



CARTA EGERA PER A UNA GOVERNANÇA SENSIBLE AL GÈNERE¹ EN LES INSTITUCIONS D'EDUCACIÓ SUPERIOR I DE RECERCA

PREÀMBUL

Les organitzacions de recerca i les universitats han aconseguit un progrés important a favor de la igualtat de gènere. Alhora se les ha encoratjat a revisar les estructures i els processos de gestió, així com la manera en què són governades i avaluades.ⁱ Aquesta tendència és evident a tot l'espai europeu de recerca i contribueix a redefinir el context de la producció de coneixement a Europa per tal d'establir nous estàndards en termes d'autonomia financera, autogovern, transparència, responsabilitat social i excel·lència acadèmica. Per a la Comissió Europea, garantir la igualtat de gènere tant en el procés com en el contingut de la recerca constitueix un dels sis principis bàsics en què es fonamenten la recerca i la innovació responsables.ⁱⁱ

Hi ha, però, moltes proves que les institucions d'educació superior i de recerca es continuen caracteritzant per desigualtats de gènere fortament arrelades, com ara l'accés minoritari de les dones a càrrecs directius o de presa de decisions, mètodes d'avaluació del rendiment acadèmic amb biaix de gènere, així com estereotips i biaixos de gènere en el disseny dels estàndards de recerca i d'excel·lència acadèmica.ⁱⁱⁱ

Aquesta carta pretén, per tant, sensibilitzar sobre aquestes qüestions i fomentar mesures a través de principis directors que contribueixin a incrementar la igualtat de gènere en la governança de les institucions d'educació superior i de recerca. Paral·lelament a la recerca, les activitats educatives i la circulació del coneixement a la societat («l'impacte social» de la recerca) també estan en joc.

En endavant dins aquest document, entendrem per *governança* els marcs legals, les institucions, les estructures, els processos, els actors i les pràctiques mitjançant les quals es governen i es gestionen les organitzacions de recerca i les universitats. Això inclou la gestió científica, educativa, financera i de recursos humans, així com els mecanismes de presa de decisions. Atès que la recerca està cada cop més regida per les avaluacions, aquestes s'entenen com una part inherent dels mecanismes de governança, i fan referència a tots els instruments destinats a mesurar el rendiment del personal i de les institucions pel que fa al compliment d'objectius i al foment de l'excel·lència.

¹ Traducció de l'"EGERA Charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions" signada pels rectors i rectores de les universitats que formen part del projecte FP7 EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia). Signada per la Rectora de la UAB el 6 d'abril de 2017.

Els principis i les recomanacions exposats en aquesta carta estan pensats per aplicar-se a tots els membres de les comunitats acadèmiques i de recerca en la mesura que estiguin afectats per mecanismes de governança: el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis, i l'alumnat.

EN FIRMAR AQUESTA CARTA EN NOM DE LES NOSTRES INSTITUCIONS:

- Reconeixem que compartim determinats valors i principis com ara la igualtat, la inclusió, la imparcialitat, la transparència i la responsabilitat.
- Reconeixem que les institucions d'educació superior i de recerca han d'afavorir la igualtat en l'accés i la participació equilibrada d'homes i dones en càrrecs directius i de presa de decisions.
- Reconeixem el nostre compromís de ser institucions modèliques en la promoció de la igualtat de gènere.
- Reconeixem que les normatives, els procediments, les estructures i els actors que governen les nostres institucions poden estar afectats per biaixos de gènere legals, culturals i cognitius, implícits o inconscients, que actuen en detriment tant de la posició de les dones com d'una governança efectiva. Aquests biaixos de gènere se solen produir en la intersecció amb altres eixos de desigualtat.
- Reconeixem que la importància atorgada a l'avaluació de les persones i de les organitzacions ha d'implicar parer més atenció a possibles biaixos de gènere, ja que aquests poden repercutir en la gestió de la carrera professional i en l'accés a recursos o finançament.

ENS COMPROMETEM A PROMOURE MESURES COM ARA:

- Integar i incloure l'objectiu de la igualtat de gènere en els nostres documents estratègics i a l'hora d'establir i comunicar les nostres prioritats a llarg termini.
- Abordar les situacions i les necessitats tant dels homes com de les dones a l'hora de dissenyar polítiques internes, amb l'objectiu de donar suport a la igualtat de gènere, la conciliació laboral i el benestar al lloc de treball.
- Abordar la infrarepresentació de les dones en els càrrecs directius o de presa de decisions controlant els processos de nomenament i les mesures que regulen l'accés a càrrecs de presa de decisions. Segons l'àmbit legal, això pot incloure, encara que no exclusivament, adoptar objectius quantitatius a mitjà i llarg termini, o implementar mesures proactives per a aquelles posicions o organismes en què les dones estiguin infrarepresentades.
- Impedir els biaixos de gènere en procediments interns per tal de definir estàndards sensibles al gènere en els processos de selecció, les qualificacions, les valoracions, les avaluacions i la gestió de la carrera professional. Els estàndards que governen les carreres professionals individuals, la promoció professional, la mobilitat geogràfica o el rendiment acadèmic no han d'afavorir cap sexe sinó permetre la diversitat d'experiències i promoure una noció inclusiva de l'excel·lència acadèmica.
- Promoure l'establiment d'indicadors de rendiment per a l'avaluació d'unitats, departaments, equips o projectes de recerca que no afavoreixin cap sexe sinó que reconeguin la diversitat de perfils i experiències.
- Revisar periòdicament que els resultats de l'avaluació docent que fa l'alumnat no estiguin afectats per biaixos de gènere, i valorar el paper atorgat a aquesta avaluació segons els resultats de la revisió.

- Promoure els coneixements sobre gènere en totes les àrees de recerca, així com dedicar-se a transformar les nostres cultures i pràctiques acadèmiques envers més sensibilitat pel que fa al gènere i més transparència.
- Promoure la circulació del coneixement sobre gènere incloent les dimensions de gènere en el contingut dels currículums acadèmics.
- Promoure la incorporació de les mesures adoptades en els marcs normatius interns de les nostres institucions.

Aquesta carta es publicarà conjuntament amb les mesures adoptades per les institucions sotassignades en l'àmbit de la igualtat de gènere i la responsabilitat social.

Bellaterra, 6 d'abril de 2017



Radboud Universiteit Nijmegen



ⁱ Per a una visió de conjunt sobre aquests reptes vegeu: Musselin, C. i Texeira, P. (ed.) *Reforming Higher Education. Public Policy Design and Implementation*, Springer, 2014, i Michael Shattock (ed). *International Trends in University Governance: Autonomy, Self-Government and the Distribution of Authority*, Routledge, 2013.

ⁱⁱ <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society>.

ⁱⁱⁱ *Catalyst Quick Take: Women in Academia*, Nova York: Catalyst, juliol, 9, 2015.