

“COMPROMÍS PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES” DEL GRUP DE RECERCA CONSOLIDAT JOVIS.com

INTRODUCCIÓ

L'esclatxa de gènere, sovint involuntària i implícita, existeix a l'àmbit de la ciència a diferents nivells (participació, accés, drets, remuneració...). (European Commission, 2011).

Aquesta proposta parteix de la preocupació del grup de recerca JOVIS.com per incorporar i fer efectiva la perspectiva de gènere en la investigació i transferència de coneixement. Considerem que l'adopció d'aquesta aproximació a la investigació des de l'anàlisi de les diferències o la “investigació sensible al gènere” és la manera de fer front a aquestes desigualtats.

En el context europeu de la recerca, la promoció de la igualtat és un dels 6 pilars de l'European Research Council (ERC) i un principi fonamental de l'European Research Area (ERA). Tots els programes europeus de suport a la recerca pretenen canviar la cultura organitzativa dels centres de recerca per aconseguir una participació efectiva de les dones en la producció del coneixement i corregir la visió androcèntrica de la producció científica, la innovació i la transferència, promovent que la recerca tingui en compte les realitats i les necessitats tant dels homes com de les dones i que s'abordi el dèficit de coneixement sobre les dones, les orientacions sexuals i identitats de gènere no normatives i les relacions de gènere. En el context més proper, aquesta proposta s'emmarca a l'eix 2 del II Pla d'Igualtat Isabel de Villena de la UPF (2018-2022) que advoca per “una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere”. En concret, l'objectiu 2.9 “promoure la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca i transferència dels grups de recerca”.

Per avançar en els reptes socials des de la recerca, és important incorporar la perspectiva de gènere i garantir així assegurar una major aplicabilitat, per tant, més validesa dels resultats i, en definitiva, més qualitat, en els nostres projectes. Només una aposta conscient pot contribuir a combatre el desequilibri existent i la tendència a la reproducció del domini masculí al panorama científic actual. En concret, aquest compromís de JOVIS.com es basa en els tres principis fonamentals que recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

Equitat “la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.” (Llei 17/2015, art. 2.f).

Paritat "En els òrgans col·legiats formats per membres designats per l'Administració, per membres nats o designats en representació d'organismes, entitats o col·lectius representatius de determinats interessos o per membres escollits per llur qualitat personal o professional, la paritat s'exigeix per als membres designats per l'Administració i per als membres designats per cadascun dels organismes, entitats i col·lectius." La paritat s'exigeix en el nombre de dones i homes convidats com ponents, discussants, etc, en activitats formatives, de recerca i altres. (Llei 17/2015, Disposició Transitòria Primera).

Transversalitat: "els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes." (Llei 17/2015, art. 3). La transversalitat de la perspectiva de gènere és fonamental per no caure en l'error, força comú, de relegar les qüestions d'igualtat a espais aïllats o específics (com un seminari sobre igualtat o un apartat o annex sobre perspectiva de gènere). Cal que aquestes qüestions s'assumeixin, interioritzin i reflecteixin les mesures en totes i cadascuna de les accions, formacions, seminaris i publicacions desenvolupades pel grup de recerca.

DECÀLEG PER A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL GRUP DE RECERCA

Aquesta proposta pretén acostar la perspectiva de gènere a tots els àmbits d'acció del grup, de manera que es converteixi en un eix transversal (invisible i intangible, però present) en totes les seves facetes i activitats. Aquesta proposta es tradueix en una sèrie de principis i es concreta al següent Decàleg:

1. **Eradicació de qualsevol tipus de microcomportaments masclistes.** Tolerància zero contra l'assetjament sexual, laboral o per raó de sexe, genero o orientació sexual, com a part d'una cultura que garanteixi entorns laborals igualitaris, diversos i inclusivament allà on es fa ciència.
2. **Direcció i coordinació paritàries i inclusives.** En la mesura que sigui possible, els càrrecs de responsabilitat del grup de recerca han de tendir a ser paritaris. En cas que les convocatòries obliguin a fer constar una única persona responsable, seria desitjable proposar o visibilitzar una persona coordinadora adjunt. Paritat de gènere també als equips de projectes

(representació, remuneració, accés a la formació i beques, avaluació...) per aconseguir una igualtat real d'oportunitats.

3. **Paritat en la participació de ponents en els seminaris i formacions.** Lluny de considerar "cobrir la quota", pensar si hi ha una diferència real de mèrits que portin a excloure, o no tenir en compte, les ponents, o si simplement estem contribuint a la inèrcia de convidar homes per la sobre representació històrica de la qual partim.
4. **Representació paritària i inclusiva de les i els participants i casos d'estudi.** Els treballs que es facin dins del grup han de procurar reflectir exemples i/o casos d'estudi que mantinguin una paritat de gènere, és a dir, que s'inclouguin referències a dones i homes, i tingueu en compte la diversitat d'orientacions sexuals i de gènere, o, si no és possible, que justifiquin el perquè de les absències o les incorporin com a limitacions o com a investigacions futures.
5. **Paritat en la citació en articles acadèmics i altres publicacions.** No es tracta d'eliminar autors sinó, més aviat, de fer l'exercici extra de cercar autores que hagin contribuït també al tema i les aportacions del qual hagin passat més desapercebudes per una qüestió de discriminació històrica. Els documents que no tendeixen a la paritat en la citació exclouen la perspectiva femenina i, per tant, es poden considerar incomplets, o que els seus resultats no tinguin validesa. Es recomana, si el lloc de publicació ho permet, l'ús d'un format de citació que consideri l'ús de noms i cognoms en la producció científica del grup. Tipus: Chicago o APA 6th edition, on es pot incloure el nom de les i els autors. En cas que no sigui possible, es recomana esmentar amb nom i cognom dins del text, almenys la primera vegada que es faci referència a l'autor/a en qüestió.
6. **Perspectiva de gènere, o no sexista, en els plantejaments de seminaris, investigacions i altres activitats.** Qüestionar-se sempre si el problema, la situació o la proposta que es plantegi impacta o afecta de la mateixa manera dones i homes i a les diferents orientacions sexuals i identitats de gènere. Incorporar aquesta perspectiva a totes les dimensions del nostre treball repercutirà de manera positiva en el seu desenvolupament i contribuirà a la transversalitat abans esmentada.
7. **Llenguatge inclusiu i no sexista.** L'ús del llenguatge pot ser motiu de conflicte entre el que es considera economia lingüística i l'acostament a un llenguatge no sexista. Comunicar de manera més inclusiva, mitjançant la substitució d'algunes fórmules de la llengua per altres, es pot modificar progressivament. Es recomana el seguiment dels "[Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris](#)" de la Xarxa Vives d'Universitats. Més recursos en línia sobre llenguatge inclusiu i no sexista en aquesta web de [Mujeres en Red](#).

8. **Anàlisi sensible al sistema sexe/gènere en totes les fases de la investigació i transferència de resultats.** La paritat ha d'estar present en totes les etapes, des de l'elecció del tema i el desenvolupament de les hipòtesis i metodologia fins a la disseminació. A la selecció de dades, cites d'entrevistes, referències de stakeholders, etc, haurem d'incloure persones d'ambdós sexes, excepte si l'objecte de recerca només es refereix a un sexe per raons científicament justificades (per exemple, si estudiem la masculinitat o la maternitat).
9. **Atenció a les característiques biosocials i diversitat dels participants.** Tenir en compte tant les característiques biològiques de dones i homes (sexe) com les seves característiques socials i culturals, així com la diversitat de gènere i l'impacte diferent que els resultats poden tenir en uns i altres, amb la finalitat última de beneficiar per igual a dones i homes i d'aconseguir una investigació realment representativa i inclusiva de la societat en la qual s'inscriu.
10. **Comunicació dels resultats amb perspectiva de gènere.** Com a persones expertes en comunicació, atesa l'adscripció de la majoria de membres del grup a un Departament de Comunicació, no cal oblidar la importància de la comunicació per aconseguir més equitat a la societat. Des d'aquesta posició, és fonamental donar visibilitat als mitjans de comunicació a les causes de les problemàtiques que afecten més dones, i a les persones amb orientacions sexuals i identitats de gènere no normatives, desagregar dades per sexe o contribuir a una representació equitativa de gènere (selecció resultats o exemples, llenguatges, imatges, simbologia...). Més informació en aquesta [guia del Centre d'Estudis de Ciència, Comunicació i Societat \(en castellà\)](#) de la UPF.

La implementació d'aquest compromís serà mitjançant la participació activa de totes les persones que formen part d'aquest grup de recerca i en base als criteris establerts i aprovats pel propi grup que poden ser revisats periòdicament. Per vetllar pel compliment, assessorar o actuar com a enllaç amb la [Comissió d'Igualtat del Departament de Comunicació](#) i amb la [Unitat d'Igualtat de la UPF](#) s'escollirà una persona entre els seus membres que serà renovada cada dos anys.