

PRESENTACIÓ IEC

Setembre del 2022

Gender Equality Strategy 2020-2025:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. COM/2020/152 final:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation:

<https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>.

The Gender Action Plan III:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184.

ALLINTERACT és un projecte seleccionat i finançat en el marc del programa H2020 (SwafS-20-2018-2019: Building the SwafS knowledge base <https://allinteract.eu/about/>) i la plataforma participativa [Sappho Platform](https://socialimpactsience.org/gender/): <https://socialimpactsience.org/gender/>: neix amb l'objectiu que tota la ciutadania participi de les evidències científiques en gènere. A més permet consultar quines evidències i quines ocurrencies existeixen en temes de gènere.

Els plans d'igualtat de gènere acceleren l'avenç cap a la igualtat de gènere en la recerca:

<https://socialimpactscience.org/gender/2020/11/10/gender-equality-plans-accelerate-progress-towards-gender-equality-in-research/>

L'anàlisi dels plans d'igualtat de gènere d'Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network) suggereix un impacte positiu de la vinculació d'Horitzó Europa als plans d'igualtat de gènere.

En l'article *Creating a more supportive and inclusive university culture: a mixed-methods interdisciplinary comparative analysis of medical and social sciences at the University of Oxford*, la implementació de plans d'acció Athena SWAN s'associa amb una **major consciència de la igualtat i la diversitat de gènere, esforços per desafiar la discriminació i el biaix, visibilitat de models femenins, el suport institucional a la carrera professional de les dones, l'apreciació de la conciliació de la vida laboral i familiar i les responsabilitats de cura, i noves oportunitats de mentoria i desenvolupament professional per a tot el professorat i personal.**

L'article *Advancing gender equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: an exploratory study of women's perceptions and men's perceptions* dona suport a aquesta afirmació, ja que els homes i les dones que van participar a Athena SWAN **van reconèixer canvis estructurals i culturals** relacionats amb tres aspectes principals com **l'augment del suport a les carreres professionals de les dones, més apreciació de les responsabilitats de cura i també es van percebre més esforços per desafiar la discriminació i el biaix.**

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03080188.2019.1603880>

<https://health-policy-systems.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12961-017-0177-9>

Una de les causes de la falta de dones en la ciència és l'assetjament sexual i la violència a la qual s'enfronten en aquests entorns:

<https://socialimpactscience.org/gender/2022/02/10/one-of-the-main-causes-of-the-lack-of-women-in-science-is-the-sexual-harassment-and-violence-they-face-in-these-environments/>

Moltes dones al llarg de la història **s'han sentit expulsades dels entorns científics**. Sovint es discuteix la manca de presència femenina en camps científics com les STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). No obstant això, **del que no es parla tant és de les causes** de la manca de dones en aquests camps. És una afirmació comuna que aquestes ciències, com moltes altres on hi ha una notable manca de dones, estan masculinitzades. Per contra, **el que moltes evidències científiques assenyalen com una de les causes que afecten la menor presència de dones és que sovint pateixen violència i assetjament en aquests entorns. Prevenir els casos d'assetjament i violència i protegir les víctimes quan es n'hi hagi és un dels principals temes que farà que més dones ocupin aquests llocs i més nenes vulguin ser científiques.**

- LEAPER, C.; STARR, C. R. (2019). «STEM motivation: Experiences with STEM encouragement, STEM-related gender bias Helping and hindering undergraduate women's , and sexual harassment». *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), p. 165-183. <https://doi.org/10.1177/0361684318806302>
- SETTLES, I. H.; CORTINA, L. M.; MALLEY, J.; STEWART, A. J. (2006). «The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable». *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), p. 47-58. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x>
- FLECHA, Ramón (2021). «Second-Order Sexual Harassment: Violence against the Silence Breakers Who Support the Victims». *Violence against Women*, 27(11), p. 1980-1999. <https://doi.org/10.1177/1077801220975495>

Moltes investigacions han analitzat bé l'impacte del «sostre de vidre» (oficialment conegut com a *barrera per a l'avanç d'una professió*, que afecta principalment les dones) en les investigadores i científiques, **i han mostrat les conseqüències negatives en la seva promoció professional**. No obstant això, les evidències científiques mostren com **l'assetjament sexual en l'àmbit acadèmic crea un context hostil per a les investigadores i científiques**: suposa una càrrega per a la seva promoció, que les porta, en casos extrems, a abandonar el que haurien estat carreres científiques excel·lents, o a prendre decisions que també poden tenir un impacte negatiu en les seves carreres (per exemple, canviar de departaments de prestigi i no acceptar càrrecs de poder, entre altres).

- MELGAR, P.; GEIS-CARRERAS, G.; FLECHA, R.; SOLER, M. (2021). «Fear to Retaliation: The Most Frequent Reason for Not Helping Victims of Gender Violence». *Int. Multidiscip. J. Soc. Sci.*, 10, p. 31-50. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
- AMON, M. J. (2017). «Looking through the glass ceiling: A qualitative study of STEM women's career narratives». *Front. Psychol.*, 8, p. 236. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)][[Green Version](#)]
- WINCHESTER, H. P. M.; BROWNING, L. (2015). «Gender equality in academia: A critical reflection». *J. High. Educ. Policy Manag.*, 37, p. 269-281. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]

Adonar-se dels beneficis de l'equitat de gènere

Avançar en l'equitat de gènere en la recerca és **convenient**. **La participació equitativa de tots els gèneres en la recerca és imprescindible per al progrés social i per a legitimar el suport públic a la ciència**. Aprofitar el talent de tots els gèneres també és necessari per a **augmentar la sostenibilitat de la força de treball científica**.

L'evidència suggereix que la diversitat de gènere en els grups s'associa a una major resolució de problemes i a una recerca de més qualitat. Per tant, **una força científica equitativa de gènere pot millorar la qualitat de la ciència**.

Com que les dones persegueixen la col·laboració i la investigació interdisciplinària més sovint que els homes, **l'equitat de gènere també pot millorar el treball en equip a la ciència**. A més, **la recerca en salut liderada per dones investiga més sovint variables relacionades amb el sexe i el gènere que la recerca liderada per homes**.

L'equitat de gènere en el lideratge de la recerca pot, per tant, augmentar el rigor científic i la rellevància de la recerca en salut per a la salut de les dones.

Qui finança pot avançar en l'equitat de gènere en la recerca **mitjançant intervencions polítiques i incentius de finançament**.

Per exemple:

- Els instituts nacionals de salut dels EUA van defensar **la inclusió de dones i grups minoritaris en els assajos clínics** com a beneficiaris de la recerca.
- Els instituts canadencs de recerca en salut van liderar el món en **la integració del sexe i el gènere en la recerca com a variables per a reduir el biaix de sexe i gènere** entre els beneficiaris de la recerca.
- A partir del 2021, la Comissió Europea **exigirà que tots els organismes públics que facin sol·licituds a Horitzó Europa** —el programa europeu insígnia de finançament de la recerca i la innovació de 81 milions d'euros— **tinguin plans d'acció per a la igualtat**.

Tret de l'estudi: <https://www.bmj.com/content/371/bmj.m3975.full?ijkey=puv8BSO/1KmDc&keytype=ref&siteid=bmjournals>

Referències bibliogràfiques:

- FINE, C.; SOJO, V. (2019). «Women's value: beyond the business case for diversity and inclusion». *Lancet*, 393, p. 515-516. Doi: 10.1016/S0140-6736(19)30165-5. Pmid:30739677CrossRefPubMedGoogle Scholar.
- HONG, L; PAGE, S. E. (2004). «Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers». *Proc Natl Acad Sci USA*, 101, p. 16385-16389. Doi:10.1073/pnas.0403723101. Pmid:15534225Abstract/FREE Full TextGoogle Scholar.
- CAMPBELL, L. G.; MEHTANI, S.; DOZIER, M. E.; RINEHART, J. (2013). «Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science». *PLoS One*, 8, e79147. Doi:10.1371/journal.pone.0079147. Pmid:24205372CrossRefPubMedGoogle Scholar.
- SMITH-DOERR, L. (2004). *Women's work: gender equality vs. hierarchy in the life sciences*. Lynne Rienner. Google Scholar.
- RIJNSOEVER, F. J. Van; HESSELS, L. K. (2011). «Factors associated with disciplinary and interdisciplinary research collaboration». *Res Policy*, 40, p. 463-472. Doi:10.1016/j.respol.2010.11.001CrossRefGoogle Scholar.
- NIELSEN, M. W.; ANDERSEN, J. P.; SCHIEBINGER, L.; SCHNEIDER, J. W. (2017). «One and a half million medical papers reveal a link between author gender and attention to gender and sex analysis». *Nat Hum Behav*, 1, p. 791-796. Doi:10.1038/s41562-017-0235-x. Pmid:31024130CrossRefPubMedGoogle Scholar.
- SUGIMOTO, C. R.; AHN, Y-Y.; Smith, E.; Macaluso, B.; Larivière, V. (2019). «Factors affecting sex-related reporting in medical research: a cross-disciplinary bibliometric analysis». *Lancet*, 393, p. 550-559. Doi:10.1016/S0140-6736(18)32995-7. Pmid:30739690CrossRefPubMedGoogle Scholar.
- HEIDARI, S.; BABOR, T. F.; DE CASTRO, P.; TORT, S.; CURNO, M. (2016). «Sex and gender equity in research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use». *Res Integr Peer Rev*, 1, p. 2. Doi:10.1186/s41073-016-0007-6. Pmid:29451543CrossRefPubMedGoogle Scholar.
- KALPAZIDOU SCHMIDT E.; OVSEIKO P. V. (2020). «Link Horizon Europe funding to real steps to gender equality». *Nature*, 584, p. 525. Doi:10.1038/d41586-020-02430-1. Pmid:32814915CrossRefPubMedGoogle Scholar.

S'ha demostrat que la manera en què una empresa tracta temes d'igualtat determina no només un bon ambient de treball i el benestar de les persones que hi treballen, sinó també els seus beneficis en el mercat.

- LEYMANN, H. (1996). «The Content and Development of Mobbing at work». *Eur. J. Work. Organ. Psychol.*, 5, p. 165-184. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
- WINCHESTER, H. P. M.; BROWNING, L. (2015). «Gender equality in academia: A critical reflection». *J. High. Educ. Policy Manag.*, 37, p. 269-281. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
- PUIGVERT, L.; SOLER-GALLART, M.; VIDU, A. (2022). «From Bystanders to Upstanders: Supporters and Key Informants for Victims of Gender Violence». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), p. 8521. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148521>

En aquells països on l'acció afirmativa en l'àmbit organitzatiu es combina amb la imposició per part del govern de quotes i objectius d'equitat de gènere, com a Noruega, no només s'ha assolit una major diversitat de gènere, sinó que també ha donat lloc a enfocaments més professionals i formals per a la selecció, la qual cosa es tradueix en un major suport entre l'equip directiu (CEOs).

- FURTADO, J. V.; MOREIRA, A. C.; MOTA, J. (2021). «Gender Affirmative Action and Management: A Systematic Literature Review on How Diversity and Inclusion Management Affect Gender Equity in Organizations». *Behav Sci (Basel)*, 11(2), p. 21. [Doi: 10.3390/bs11020021](https://doi.org/10.3390/bs11020021). PMID: 33557425. PMCID: PMC7914893.