dones en les posicions altes en la ciència Europea és encara molt baixa, fins i tot en aquells camps tradicionalment més “feminitzats” de la ciència.
- Si la cultura de la recerca ha d'estar basada en excel·lència, la diversitat de gèneres, la cooperació global i la mobilitat, és necessària una redefinició del desenvolupament de la carrera investigadora i de les condicions de la mateixa és necessària. Les estructures de la carrera professional estan basades en els rols de la família tradicional i no estan pensats per a configurar el camí Europeu cap al futur. Desigualtats en carreres avançades i en taxes d'abandonament de la mateixa són significantment més altes entre dones amb fills.
- L'informe “Gender and Excellence in the Making”¹³ suggereix que existeixen sistemes de definició i d'avaluació de l'excel·lència científica que no són tan neutrals en qüestions de gènere com ho pretenen ser.
- Un millor equilibri entre la recerca Europea en qüestions de gènere és molt necessari, fent possible que es tinguin en compte contextos socials i històrics específics de les diferents societats.
- Arribar a l'objectiu del 3% acordat a Barcelona, ja que Europa necessitarà més investigadors i investigadores. L'objectiu de Barcelona no serà aconseguit si la formació de dones científiques continua comportant l'abandonament de les carreres investigadores en termes desproporcionats comparat amb els seus col·legues homes¹⁴.

Aquesta revisió s'ha acompanyat de dades que indiquen que, tot i les diferències entre països, hi ha hagut lleugers augments pel que fa als percentatges de dones graduades a carreres tècniques, dones doctorades o dones que inicien la carrera científica. Fins i tot indiquen que el “gender gap” existent en les posicions acadèmiques més altes pot haver començat a minvar de manera molt poc significativa. Aquesta situació comporta una nova línia d'actuació que, sense separar-se de la que ha portat a terme fins ara la Comissió, ha definit noves prioritats pel futur, coincidint en un moment en què s'està discutint i concretant el nou Programa Marc de Recerca. Les prioritats que defineix són:

1. Millorar l'excel·lència científica en promoure la sensibilitat i la justícia en la qüestió de gènere.
2. Fomentar la presència de dones en posicions de lideratge.

¹³ Comissió Europea. 2004.

¹⁴ Since 1990s, the majority of university graduates in Europe have been women, but the proportion of women in top positions in European science is still very low, even in the traditionally more “feminised” fields of science; If research cultures are to be based on excellence, gender diversity, global cooperation and mobility, a redefinition of career development and conditions is required. Career structures based on the traditional family roles are not suitable for shaping Europe's way to the future. Inequalities in career advancement and drop-out rates are significantly higher for women with children; The report “Gender and Excellence in the Making”¹⁴ suggests that existing systems of defining and evaluating scientific excellence are not as gender neutral as they are claimed to be; A better balance in European gender research is thus needed, enabling the specific social and historical contexts of different societies to be taken into account; To reach the 3% target agreed in Barcelona, Europe will need more researchers. The Barcelona objective will not be reached if training women scientists continue to quit scientific careers in disproportionate terms as compared to their male colleagues.

3. Reforçar la recerca sobre gènere i la dimensió de gènere en la recerca.
4. Potenciar el rol de les dones en l'enginyeria i la innovació.
5. Carreres investigadores que faciliten la reconciliació entre les vides professionals i les vides privades.
6. Seguiment de les qüestions de gènere en els països membres.
7. Un seguiment més eficient de la recerca realitzada en el Programes Marc.

Aquestes prioritats fan referència a diversos aspectes que, tant des d'universitats com des d'administracions en molts països ja s'han posat en marxa. De fet, el passat 8 de març es va fer públic l'Acord del Consell de Ministres¹⁵ pel què s'adoptaven mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes a l'Estat espanyol. Aquest acord inclou un punt específic de recerca, pel qual s'acorden una sèrie de mesures de caire bastant general¹⁶.

Per la nostra banda, aquest informe recull les iniciatives que des de l'Institut Català de la Dona s'han dirigit a recerca amb el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2004-2007) i el Pla d'acció per l'abordatge integral de la violència contra les dones (2005-2008) i el Pla d'acció s'emmarca dins els objectius del Pla de Recerca i Innovació (2005-2008), que recull de manera explícita dins del capítol d'actuacions transversals que "El progrés cap a la igualtat de gènere en la ciència és essencial per aprofitar el potencial de les dones investigadores, per millorar la qualitat i la innovació i per apropar la recerca a la societat i la promoció de la participació de les dones en la recerca científica".

FONAMENTS DE LA PROPOSTA DE PLA D'ACCIÓ A CATALUNYA

El Pla d'Acció de dones i ciència de Catalunya vol ser un conjunt de mesures que contribueixin a aquest objectiu del Pla de Recerca i Innovació, des d'una perspectiva basada en les accions que s'estan portant a terme en l'àmbit internacional i recollint tots aquells aspectes transversals que s'han identificat en la recerca d'actuacions i recomanacions. S'ha incorporat com annex 1 un document que resumeix les principals actuacions i recomanacions de diferents institucions, resum que s'ha utilitzat per extrapolar aspectes transversals. Aquest Pla, que neix amb un primer objectiu d'aplicació en les convocatòries que es gestionen des de l'AGAUR s'ha anat ampliant fins a incorporar una perspectiva més global, que pot implicar tant el Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DURSI) com les universitats catalanes.

El Pla parteix de la definició d'uns objectius, relacionats amb unes línies d'actuació definides en base a tota la informació revisada, dins de les quals s'han concretat diverses accions. Aquestes línies generals són:

1. **Diagnosi:** per tal de conèixer quina és la situació real de les dones científiques a Catalunya i els processos de desigualtat que viuen o han viscut. Revisió contínua de les mesures que s'iniciïn.

¹⁵ BOE núm. 57 de 8 de març de 2005. ORDEN PRE/525/2005, de 7 de març de 2005.

¹⁶ Les mesures fan referència a: crear una unitat específica de "dona i ciència"; incloure la valoració de la participació de dones en els equips a l'hora d'atorgar ajuts; l'elaboració d'un informe anual sobre salut i gènere; promoure la coedició d'un llibre per donar a conèixer l'activitat parlamentària de les dones diputades en la I Legislatura democràtica; promoure la creació d'un premi anual.

2. **Reincorporació:** mesures per a tractar un dels moments de més abandonament de dones de la carrera investigadora (període postdoctoral).
3. **Conciliació:** partint, com també s'afirma des de la Comissió Europea, que el model de família imperant continua sent el de família tradicional basat en el paper fonamental de la dona com a mare i com a cuidadora, i sense excloure cap mesura que potenciï que aquest rol sigui cada cop més masculí, aquestes mesures estan dirigides a conciliar la vida familiar i la professional.
4. **Presència:** per tal de potenciar la presència de dones en diferents espais científics, tant pel que fa a accions col·lectives com individuals. Inclou un programa específic de recerca "Dona i Ciència".
5. **Decisió:** establiment de mínims per assegurar la participació i presència de dones en els espais de decisió i avaluació científics.
6. **Anàlisi i seguiment:** mesures per a portar a terme el seguiment de les accions relacionades amb dones i ciència tant a les universitats com en les administracions, potenciant també la creació d'espais de referència per a dones a les universitats i centres de recerca.
7. **Sensibilització:** mesures per a la sensibilització de tota la comunitat científica, de la societat i per al compromís de tots els agents implicats en la posada en marxa i seguiment d'aquest tipus de mesures.

4. DONES I CIÈNCIA: PLA D'ACCIÓ A CATALUNYA

Mesures per a la superació de les desigualtats de gènere a l'àmbit científic

OBJECTIUS

El pla d'acció per a la superació de les desigualtats de gènere en l'àmbit científic a Catalunya parteix d'uns objectius que responen a diferents aspectes recollits en l'anàlisi de l'estat de la qüestió. Aquests objectius volen ser un primer punt de partida basat en les mesures que s'estan implementant arreu del món i en propostes que tenen en compte les possibilitats i reptes a Catalunya. Durant els seu desenvolupament, aquests objectius es podran modificar, ampliar o concretar, a partir dels resultats d'algunes de les accions dirigides a diagnosticar la realitat a les universitats i centres de recerca de Catalunya i a analitzar i seguir la posada en marxa de les mesures.

Objectius		
1	Anàlitzar la situació actual en les universitats i centres de recerca de Catalunya, per tal de tenir un coneixement real, tant quantitatiu com qualitatiu de les desigualtats de gènere que es donen a l'àmbit científic.	DIAGNOSI
2	Facilitar la reincorporació de dones a la carrera investigadora i crear mesures per aconseguir el "no abandonament", sobretot en el període postdoctoral.	REINCORPORACIÓ
3	Promoure mesures que permetin la conciliació de la vida familiar i la vida professional.	CONCILIACIÓ
4	Incrementar la presència de dones en tots els ajuts individuals i col·lectius universitaris i de recerca, sobretot com a investigadores principals. Crear un programa de "Dones i Ciència" a Catalunya.	PRESENCIA
5	Aconseguir la participació d'un 50% de dones en els espais d'avaluació i decisió científica (comissions, pannells, etc.).	ESPAIS DE DECISIÓ
6	Introduir mesures permanents que permetin identificar, analitzar i donar resposta a qualsevol situació de discriminació que es pugui donar a les universitats o centres de recerca, incloses les violències de gènere.	ANÀLISI I SEGUIMENT
7	Sensibilitzar a la comunitat científica per tal d'ampliar les mesures i fer-les extensives a altres espais.	SENSIBILITZACIÓ

QUADRE – RESUM DEL PLA D'ACCIÓ

Objectiu - línia	Accions	Calendari	Pressupost	Agents
1. Diagnosi	1.1. Diagnosi qualitativa i quantitativa de les universitats i centres de recerca a Catalunya, descentralitzat a cada lloc i coordinat per AGAUR.	2005-2006	Universitats + DURSI	AGAUR-DURSI + Grups de recerca d'universitats i centres
	1.2. Ampliació de les mesures a partir dels resultats del diagnòstic.	Inici al 2006 i fins 2008	DURSI	
2. Reincorporació	2.1. Beques/ajuts postdoctorals específiques per a dones.	2006-2008	DURSI	AGAUR-DURSI
	2.2. Beques/ajuts per a la reincorporació de dones que hagin abandonat a la carrera investigadora.			
3. Conciliació	3.1. Previsió d'estudis a temps parcial per a dones amb fills o altres responsabilitats familiars.	2006-2008	Universitats + Centres recerca + DURSI-AGAUR + ICD	Universitats + Centres recerca + AGAUR-DURSI
	3.2. Flexibilització dels horaris i durada dels ajuts i beques si existeixen responsabilitats familiars.			
	3.3. Finançament addicional i/o extensió del finançament, equivalent al període de maternitat.			
4. Presència	4.1. Aplicació de les mesures de conciliació.	2005-2006	-	AGAUR
	4.2. Substitució de l'edat cronològica per l'edat acadèmica en l'avaluació de CVs.			
	4.3. Avaluació no tant centrada en categories acadèmiques sinó en producció actual i previsió.			
	4.4. Ponderació de la presència de dones en les puntuacions finals dels ajuts col·lectius (incloent presència en articles i projectes).			
	4.5. Incorporació de la perspectiva de gènere en els ajuts de recerca.			
	4.6. Creació d'un programa Dona i Ciència a Catalunya (inclou projectes anuals de recerca sobre les desigualtats de gènere).			
5. Decisió	5.1. Augment de fins el 50% de dones en els tribunals i consells universitaris.	2005-2008	-	Universitats i centres

	5.2. Augment de fins el 50% dones en els processos d'avaluació i selecció de beques i ajuts.			
6. Anàlisi i seguiment	6.1. Creació d'una comissió interdepartamental i interuniversitària de seguiment de totes les accions del pla d'acció al DURSI i a les universitats i de les situacions de discriminació.	2005-2008	Universitats + Centres recerca + DURSI-AGAUR + CIRIT + ICD	Universitats + Centres recerca + DURSI-AGAUR + CIRIT + ICD
	6.2. Creació d'oficines d'atenció a les dones a totes les universitats i centres per atendre qualsevol situació de discriminació, incloses les violències de gènere, coordinades amb la comissió interdepartamental.			
	6.3. Elaboració d'estadístiques desagregades per gènere.			
7. Sensibilització	7.1. Presentació i discussió del pla a universitats i centres de recerca.	2005-2008	CIRIT-DURSI	CIRIT-DURSI
	7.2. Presentació a mitjans de comunicació.			
	7.3. Presentació i coordinació a organismes de la Comissió Europea.			
	7.4. Compromís de grups i centres contra les desigualtats i violències de gènere com a índex de qualitat.			

DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'ACCIÓ

Les accions que es proposen dins el Pla d'Acció per a la superació de les desigualtats en l'àmbit científic a Catalunya estan plantejades tenint en compte els diferents agents de la comunitat científica que poden estar implicats en aquests temes. Tot i això, cada objectiu inclou mesures que es poden desenvolupar a diferents nivells i no totes necessiten el mateix grau d'implicació de diferents institucions. En tot cas, el Pla es pot concretar i implementar gradualment, ja que incorpora mesures a curt i mig termini.

Cada acció respon a necessitats i mancances que s'han identificat a través de la revisió dels estudis i programes més rellevants a nivell internacional i de l'intercanvi d'impressions i aportacions de dones científiques amb diferents perfils (veure metodologia). D'altra banda, les nombroses actuacions que s'estan desenvolupant arreu del món, tant des de les universitats com des de les institucions de recerca dels governs, ens han servit de referència a l'hora de concretar algunes de les propostes que es defineixen tot seguit.

1 Diagnosi

Un dels fets que s'han constatat durant la recerca d'informació ha estat que no existeix cap estudi exhaustiu sobre les desigualtats que es donen en les universitats i centres de recerca de Catalunya. Existeixen alguns estudis parcials i dades generals, però que no descriuen quina és la situació concreta de la realitat catalana. Per aquest motiu, una de les primeres accions que es proposa és l'elaboració d'una diagnosi que permeti ampliar, concretar i modificar totes les mesures que s'iniciïn en el Pla d'Acció.

L'elaboració de la diagnosi es pot fer en col·laboració amb grups de recerca de les universitats catalanes, aprofitant també la informació i els treballs que ja existeixen i arribant a una sèrie de conclusions generals que s'obtinguin de la coordinació dels diferents grups de treball.

1.1. Anàlisi quantitativa i qualitativa de la situació i els processos que s'han donat en les universitats catalanes

- Realització d'un estudi a cada universitat catalana, a partir del qual s'extreguin dades descriptives i informació referent als processos de decisió, avaluació de places, situacions, etc.
→ Aquests estudis parcials s'haurien de portar a terme per un grup de recerca de cada una de les universitats i centres implicats.
- Posada en comú dels estudis parcials i extrapolació de conclusions generals que permetin concretar mesures que responguin a les necessitats de les universitats i centres de Catalunya.
→ Aquesta tasca es portaria a terme coordinada des de l'AGAUR-DURSI

1.2. Ampliació i concreció de les mesures a partir dels resultats del diagnòstic

Els resultats obtinguts amb l'anàlisi a Catalunya aportaran un coneixement més exhaustiu de la nostra realitat, que permetrà incentivar noves accions, ampliar les existents o prioritzar les més necessàries. D'altra banda, serà un punt de partida i de referència per a tota la feina que es desenvolupi en el marc del Pla de Recerca i Innovació.

2 Abandonament i reincorporació a la carrera investigadora

L'etapa "crítica" de la carrera investigadora de les dones la constitueix el període postdoctoral. Aquesta etapa sol coincidir amb situacions que, de moment, no afavoreixen la continuïtat de les dones en la carrera investigadora:

- la necessitat de competir cada vegada més per obtenir posicions més elevades de l'escala acadèmica i, per tant, d'haver de demostrar la capacitat de les dones per assumir llocs de més categoria i responsabilitat, trencant, en molts de casos, amb estereotips i superant discriminacions
- canvis en la situació personal, donats principalment per la maternitat o altres responsabilitats familiars

En tot cas, el període postdoctoral, segons totes les dades, és on comencen a polaritzar-se les diferències entre homes i dones pel que fa a accés a categories superiors, fins al punt de dibuixar-se la gràfica en forma de tisores¹⁷ que descriu la situació a Catalunya i a la resta d'Europa. La configuració de molts dels departaments universitaris que coneixem reflecteix aquesta situació: fins i tot en carreres on tradicionalment les estudiants han estat més dones que homes, les càtedres estan ocupades majoritàriament per homes.

Les accions dirigides a evitar l'abandonament i afavorir la reincorporació de les dones a la carrera investigadora es centren, de moment, en aquest període postdoctoral:

2.1. Beques i ajuts postdoctoral específiques per a dones

Dirigides a incentivar la continuïtat després del doctorat, aquestes beques són una mesura d'acció positiva que poden contribuir a què no s'abandoni per no trobar vies després del doctorat. Aquestes beques haurien de ser flexibles, assegurant la conciliació.

¹⁷ Aquesta gràfica es cita a l'apartat de l'estat de la qüestió d'aquest informe.

En àrees com les enginyeries, aquestes beques poden ser un impuls addicional per aconseguir que les dones arribin a categories més elevades.

2.2. Beques i ajuts per a la reincorporació de dones a la carrera investigadora

Les dones que han hagut d'abandonar la carrera investigadora a causa de responsabilitats familiars tenen molt difícil la reincorporació, sobretot perquè es pot produir un buit en el currículum que afecti totes les possibilitats de promoció en endavant. Les beques i ajuts per a la reincorporació podrien complir dos objectius:

- ajudar que aquestes dones es puguin actualitzar dins del seu camp, ja sigui podent dedicar un temps a publicacions, assistències a congressos, preparació de projectes, etc.
- crear contractes de treball per estar en grups universitaris o centres de recerca on puguin tenir la oportunitat de tornar a emprendre la seva tasca investigadora.

Per ambdues mesures, seria interessant arribar a acords de cofinançament amb les universitats o centres de recerca.

3 Conciliació de la vida familiar i la professional

La conciliació entre la vida familiar i la professional és un dels objectius que gairebé es podrien plantejar com a transversal a tots els altres. És, també, un dels objectius que es troba en la majoria de mesures empreses des d'universitats i institucions de recerca on s'han engegat actuacions per respondre a les desigualtats de gènere. Les mesures per aconseguir aquesta conciliació requereixen una implicació no només del DURSI, sinó també de les universitats i centres de recerca, espais on les dones científiques desenvolupen la seva vida professional. Per aquest motiu, les propostes fan referència tant a canvis que es poden portar a terme directament a partir de les convocatòries de l'AGAUR com a canvis que es poden plantejar en un marc més general.

3.1. Previsió d'estudis universitaris a temps parcial per a dones amb fills o filles o altres responsabilitats familiars

Aquesta mesura implica directament l'organització docent universitària. En alguns països s'ha impulsat pel fet que afavoreix la possibilitat de compaginar les responsabilitats familiars i fins i tot professionals amb la formació universitària, passa prèvia a la carrera investigadora. D'altra banda, la proposta pot tenir més a veure amb altres mesures que esmentem més endavant, referents a la promoció de dones de diferents grups culturals dins les universitats catalanes.

3.2. Flexibilització dels horaris i de la durada dels ajuts i beques

La flexibilització de beques, tant predoctorals com postdoctorals, és una de les mesures que es podria posar en marxa a curt termini, donat que només implica la definició d'un ventall de possibilitats al qual es podrien acollir les dones que gaudeixin d'aquestes beques. Aquestes possibilitats, basades en la flexibilització dels horaris de treball i de la durada de les beques, permetrien que davant qualsevol situació familiar de la qual la dona se n'hagi de fer responsable, es puguin tenir opcions per a continuar la formació i no s'hagi d'optar directament per l'abandonament.

3.3. Finançament addicional i/o extensió del finançament, equivalent al període de maternitat

Directament lligada amb la mesura anterior, el tractament de la maternitat en les beques es pot orientar de diferents maneres:

- extensió de la beca equivalent al període de maternitat (sense tenir retribució durant els mesos de maternitat)
- retribució dels mesos de baixa per maternitat, sense extensió de la beca
- extensió de la beca equivalent al període de maternitat, rebent una retribució durant els mesos de baixa per maternitat

Per descomptat, la tercera via és la que permet a les dones no només la conciliació de la vida familiar i la professional sinó també evitar buits curriculars i tenir les mateixes condicions que els homes (pel que fa a durada) per assolir els objectius de cada beca.

Aquest tipus de mesures es poden concretar en totes les convocatòries d'ajuts individuals que gestiona l'AGAUR.

Finalment, en aquest apartat cal tenir en compte mesures transversals que es volen endegar des de l'administració i que poden ser aplicables també en el cas de les beques i ajuts universitaris i de recerca: l'atorgament d'un mes per a paternitat. S'haurà d'estudiar en quina mesura aquesta aplicació pot beneficiar també a les dones científiques.

4 Presència de dones en ajuts per a la recerca

Les dificultats que s'afegeixen a la carrera investigadora de les dones, sobretot després del període postdoctoral, així com les dificultats de conciliació entre la vida professional i la vida familiar, condicionen la presència de dones tant en projectes de recerca, publicacions, com en la direcció de projectes i grups. Aquest fet afegeix un desavantatge per a la promoció de les dones en l'àmbit acadèmic que, tal com descriuen alguns estudis, moltes vegades han de demostrar molt més les seves capacitats i competències que els homes en les mateixes situacions.

Les mesures per a incrementar la presència de les dones constitueixen un dels centres d'aquest Pla.

4.1. Aplicació de les mesures de conciliació

L'aplicació de mesures de conciliació entre la vida familiar i la professional contribuirà a incrementar les possibilitats de participació de les dones en més activitats científiques i a fer que es puguin assolir més guanys de productivitat.

4.2. Substitució de l'edat cronològica per l'edat acadèmica en l'avaluació de CVs

La trajectòria professional de les dones moltes vegades es veu interrompuda per necessitats personals que poden no afectar els homes en la mateixa mesura, sobretot quan es tracta de responsabilitats familiars. Aquestes interrupcions es converteixen en desavantatges palesos en els buits curriculars, que poden sobtar a l'hora de ser avaluats. Per aquest motiu, l'avaluació dels currículums s'hauria de fer tenint en compte aquestes situacions i donant l'opció que qualsevol investigadora ho pugui explicar, sempre que vulgui, sense que això impliqui una sanció en l'avaluació del seu currículum.

Per fer efectiva aquesta mesura, s'ha d'actuar en dos sentits: fent palès en les convocatòries aquesta opció d'argumentació per les dones i orientant els criteris d'avaluació de tal manera que en cap cas es penalitzin les trajectòries interrompudes per aquests motius.

4.3. De les categories acadèmiques a la productivitat i objectius en avaluació

En la línia de la mesura anterior, mentre les categories acadèmiques més altes estiguin ocupades majoritàriament per homes i en les avaluacions es consideri considerablement la categoria de l'investigador o investigadora, sempre en sortiran més beneficiats els homes que les dones. Les avaluacions basades en la productivitat de qui presenta i en els objectius i el seu assoliment, i llevat els pes excessiu que poden tenir les categories acadèmiques en l'imaginari universitari actual, és una mesura que pot afavorir considerablement la presència de dones en tot tipus de beques i ajuts. Val a dir que aquesta mesura pot afavorir també a qualsevol persona investigadora amb una destacada activitat científica, tot i no ser de les categories més elevades de l'escala universitària.

Aquesta mesura es pot aplicar de diferents maneres, tant orientant a qualsevol persona que avaluï, concretant el pes de cada apartat en les fitxes d'avaluació i, en projectes de recerca, introduint l'anonimat dins del procés d'avaluació.

4.4. Ponderació de la presència de dones en les puntuacions finals dels ajuts col·lectius (com a membres i en projectes de recerca i publicacions)

Algunes de les convocatòries de l'AGAUR han introduït dins els criteris d'avaluació la dimensió de gènere. Per tal d'evitar que la presència de dones en els ajuts col·lectius es converteixi en una estratègia que no contribueixi a la promoció de les dones dins els grups, aquesta mesura hauria de donar algunes passes més:

- ponderar en les avaluacions la presència de dones, fent palès que no es tracta només de recomanacions sinó que es converteixi en criteris amb un cert pes en les notes finals

- avaluar no només la presència de dones, sinó també, en el cas d'ajuts col·lectius, una sèrie d'indicadors que demostrin que la participació de dones es potencia a tots els nivells dins els grups de recerca: quantes dones hi ha com a investigadores principals de projectes de recerca, quantes dones hi ha que tinguin publicacions ISI, etc.

4.5. Incorporació de la perspectiva de gènere en els ajuts de recerca

La Comissió Europea va introduir en els últims Programes Marc de Recerca un eix transversal per a totes les propostes: la perspectiva de gènere. Aquesta mesura s'ha reivindicat des de diferents organismes, donat que implica la necessitat d'explicitar fins on es té en compte aquesta perspectiva o fins on es plantegen els equips de tenir-la en compte. Incorporar la perspectiva de gènere vol dir que en els projectes, tant d'ajuts individuals com en els ajuts col·lectius, s'hagi de plasmar:

- de quina manera el tema de recerca pot tenir implicacions diferents per a homes i dones i com es tindrà en compte això en la recerca
- quina és la participació, en el cas d'ajuts col·lectius, de dones científiques en la proposta de recerca

La incorporació d'aquesta mesura es podria fer en les convocatòries donant una orientació als investigadors i investigadores a l'hora de respondre-hi. Aquesta orientació, facilitarà que les respostes es donin fent una certa reflexió sobre la incidència de la perspectiva de gènere en cada àrea i facilitarà també que es trobi un sentit a aquesta mesura.

4.6. Creació d'un programa de recerca *Dona i Ciència a Catalunya*

En la mateixa línia que les institucions europees han desenvolupat un programa de recerca que engloba totes les iniciatives referents a la recerca amb i sobre dones i ciència, la creació d'un programa d'aquestes característiques a Catalunya permetria posar en un mateix paquet totes les accions referents a aquest tema, algunes de les quals ja s'estan engegant. D'altra banda, un programa de recerca Dona i Ciència podria tenir un caire interdepartamental, vinculant aquí a tots els organismes de Catalunya que treballin temes relacionats amb dones i amb ciència i un caire interinstitucional, generat per la implicació d'altres institucions, com poden ser les universitats o associacions que treballin per la promoció de la dona.

El programa Dona i Ciència hauria de partir d'uns objectius de promoció i visibilització de les dones científiques, anàlisi i seguiment de les discriminacions de gènere. Per això, dins el programa es poden incloure accions més concretes, algunes de les quals ja formen part dels objectius del DURSÍ en aquest tema:

Programa Dona i Ciència: Línies

Línies de treball per a la promoció de la carrera investigadora i la mobilitat:

- ❑ Projectes de recerca sobre discriminacions i violències de gènere.
- ❑ Projectes de recerca sobre l'anàlisi de situacions concretes referents a dona i ciència
- ❑ Promoció i seguiment de dones de diferents grups culturals a les universitats i centres de recerca¹⁸. En aquest cas, en coordinació amb l'Institut Català de la Dona i associacions de dones de diferents cultures que treballin per a la seva promoció cultural i educativa.
- ❑ Línia de beques i ajuts de mobilitat per a joves investigadores, a través de beques flexibles que permetin fer estades a l'estranger tenint en compte les diferents situacions familiars que puguin estar vivint les dones investigadores.

Línies de treball per a la visibilització de les dones científiques:

- ❑ Creació d'espais de coordinació i comunicació científica entre dones investigadores de diferents àmbits (jornades, seminaris, etc.) per tractar temes d'actualitat i futur sobre dones i ciència, d'acord amb les prioritats i iniciatives que ja estan desenvolupant associacions i grups de dones a Catalunya.
- ❑ Publicació d'articles, reportatges, comunicacions de dones científiques a publicacions institucionals ja existents, fins i tot creant un apartat de "Dona i ciència", per tal d'aconseguir donar un paper més mediàtic a les dones científiques que contribueixi a la visibilització.

5 Dones en els espais de decisió

Una altra de les mesures que més s'han estès en tots els programes referents a dona i ciència ha estat qualsevol referida a assolir uns mínims de participació de dones en tots els espais de decisió i avaluació científica.

5.1. Fins a un 50% en tribunals i consells universitaris

Tot i que aquest objectiu no depèn directament de l'AGAUR-DURSI, un dels principals reptes de les universitats i centres de recerca és aconseguir que els tribunals de places o altres espais de decisió arribin a comptar amb un 50% de participació de dones.

¹⁸ Aquesta línia vol respondre a la realitat de multiculturalitat de la societat catalana, encara no visible a les universitats. També vol recollir la doble discriminació que en aquests sentit poden viure dones de diferents grups culturals per accedir a la universitat i durant la carrera investigadora: per ser dones i per ser de diferents grups culturals.

5.2. Fins al 50% en processos d'avaluació i selecció de beques i ajuts

La participació de dones en els processos d'avaluació de convocatòries a l'AGAUR ja s'ha començat a controlar mitjançant mesures que permeten que el sistema aleatori d'assignació d'avaluadors i avaluadores tingui en compte la variable de gènere per tal de fer-ho equitatiu.

L'objectiu que proposem és arribar en tot moment a què tant en els processos d'avaluació com en les comissions de selecció i, fins i tot, en altres espais relacionats tant del DURSI com de l'AGAUR s'arribi al 50% en la distribució per gènere.

6 Anàlisi i seguiment de la situació i les accions

Qualsevol mesura que s'apliqui, qualsevol iniciativa que s'engegui per a començar a treballar contra les desigualtats de gènere a l'àmbit científic requerirà un seguiment i coordinació per tal d'assegurar no només que les noves mesures s'apliquen amb èxit sinó també per iniciar un seguiment de tots els processos universitaris i de recerca on la variable de gènere hi pugui tenir un paper diferencial.

El seguiment d'aquestes accions no es porta a terme, en general, només des d'institucions governamentals, sinó que són les mateixes universitats les que van creant espais de referència perquè les dones hi puguin accedir davant de qualsevol demanda d'informació, assessorament, denúncia, etc. referent a discriminacions, incloses les violències de gènere. En la recerca prèvia que s'ha realitzat es fa palès que aquesta és una de les mesures que moltes universitats d'arreu del món estan engegant. Altres, ja hi tenen una llarga trajectòria. A Catalunya, s'estan iniciant projectes a algunes universitats. Tot i això, la definició de les seves tasques i la coordinació amb altres institucions que tinguin els mateixos objectius és una tasca pendent, per això també l'hem inclosa.

D'altra banda, i paral·lelament, el seguiment necessitarà una constant actualització de dades, per poder actuar d'acord a la realitat i als fets que es produeixin.

6.1. Comissió interdepartamental i interuniversitària de seguiment

Aquesta comissió respon a un dels objectius del Pla de Recerca i Innovació i és una iniciativa que s'està començant a engegar des del CIRIT. Tot i que s'han de concretar les seves funcions, és important que pugui existir un punt de referència en aquest sentit i que es treballi en coordinació amb les universitats i centres de recerca, tant per potenciar que posin en marxa accions en aquesta línia com per donar respostes conjuntes davant de les situacions que s'identifiquin.

6.2. Oficines d'atenció a les dones a les universitats

Moltes universitats, algunes des de fa anys, han creat oficines, comissions o altres espais que tenen com a principal funció actuar de referent per a dones que es puguin trobar davant qualsevol situació de discriminació. Aquests espais poden donar resposta tant a estudiants com a professionals pel que fa a informació, assessorament, i fins i tot denúncia. Aquestes oficines haurien d'actuar en coordinació amb la comissió interdepartamental i interuniversitària.

6.3. Estadístiques desagregades per gènere

Una de les eines de seguiment del desenvolupament de les accions i de la seva efectivitat són les dades que s'obtinguin a través d'estadístiques desagregades per gènere. Aquesta informació és pot obtenir fàcilment introduint en totes les convocatòries aquesta variable, fet que ja s'ha començat a posar en marxa des de l'AGAUR.

7 Sensibilització de la comunitat científica

L'efectivitat de les mesures per evitar les discriminacions a dones en l'àmbit científic dependrà, en bona mesura, de la implicació de la comunitat científica amb els objectius. Per aquests motius, i paral·lelament a totes les iniciatives que es vagin desenvolupant, la sensibilització de la comunitat científica hauria de ser una de les prioritats per a l'inici de qualsevol Pla d'Acció.

7.1. Presentació i discussió del Pla d'Acció a universitats i centres de recerca

Una de les formes d'iniciar la sensibilització de la comunitat científica és aconseguint la seva implicació en el projecte. La presentació de les iniciatives, però també la discussió de les propostes i la recollida de les seves aportacions en universitats i centres de recerca pot ser una forma d'implicar i d'iniciar la cooperació, sobretot per part de dones.

Durant el tercer quadrimestre de 2005 es podria portar a terme tota una campanya de sensibilització dins les universitats i centres, enviant la informació i creant espais de presentació i debat.

7.2. Presentació del Pla d'Acció a mitjans de comunicació

Paral·lelament, la sensibilització pot anar més enllà de la comunitat científica a través de la presentació del Pla als mitjans de comunicació.

7.3. Presentació i coordinació amb organismes de la Comissió Europea

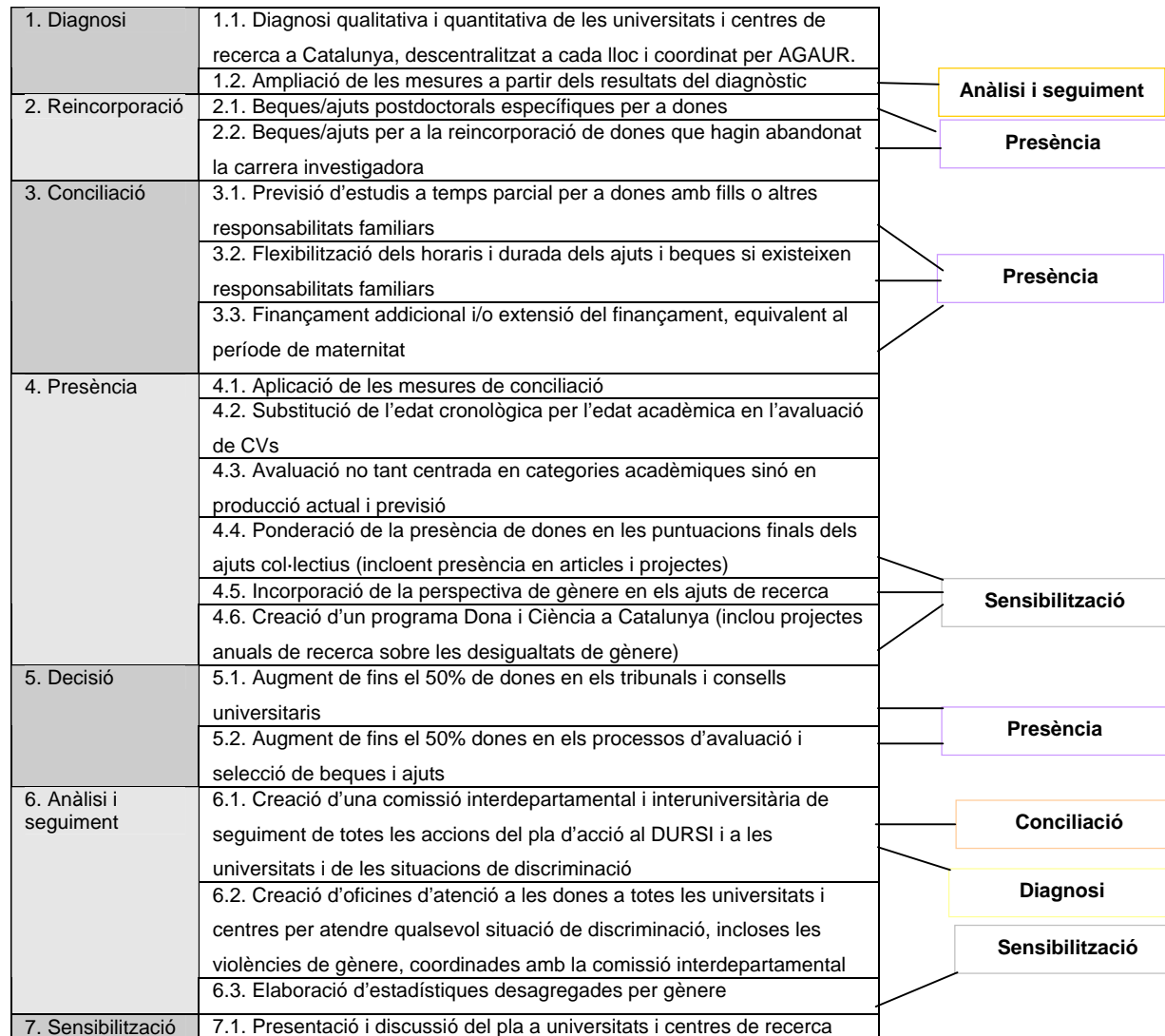
El programa *Women and Science* del Programa Marc de la Comissió Europea i totes les iniciatives i resolucions que l'envolten són un reflex de la prioritat que té aquest tema per aquesta institució i per a la recerca europea. La presentació de les iniciatives que es portin a terme des de Catalunya i la coordinació amb les que es desenvolupen a nivell europeu i des d'altres països pot ser una forma de donar impuls a totes les accions, d'aconseguir més èxit en la seva implementació i de donar a conèixer tota la tasca que s'està portant a terme des de Catalunya.

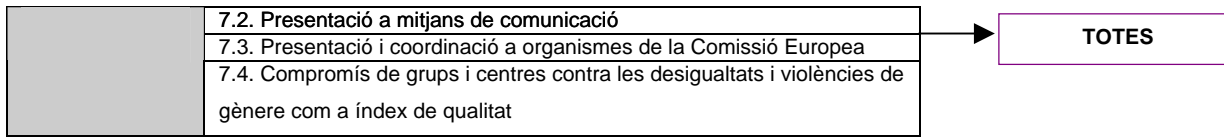
Totes les accions per a la presentació i coordinació amb organismes d'altres països i amb organismes internacionals es pot organitzar des de la comissió interdepartamental.

7.4. Compromís contra les desigualtats i les violències de gènere

La sensibilització de la comunitat científica envers les desigualtats en l'àmbit científic pot generar mesures actives per part dels grups i centres de recerca. Aquestes mesures es poden recomanar des de les institucions i fins i tot arribar a convertir-se en un element de qualitat i reconeixement. El fet que els grups i centres de recerca puguin arribar a incloure dins els seus estatuts o normatives el compromís contra les desigualtats i les violències de gènere es pot convertir, no només en una mesura pionera i que faci palesa la sensibilització de la comunitat científica, sinó també en una acció de compromís formal envers aquest tema.

ESQUEMA DE LA VINCULACIÓ ENTRE LES DIFERENTS MESURES





5. AVALUACIÓ

El Pla d'Acció de dones i ciència a Catalunya ha d'establir mecanismes per a l'avaluació de la seva aplicació. Tot i que es pot anar redefinint mitjançant els resultats que s'obtinguin a través de la diagnosi, es poden concretar una sèrie d'indicadors a mig i llarg termini per tal de poder valorar l'impacte, la rellevància i, sobretot, la consecució o no dels objectius plantejats.

Alguns dels indicadors que s'hauran de tenir de referència per tal de fer l'avaluació són:

Comparació quantitativa 2005-2008:

- ⇒ Presència de dones en els ajuts de recerca individuals i col·lectius.
- ⇒ Presència de dones com a investigadores principals d'ajuts col·lectius (grups i projectes de recerca).
- ⇒ Nre. de catedràtiques a les universitats catalanes (comparació amb dades actuals).
- ⇒ Nre. de programes, comitès, oficines creades a les universitats catalanes i demanda obtinguda per part de dones.

Comparació qualitativa 2005-2008:

- ⇒ Valoració de les mesures per part d'investigadores amb diferents perfils a través d'un qüestionari d'opinió:
 - Llicenciades
 - Estudiants de doctorat
 - Postdoctorals
 - Investigadores sènior

Altres:

- ⇒ Organització de seminaris amb la participació de dones científiques de diferents perfils per tal de revisar les actuacions, els resultats obtinguts i definir noves orientacions o necessitats derivades de l'aplicació d'aquest Pla.
- ⇒ Revisió dels resultats amb les universitats i centres de recerca de Catalunya, així com amb altres administracions implicades amb la recerca per tal de valorar les accions del Pla i identificar les aportacions i resultats obtingudes de la seva aplicació.
- ⇒ Avaluació continuada del desenvolupament i aplicació del Pla.

De totes maneres, l'avaluació del Pla d'Acció s'anirà concretant durant el seu desenvolupament i, sobretot, a partir dels resultats de la fase de diagnosi.

6. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

Álvarez, J. i Campabadal, F. 2004. *La posición y la producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña. Estudio comparativo.* CSIC-AMIT.

AMIT. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas. 2004. *Sol·licitud d'integració de les polítiques europees sobre "dona i ciència" en el IV Pla de Recerca de Catalunya"*
<http://www.amit-es.org>

Bailyn, L. 2003. "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT". *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, núm. 2, pp. 137-153.

Benschop, Y. and Brouns, M. 2003. "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizaing and its Gender Effects". *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, núm. 2, pp. 194-212.

Boletín Oficial del Estado. Ministerio de la Presidencia. *Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.* BOE núm. 57 de 8 de marzo de 2005.

Comissió Europea. 2005. *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.* Commission Staff Working Document.
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/documents_women_sec_en.pdf

Comissió Europea. 2003. *She figures 2003.* Women and Science. Statistics and Indicators.
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

Comissió Europea. 2003. *Women in Industrial Research: A wake up call for European Industry (WIR)*.
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/index_en.html

Comissió Europea. 2001. *Women and Science: National Reports on the situation of women in science in Europe (Review of the situation in: Finland, Sweden, Spain)*.
<http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm>

Comissió Europea. 1999. *Mujeres y ciencia. Mobilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*.
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/documents_en.html#ecreport

Comissió Europea. VI Programa Marc 2002-2008. *Structuring ERA: Science and Society Action Plan . Women and Science*".
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html

Elg, U. i Jonnergard, K. 2003. "The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department". *Gender, work and organization*. Vol. 10, núm. 2, pp. 154 – 175.

European Technology Assessment Network (ETAN). 2000. *Promoting Excellence through mainstreaming gender equality (ETAN Report)*. Comissió Europea.
<http://www.cordis.lu/etan/home/html>

Finch, J. 2003. "Foreword: Why be Interested in Women's Position in Academe?". *Gender, work and organization*. Vol. 10, núm. 2, pp. 133 – 136.

Generalitat de Catalunya. DURSI-CIRIT. 2005. *Pla de Recerca i Innovació 2005-2008*.
<http://www.gencat.net/pricatalunya>

Generalitat de Catalunya. Institut Català de la Dona. 2005. *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007.*

<http://www.gencat.net/icdona/indexpla.htm>

Generalitat de Catalunya. Institut Català de la Dona. 2005. *Programa per l'abordatge integral de les violències contra les dones.*

<http://www.gencat.net/icdona/plaviolencia.htm>

Harvard University. 1991. *Report on Women in the Sciences at Harvard.*

<http://www.news.harvard.edu/gazette/daily/2005/02/photos/groszreport.pdf>

Harvard University. 2005. *Report from the Task Force on Women in Science and Engineering.*

http://www.news.harvard.edu/gazette/daily/2005/05/16-wtaskforce_release.html

MIT. 2002. *Reports of the Committees on the Status of Women Faculty.*

<http://universitywomen.stanford.edu/reports.html>

MIT. 1999. *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT.*

<http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>

Observatori de Bioètica i Dret. Parc Científic de Barcelona. 2004. *Document sobre dones i ciència.*

<http://www.bioeticayderecho.ub.es>

Princeton University. 2003. *Report of the Task Force on the Status of Women Faculty in the Natural Science and Engineering at Princeton.*

<http://universitywomen.stanford.edu/reports.html>

Probert, B. 2005. "I just couldn't Fit It In: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers". *Gender, Work and Organization*. Vol. 12, núm. 1, pp. 50-72.

Stanford University. 2001. *Statement on Faculty Diversity*.
<http://universitywomen.stanford.edu/pacswf/StatementonFacultyDiversity.pdf>

Universitat Autònoma de Barcelona. Grups d'estudis sobre sentiments, emocions i societat. 2004. *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. (Dirigit per M. Jesus Izquierdo). Bellaterra: Servei de Publicacions UAB.

University of Wisconsin. 1999. *Equality for Women in the University of Wisconsin System: A Focus for Action in the year 2000*. Report of the Committee on the Status of Women in the University of Wisconsin System.
<http://universitywomen.stanford.edu/reports.html>

Universitat Politècnica de Catalunya. *Programa Dona de la UPC*.
<http://www.upc.edu/donUPC/cat/index.htm>