

Les polítiques d'igualtat per raó de gènere en la ciència a Catalunya: entre la regulació jurídica i l'acció política

Inma Pastor Gosálbez

Professora de Sociologia i coordinadora del grup de recerca Social & Business
Research Laboratory de la Universitat Rovira i Virgili (Espanya)

Gender Equality Policies in Science in Catalonia: between Legal Regulation and Political Action

ABSTRACT Policies to address inequality between men and women in science and technology began to enter the Catalan political agenda after the change of government in 2003, when the first tripartite government was formed in the Generalitat of Catalonia. This article is a review of the most important government actions in Catalonia until 2022 in the field of women's and equality policies in science. We emphasise that this development has been modest and limited as few specific initiatives have been developed and few new political actors or structures have been created or consolidated. We argue that the strategy of gender mainstreaming has been included in a declarative way in the political discourse and also as a formal strategy. However, this strategy does not fully enter into political action, nor into scientific political action. The article points out that Catalonia is known for having created its own model of regulation and institutionalisation of equality policies in science, a model characterised by its own low legal regulation and also by moderate institutionalisation while achieving significant advances for women in the field of science and universities.

KEYWORDS women; equality policies; science; gender mainstreaming; institutionalisation; universities.

RESUM Les polítiques per a abordar la desigualtat entre homes i dones en la ciència i la tecnologia van començar a entrar en l'agenda política catalana a partir del 2003, quan es formà el primer Govern tripartit a la Generalitat de Catalunya. Aquest article ofereix una revisió de les accions de govern més destacades a Catalunya en l'àmbit de les polítiques de dones i d'igualtat en la ciència fins a l'any 2022. Apuntem que aquest desenvolupament ha estat tímid i limitat, ja que s'han desenvolupat poques iniciatives específiques i s'han creat o consolidat pocs nous actors polítics o noves estructures. Mantenim que l'estratègia de transversalització de gènere s'ha incorporat de manera declarativa en el discurs polític i també com estratègia formal. Tanmateix, aquesta estratègia no acaba d'entrar en l'acció política ni tampoc en l'acció de la política científica. L'article apunta que Catalunya es caracteritza per

Article rebut el 10/07/2022; acceptat el 08/09/2022.

haver creat un model propi de regulació i d'institucionalització de les polítiques d'igualtat en la ciència, model caracteritzat per una baixa regulació jurídica pròpia i també per una institucionalització moderada, al mateix temps que aconseguix avenços importants per a les dones en l'àmbit de la ciència i les universitats.

PARAULES CLAU dona; política d'igualtat; ciència; transversalització de gènere; institucionalització; universitat.

1. Introducció

Les polítiques per a abordar la desigualtat entre homes i dones en la ciència van començar a entrar en l'agenda política catalana a partir del canvi de govern de 2003, quan es formà el primer Govern tripartit¹ a la Generalitat de Catalunya. Es pot considerar, per tant, que és un àmbit d'acció política recent, impulsat en el context d'un canvi polític a Catalunya i que coincideix amb un canvi polític a Espanya el 2004. En aquell moment, els partits que es van convertir en partits de govern havien expressat, entre els seus objectius polítics, la voluntat de portar a la pràctica la transversalització de gènere² com a eina de les polítiques d'igualtat. Aquesta estratègia responia a l'acord assolit en la Conferència de Pequín de 1995 com a resultat de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona. Aquell acord, promogut i aprovat per 189 estats membres, va prendre forma en la *Declaració i plataforma d'acció de Beijing*, i es va convertir en el full de ruta per a assolir la igualtat de gènere.

1. Govern format, arran de les eleccions del 16 de novembre de 2003, pel Partit dels Socialistes de Catalunya - Ciutadans pel Canvi (PSC-CpC), Esquerra Republicana de Catalunya - Catalunya 2003 (ERC) i Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa (ICV-EUiA), i que va ser fruit de l'*Acord per a un Govern catalanista i d'esquerres a la Generalitat de Catalunya*, també conegut com a Pacte del Tinell.

2. S'entén per *transversalització de gènere* la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions d'un Govern, una entitat o una institució, i no només d'un departament específic; l'objectiu és aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes. Paral·lelament, es defineix *perspectiva de gènere* com la consideració de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinats amb l'objectiu de reflexionar-hi per trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats. Aquests termes van ser debatuts pel *Grup d'Experts en Transversalització de la Unió Europea* (EG-S-MS), que apunta que la *transversalització de gènere* és "un intent d'abordar els problemes de la desigualtat entre homes i dones present en totes les tendències socials dominants de les direccions i organitzacions que prenen decisions polítiques i utilitzen recursos que tenen en compte polítiques generals o específiques com la d'educació o del transport" (Consejo de Europa, *Mainstreaming de género*, 25). En aquest article es faran servir aquests termes tal com acaben de ser exposats.

A Catalunya, el canvi a favor de la transversalitat de la perspectiva de gènere es va promoure de manera decidida amb el primer Govern tripartit (2003-2006), que va impulsar una sèrie d'iniciatives polítiques que van fer possible començar a desenvolupar institucionalment les polítiques d'igualtat entre homes i dones en la ciència catalana. A Espanya, també des del 2004, es van impulsar diferents iniciatives polítiques que portaven la igualtat de gènere com a línia transversal de treball i que, com a gran fita, es van concretar en l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest article ofereix una revisió de les accions de govern, més destacades a Catalunya fins l'any a 2022, en l'àmbit de les polítiques de dones i d'igualtat en la ciència. Aquesta revisió està organitzada en quatre apartats. Després d'un primer apartat de presentació, al segon exposem el desenvolupament estatutari i legislatiu dut a terme i la seva relació amb l'evolució de les polítiques d'igualtat i per raó de gènere a Catalunya, desenvolupament i evolució que, com hem apuntat, reben un gran impuls amb la incorporació del concepte de transversalització de gènere (*gender mainstreaming*) en la Conferència de Pequín de 1995. Al tercer apartat es presenta el desenvolupament de les polítiques d'igualtat específicament en l'àmbit científic tot indicant les tres grans fases que es poden identificar: (1a) les iniciatives dedicades a diagnosticar la realitat de la desigualtat entre homes i dones en les institucions científiques; (2a) el desenvolupament d'iniciatives per a començar a construir institucions centrades i especialitzades en la promoció de la igualtat per raó de gènere, i (3a) les iniciatives legislatives impulsades pel Govern de la Generalitat en aquesta matèria. Aquest no és un text centrat en una anàlisi comparativa entre diferents governs o colors polítics. L'article exposa un recorregut del desenvolupament politicoinstitucional i fa una reflexió sobre les dificultats i els reptes trobats. Apuntem que aquest desenvolupament ha estat tímid i limitat, ja que hi ha hagut poques iniciatives específiques i s'han creat i consolidat pocs actors polítics nous i estructures noves per impulsar les polítiques d'igualtat en la ciència amb el coneixement especialitzat necessari. Mantenim que l'estratègia de transversalització de gènere s'ha incorporat de manera declarativa en el discurs polític i també com a estratègia formal. Tanmateix, aquesta estratègia no acaba d'entrar en l'acció política ni tampoc en l'acció de la política científica. Tot i això, els avenços en la presència de les dones en el sistema de la ciència han estat importants. En l'apartat final presentem un resum de les principals iniciatives desenvolupades i avancem unes reflexions sobre el futur de les polítiques d'igualtat en la ciència a Catalunya.

2. Les polítiques d'igualtat entre homes i dones a Catalunya: un desenvolupament intermitent entre la regulació jurídica i l'acció política

L'any 1979 Catalunya va elaborar i aprovar el seu primer Estatut d'autonomia (EAC), que va incorporar des de la perspectiva de gènere, dues disposicions per tenir en compte. D'una banda, l'article 8.2 de l'EAC de 1979 va recollir de manera mimètica les previsions de l'article 9.2 de la Constitució espanyola (CE), pel que fa al principi d'igualtat material, i va disposar que fos a la Generalitat a qui correspongués, com a poder públic i en l'àmbit de la seva competència, promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, per a eliminar els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i per a facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. D'altra banda, entre els preceptes estatutaris que articulaven l'assumpció de competències per a Catalunya, l'article 27.9 recollia la competència exclusiva de la Generalitat en matèria de promoció de les dones.³ Una dècada més tard, la Llei 11/1989, de 10 de juliol, va crear l'Institut Català de la Dona (ICD)⁴ com a organisme especialitzat de la Generalitat encarregat d'elaborar i executar tots els projectes i propostes relatius a la promoció de la dona per fer efectiu el principi d'igualtat en l'àmbit de competències de la Generalitat. La mateixa Llei creà el Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC), un òrgan consultiu de l'ICD. L'any 1998, el Decret 92/1998, de 31 de març,⁵ que modifica l'estructura orgànica de l'ICD, l'adscriu al Departament de Presidència, redefeix la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones i estableix algunes de les funcions del CNDC. L'any 2006, l'ICD quedà adscrit al Departament d'Acció Social i Ciutadania i n'amplià les funcions.⁶

Amb la reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006,⁷ es mantingué l'atribució a la Generalitat de la competència exclusiva en matèria

3. Institut d'Estudis Autònoms, *Comentaris sobre l'Estatut d'autonomia de Catalunya*.

4. DOGC núm. 1167, de 12 de juliol de 1989.

5. DOGC núm. 2617, de 9 d'abril de 1998.

6. Decret 572/2006, de 19 de desembre, de reestructuració parcial del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

7. Llei orgànica 6/2006 de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, sancionada per Sa Majestat el Rei Joan Carles I el dia 19 de juliol de 2006.

de polítiques de gènere tot respectant el que estableix l'Estat en l'exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució. També cal esmentar que l'Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006, a més de declarar la responsabilitat dels poders públics de promoure l'equitat de gènere, es compromet a “vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i la seva salut reproductiva i sexual”.

En concret, l'Estatut de 2006 dedica tres articles específics a la igualtat entre homes i dones i, en concret, presenta l'article 19, dedicat als drets de les dones, en el qual es recull de manera explícita que les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació, i també tenen dret a participar, en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes, en tots els àmbits públics i privats. També es presenta l'article 41, on, sota el títol “Perspectiva de gènere”, s'indica que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com aplicar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques. Finalment, es presenta l'article 45, dedicat a l'àmbit socioeconòmic, on s'inclou el compromís amb l'impuls i promoció de la no-discriminació per raó de gènere.

Després del canvi de color del Govern de la Generalitat el 2010 amb l'arribada a la presidència d'Artur Mas (entre el 2010 i el 2016), l'ICD va continuar al mateix departament, que va canviar el seu nom pel de Benestar Social i Família.⁸ Posteriorment, aquesta institució va passar a estar adscrita al Departament de Presidència amb el Govern següent (de Carles Puigdemont) i a través del Decret 144/2017, de 26 de setembre, de reestructuració de l'Institut Català de la Dona. Restaria adscrita al mateix departament fins al darrer canvi de govern, constituït al març de 2021: en aquell moment passaria a dependre de la nova conselleria creada, la Conselleria d'Igualtat i Feminismes. Per primera vegada, el Govern de la Generalitat creà una conselleria dedicada específicament a la promoció de la igualtat. Com veiem, la dependència orgànica de l'ICD ha estat diversa i marcada per les orientacions polítiques del Govern de cada moment.

8. Decret 200/2010, de 27 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat; i Decret 332/2011, de 3 de maig, de reestructuració del Departament de Benestar Social i Família.

L'acció legislativa del Parlament de Catalunya per a desenvolupar normativament aquesta regulació estatutària ha estat més aviat tímida i tardana.⁹ L'aposta més decidida va ser l'aprovació de la Llei 4/2001, del 9 d'abril,¹⁰ que estableix l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere en l'elaboració de totes les disposicions generals de la Generalitat de Catalunya. La Llei, que va ser aprovada amb el vot favorable de tots els grups parlamentaris catalans, estableix l'obligatorietat d'incloure, a la memòria de tota proposta de disposició, una valoració sobre la perspectiva de gènere i, de manera més concreta, un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició. Aquesta llei va significar un compromís explícit amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i va ser un instrument tècnic important amb l'objectiu d'avançar en la participació de les dones en tots els àmbits (social, cultural, polític i econòmic). Les iniciatives legislatives en matèria d'igualtat no van tenir continuïtat, i haurem d'esperar a l'any 2015 per a tenir aprovada a Catalunya¹¹ una llei general d'igualtat entre dones i homes. Va ser durant la segona legislatura del Govern del Tripartit (2006-2010) quan es va posar en marxa la iniciativa política que va donar lloc a l'Avantprojecte de Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes. La Llei, com hem apuntat, va ser aprovada finalment l'any 2015.

Tanmateix, una anàlisi més acurada de la legislació aprovada pel Parlament de Catalunya fins en aquell moment (any 2015) sí que mostra la voluntat d'incloure la perspectiva de gènere en tots els àmbits susceptibles de ser normats. A tall d'exemple, es poden esmentar algunes de les referències legislatives més destacades en aquests àmbits, com ara la Llei 14/2010 dels drets i les oportunitats a la infància i l'adolescència, que encomana als poders públics garantir la igualtat dels infants i adolescents d'ambdós sexes, o la Llei 12/2009, d'educació, que recull la coeducació i el foment de la igualtat real i efectiva entre els principis rectors del sistema educatiu. No cal oblidar la ja més llunyana Llei

9. Pastor, i Pontón, "Las políticas de mujeres y de igualdad por razón de género en Cataluña entre 2003 y 2010".

10. DOGC núm. 3371, de 19 d'abril de 2001.

11. A diferència d'altres comunitats autònomes que ja comptaven amb normativa pròpia en matèria d'igualtat. A data de 2014 ja comptaven amb lleis d'igualtat, les comunitats autònomes següents: Andalusia, Canàries, Cantàbria, Castella-la Manxa, Castella i Lleó, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galícia, Illes Balears, Regió de Múrcia, Comunitat Foral de Navarra, País Basc i Principat d'Astúries.

8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

En matèria específica d'igualtat entre homes i dones, cal destacar l'aprovació, per unanimitat al Parlament de Catalunya, de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta llei és destacable perquè té com a particularitat el reconeixement del paper històric i pioner dels moviments feministes, que van aportar a la Llei els seus sabers i les eines d'anàlisi i intervenció que havien creat per donar suport i atenció a les dones des dels mateixos moviments de dones. Aquesta Llei 5/2008 de 24 d'abril va recollir, entre altres continguts, una planificació d'accions, cada quatre anys, que es van materialitzar amb l'aprovació del Pla de polítiques de dones¹² del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011. Aquesta llei es pot considerar de gran importància perquè, tal com s'apunta a la presentació del text, “neix d'un ampli debat social —especialment del moviment associatiu femení— i del consens dels grups parlamentaris, i assegura la vinculació de tots els poders públics catalans a la necessitat de generar la sensibilització social necessària perquè el conjunt del país reconegui l'existència d'aquesta problemàtica” (Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2010). Això permet obrir noves vies per a aprofundir en el coneixement de les causes i les conseqüències de la violència masclista i crear instruments de treball específics destinats a observar, estudiar i avaluar l'efectivitat del dret de les dones a aconseguir que la violència masclista sigui erradicada.

El 2015 el Parlament de Catalunya aprovaria finalment la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,¹³ que va estar marcada fortament per la *Carta europea per a la igualtat de dones i homes*. Aquesta llei,

12. Aquest Pla dedica un dels seus eixos de manera íntegra a impulsar mesures d'intervenció integral contra la violència masclista.

13. Segons apunta la memòria elaborada pel Síndic de Greuges de Catalunya (2016), la Llei 17/2015 té algunes deficiències, fruit del seu propi procediment d'elaboració i aprovació. Una d'aquestes deficiències és que va ser debatuda de forma poc pausada per tal de poder ser aprovada abans de la finalització de la X legislatura, amb els inconvenients de contingut i tècnica legislativa que això comporta. La valoració del Síndic apunta que, en general, les compareixences durant la seva tramitació van ser breus i ràpides i que se n'hi va trobar a faltar d'altres (per exemple, la del mateix Síndic, que havia de ser una de les institucions afectades directament per l'aprovació d'aquesta llei). Una altra deficiència és que no s'hi preveuen mecanismes de coordinació i relació entre els diferents instruments de garantia previstos o ja existents.

que és una norma específica per a Catalunya però a la vegada complementària¹⁴ de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va néixer amb la força del consens majoritari dels grups parlamentaris i es convertí en el marc referencial català per a fer front a la discriminació de les dones en tots els àmbits de la vida. Segons s'assenyala en el preàmbul, el dret fonamental a la igualtat és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna “que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista”.

En línia amb el que apunta l'avaluació feta pel Síndic de Greuges (2016), la Llei 17/2015 es caracteritza per incorporar dues novetats importants, que són, en primer lloc, el fet que permet una regulació integral —és a dir, que intenta arribar a molts sectors i activitats socials— del dret a la igualtat entre dones i homes a Catalunya, i, en segon lloc, el fet que incorpora un sistema d'infraccions i sancions —en línia amb el model basc—. A més, aquesta llei crea un sistema de garantia amb un mecanisme concret de tutela (el Síndic de Greuges) i crea també l'Observatori de la Igualtat de Gènere amb la finalitat essencial de generar i recopilar dades sobre la situació de les dones. A més a més, la llei catalana atorga un gran protagonisme a l'ICD, que serà el responsable de procurar que la igualtat sigui respectada i implementada en totes les administracions de la Generalitat de Catalunya. És, per tant, també responsabilitat de l'ICD la inacció política quan sigui la pràctica dominant, específicament en matèria de dones i política científica. A parer de moltes expertes,¹⁵ la Llei es mou entre el “deure” i l’“impuls”, de manera que la seva força dependrà també de l'impuls que siguin capaços de donar els governs i el poder executiu. La manca de lideratge polític serà clau per a explicar el baix impuls donat per la Generalitat a les actuacions en matèria d'igualtat en la ciència.

Uns anys més tard es materialitza una altra llei a Catalunya: la Llei 19/2020, de 30 de desembre, que estableix els principis i procediments per a garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat

14. A títol d'exemple, la normativa estableix específicament el “deure” d'aprovar i aplicar els plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors, element ja previst per la Llei 3/2007.

15. Síndic de Greuges de Catalunya, *El Síndic de Greuges davant els reptes de la llei d'igualtat efectiva de dones i homes*.

humana i la protecció davant de qualsevol conducta de discriminació que pugui atemptar contra la dignitat de les persones.

La voluntat del text és intentar eliminar qualsevol discriminació que es pugui donar per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitats sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra circumstància de la condició humana, real o atribuïda. Aquesta llei, per tant, no està centrada en la realitat de la desigualtat entre homes i dones, sinó que abraça totes les discriminacions existents. En aquest sentit, no pren les dones com a centre de la seva acció política, sinó que elles queden diluïdes en un abordatge que pretén ser absolut, ja que es proposa promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, l'islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia o la intersexofòbia. Pròpiament, per tant, aquesta llei no aborda de forma específica la realitat de desigualtat i discriminació que viuen les dones.

3. Les polítiques d'igualtat en la ciència i en les universitats: de la reivindicació a la institucionalització

Les polítiques d'igualtat en la ciència a Catalunya —de la mateixa manera que a d'altres regions i països— han seguit un desenvolupament en tres grans fases. Aquestes fases no tenen una correspondència estricta quant a moments temporals però sí quant al desenvolupament d'iniciatives i avenços institucionals i legislatius. Podem dir que responen també a tres elements, que fan possible l'acció politicoinstitucional en matèria d'igualtat de gènere i, específicament també, el seu desenvolupament en la ciència. En línia amb el que apunta Kingdon,¹⁶ i seguint l'anàlisi de Delgado,¹⁷ tres elements intervenen

16. Kingdon, *Agenda*.

17. Delgado, "La promoción de la igualdad de género en la ciencia española".

per augmentar la probabilitat que una qüestió entri en l'agenda de decisió: la delimitació progressiva de la qüestió com a problema públic —és allò que anomena la definició del problema—, l'existència d'un conjunt de solucions o alternatives susceptibles de ser adoptades pel Govern —allò que anomena fer polítiques— i la receptivitat política associada a una situació de conflicte dins de la comunitat política —allò que anomena fer política. Tenir present aquests tres elements i exposar-ne el seu desenvolupament temporal ens permet analitzar la incorporació del tema de la igualtat de gènere en la ciència en l'agenda i el quefer polític del Govern de la Generalitat. A continuació es presenten les fases (i també els elements) i es destaquen les principals transformacions de cada etapa.

3.1. Primera etapa: mostra d'evidències de les desigualtats entre homes i dones

La primera etapa en el desenvolupament de les actuals polítiques d'igualtat en la ciència la podem situar en la publicació de diversos estudis i anàlisis que van mostrar la realitat de la desigualtat per raó de gènere en l'àmbit de la ciència i la tecnologia i van contribuir a delimitar la qüestió de les dones com a problema polític. Serà a partir de la dècada dels anys noranta del segle passat¹⁸ que a diferents països es publicaran tant articles de gran impacte¹⁹ com informes nacionals o internacionals sobre la situació de les dones en la ciència i que van evidenciar i denunciar els mecanismes de discriminació sexista que es produeixen en les institucions científiques. Els informes més rellevants estan recollits a la taula que reproduïm a continuació.

18. Tal com explica Pérez Sedeño et al., *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España*, des d'inicis del segle xx existeixen estudis que van analitzar la infrarepresentació de les dones en la ciència. Tanmateix, aquestes evidències i els debats sobre les causes d'aquesta infrarepresentació no van arribar a convertir aquest problema en objecte de l'acció política. Caldria esperar a la segona meitat de la dècada dels setanta del segle passat per a veure les primeres recomanacions sobre dones, ciència i tecnologia. Això seria en la Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Ciència i la Tecnologia per al Desenvolupament (1979) i també en el Panell del Comitè Assessor sobre Ciència i Tecnologia per al Desenvolupament de les Nacions Unides (1984). Cal apuntar que és en aquest context que als EUA es comencen a recopilar estadístiques desagregades per sexe el 1981.

19. A títol d'exemple, es pot esmentar l'article "Nepotism and sexism in peer review", de Wenneras, i Wold, publicat a la revista *Nature* el 1997, i també el text "Science faculty's subtle gender biases favor male students", de Moss-Racusin et al.

Taula 1. Informes sobre la situació de les dones en la ciència

Títol de l'informe	País de publicació	Any	Abast territorial
<i>The Rising Tide</i>	Regne Unit	1994	Nacional
<i>Excellence in Research</i>	Dinamarca	1995	Nacional
<i>Informe mundial sobre la ciència</i> (UNESCO). Vegeu específicament el capítol 3: "El lugar de las mujeres en la ciencia y la tecnología". ²⁰	Mundial	1996	Global
<i>Women in Academia</i>	Finlàndia	1998	Nacional
<i>Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science</i>	Alemanya	1998	Nacional
<i>A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT</i>	Estats Units	1999	Nacional
<i>Informe del Grupo de Trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia</i>	Unió Europea	2000	Regional/Europeu
<i>Informe Greenfield</i>	Regne Unit	2002	Nacional
<i>Women in Science and Technology. The Business Perspective</i>	Unió Europea	2003	Regional/Europeu
<i>Waste of talents: turning private struggles into a public issue: women and Science in the Enwise countries</i> (informe Enwise). (Enwise Expert Working Group on Women Scientists)	Comissió Europea	2004	Regional/Europeu
<i>She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science</i>	Comissió Europea	2003, 2006, 2009, 2012, 2015, 2018, 2021	Regional/Europeu

Font: Elaboració pròpia a partir de Pastor i Acosta, "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española".

Aquests informes i molts altres estudis²¹ van quantificar les desigualtats entre homes i dones i van aportar evidències empíriques en relació amb les barreres existents per al desenvolupament de les carreres professionals de les dones, en el funcionament de les institucions científiques i també —de manera específica— a les universitats.

A partir d'aquests informes s'aniran articulant una sèrie d'accions per a fomentar la igualtat entre homes i dones en la ciència, accions que explicarem més endavant com a elements conformadors de la segona etapa. L'esforç per

20. Harding, i McGregor. "El lugar de las mujeres en la ciencia y la tecnología", 311.

21. Amb posterioritat als informes esmentats, es portaren a terme moltes investigacions que han aportat més evidències sobre la realitat de la desigualtat entre homes i dones: Guil, "Techos universitarios", 25-39; Picardi, "The Glass Door", 5; Pastor, i Pérez-Quintana, "El biaix de gènere"; Gallardo, "¿Influye la maternidad", 405-427.

a mesurar la bretxa de gènere pot ser considerat com el punt de partida de les polítiques d'igualtat de gènere en la ciència i la tecnologia.

En un context de consolidació i impuls de la integració europea —principalment als anys noranta del segle xx—, és necessari tenir present que el procés d'influència europea també va estar (i està) present en l'àmbit de les polítiques d'igualtat, tal com va mostrar Lombardo.²² La Unió Europea ha articulat, en els seus tractats, directives i recomanacions, una normativa legal en relació amb la igualtat de gènere, de compliment obligat per als països membres. El Tractat d'Amsterdam (1997), la Carta de Drets de Niça (2000) i el Tractat de Lisboa (2009) inclouen articles específics que reconeixen la igualtat entre dones i homes com un dret fonamental de la ciutadania europea. Podem afegir que aquest procés d'influència europea també es dona amb gran força en matèria d'igualtat en la ciència,²³ i es poden esmentar algunes de les iniciatives europees destacades.

Una de les iniciatives que va tenir un impacte clar va ser la publicació, per part de la Comissió Europea, de l'informe *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, elaborat l'any 2000 per la Xarxa Europea d'Avaluació de Tecnologia (ETAN en la sigla en anglès) a partir d'un encàrrec de la Direcció General de Recerca de la Comissió Europea. Aquest informe argumentava que la infrarepresentació de les dones en la ciència i la tecnologia era una amenaça a l'excel·lència científica.²⁴

L'informe proposava influir en les polítiques científiques amb la intenció de millorar la situació de les dones en la ciència, i ho feia de dues maneres: a) integrant la igualtat de gènere en les diferents institucions de la ciència i la tecnologia mitjançant el finançament, la formació i la contractació de personal científic, i b) assolint la igualtat en les estructures científiques i

22. Lombardo, “La europeización de la política española de igualdad de género”.

23. Pastor, i Acosta. “La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española”.

24. Una dècada més tard, des de la Comissió Europea es continuaria insistint en aquest diagnòstic i s'afirmaria, en l'informe *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation* (European Commission, 2011), que assolir la igualtat de gènere en el sistema de ciència i tecnologia és la millor manera de treballar per l'excel·lència.

acadèmiques, en la revisió d'experts (*peer review*), en el finançament i en les polítiques de lideratge.²⁵

Des d'aquell moment, la Comissió Europea ha emès diversos informes que denuncien la segregació vertical i horitzontal que afecta les dones en el món acadèmic i científic, i vinculen el futur de la investigació a Europa a la plena incorporació de les dones al sistema universitari, científic i tecnològic. En concret, la publicació periòdica *She Figures* ha representat una eina important per a evidenciar la bretxa de gènere existent en el sistema de ciència i tecnologia arreu d'Europa.

Des de la publicació de l'informe ETAN i en un context d'impuls de les iniciatives europees per la promoció de la igualtat entre homes i dones, es van començar a desenvolupar altres diagnòstics que buscaven posar xifres a la realitat de la desigualtat. A Espanya els primers diagnòstics van venir sota el guiatge de grups de dones investigadores de diferents universitats que van impulsar estudis quantitius i qualitius que donaven resposta a la voluntat de conèixer com era la realitat de les dones en les institucions científiques i les universitats. En concret, a títol il·lustratiu, el 1996 el Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat de la UAB va elaborar l'estudi *El sexisme a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*, dirigit per la doctora María Jesús Izquierdo. Aquest va ser un dels primers estudis de la universitat espanyola que quantificava una realitat que les feministes acadèmiques denunciaven des de feia temps. El 2003 es va presentar l'estudi *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España*, dirigit per la doctora Eulàlia Pérez Sedeño, del CSIC. El 2006 també va veure la llum l'estudi *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*, publicat per l'Instituto de la Mujer,²⁶ estudi que va recollir informació sobre la realitat de dones i homes al CSIC.²⁷ Posterior-

25. Rees, "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union".

26. *La investigación científica (I+D) en el sector público en España desde la perspectiva de género: del personal investigador y de su metodología de estudio* va ser el títol de la investigació que es va fer durant tres cursos acadèmics, dirigida per les sociòlogues Marisa García de Cortázar (UNED) i Fátima Arranz (UCM), i finançada pel pla nacional sobre R+D+I de l'any 2002.

27. El 2002 la Junta de Govern del CSIC va aprovar la creació de la Comissió Dones i Ciència, que tenia dos objectius especialment rellevants: estudiar les possibles causes que dificulten tant l'ingrés com la carrera acadèmica de les dones, i proposar a la Presidència possibles accions destinades a aconseguir la igualtat entre dones i homes al CSIC. El CSIC ha estat el primer organisme de recerca públic i privat d'Espanya a crear una comissió de dones i ciència.

ment, un cop creada la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia, van veure la llum diferents publicacions²⁸ que, de forma sistemàtica i exhaustiva, comencen a mostrar la realitat de la bretxa entre homes i dones en el sistema de ciència.

A Catalunya van ser les universitats que van assumir la tasca de posar xifres a la realitat catalana pel que fa a la desigualtat en l'àmbit científicotecnològic. Les universitats pioneres van ser la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)²⁹ i la Universitat Rovira i Virgili (URV),³⁰ que el 2004 i el 2006 respectivament presentaven els diagnòstics corresponents.³¹ Aquests informes, que es van plantejar en la línia dels informes predecessors tot consolidant els indicadors fets servir fins en aquell moment, són el resultat d'una preocupació important sobre les desigualtats en la ciència, preocupació que s'havia manifestat en els estudis de diferents especialistes que des de les universitats³² i centres de recerca denunciaven la situació d'infrarepresentació de les dones en la ciència. Aquests informes i diagnòstics van ser el punt de partida del desenvolupament d'accions institucionals com els plans d'igualtat entre dones i homes a les universitats.

28. Unidad Mujeres y Ciencia, *Académicas en cifras*; Sánchez de Madariaga, *Científicas en cifras 2011*; Sánchez de Madariaga et al., *Libro Blanco*; Sánchez de Madariaga, *Científicas en cifras 2013*; Puy, *Científicas en cifras 2017*.

29. El 2004, la Universitat Autònoma de Barcelona publicà *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic* (s'hi pot accedir a <http://www.bib.uab.cat/pub/sexisme/>), en què es presenten polítiques d'intervenció contra el sexisme i dades que indiquen la situació de la universitat en relació amb aquest fenomen.

30. A la Universitat Rovira i Virgili va ser l'equip rectoral, encapçalat pel rector Lluís Arola, que l'any 2005, al final del seu mandat, va encarregar l'estudi *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*, que es va presentar l'any 2006 i que va ser el punt d'inici de la redacció del primer Pla d'igualtat entre homes i dones a la URV.

31. Prèviament a aquests diagnòstics institucionals, el 1996 el Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat (GESES) va elaborar l'estudi *El sexisme a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*. L'objectiu d'aquest estudi va ser diagnosticar la desigualtat entre les dones i els homes en els tres estaments: alumnat, professorat i personal d'administració i serveis. L'abast de l'estudi foren les universitats Autònoma de Barcelona, de Barcelona, de Girona, de Lleida, Pompeu Fabra, Politècnica de Catalunya, i Rovira i Virgili, a partir de les dades disponibles de les plantilles de les set universitats públiques catalanes.

32. Entre d'altres, i a títol d'exemple, es pot esmentar el I Congreso Internacional sobre Sesgo de Género y Desigualdades en la Evaluación de la Calidad Académica, organitzat entre el 13 i el 15 de desembre de 2007 per l'Observatori d'Igualtat de la UAB.

A Catalunya no s'ha disposat d'un informe nacional pròpiament, però sí que es va treballar per consolidar un sistema d'indicadors que permetessin posar xifres a la realitat de les dones en el sistema de ciència català. Aquest sistema,³³ presentat l'any 2016, està disponible a la web del Departament de Recerca i Universitats i va ser fruit del treball de la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. Queda pendent la sistematització d'aquests indicadors i la seva plasmació en una publicació o informe sobre el conjunt del sistema català que mostri, de manera agrupada i exhaustiva, la realitat de la desigualtat entre homes i dones en la ciència. Potser la manca de voluntat política, la manca de lideratge o el retard a aprovar una llei d'igualtat específica per a Catalunya podrien explicar que a hores d'ara encara no s'hagi abordat aquesta necessitat.

En aquestes tres dècades d'estudis sobre la participació femenina en la ciència s'han posat en evidència tres descobriments:³⁴ inicialment, el gran descobriment van ser les baixíssimes xifres de dones que participaven com a docents i investigadores, xifres que es justificaven sobre la base de l'elecció que les dones feien dels camps d'estudis i de les seves preferències laborals. La dècada següent va estar marcada pel reconeixement de biaixos estructurals i institucionals que limitaven el desenvolupament professional de les dones en aquest àmbit. Posteriorment, els estudis es van dirigir a analitzar tots aquells valors, normes i estàndards aparentment neutres que imperen en el camp científic però que configuren un sistema esbiaixat de producció de coneixement.

Tots els estudis sobre la participació de les dones a la universitat i a les institucions científiques coincideixen en l'existència de diferències substantives respecte dels col·legues masculins. Aquestes diferències es constaten tant en la distribució per categories professionals com en l'accés a càrrecs de gestió, dues dimensions que podrien tenir relació amb altres de l'activitat científica, com la direcció de grups i projectes de recerca així com la direcció de tesis doctorals, en què també es constaten diferències. Diversos estudis com els que ja han estat referenciats, i també l'informe més recent de la Xarxa Vives,³⁵ que recull dades de les universitats de parla catalana, coincideixen a apuntar

33. Es pot consultar a https://recercaiuniversitats.gencat.cat/ca/o3_ambits_dactuacio/ciencia_i_sociedad/dones_i_ciencia/ darrera consulta realitzada el dia 2 de juliol de 2022.

34. Castaño, "La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades".

35. Pastor, i Pérez-Quintana. "El biaix de gènere".

que les dones no afronten barreres formals per a accedir a llocs de personal docent i investigador, és a dir, per a incorporar-se com a PDI en algunes de les categories existents avui. Les dades mostren que en les categories inicials d'entrada a la universitat com a espai professional pràcticament no hi ha diferències³⁶ entre homes i dones, tanmateix sí que existeixen diferències importants en la promoció a categories superiors, constatant, així, l'existència d'un sostre de vidre a les universitats i centres de recerca. Un altre element que caracteritza la realitat de les dones en la ciència es l'escassetat de dones en diversos camps científics. *She Figures* (2018) quantifica aquesta segregació i assenyala l'existència d'un sostre de vidre, barrera invisible però real que dificulta a les dones arribar als llocs o nivells més alts.

Aquestes evidències han marcat les línies d'acció política per a impulsar les transformacions estructurals que faran possible la igualtat.³⁷ Fer visibles les desigualtats de gènere en la ciència, doncs, ha estat un element important per a aconseguir que un problema social es convertís en problema polític.

3.2. Segona fase: desenvolupament institucional. El despertar de les polítiques d'igualtat en la ciència catalana

La segona fase de les polítiques d'igualtat en la ciència, que es pot situar a partir del 2005, correspon a totes aquelles iniciatives que va posar en marxa el Govern català per tal de donar solució al problema que s'havia posat sobre la taula: l'existència de desigualtats entre dones i homes en el sistema de ciència i tecnologia. Seguint l'anàlisi de la crítica feminista a la ciència,³⁸ es poden identificar tres elements com a origen de les desigualtats de gènere. En primer lloc, s'ha constatat que les institucions que produeixen ciència tenen una llarga tradició d'exclusió de les dones; en segon lloc, s'ha evidenciat que la ciència ha marginat o exclòs les dones de la recerca,³⁹ i, en tercer lloc, s'ha mostrat que l'autoritat científica ha servit per a naturalitzar i reforçar les relacions de poder entre homes i dones, relacions que reproduïxen les desigualtats de gènere en la ciència. Tot i els debats generats per les recerques

36. Picardi, "The glass door", 5 (anàlisi exhaustiva).

37. Alonso et al., "Is Gender Mainstreaming Helping Women Scientists?"

38. Harding, *Ciència y feminismo*.

39. Per a una anàlisi exhaustiva, vegeu García Dauder, i Pérez Sedeño, *Las 'mentiras' científicas*.

feministes, no s'havia aconseguit generar un impacte que afavorís canvis substancials en els terrenys acadèmic i científic.⁴⁰ En aquesta segona etapa del desenvolupament de les polítiques d'igualtat en la ciència es comencen a construir noves estructures amb l'encàrrec de fer possible la transformació que reclama el conjunt de les recerques feministes.

El primer element del desenvolupament institucional de les polítiques d'igualtat en la ciència va ser la constitució d'una comissió específica per a impulsar-les, la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. La comissió, creada el 2005 per impuls conjunt de l'ICD i del Departament d'Universitats i Recerca,⁴¹ va estar integrada inicialment per un representant de cadascuna de les universitats catalanes, incloses tant les públiques com les privades, i per set persones designades pel titular del Departament d'Universitats i Recerca del Govern de la Generalitat de Catalunya. Aquesta comissió, que l'any 2018 va modificar el seu nom pel de Comissió Dones i Ciència,⁴² va representar un element important per a impulsar les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la investigació i també per a activar les iniciatives relacionades amb el compliment del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones que va aprovar el Govern de la Generalitat el 2005, així com del Pla de recerca i innovació (2005-2008). Entre les funcions de la Comissió, destaquen les d'assessorar les universitats integrants del sistema universitari català sobre el tema de la igualtat entre homes i dones, assegurar que les perspectives d'acció i promoció de les dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca estiguin al mateix nivell que les dels homes, i vetllar per la participació de les dones en les comissions d'avaluació en unes condicions d'igualtat, entre d'altres.

Sota aquest mandat, i amb les funcions que la Comissió té assignades, s'ha fet un recorregut important des de la seva creació. Destaca l'impuls per coordinar les directrius, seguiment i acompanyament en el procés d'implantació i avaluació dels plans d'igualtat que, ara com ara, totes les universitats

40. Zapata, "Género en la ciencia".

41. Resolució UNI/3336/2005, de 14 de novembre, per la qual es crea la Comissió de Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya.

42. Resolució EMC/1894/2018, de 31 de juliol, de modificació de la Resolució UNI/3336/2005, de 14 de novembre, per la qual es crea la Comissió de Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya.

catalanes tenen actius. La dècada entre el 2005 i el 2015 van ser els anys en què les diferents universitats catalanes anirien creant una estructura pròpia per a impulsar les polítiques d'igualtat: les unitats o observatoris d'igualtat i diferents comissions o grups interns per a anar implementant els esmentats plans d'igualtat. Aquesta estructura, obligatòria a partir del mandat de la Llei 3/2007 i de la modificació de la Llei orgànica d'universitats,⁴³ aprovada al març de 2007, serien elements centrals en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat en la ciència.

El lideratge de l'ICD en aquell període, juntament amb el consens polític —en relació amb la voluntat de fer transversals les polítiques de dones— dels partits del Govern tripartit, expliquen l'aparició d'altres estructures que aniran conformant un escenari amb nous actors polítics.⁴⁴ Els nous actors polítics amb capacitat d'acció en l'àmbit de la ciència pel que fa a la igualtat entre homes i dones seran tres principalment, tres actors o estructures amb protagonisme i desenvolupament diferents.

El primer nou actor va ser l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG), dedicat a la recerca científica, l'organització d'ensenyaments especialitzats i de tercer cicle, i l'intercanvi de tots els serveis a entitats públiques i privades relacionats amb els estudis de dones i gènere. L'aparició d'aquest institut representa un pas en la línia d'articular una resposta institucional a les necessitats acadèmiques dels estudis de dones i, per tant, també un impuls de les polítiques d'igualtat en la ciència. L'IIEDG es crea formalment l'any 2008 després d'un treball polític intens iniciat l'any 2005⁴⁵ i continuat

43. La modificació de la Llei orgànica d'universitats, aprovada al març de 2007 (BOE número 89, de 13 d'abril de 2007), introdueix en tot l'articulat una sensibilitat sobre la igualtat entre dones i homes que la Llei orgànica del 2001 no tenia. La nova llei explicita que la igualtat de tracte de dones i homes, i la igualtat de oportunitats, són un valor que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar també a la societat que les envolta. En concret, la disposició addicional dotzena de la LOM-LOU estableix que les universitats comptaran, entre les seves estructures d'organització, amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre homes i dones.

44. Pastor, i Pontón. "Las políticas de mujeres y de igualdad por razón de género en Cataluña entre 2003 y 2010".

45. El 15 de setembre de 2005 els rectors de set universitats catalanes (UAB, UB, URV, UdG, UdL, UPC i UVIC) van signar el preacord de creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere. El 2 de juliol de 2007 (dos anys més tard), en un acte institucional que va representar un gran impuls polític, es va signar el conveni de col·laboració entre el

durant tres anys fins a l'aprovació de l'Ordre IUE/217/2008 de creació de l'IIEDG com a institut de recerca de caràcter interuniversitari de la UB, UAB, UPC, UdG, UdL, URV, UVIC, signada el 23 d'abril⁴⁶ pel conseller d'Innovació, Universitats i Empresa. Aquest institut ha estat una peça fonamental en el desenvolupament dels estudis de dones i de gènere, que es va materialitzar en la creació d'un màster i un doctorat interuniversitaris, entre altres iniciatives.

En paral·lel amb la constitució d'aquest institut, dues altres estructures van ser creades: la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, i l'Observatori d'Igualtat de Gènere (OIG). Aquestes peces institucionals han tingut molt menys protagonisme en relació amb l'impuls de les polítiques d'igualtat en la ciència, especialment l'OIG, tot i que tenia mandat per a fer els estudis i informes necessaris. La primera de les estructures va ser creada al setembre de 2007. El Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya va aprovar la creació de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats a la Feina, que dependria del Departament de Treball i que va ser la primera que es creà a Espanya. La nova estructura comptaria amb dues subdireccions generals: una centrada en els programes d'igualtat en la feina entre dones i homes, i una altra que impulsaria les polítiques laborals per a la diversitat, encarregada de millorar l'ocupació i les condicions de treball de col·lectius com joves, immigrants, discapacitats o persones en risc d'exclusió sociolaboral. Aquesta direcció general va tenir un paper molt actiu en la seva primera fase, que es va concretar en diverses iniciatives com ara l'impuls a la contractació de la figura de l'agent d'igualtat. Aquesta figura va ser incorporada per algunes empreses i també per algunes universitats, i va contribuir a consolidar les estructures per a aplicar polítiques d'igualtat.

L'altra estructura creada (OIG), nova peça del procés d'institucionalització de les polítiques d'igualtat, ve definida en l'article 58 la llei d'igualtat catalana, on s'estableix que l'OIG estarà adscrit a l'ICD com a òrgan assessor del Govern i garant del compliment d'aquesta llei quant al treball de dades i estadística i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes. Entre les seves funcions hi ha la possibilitat de proposar al Govern estratègies per a corregir situacions de desigualtat de les dones a Catalunya. Aquesta estructura podria haver

Departament d'Innovació, Universitat i Empresa, l'ICD i la Universitat de Barcelona (com a universitat coordinadora del procés de creació de l'IIEDG) per contribuir a la creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere com a institut interuniversitari de recerca.

46. DOGC núm. 5131, de 15 de maig de 2008.

elaborat, en línia amb el que han fet estructures similars a la Unió Europea i a Espanya, estudis o informes específics sobre la realitat de les dones en el sistema de ciència de Catalunya, o haver impulsat iniciatives junt amb altres organismes o estructures de la Generalitat. No ha estat així i tampoc no s'han produït desenvolupaments posteriors en aquest àmbit.

Al llarg d'aquesta segona etapa de desenvolupament institucional de les polítiques d'igualtat en la ciència, és imprescindible esmentar una iniciativa catalana que ha tingut un ressò important en el conjunt de les universitats espanyoles i també en el context de la Unió Europea. Ens referim a l'elaboració, el 2018, del *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*, per AQU Catalunya, a iniciativa de la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), i en col·laboració amb aquesta comissió. Aquest document, que té l'objectiu d'establir pautes i recomanacions per a facilitar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere⁴⁷ en la docència universitària en totes les àrees de coneixement, ha estat una iniciativa pionera que permet impulsar, entre els docents i gestors universitaris, la idea que la perspectiva de gènere és un element fonamental de la qualitat de la formació oferta en el sistema universitari català. Una altra iniciativa institucional amb un impacte elevat entre la comunitat acadèmica ha estat la creació de la col·lecció de guies⁴⁸ per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència universitària. Aquesta iniciativa va ser impulsada en el marc del grup de treball⁴⁹ per les polítiques d'igualtat de la Xarxa Vives

47. Aquesta perspectiva ha de ser aplicada també a la docència universitària incloent els processos de qualitat, tal com estableix l'article 28 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Recordem que la transversalitat de la perspectiva de gènere és un principi d'actuació de tots els poders públics que implica la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en l'anàlisi, planificació, disseny i execució de les polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones i els homes.

48. Les guies ofereixen pautes per a revisar les assignatures des de la perspectiva de gènere, a partir de recomanacions i indicacions en relació amb objectius, continguts, exemples, llenguatge utilitzat i fonts seleccionades, així com mètodes docents i d'avaluació i gestió de l'entorn d'aprenentatge, i els seus resultats.

49. Aquest grup de treball va ser constituït a Alacant el 3 de desembre de 2013 per impulsar les polítiques d'igualtat en les universitats de parla catalana i se suma a l'estructura de programes i grups de treball de què disposa la Xarxa Vives com a institució sense ànim de lucre que representa i coordina l'acció conjunta de vint-i-dues universitats dels territoris de parla catalana. A més a més de la col·lecció de guies, aquest grup ha impulsat diverses iniciatives com a diagnòstics sobre la bretxa de gènere, i informes sobre la realitat de la docència i la

d'Universitats i ha esdevingut pionera en l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES). Cal remarcar especialment que ha rebut el reconeixement de l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE), que l'ha inclòs con un exemple de bones pràctiques a la seva *Guia d'eines per la igualtat de gènere en l'acadèmia i la recerca* (GEAR). A més a més, la Comissió Europea fa referència a la col·lecció de la Xarxa Vives en l'*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, que és el recurs que dona suport a les organitzacions perquè s'ajustin al criteri d'elegibilitat del Pla d'igualtat de gènere (GEP) del programa marc Horizon Europa per a la Recerca i la Innovació 2021-2027.

3.3. Tercera fase: iniciatives legislatives en matèria de dones i ciència

El tercer element clau per al desenvolupament a Catalunya de les polítiques d'igualtat en la ciència són les iniciatives legislatives concretes que han estat plantejades per avançar en la consecució de la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquestes iniciatives, per tant, mostren la receptivitat política per a buscar una solució al conflicte identificat, en aquests cas les discriminacions i desigualtats existents per raó de gènere en l'àmbit de la ciència. En aquest apartat es mostren les iniciatives legislatives que han abordat la realitat de les dones en la ciència.

Catalunya disposa de tres grans normes legislatives⁵⁰ per a impulsar les polítiques d'igualtat en la ciència: la Llei 1/2003 d'universitats de Catalunya, la modificació de la Llei orgànica d'universitats d'Espanya, aprovada al març de 2007 (BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007), i la Llei d'igualtat de 2015.⁵¹

recerca amb perspectiva de gènere. Vegeu <https://www.vives.org/programes/igualtat-genera/>. Consultat per darrera vegada el dia 30 de setembre de 2022.

50. En aquests moments els treballs d'elaboració de la futura Llei de la ciència catalana estan en marxa, i s'han dut a terme les compareixences en seu parlamentària.

51. Prèviament a aquesta llei, es va aprovar la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei inclou un article (núm. 13) dedicat a les universitats, on s'estableix que han de promoure "mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari".

En l'article 4.h de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya s'assenyala, com a objectiu del sistema universitari català, impulsar la millora de la docència i l'aprenentatge al llarg de la vida, per millorar la cohesió social, la igualtat d'oportunitats i la qualitat de vida. La disposició addicional vuitena, sobre la perspectiva de gènere, ja recalca que "les universitats han de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris".

La modificació de la Llei orgànica d'universitats, aprovada al març de 2007 (BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007), va introduir en tot l'articulat una sensibilitat sobre la igualtat entre dones i homes que la Llei orgànica d'universitats⁵² de 2001 no tenia (BOE núm. 307, de 24 de desembre de 2001). La nova llei va explicitar que la igualtat de tracte de dones i homes i la igualtat d'oportunitats són un valor que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar també a la societat que les envolta.⁵³ En concret, la disposició addicional dotzena de la LOM-LOU estableix que "les universitats comptaran entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre homes i dones". Aquesta disposició, juntament amb l'exigència de disposar de plans d'igualtat (tal com s'ha exposat en el segon apartat), va ser un element clau en la forma que adquiririen les polítiques d'igualtat a partir d'aquell moment, polítiques que van deixant enrere la dinàmica reivindicativa pròpia dels grups d'expertes que fins en aquell moment havien fet sentir la seva veu en defensa de la igualtat. A poc a poc, es van construir estructures que impulsarien la institucionalització d'aquestes polítiques i que implicarien un treball intern de transformació organitzativa de les universitats i centres de recerca amb velocitats i formulacions diferents.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, dedica l'article 28, organitzat en 3 apartats, a universitats i recerca. El primer apartat

52. BOE núm. 307, de 24 de desembre de 2001.

53. A Espanya, l'ordenament jurídic actual recull també aquest objectiu i fixa les mesures que han de ser aplicades per a aconseguir-ho, alhora que estableix l'obligatorietat d'incorporar els estudis de gènere transversalment als graus i, de manera específica, els postgraus universitaris sobre la matèria. Destaquen, en aquest sentit, els articles 23 a 25 de la LO 3/2007, i la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació (BOE núm. 105, de 2 de juny de 2011), fonamentalment la disposició addicional tretzena.

està dedicat a l'educació en valors i concreta la forma que ha de prendre. Els altres dos recullen les funcions concretes que la Llei atorga a universitats, centres de recerca i institucions, en matèria d'igualtat. En concret, l'article 28.1 exigeix a les universitats “la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau”. Aquest mateix article indica que “la presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.” D'altra banda, l'article 28.2 subratlla que les universitats “han de garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cada una de les disciplines acadèmiques”, i l'article 28.3 exigeix a les universitats “la creació de mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria”.

D'aquesta llei caldria destacar que, en matèria d'impuls i regulació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit científicotecnològic, es preveu un detall important de funcions i tasques a desenvolupar per les universitats (o les seves estructures específiques, és a dir, les unitats d'igualtat), pels centres d'estudis superiors i pels centres i institucions de recerca catalans. Tanmateix, aquesta norma no preveu la creació d'estructures noves i tampoc mecanismes de coordinació per a impulsar de manera clara la igualtat efectiva de dones i homes en el sistema de ciència i tecnologia.

Una revisió dels documents més rellevants per a la definició de la política científica a Catalunya mostra que en molt pocs moments s'ha tingut present la perspectiva de gènere com un element a desenvolupar. En els documents aprovats entre el 2005 i el 2010 sí que es constata alguna referència, tot i que de manera mínima, a aquesta qüestió. En concret, en el *Pla de recerca i innovació 2005-2008*⁵⁴ (PRI) la paraula *gènere* només apareix una vegada per referir-se als ajuts a projectes de recerca en àmbits de ciència i societat (ajuts destinats a la recerca en àmbits de gènere, joventut i territori, entre d'altres)

54. Aquest document, elaborat pel Consell Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica (CIRIT), estava plantejat com a instrument polític que havia de permetre bastir un sistema capaç de donar impuls a les iniciatives capdavanteres i situar Catalunya a l'avantguarda científica i tecnològica d'Europa.

com un dels instruments del programa de suport a la recerca destinat a la millora de la qualitat i la competitivitat del sistema de recerca i innovació de Catalunya mitjançant el suport a investigadors i investigadores, a grups de recerca i la creació de xarxes de col·laboració entre els diferents actors institucionals del sistema de recerca i innovació.

La paraula *dones* apareix nou vegades i ho fa en relació amb el programa de personal de recerca. Cal apuntar que el PRI identifica de manera explícita el foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com una acció prioritària del programa de personal de recerca. En concret, aquest programa preveu la creació d'una comissió per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la ciència, comissió que ha d'assegurar que les perspectives d'acció i promoció de les dones estiguin al mateix nivell que les dels homes, així com garantir la seva participació en les comissions d'avaluació en unes condicions d'igualtat. No hi ha constància de la creació d'aquesta comissió.

Els documents definidors de la política científica a Catalunya posteriorment al 2010, com ara el *Pla de recerca de la Generalitat de Catalunya* per als anys 2010-2013, *Estratègia Catalunya 2020* i *Estratègia de recerca i innovació per a l'especialització intel·ligent de Catalunya (RIS3CAT) 2015-2020*, mostren com va anar desapareixent la tímida incorporació prèvia de la perspectiva de gènere. En aquests tres darrers documents els termes *gènere*, *perspectiva de gènere*, *transversalització de gènere* i *dones* no apareixen cap vegada. Es pot apuntar així que la política científica va ser elaborada d'esquena als compromisos polítics en matèria d'igualtat entre homes i dones tot i que l'anàlisi de necessitats de l'economia catalana identificava com a prioritaris els àmbits d'actuació següents: ocupació i formació, cohesió social, innovació i coneixement, internacionalització, dinamisme empresarial i economia verda. Els estudis de dones i amb perspectiva de gènere en tots aquests àmbits contribuirien a formular les polítiques per a evitar possibles biaixos de gènere en línia amb totes les aportacions recollides des de fa anys pel projecte Gendered Innovations.⁵⁵

En concret, el document *RIS3CAT 2015-2020* no presenta ni una sola vegada una referència a l'abordatge de la realitat de les dones ni fa cap referència a tenir en compte la perspectiva de gènere per a assegurar que les polítiques científiques definides no generin biaixos per raó de gènere. Sí que fa refe-

55. Vegeu <https://genderedinnovations.stanford.edu/> [Consulta: 5 juliol 2022].

rència a termes com *cocreació* i *codiseny*, així com a diferents elements de la societat civil, el teixit productiu i la seva necessitat de modernització, entre d'altres, però en cap moment no s'hi reflexiona sobre com es podria abordar la igualtat entre homes i dones des de *RIS3CAT*. I això succeeix al mateix temps que Catalunya estava alineada políticament amb els mandats europeus en matèria de recerca, com ara el programa Horizon 2020 o molts altres que sí que recullen la necessitat de tenir present aquesta perspectiva.

4. Fites assolides i reptes pendents

Arran de tot el que ha estat exposat, es pot apuntar que Catalunya es caracteritza per haver creat un model propi de regulació i institucionalització de les polítiques d'igualtat en la ciència. Aquest model es caracteritza per una limitada regulació jurídica pròpia (amb l'aprovació d'un marc jurídic escàs) i també per una institucionalització moderada, al mateix temps que aconsegueix avenços importants en alguns aspectes de la igualtat entre homes i dones en l'àmbit de la ciència i les universitats. Tal com s'ha exposat, Catalunya només ha aprovat una llei específica en matèria d'igualtat entre dones i homes, la Llei 17/2015 de 21 de juliol. En paraules del Síndic de Greuges (2016), aquesta llei no presenta grans novetats i és complementària de la llei estatal (Llei d'igualtat 3/2007). En aquest moment l'anomenada Llei de la ciència està en procés d'elaboració i en tràmit de compareixences parlamentàries. Fora necessari que aquesta futura llei recollís totes les necessitats del Govern català per a impulsar de manera decidida les polítiques d'igualtat en la ciència.

El procés d'institucionalització desenvolupat sí que ha donat altres fruits importants, ja que Catalunya compta, des de fa més de quinze anys, amb una comissió específica per a impulsar les polítiques d'igualtat en la ciència (Comissió Dones i Ciència) i, des de fa més d'una dècada,⁵⁶ amb unitats d'igualtat i plans d'igualtat en totes les universitats catalanes i tots els centres de recerca. A més a més, Catalunya compta amb una extensa xarxa d'investigadores expertes en matèria de dones i gènere, que es va consolidar al voltant de l'IIEDG i que s'ha anat ampliant a mesura que més grups han començat a

56. Dades extretes de la Comissió Dones i Ciència i disponibles a la web <https://recercaiuniversitats.gencat.cat/ca/detalls/article/Unitats-digualtat-a-les-universitats-catalanes> [Consulta: 5 juliol 2022].

investigar aquests temes. L'entramat de Comissió Interuniversitària, unitats i plans d'igualtat d'universitats i centres de recerca, i grups de recerca especialitzats en estudis de dones i gènere, ha fet possible l'impuls d'iniciatives d'acció política en col·laboració amb altres estructures de govern, per exemple, l'Agència de Qualitat Universitària, que han permès disposar d'eines importants. Aquestes eines, com el *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*, permeten impulsar la transversalitat de les polítiques d'igualtat i fer avenços concrets en alguns àmbits, per exemple, la docència universitària.

¿Hi ha relació entre aquesta estructura institucional i la realitat de les dones a les universitats i als centres de recerca a Catalunya? ¿Podem considerar que una acció política més decidida podria haver fet modificar les dades de desigualtat entre homes i dones?

Perquè es consolidin les polítiques d'igualtat en la ciència és important la institucionalització esmentada, però aquest procés ha de posar també la prioritat en la millora efectiva de la realitat de les dones i no només en el mer compliment de les lleis. Entenem que l'efectivitat de les polítiques d'igualtat a la universitat passa per incorporar, en el treball diari de les estructures dedicades a les polítiques d'igualtat en la ciència (universitats, centres de recerca o altres estructures de govern), elements clau per a aconseguir una transformació de l'acadèmia i el funcionament de les institucions científiques en una direcció que superi les desigualtats basades en el gènere. Alguns d'aquests elements són els que s'exposen a continuació.

En primer lloc, caldria insistir en la necessitat de disposar d'un sistema propi de recollida i sistematització de la realitat de les dones en el sistema de ciència i tecnologia del nostre país. Aquesta necessitat ha estat una reivindicació pròpia de les unitats d'igualtat de les universitats que han treballat per disposar d'un sistema d'indicadors específics desagregats per sexe que facin possible mesurar la desigualtat. Tanmateix, ha estat una petició no recollida per les institucions competents, de manera que a hores d'ara Catalunya continua sense disposar d'un informe propi de les universitats i centres de recerca catalans i del conjunt del sistema de ciència i tecnologia.

En segon lloc, cal apuntar que Catalunya no disposa d'una avaluació del conjunt del sistema per a conèixer l'impacte que les diferents mesures impulsades han tingut en la realitat de les dones docents i investigadores, si bé cada unitat

d'igualtat ha avaluat els diferents plans d'igualtat implementats —en concret, ho han fet més del 80% de les universitats i centres de recerca. Aquesta política està clarament pendent de desenvolupar.

En tercer lloc, caldria impulsar una legislació pròpia que recollís l'especificitat del sistema científicotecnològic català, i ordenés i regulés l'abordatge pendent en matèria d'igualtat per tal de garantir la perspectiva de gènere necessària en totes les funcions i dimensions del sistema català. La futura Llei de la ciència catalana podria ser un bon instrument.

En quart lloc, entenem que cal superar la dualitat de la formalitat del discurs políticament correcte i el compromís institucional real. Com s'ha apuntat al llarg del text, a Catalunya s'ha consolidat un compromís amb la transversalitat de la perspectiva de gènere que a vegades no ha traspassat a l'acció política concreta. Entre altres evidències de la manca de correspondència entre el discurs i l'acció, es pot apuntar la manca de recursos econòmics i de personal destinats a les unitats d'igualtat de les universitats i centres de recerca, especialment entre les universitats privades però també de manera significativa entre les universitats públiques. Aquesta és una qüestió evidenciada per diversos estudis⁵⁷ que ha estat plantejada també en diversos fòrums de treball, com ara les reunions de la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria.⁵⁸

Fer realitat el procés de transversalitat de les polítiques d'igualtat té per davant reptes a superar que tenen a veure també amb les dinàmiques de la política científica.⁵⁹ Al nostre entendre, els reptes més rellevants serien, en primer lloc, aconseguir fer realitat un treball coordinat entre les estructures en matèria de política científica específiques de la Generalitat i les estructures responsables de polítiques d'igualtat. Aquesta mancança no és sinó una falta d'aplicació del principi fonamental de la transversalització de gènere. Tot i els consensos polítics assolits, i tot i el temps transcorregut des que l'any 1995 s'establí aquesta estratègia de transversalització de gènere com la prioritària per a fer efectiva la igualtat entre dones i homes, molts governs no han estat

57. Acosta, "Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española"; García, *Unidades de igualdad*.

58. <https://www.uv.es/ruigeu/es/encuentros/encuentros-anteriores.html> [Consulta: 30 setembre 2022].

59. EIGE, *Integrating gender equality into academia and research organizations*.

capaços de portar-ho a la pràctica. La manca de formació especialitzada de les persones responsables d'implementar la transversalitat explica una part important d'aquesta realitat. Des del 2018, a Catalunya s'han pres iniciatives per a millorar aquest aspecte, entre les quals destaca la creació del Postgrau Interuniversitari de Polítiques d'Igualtat de Gènere a la Gestió Pública, impulsat per l'ICD i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, en col·laboració amb l'IIEDG i dirigit a formar el personal de l'Administració pública de Catalunya. L'objectiu principal d'aquest postgrau⁶⁰ és aportar els coneixements, competències i habilitats necessaris per a fer efectiva una gestió pública amb perspectiva de gènere, mitjançant un procés d'aprenentatge que permet que tot el personal empleat públic de Catalunya, independentment de la seva àrea de treball, pugui aplicar la transversalització de gènere a tota la gestió pública.

Fer realitat aquesta transversalitat de la perspectiva de gènere té per davant un segon repte: la mentalitat androcèntrica que encara predomina en la comunitat acadèmica.⁶¹ Els prejudicis sexistes i el masclisme encara són presents i condicionen el desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere i la seva aplicació.⁶² Segons les evidències de diferents estudis, per a evitar les discriminacions per raó de gènere, calen canvis que passen fonamentalment per modificar la manera de funcionar de la universitat,⁶³ canvis que seran articulats difícilment per un pla d'igualtat. Un estudi aprofundit de la dimensió i característiques d'aquesta mentalitat androcèntrica ens pot donar pistes que orientin les universitats, els centres de recerca i tot el conjunt d'institucions que conformen el sistema de ciència i tecnologia de Catalunya cap a unes polítiques d'igualtat profundes i transformadores més enllà de la formalitat.

60. Amb aquest postgrau, que ja es troba en la cinquena edició, es dona compliment al requeriment de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, que recull l'obligació dels poders públics d'incorporar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere en totes les seves actuacions, en tots els nivells i en totes les etapes.

61. Savigny, "Women, know your limits: cultural sexism in acadèmia"; Moss-Racusin et al., "Science faculty's subtle gender biases favor male students".

62. Verge, "Gender Equality Policy and Universities".

63. Verge et al., "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum".

Bibliografia

- Acosta, Ana. Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española: un estudio de estructuras y planes. Tesis doctoral. Universitat Rovira i Virgili, 2017. <http://hdl.handle.net/10803/460821>.
- Alonso, Alba, Isabel Diz, i Marta Lois. "Is Gender Mainstreaming Helping Women Scientists? Evidences from Research Policies in Spain". *Investigaciones Feministas* 7, n. 2 (2016): 273–91. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.52963>.
- Castaño, Cecilia. "La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades". *Investigaciones Feministas* 7, n. 2 (2016): 225–245. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.54566>.
- Consejo de Europa. *Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'*. Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-S-MS). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- Delgado, Leticia. "La promoción de la igualdad de género en la ciencia española". *Investigaciones Feministas* 5 (2014): 232-258. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47761.
- European Commission. *ERA Progress Report 2018*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, Directorate-General for Research and Innovation, 2019.
- . *Horizon 2020 – Work Programme 2018-2020, Science with and for Society*. European Commission Decision C, 2018. http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-swfs_en.pdf.
- . *Informe ETAN. Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brusel·les: Comisión Europea, 2001.
- . *She Figures 2018: Women and Science, Statistics and Indicators*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2019.
- . *She figures: gender equality in Research and Innovation in the European Union: doctoral graduates*. Publications Office, 2019. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/280832>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Integrating gender equality into academia and research organizations. Analytical paper*. European Union, 2016. DOI: 10.2839/381194.
- Gallardo, Marta. "¿Influye la maternidad en la carrera profesional de las mujeres? Percepciones de madres trabajadoras en la academia". *Educación XXI* 24, n. 1 (2021): 405-427. <https://doi.org/10.5944/educxxi.26714>.
- García Dauder, S., i Eulalia Pérez Sedeño. *Las 'mentiras' científicas sobre las mujeres*. Madrid: Los libros de la Catarata, 2017.
- García de Cortázar y Nebreda, M.^a Luisa, Fátima Arranz, Consuelo del Val Cid, Yolanda Agudo, Antonio Viedma, Cristina Justo, i Pilar Pardo. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.
- García Sainz, Cristina, ed. *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*. Madrid: Ediciones Universidad Autónoma de Madrid, 2017.

- Guil, Ana. “Techos universitarios de cristal blindado”. *Investigaciones Feministas* 7, n. 2 (2016): 25-39. [dx.doi.org/10.5209/INFE.53964](https://doi.org/10.5209/INFE.53964).
- Harding, Sandra G. *Ciencia y feminismo*. Madrid: Ediciones Morata, 1996.
- Harding, Sandra, i Elizabeth McGregor. “El lugar de las mujeres en la ciencia y la tecnología”. A *Informe mundial sobre la ciencia*, 311-363. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO, 1996.
- Institut d’Estudis Autònoms. *Comentaris sobre l’Estatut d’autonomia de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 1998.
- Kingdon, John W. *Agenda, Alternatives and Public Policies*. Boston: Little Brown, 1984.
- Lombardo, Emanuela. “La europeización de la política española de igualdad de género”. *Revista Española de Ciencia Política* 9 (2003): 65-82.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, i Jo Handelsman. “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109, n. 41 (2012): 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.
- Pastor, Inma, i Ana Acosta. “La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos”. *Investigaciones Feministas* 7, n. 2 (2016): 247-271. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.52966>.
- Pastor, Inma, i Anna Pérez-Quintana, coord. *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Col·lecció Política Universitària, 5. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d’Universitats, 2019.
- Pastor, Inma, i Paloma Pontón. “Las políticas de mujeres y de igualdad por razón de género en Cataluña entre 2003 y 2010. Una apuesta por la transversalidad”. *Revista Sistema* 237 (2015): 49-68.
- Pérez Sedeño, Eulalia. “¿El poder de una ilusión? Ciencia, Género y Feminismo”. A M. T. López de la Vieja, ed., *Feminismo: del pasado al presente*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2000.
- Pérez Sedeño, Eulalia et al. *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (REF: S2/EA2003-0031), 2003.
- Picardi, Ilenia. “The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment”. *Social Sciences* 8, n. 5 (2019). <https://doi.org/10.3390/socsci8050160>.
- Puy, Ana, coord. *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018.
- Rees, Teresa. “Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the ‘ETAN Report’”. *Gender and Education* 13, n. 3 (2001): 243-260. <http://dx.doi.org/10.1080/09540250120063544>.
- Ross, Patricia A., i Mary L. Gattab. “Gender (in)equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality”. *Research in Social Stratification and Mobility* 27 (2009): 177-200. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2009.04.005>.

- Sánchez de Madariaga, Inés, coord. *Científicas en Cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011.
- . *Científicas en Cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación, 2014.
- Sánchez de Madariaga, Inés, Sara de la Rica, i Juan José Dolado. *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011.
- Savigny, Heather. "Women, know your limits: cultural sexism in academia". *Gender and Education* 26, n. 7 (2014): 794-809. DOI: 10.1080/09540253.2014.970977.
- Síndic de Greuges de Catalunya. *El Síndic de Greuges davant els reptes de la llei d'igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Síndic de Greuges, 2016.
- Unidad de Mujeres y Ciencia. *Académicas en Cifras*. Madrid: Secretaría General Técnica, Centro de Publicaciones, Ministerio de Educación y Ciencia, 2007.
- Verge, Tània. "Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum". *Journal of Women, Politics & Policy* 42, n. 3 (2021): 191-206. DOI: 10.1080/1554477X.2021.1904763.
- Verge, Tània, i Teresa Cabruja. *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Castelló: Xarxa Vives d'Universitats, 2017.
- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fons, i María José González. "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum". *European Journal of Women's Studies* 25, n. 1 (2018): 86-101.
- Tildesley, Rebecca, Emanuela Lombardo, i Tània Verge. "Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities". *Politics & Gender* (2021): 1-32.
- Wenneras, Christine, i Agnes Wold. "Nepotism and sexism in peer review". *Nature* 387 (1997): 341-343.
- Zapata Galindo, Martha. "Género en la ciencia: el impacto de las políticas de igualdad en las instituciones y las prácticas científicas: el caso de Alemania". *Desafios da Interseccionalidade em Gênero, Ciência e Tecnologia. Cadernos Pagu* 47 (2016). <https://www.scielo.br/j/cpa/a/H4rR9FyhWzL8t5nxGb3sLzr/?lang=es>.
- Zinovyeva, Natalia, i Manuel Bagues. "Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment". *IZA Discussion Paper* 5537 (2011). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1618256.