

Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència

**Estratègia
d'igualtat de gènere
en la ciència (EIGEC)**
Període 2024-2028

Autoria:

Grup d'expertes per a la conceptualització
de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència.

Coordinació editorial:

Departament de Recerca i Universitats
Generalitat de Catalunya

Disseny i maquetació

Sergi Quiles Torres

© Generalitat de Catalunya, 2024

Departament de Recerca i Universitats

Barcelona, juliol-desembre de 2023 (elaboració)
i gener de 2024 (aprovació)

DL B 22932-2024



Totes les fotografies i imatges que conté aquesta publicació tenen autorització de reproducció (licències de **Freepik**). Les infografies són d'elaboració pròpia. Aquesta obra es publica amb una llicència de Freepik. Ets lliure de: -**Compartir**- Copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format. - **Adaptar**- Remesclar, transformar i crear a partir del material. D'acord amb els termes següents: No suggerir associació o patrocini - **No has d'utilitzar el contingut de manera que suggereixi una associació o patrocini per part de Freepik o del col·laborador.** - **No redistribuir ni revendre** - No pots redistribuir, revendre ni sublicenciar el contingut. - **No usar en productes de revenda** - No has d'utilitzar el contingut en productes que es vagin a comercialitzar, com samarretes, tasses, postals, etc., on el contingut sigui l'element principal. - **No ús difamatori o il·legal** - No utilitzar el contingut de manera difamatòria, obscena o il·legal. - **Finalitats editorials** - Si el contingut inclou elements recognoscibles com marques o edificis públics, has d'utilitzar-lo només per a finalitats editorials i no per a publicitat o promoció comercial.

Índex

Presentació	4	4. Eix 4: Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social	18
Objectius generals	5	4.1. Incorporar la dimensió de gènere en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social de manera transversal	19
Agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació	5	4.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la transferència, la innovació i l'impacte social amb perspectiva de gènere	20
0. Eixos estratègics	6	5. Indicadors, seguiment i avaluació	21
1. Eix 1: Transformació de la cultura organitzativa	8		
1.1 Desenvolupar i consolidar el nou marc regulador del compromís integral amb la igualtat de gènere interseccional dels agents de recerca	9		
1.2. Enfortir les estructures d'igualtat i el compromís institucional dels agents de recerca amb les polítiques d'igualtat	10		
1.3. Actuar amb diligència deguda en la prevenció i la reparació de les violències masclistes, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	11		
2. Eix 2: Equitat de gènere en el desenvolupament professional	12		
2.1. Eliminar la bretxa de gènere en el desenvolupament professional i incentivar el lideratge de les dones en la recerca	13		
2.2. Eliminar els biaixos de gènere i les discriminacions indirectes en els processos d'acreditació, contractació, consolidació i promoció de les dones en la seva diversitat	14		
3. Eix 3: Perspectiva de gènere en la recerca	15		
3.1. Incorporar la dimensió de gènere en les convocatòries de finançament de la recerca	16		
3.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca, i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la recerca en gènere i amb perspectiva de gènere interseccional	17		

Presentació

Les polítiques d'igualtat de gènere a les institucions d'ensenyament superior s'han desenvolupat per un ampli marc normatiu nacional i internacional que engloba la política de personal, les activitats de recerca i docència, així com les mesures destinades a garantir que les universitats estiguin lliures de discriminació i violència de gènere. De fet, la promoció de la igualtat de gènere en la recerca i la innovació és un compromís recollit en la política científica de la Unió Europea amb l'objectiu d'assolir l'equilibri de gènere en els equips de recerca i en la presa de decisions, i d'integrar l'anàlisi de gènere en els continguts de recerca i innovació. Així mateix, les Nacions Unides han reclamat la necessitat d'incorporar sistemàticament el gènere en la implementació de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, i de desenvolupar l'objectiu número 5, dedicat explícitament a aconseguir la igualtat de gènere.

El procés d'institucionalització que s'ha portat a terme també ha donat fruits importants, ja que el país té des de fa més de quinze anys una comissió específica en el si del Consell Interuniversitari de Catalunya per impulsar les polítiques d'igualtat en la ciència, la Comissió Dones i Ciència, i a més disposa d'unitats d'igualtat, de plans d'igualtat i d'altres instruments conduents a assolir la igualtat entre dones i homes en totes les universitats catalanes des de fa més d'una dècada, i també en tots els centres de recerca.

A més, Catalunya compta amb una extensa xarxa d'investigadores expertes en matèria de gènere, formada inicialment al voltant de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG), que s'ha anat ampliant progressivament amb la incorporació de grups de recerca especialitzats en estudis de gènere.

La consolidació de les polítiques d'igualtat en la ciència necessita posar la prioritat en l'erradicació de les desigualtats de gènere en els agents de recerca. L'evolució normativa s'ha anat estenent i,

recentment, el Parlament de Catalunya ha aprovat la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, que és la primera llei dictada en l'àmbit de la recerca i el coneixement, la qual s'ha aprovat amb la missió de definir i consolidar el model propi del sistema de recerca, desenvolupament i innovació de Catalunya, que, específicament, incorpora la perspectiva de gènere i la perspectiva de la igualtat de tracte i de la no-discriminació de manera transversal; a més, recull expressament que s'han de promoure mesures que eliminin els biaixos per raó de gènere i altres formes de discriminació. Representa, així, un pas endavant en el model de regulació català de les polítiques d'igualtat de gènere a la ciència.

La incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en totes les polítiques vinculades en la ciència té al davant diversos reptes que són tant institucionals com organitzatius. D'una banda, requereix un treball coordinat entre les estructures específiques de la Generalitat de Catalunya en matèria de política científica i les estructures responsables de les polítiques d'igualtat, i, d'altra banda, requereix una transformació organitzativa que superi l'androcentrisme, les barreres de gènere, els biaixos discriminatoris i les diferents formes de violència masclista i LGBTI-fòbica que encara perduren en l'àmbit científic.

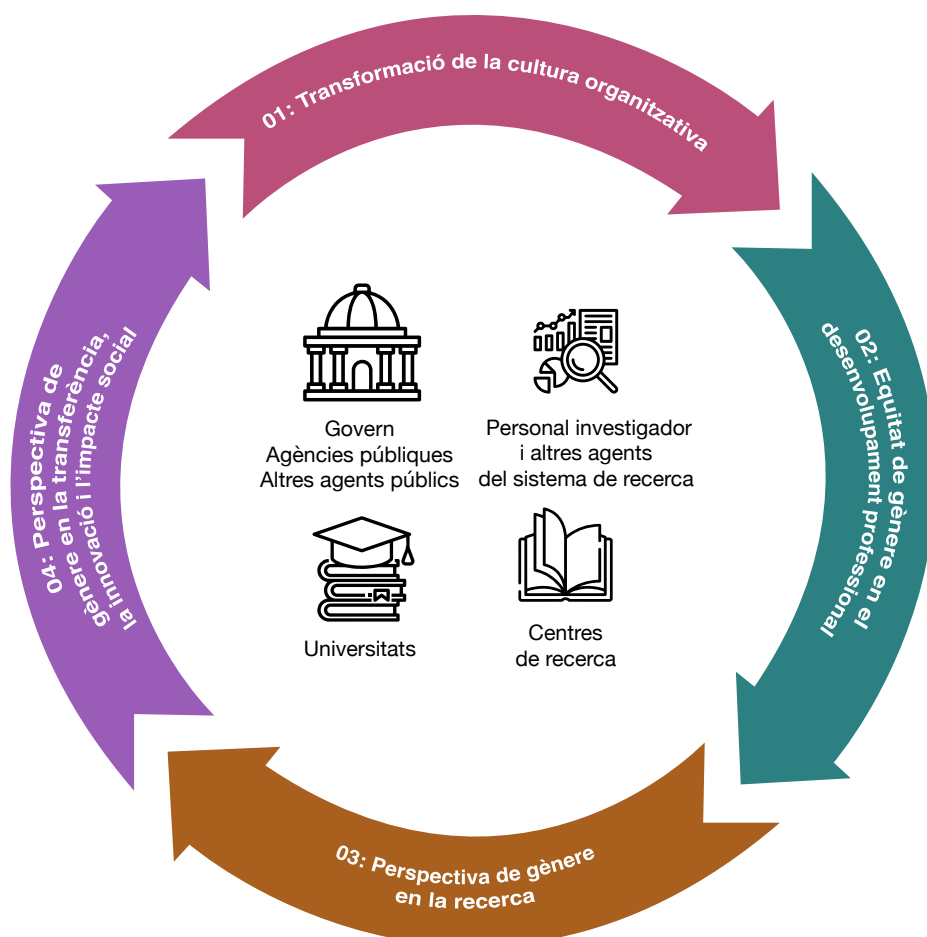
Per abordar aquests reptes, s'ha elaborat l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC), que dona compliment a la disposició transitòria segona de la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència. Coordinada pel Consell Interuniversitari de Catalunya, l'EIGEC ha estat impulsada pels departaments de Recerca i Universitats i d'Igualtat i Feminisme, ha estat conceptualitzada per un grup d'expertes i ha comptat amb la participació dels agents del sistema català de recerca.

Objectius generals

1. **Avançar en la igualtat efectiva de dones i homes** en tots els agents de recerca, en particular, adreçant els esforços a corregir les desigualtats de gènere en les diferents fases de la carrera científica i en les posicions de lideratge, amb una atenció especial a les desigualtats múltiples o interseccionals i a superar les barreres de gènere en la recerca, la transferència i la innovació.
2. **Impulsar la transformació de la cultura organitzativa i l'estructura professional** de l'àmbit de la recerca de tots els àmbits de coneixement per eliminar obstacles i barreres sistèmiques, biaixos implícits i estereotips, i per promoure la corresponsabilitat vers les cures i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la inclusió de la diversitat.
3. **Prevenir i reparar qualsevol forma de violència masclista i altres tipus d'assetjaments** per raó de gènere, així com garantir la igualtat de tracte i l'eliminació de les discriminacions per raó de l'origen, la nacionalitat, la identitat o expressió de gènere, l'orientació sexual, la identitat etnicoracial, la religió, l'edat, la situació de discapacitat o altres condicions socials o personals.
4. **Desenvolupar i consolidar el model català d'igualtat de gènere en la recerca** mitjançant el nou marc regulador del compromís integral dels agents del sistema de recerca a fer avançar la igualtat efectiva de dones i homes, així com les transformacions de la cultura organitzativa i de l'estructura professional.

Agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació

L'EIGEC inclou tots els agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació del sector públic de la Generalitat, i voluntàriament s'hi pot adherir qualsevol altre agent de recerca o personal investigador de Catalunya.





Eixos estratègics



Eixos estratègics

Eix 1. Transformació de la cultura organitzativa

- 1.1. Desenvolupar i consolidar el nou marc regulador del compromís integral amb la igualtat de gènere interseccional dels agents de recerca.
- 1.2. Enfortir les estructures d'igualtat i el compromís institucional dels agents de recerca amb les polítiques d'igualtat.
- 1.3. Actuar amb diligència deguda en la prevenció i la reparació de les violències masclistes, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Eix 2. Equitat de gènere en el desenvolupament professional

- 2.1. Eliminar la bretxa de gènere en el desenvolupament professional i incentivar el lideratge de les dones en la recerca.
- 2.2. Eliminar els biaixos de gènere i les discriminacions indirectes en els processos d'acreditació, contractació, consolidació i promoció de les dones en la seva diversitat.

Eix 3. Perspectiva de gènere en la recerca

- 3.1. Incorporar la dimensió de gènere en les convocatòries de finançament de la recerca.
- 3.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca, i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la recerca en gènere i amb perspectiva de gènere interseccional.

Eix 4. Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social

- 4.1. Incorporar la dimensió de gènere en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social de manera transversal.
- 4.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la transferència, la innovació i l'impacte social amb perspectiva de gènere.



01

Transformació de la
cultura organitzativa



01 Transformació de la cultura organitzativa

1.1. Desenvolupar i consolidar el nou marc regulador del compromís integral amb la igualtat de gènere interseccional dels agents de recerca

Objectius operatius

- > Crear la Comissió responsable d'impulsar el desplegament del nou marc.
- > Crear una oficina tècnica de suport al desplegament del nou Marc que coordini la implementació de l'EIGEC i el seu seguiment.
- > Elaborar una carta de compromís en l'àmbit del sistema de recerca de Catalunya vinculada al nou marc.
- > Definir el sistema d'indicadors del nou marc i consolidar els indicadors del conjunt d'objectius de l'EIGEC.
- > Elaborar guies que acompanyin la implementació dels objectius del nou marc que els agents de recerca han d'assolir i que estableixin les evidències que s'han d'aportar de cada indicador.
- > Crear un segell d'excel·lència en igualtat de gènere per als agents de recerca i definir els incentius que es vinculen al seu assoliment.
- > Dissenyar els models d'informes d'autoavaluació dels agents de recerca per acreditar l'excel·lència en igualtat de gènere.
- > Programar sessions formatives i informatives per als agents de recerca sobre el nou marc i el seu desplegament.
- > Organitzar jornades anuals o biennals per al seguiment de la implementació del nou marc.
- > Organitzar jornades periòdiques per a l'aprenentatge en comú dels agents de recerca en bones pràctiques en polítiques d'igualtat.
- > Assegurar la coordinació amb les estratègies de ciència oberta i ciència ciutadana, de recerca d'excel·lència i de transferència perquè en totes les accions s'hi garanteixi la perspectiva de gènere interseccional.
- > Assegurar que el desplegament de l'EIGEC incorpori de forma coordinada la perspectiva d'inclusió, diversitat i no-discriminació, així com les estratègies i accions que se'n derivin en l'àmbit de la recerca, transferència i innovació.



1.2. Enfortir les estructures d'igualtat i el compromís institucional dels agents de recerca amb les polítiques d'igualtat

Objectius operatius

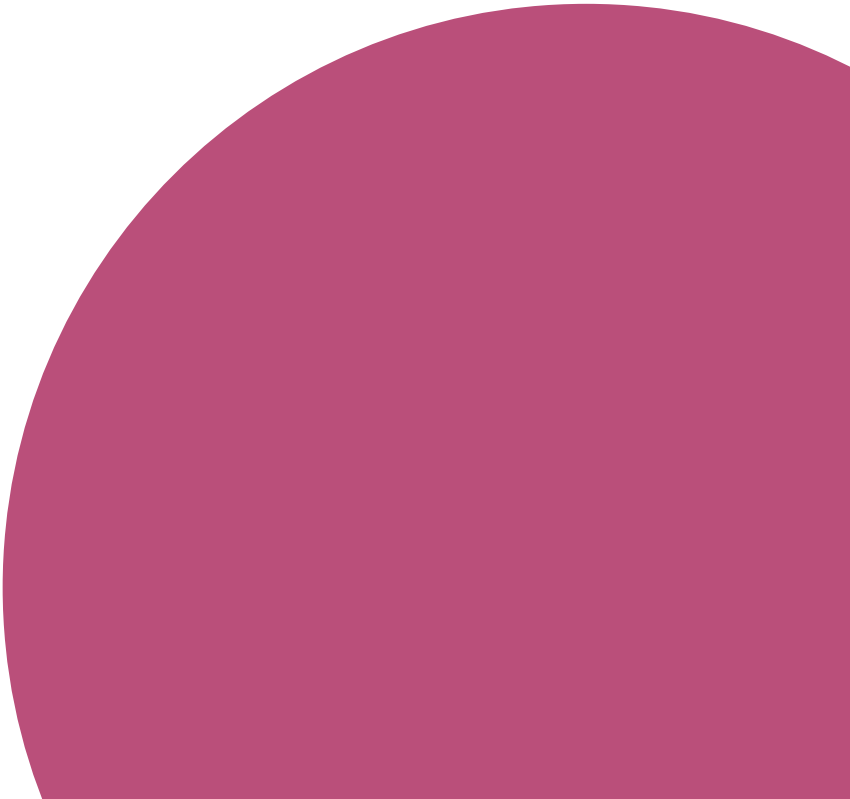
- > Actualitzar i avaluar periòdicament els plans d'igualtat de gènere dels agents del sistema de recerca.
- > Incorporar la perspectiva de gènere en els estatuts i els compromisos institucionals (per exemple, codis ètics) i documents estratègics dels agents de recerca.
- > Assolir la paritat en tots els òrgans col·legiats dels agents de recerca, incloent-hi els òrgans de govern, i fer els canvis normatius necessaris per aconseguir aquest resultat.
- > Elaborar un informe anual sobre la paritat en els òrgans col·legiats del conjunt d'agents de recerca a Catalunya.
- > Assolir la paritat en els tribunals i comissions d'avaluació de totes les activitats de foment de la recerca.
- > Assignar recursos humans i econòmics adequats i suficients a les unitats d'igualtat dels agents del sistema de recerca.
- > Reconèixer institucionalment i professional (mèrits de gestió, reducció de la càrrega docent, etc.) les persones que ocupin la direcció de les unitats d'igualtat.
- > Disposar de persones referents d'igualtat en els centres de recerca i en els instituts de recerca de les universitats, i incorporar unitats de coordinació quan sigui necessari.
- > Revisar la resolució que regula la comissió dones i ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, per incloure-la dins les comissions de caràcter permanent.
- > Reconèixer l'expertesa professional en perspectiva de gènere a les persones amb responsabilitats en les polítiques de gènere i igualtat.
- > Proporcionar formació en matèria de normativa i polítiques d'igualtat de gènere a les persones amb responsabilitats en les polítiques de gènere i igualtat dels agents de recerca, inclosos els serveis jurídics.
- > Garantir que la recollida, el tractament i la difusió de les dades del sistema de recerca siguin desagregades per sexe/gènere i que recullin indicadors de gènere interseccionals.

- > Fer visible i difondre el compromís dels agents de recerca amb la igualtat de gènere per mitjà, almenys, d'un espai al web de l'agent de recerca, que ha d'incloure, com a mínim, informació sobre les unitats d'igualtat, els plans i normatives de referència, els protocols contra l'assetjament i les mesures de conciliació per al personal.
- > Aprovar un acord de sistema sobre ús de llenguatge no sexista i incluiu en les universitats i centres de recerca.



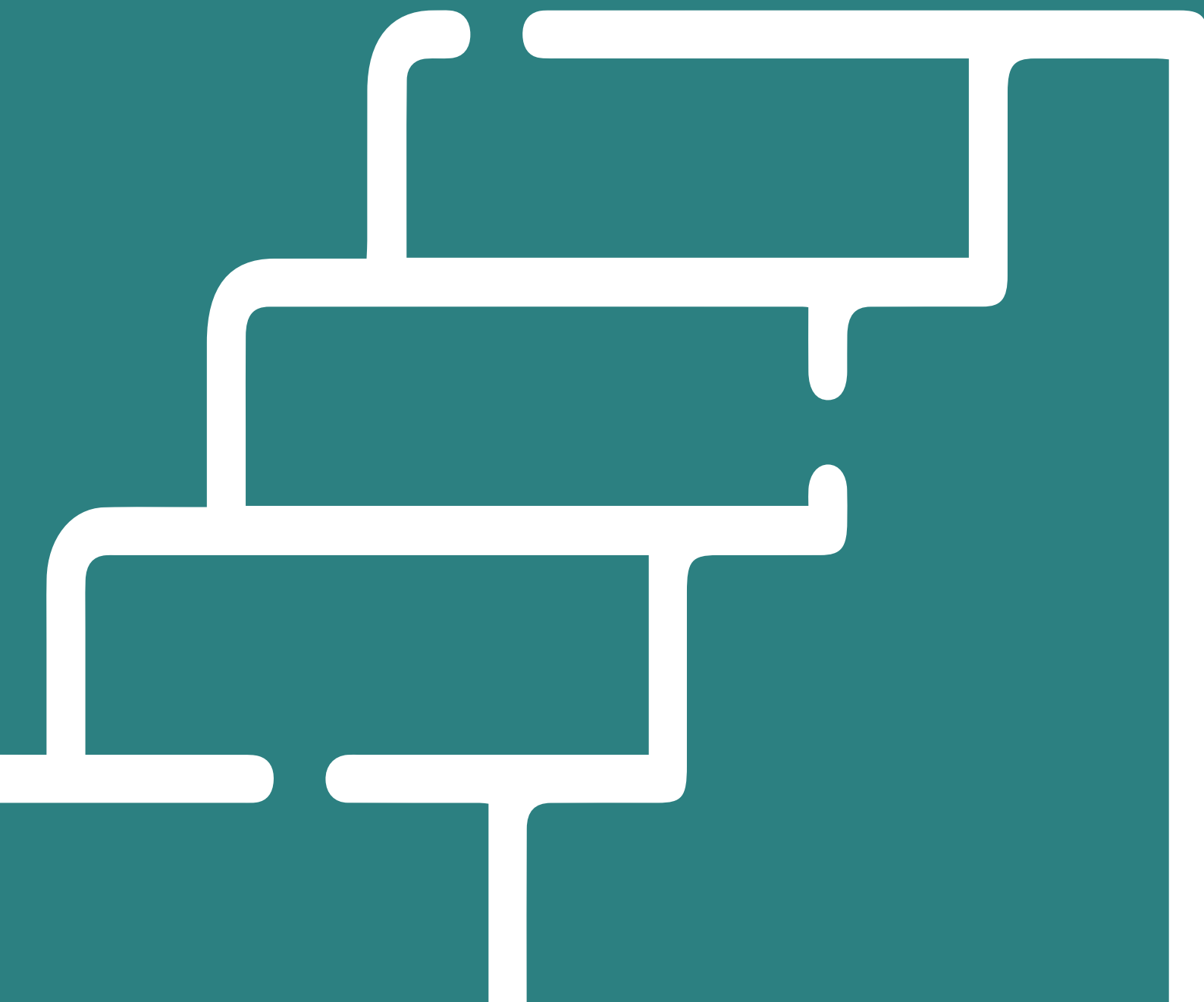
1.3. Actuar amb diligència deguda en la prevenció i la reparació de les violències masclistes, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Objectius operatius

- > Aprovar o actualitzar, seguint el Protocol guia d'àmbit universitari, el Protocol de l'agent de recerca per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
 - > Elaborar un informe anual de seguiment i avaluació del funcionament del protocol de l'agent de recerca.
 - > Publicar un informe anual de sistema a partir de l'informe de seguiment dels casos d'assetjament que hi ha hagut a les universitats i els centres de recerca.
 - > Fer el seguiment de les accions que conté el Protocol guia d'àmbit universitari, per tal de garantir el disseny d'intervencions de caràcter estructural.
 - > Establir mecanismes de coordinació entre els protocols de totes les universitats i els centres de recerca.
 - > Impulsar i finançar accions estratègiques coordinades en matèria de prevenció i reparació de les violències masclistes.
 - > Garantir la formació especialitzada en perspectiva de gènere interseccional i no revictimització a totes les persones que intervinguin en l'aplicació dels protocols, especialment en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris.
 - > Introduir formació obligatòria al conjunt de la comunitat dels agents de recerca en matèria de prevenció dels assetjaments i les violències masclistes.
 - > Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere interseccional en l'organització dels espais dels centres de treball.
 - > Revisar els plans de prevenció de riscos i de salut laboral amb perspectiva de gènere interseccional.
 - > Incorporar la perspectiva de gènere interseccional en les enquestes de clima laboral i benestar en el lloc de treball, incloent-hi preguntes que puguin copsar la normalització de les desigualtats, els biaixos i les actituds discriminatòries o assetjadores.
 - > Promoure l'establiment de mecanismes per al trasllat del lloc de treball, quan així ho sol·liciti la persona afectada.
- 

02

Equitat de gènere en el
desenvolupament
professional



02 Equitat de gènere en el desenvolupament professional

2.1. Eliminar la bretxa de gènere en el desenvolupament professional i incentivar el lideratge de les dones en la recerca

Objectius operatius

- > Assolir, mitjançant accions positives, un equilibri de gènere en els nivells acadèmics i les categories professionals de recerca dels agents del sistema de recerca (càtedres, càrrecs de direcció, investigadors principals, líders de grup, etc.).
- > Incentivar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat i de decisió en entorns masculinitzats.
- > Promoure equips paritaris de recerca, especialment en els àmbits altament masculinitzats o feminitzats.
- > Recollir periòdicament les dades desagregades per sexe/gènere de les persones que ocupen posicions de lideratge i de decisió.
- > Incloure mesures en les convocatòries ICREA Sènior i ICREA Acadèmia per assolir l'equilibri de gènere.
- > Incloure mesures en el Pla Serra Hunter per assolir l'equilibri de gènere en les candidatures que es presenten i en les comissions de selecció.
- > Adoptar models alternatius de cultura organitzativa (igualitaris, col·laboratius, horitzontals, amb cura d'equips) en els agents de recerca que afavoreixin la igualtat de gènere.
- > Revisar els criteris i els mètodes d'avaluació de la ciència per afavorir la seva capacitat transformadora i el seu impacte social i de gènere.
- > Introduir ajuts per garantir la continuïtat de la carrera investigadora de les joves investigadores que són mares.
- > Promoure projectes de mentoria (*mentoring*), patrocini (*sponsoring*) o assessorament (*coaching*) professional per a personal jove investigador.
- > Elaborar i publicar, els agents del sistema de recerca, l'auditoria retributiva.
- > Elaborar i publicar periòdicament un informe de bretxa salarial de gènere del sistema de recerca a Catalunya.
- > Implementar mesures que garanteixin que la pràctica investigadora sigui compatible amb la vida de les persones (polítiques de temps, espais de cura en els centres de treball dels agents de recerca, etc.).
- > Ampliar els permisos i mesures relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat vers les cures tenint en compte les necessitats específiques que genera l'activitat de recerca.

2.2. Eliminar els biaixos de gènere i les discriminacions indirectes en els processos d'acreditació, contractació, consolidació i promoció de les dones en la seva diversitat

Objectius operatius

- > Elaborar una guia amb criteris per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les convocatòries de formació i captació de personal investigador i de suport a la recerca i també en les entrevistes.
- > Assolir la paritat en les comissions de concursos de places i comissions de selecció.
- > Establir mesures compensatòries per a les dones que exerceixen sovint d'avaluadores de places i tribunals en entorns masculinitzats per garantir la paritat en les comissions.
- > Revisar amb perspectiva de gènere el marc regulador dels sistemes d'avaluació de les agències avaluadores, incloent-hi criteris de ponderació que tinguin en compte les aturades professionals derivades de la maternitat i de les cures a persones dependents.
- > Incorporar persones expertes en gènere en els panells d'avaluació i introduir en els processos de formació del personal avaluador l'aprenentatge de les competències per avaluar amb perspectiva de gènere.
- > Introduir en els formularis de sol·licituds d'avaluació un espai per poder informar de les aturades en la carrera investigadora (maternitat, paternitat, malaltia, cura, violència masclista...).
- > Reconèixer l'impacte del gènere en la internacionalització de la recerca i introduir criteris flexibilitzadors.
- > Establir mecanismes compensatoris per no penalitzar la trajectòria professional de les dones que hagin patit una situació de violència masclista.
- > Facilitar el retorn a la recerca després de la maternitat amb programes específics de suport (reducció docent, adaptació horària...).



03

Perspectiva de gènere
en la recerca



03 Perspectiva de gènere en la recerca

3.1. Incorporar la dimensió de gènere en les convocatòries de finançament de la recerca

Objectius operatius

- > Incorporar la perspectiva de gènere en els indicadors universitaris de recerca d'excel·lència (IURE) de les universitats i dels centres de recerca.
- > Incorporar clàusules de perspectiva de gènere en les convocatòries d'ajuts de recerca, incloent-hi la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la paritat de gènere en la composició de les mostres d'enquestes o d'altres dades empíriques.
- > Admetre la doble adscripció en les convocatòries d'ajuts per donar suport a l'activitat científica dels grups de recerca de Catalunya (SGR) en cas que un dels grups sigui d'estudis de gènere.
- > Afavorir amb puntuacions específiques i addicionals als grups liderats per dones en les convocatòries competitives de recerca o de talent.
- > Afavorir amb puntuacions específiques i addicionals la paritat en l'equip de recerca i/o altres accions que vetllin pel manteniment de la dimensió de gènere (formacions específiques de l'equip, monitoratge de les diferents posicions dels membres de l'equip...).
- > Incorporar línies de finançament específiques per a la recerca en estudis de gènere i feministes.
- > Impulsar les investigacions científiques sobre la salut diferencial entre dones i homes, així com les investigacions sobre patologies que afecten especialment les dones.
- > Incentivar l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere en l'àmbit dels agents del sistema de recerca.



3.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca, i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la recerca en gènere i amb perspectiva de gènere interseccional

Objectius operatius

- > Incorporar la competència en perspectiva de gènere en la recerca en les assignatures de metodologies de recerca de graus i màsters.
- > Formar en incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en la recerca en l'etapa predoctoral en tots els àmbits de coneixement.
- > Formar en incorporació de la perspectiva de gènere interseccional el personal investigador, el personal de suport a la recerca i el personal avaluador de projectes de recerca.
- > Desenvolupar un web amb materials informatius i formatius sobre com integrar la dimensió de gènere en àmbits científics concrets per tal de corregir els biaixos de gènere i estimular l'excel·lència i la ciència i la innovació responsable.
- > Establir i consolidar premis i reconeixements a la recerca en gènere o amb perspectiva de gènere en tots els nivells formatius (graus, màsters i doctorats).
- > Crear un premi internacional a la recerca en gènere.
- > Promoure trobades per visibilitzar i compartir les bones pràctiques i els casos d'èxit en la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.





04

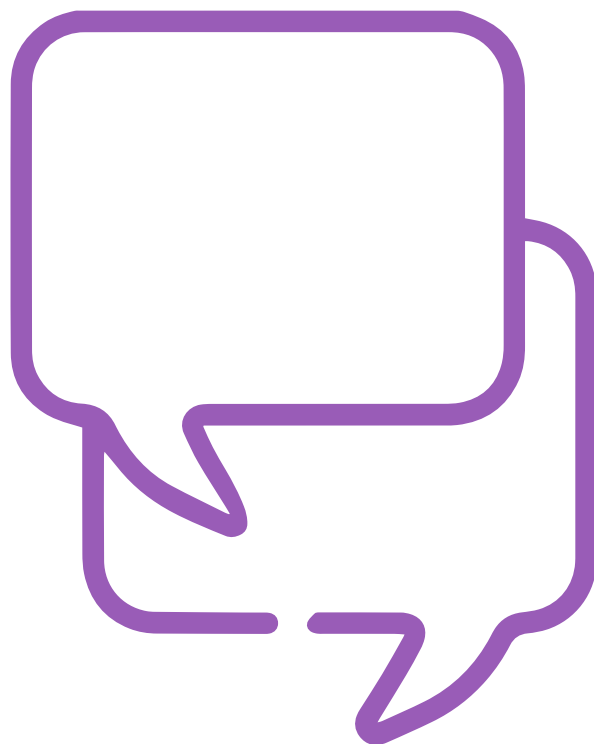
Perspectiva de gènere en la
transferència de coneixement, la
innovació i l'impacte social

04 Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social

4.1. Incorporar la dimensió de gènere en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social de manera transversal

Objectius operatius

- > Assegurar la col·laboració amb l'estratègia de transferència i innovació, perquè en totes les accions es garanteixi la perspectiva de gènere i interseccional.
- > Garantir que les investigadores participin en activitats de transferència, innovació i impacte social seguint criteris de paritat en totes les fases de la transferència.
- > Impulsar la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social orientats a fer avançar la igualtat efectiva entre persones de gènere divers.
- > Promoure el lideratge de dones en innovació tecnològica incorporant una puntuació específica en el Programa indústria del coneixement per a grups amb majoria de dones i en posicions de lideratge.
- > Reconèixer institucions públiques que encapçalin o millorin dades de patents i empreses emergents (*start-ups*) liderades per dones.
- > Distribuir les fonts de finançament privades i de mecenatge amb perspectiva de gènere interseccional.
- > Incentivar i visibilitzar el mecenatge amb perspectiva de gènere, sigui en projectes de dones o en projectes d'estudis de gènere o amb perspectiva de gènere.
- > Autoavaluar la incorporació de la perspectiva de gènere en les innovacions tecnològiques.
- > Promoure la implementació de sistemes de qualitat de l'R+D+I (ISO, UNE, EFQM...) que incloguin indicadors de gènere validats degudament.
- > Sistematitzar una recollida d'indicadors que tingui en compte la perspectiva de gènere interseccional en totes les activitats de transferència, innovació i impacte social del país.
- > Promoure iniciatives de coordinació i cooperació amb agents governamentals i institucions en l'àmbit de la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social en l'àmbit de la igualtat de gènere.





4.2. Formar en la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional i impulsar i promoure el reconeixement i la visibilització de la transferència, la innovació i l'impacte social amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

- > Formar en comunicació i divulgació amb perspectiva de gènere interseccional.
- > Formar en incorporació de la perspectiva de gènere interseccional el personal de les oficines de transferència dels agents de recerca.
- > Assolir l'equilibri de gènere en la concessió dels premis i ajuts en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social.
- > Assegurar la perspectiva de gènere en les bases o reglaments dels premis o ajuts en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social de la recerca.
- > Visibilitzar en l'àmbit biomèdic la transferència de coneixement de les comissions clíniques de gènere dels hospitals de Catalunya.
- > Promoure la perspectiva de gènere en la innovació i la transferència de coneixement relacionades amb les tecnologies disruptives i emergents i la digitalització.
- > Crear i consolidar premis i ajuts a bones pràctiques en igualtat de gènere en l'àmbit de la transferència, la innovació i l'impacte social de la recerca.
- > Promoure accions de mentoria, acompanyament i creació de xarxes que revalorin les dones investigadores en la seva diversitat.

05

Indicadors, seguiment i avaluació



05 Indicadors, seguiment i avaluació

Es presenta, a continuació, una primera proposta d'indicadors per mesurar l'impacte de l'EIGEC, que, tal com es preveu en les accions de desenvolupament del nou marc, s'hauran de consolidar en un moment posterior. En aquest sentit, la proposta actual es podrà millorar a mesura que es detectin nous indicadors que puguin servir de referència per fer una avaluació més bona del progrés i l'impacte de l'estratègia.

Cada dos anys es farà un informe de seguiment a partir de l'autoavaluació dels agents del sistema de recerca. L'EIGEC se sotmetrà a una avaluació final que haurà de ser publicada i validada per la Comissió de Seguiment.

Eix 1: Transformació de la cultura organitzativa

> Percentatge de dones en els òrgans unipersonals de les universitats i centres de recerca.

> Percentatge de dones en els òrgans col·legiats de les universitats i dels centres de recerca.

> Nombre de denúncies per violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a les universitats i als centres de recerca.

> Nombre d'accions formatives en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a les universitats i als centres de recerca.

> Nombre i tipus d'accions de prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a les universitats i als centres de recerca.

Eix 2: Equitat de gènere en el desenvolupament professional

> Evolució de les dones en la carrera investigadora a les universitats i als centres de recerca (tisora).

> Índex del sostre de vidre a les universitats.

> Percentatge de personal investigador ICREA, desagregat per sexe.

> Percentatge de personal contractat pel Programa Serra Hunter, desagregat per sexe.

> Percentatge de personal investigador principal en universitats i en centres de recerca, desagregat per sexe.

> Percentatge de trams de recerca aconseguits pel PDI respecte als trams possibles a les universitats, desagregat per sexe.

> Percentatge de grups de suport a la recerca (SGR) liderats per dones.

> Presència de dones a les comissions de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya).

> Percentatge d'incorporació de dones en el personal docent investigador (PDI) permanent a les universitats.

> Temps transcorregut des de la lectura de tesis doctorals fins a la incorporació a la plaça de catedràtic o catedràtica, desagregat per sexe.



Eix 3: Perspectiva de gènere en la recerca

- > Percentatge de recursos captats per via competitiva per l'investigador o investigadora principal en les universitats i centres de recerca, desagregat per sexe.
- > Percentatge de recursos captats per via no competitiva per l'investigador o investigadora principal a les universitats i als centres de recerca, desagregat per sexe.
- > Percentatge de dones que fan recerca a Catalunya que han rebut un ajut del European Research Council (ERC) sobre el total de concessions.
- > Nombre acumulat de Premis Nacionals de Recerca, desagregat per sexe.
- > Nombre acumulat de Premis Nacionals de Recerca al talent jove, desagregat per sexe.
- > Nombre acumulat de Medalles Narcís Monturiol, desagregat per sexe.
- > Percentatge de dones que presenten la lliçó inaugural del curs a les universitats.
- > Percentatge de dones distingides com a *honoris causa* a les universitats.
- > Percentatge de dones distingides com a emèrites a les universitats.

Eix 4: Perspectiva de gènere en la transferència del coneixement, la innovació i l'impacte social

- > Nombre de trams de transferència del PDI de les universitats, desagregat per sexe.
- > Nombre de patents de les universitats i centres de recerca, desagregat per sexe.
- > Lideratge de les empreses derivades (*spin-offs*), desagregat per sexe.



**Generalitat
de Catalunya**

Estratègia d'igualtat
de gènere en la ciència