



TRANSCRIPCIÓ EN BRUT

**Aquesta transcripció està pendent de
verificació i correcció. Pot contenir, doncs,
errades de fidelitat i incorreccions
lingüístiques i no es pot considerar
com una publicació oficial**

Fitxer 09CRU1

XV legislatura · tercer període · sèrie C · número 215

Comissió de Recerca i Universitats

Sessió 9, dimarts 13 de maig de 2025

Presidència de l'Excm. Sr. Pere Lluís Huguet Tous

Sessió 9 de la CRU

La sessió de la Comissió de Recerca i Universitats (CRU) s'obre a ****. Presideix Pere Lluís Huguet Tous, acompanyat de la vicepresidenta, Tània Verge Mestre, i de la secretària, Núria Navarro Hurtado. Assisteix la Mesa la lletrada Clara Marsan Raventós.

Hi són presents Sabrin Araibi Marachi, David González Chanca, Sara Jaurrieta Guarnier i Guillem Sánchez Prat, pel G. P. Socialistes i Units per Avançar; Jordi Bertran i Luengo, Toni Castellà i Clavé, Anna Erra i Solà i Judith Toronjo i Nofuentes, pel G. P. de Junts; Mar Besses Casanovas i Carles Campuzano i Canadés, pel G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya; Míriam Casanova Domènech, pel G. P. del Partit Popular de Catalunya; Júlia Calvet Puig, pel G. P. de VOX en Cataluña; Núria Lozano Montoya, pel G. P. Comuns; Laia Estrada Cañón, pel G. P. de la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra, i Rosa Maria Soberana i Bonet, pel G. Mixt[membres comissió].

Assisteixen a aquesta sessió [assistents].

ORDRE DEL DIA DE LA CONVOCATÒRIA

1. Compareixença d'una representació de l'Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues de Catalunya davant la Comissió de Recerca i Universitats per a

informar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (tram. 357-00397/15).

2. Compareixença de Sònia Estradé, professora de la Universitat de Barcelona i coordinadora del grup d'expertes que va elaborar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, davant la Comissió de Recerca i Universitats per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia (tram. 357-00398/15).

3. Compareixença de Núria Vergés, professora de la Universitat de Barcelona i membre del grup d'expertes que va elaborar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, davant la Comissió de Recerca i Universitats per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia (tram. 357-00399/15).

4. Compareixença del director general de Transferència i Societat de la Informació davant la Comissió de Recerca i Universitats per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (tram. 357-00400/15).

5. Compareixença de la secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya davant la Comissió de Recerca i Universitats per a opinar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (tram. 357-00401/15).

El president

Bon dia. Donem inici a la Comissió de Recerca i Universitats. En primer lloc, si hi ha alguna substitució... Cap substitució. Fem constar que hi ha una delegació de vot.

Compareixença de Sònia Estradé, professora de la Universitat de Barcelona i coordinadora del grup d'expertes que va elaborar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia

357-00398/15

I donem inici amb el primer punt de l'ordre del dia, que és la compareixença en aquesta comissió i, en primer lloc, té la paraula la senyora Sònia Estradé, com a professora de la Universitat de Barcelona i coordinadora del grup d'expertes que va elaborar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, davant aquesta comissió. I té la paraula pel temps de quinze minuts.

Sònia Estradé (professora de la Universitat de Barcelona)

Ara sí, bona tarda a tothom. Em presento molt breument. Sóc la doctora Sònia Estradé, sóc catedràtica de física a la Universitat de Barcelona, i també sóc la directora de la càtedra UB de perspectiva de gènere i feminisme a Ciutat de Cornellà. I vaig tenir el gust de coordinar el grup d'expertes per a elaborar l'estratègia d'igualtat de gènere de la llei de la ciència, que, com sabeu, segurament, la llei de la ciència de Catalunya convidava, obligava a dissenyar una estratègia transversal amb perspectiva de gènere interseccional per avançar cap a la igualtat de gènere i l'eliminació dels biaixos en el sistema de recerca i innovació de Catalunya, d'acord?

Aquesta és una demanda que venia també d'amplis sectors, tant de l'acadèmia com de la societat en general. Per tant, el nostre objectiu era poder elaborar aquesta estratègia que tingués una perspectiva feminista, que tingués una perspectiva interseccional, per fer una millor ciència i una millor tecnologia.

Que, d'alguna manera, pogués revertir l'impacte econòmic que té expulsar gent amb talent de la ciència i, alhora, l'impacte econòmic que també té no fer una bona ciència i no fer una bona tecnologia, que és el que fem quan no introduïm la perspectiva de gènere. I creiem que ara és un moment com molt oportú també per donar impuls a aquesta estratègia de manera per posicionar Catalunya com un lloc on es fa ciència i tecnologia amb aquesta perspectiva de gènere, amb aquesta perspectiva interseccional, que això és un fet, ara, diferencial en l'escenari internacional i és una cosa que ens pot permetre captar talent i captar talent divers per al sistema de ciència i tecnologia a Catalunya.

L'estratègia venia definida a través de diferents eixos, alguns d'ells transversals i alguns d'ells més concrets.

Com a eix transversal teníem la transformació de la cultura organitzativa; també com a eix transversal fer una formació integral dels agents de ciència i tecnologia de Catalunya; incidir en el finançament i, finalment, com a última part transversal d'aquesta estratègia, tenir el seguiment i avaluació de l'impacte. Per tant, també a través d'un sistema d'indicadors i un sistema d'avaluació de com aquest impacte de gènere es va aconseguint.

I després, com a eixos específics, teníem aconseguir l'equitat de gènere en el desenvolupament professional de la carrera científica a Catalunya; introduir de manera efectiva la perspectiva de gènere en la recerca en Catalunya i introduir també de manera efectiva la perspectiva de gènere en la innovació a Catalunya.

Pel que fa a la transformació de la cultura organitzativa, hi havia diferents idees que es van elaborar, però una idea a destacar és estructurar l'estratègia sota un paraigües general, seguint una mica la idea del sistema anglès, de l'Athenea SWAN, que permetés fer aquesta avaluació de com s'estan complint els objectius de gènere per part dels diferents agents de recerca i que permetés valorar-ho i recompensar-ho correctament.

Pel que fa a la formació, creiem que aquest és un eix també molt important perquè hi ha molts àmbits, sobretot aquests àmbits que puguin ser més tècnics o més abstractes, en els quals els investigadors i investigadores poden voler tenir la voluntat d'introduir la perspectiva de gènere en la seva tasca investigadora i en la seva tasca d'innovació, però potser no tenen a vegades les eines necessàries per fer-ho.

Per tant, per nosaltres és com molt important que hi hagi una formació mínima obligatòria per totes les persones que estiguin fent recerca en institucions públiques catalanes; que la formació es doni en totes les etapes, i també desenvolupar unes eines que siguin anàlogues, unes eines que també van posicionar a Catalunya en un lloc molt rellevant pel que fa a la perspectiva de gènere, que són les guies de la Xarxa Vives per introduir la perspectiva de gènere en la docència universitària, fer unes guies anàlogues que poguessin servir per orientar tots aquests investigadors i investigadores que volen introduir la perspectiva de gènere en la seva tasca.

Pel que fa al finançament, entenem que és també molt necessari que hi hagi finançament específic per la recerca en gènere i també que tots els pressupostos, incloent els pressupostos que tenen a veure amb ciència i tecnologia, tinguin una perspectiva de gènere a l'hora d'elaborar aquests pressupostos, és a dir el que en diem el *gender budgeting*. Que la manera com distribuïm els diners no estigui d'alguna manera donant per bona i reforçant les diferències de gènere que es puguin donar en el propi sistema.

També, molt important l'equitat de gènere en el desenvolupament professional, és a dir poder tenir una carrera on tothom tingui les mateixes oportunitats, on puguem incentivar una composició equilibrada dels òrgans de govern i també, a l'hora de donar premis i distincions, tenir en compte que no hi ha una dicotomia entre l'excel·lència i la diversitat, sinó que si sempre triem per liderar o per donar-los els premis el mateix tipus de persones no estem triant l'excel·lència, estem com revertint per defecte un tipus de persona que ens sembla que ha de ser el científic per defecte, però no estem triant la millor gent. És a dir, l'excel·lència passa per triar persones diverses, tant pels càrrecs per liderar la recerca com a l'hora de donar aquests premis i distincions.

I després aterrem a això, la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en la recerca. No n'hi ha prou en sumar més dones a la recerca, no n'hi ha prou en sumar més dones en llocs de lideratge, no n'hi ha prou en sumar més dones a qui els donem premis. També cal que el contingut de la recerca que estiguem fent tingui aquesta perspectiva de gènere. I això és molt fàcil d'entendre amb un exemple molt clar: si els medicaments que prenem es testegen amb un tipus de persona que sempre és la mateixa, que sempre és un senyor blanc de trenta anys, que fa metre vuitanta, les dones que prenguem aquests medicaments no estarem igual de segures. Per tant, si fem ciència sense introduir la perspectiva de gènere no estem fent bona ciència. Estem fent una ciència que tindrà uns costos econòmics afegits i que tindrà uns costos per la ciutadania afegits. Per tant, en tot i cadascuna de les fases de la recerca és important introduir aquesta perspectiva de gènere.

I la mateixa cosa amb la transferència, amb la innovació, amb la tecnologia. Si no introduïm una perspectiva de gènere en cadascun dels passos en els quals nosaltres estem desenvolupant una tecnologia nova, estem posant-hi més costos i estem posant més riscos per la ciutadania. Altre cop un exemple molt clar: si els sistemes de protecció passiva dels automòbils també estan pensats per una anatomia que és la d'un senyor de trenta anys de metre vuitanta, doncs, totes les dones que estiguem en un cotxe tindrem més probabilitat de patir riscos quan estiguem en un accident.

Per tant, la tecnologia no es pot desenvolupar amb ceguera al gènere, la tecnologia s'ha de desenvolupar tenint en compte en cadascuna de les etapes del

desenvolupament aquesta perspectiva de gènere, perquè sinó estem duent a terme una tecnologia que tindrà uns costos afegits, tant econòmics com per a les persones.

I en aquest cas, doncs, per tenir una idea de com està progressant el sistema cap a aquesta igualtat i cap a aquesta diversitat, doncs, és molt necessari tenir un sistema d'indicadors, tenir aquesta responsabilitat per part de les institucions públiques de recerca d'oferir aquests números de manera anual i la nostra capacitat, diguem, com a sistema de tenir una monitorització contínua de com estem comportant-nos en termes de gènere en la recerca al nostre país.

I ja està.

Moltes gràcies per la vostra atenció.

Compareixença d'una representació de l'Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues de Catalunya per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència

357-00397/15

El president

Moltíssimes gràcies, professora. Passaríem a la següent compareixença d'avui, i li donaria la paraula a la doctora Arantzazu González, membre de la Junta de l'Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues. Té la paraula pel temps de quinze minuts.

Arantzazu González Campo (representant de l'Associació de dones Investigadores i Tecnòlogues de Catalunya)

Bona tarda. Gràcies, senyor president. Gràcies a tots els diputats i diputades que esteu aquí presents per donar-nos l'oportunitat a l'Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues de presentar qui som i la nostra idea que tenim sobre l'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència i la recerca.

Com que potser és la primera vegada que molts de vosaltres i vosaltres sentiu sobre la nostra associació, sí que faré una petita introducció de qui som, no?

(L'exposició de l'oradora és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)

Una mica és per què neix la nostra associació. Si ja veiem a nivell europeu que les dones només representen el trenta-quatre per cent del personal investigador; a més a més, d'aquest trenta-quatre per cent, només el vint-i-set per cent estem dintre d'una categoria A, que és per dir que som grup líders, i que les dones, com a caps d'institucions, només representen el vint-i-sis per cent. Però, a més, amb un nou indicador de saber qui són els que realment lideren els grups, es veu que només el setze per cent dels equips són realment equilibrats en termes de gènere, i això fa que en la majoria dels grups estiguin predominant la presència d'homes.

Aquesta gràfica, que és la més coneguda com a efecte tissors, ens mostra que quan es va evolucionant en la carrera científica i es va augmentant en el que és el grau de responsabilitat i d'investigació, ja totalment es creuen les línies entre percentatges d'homes i dones i com cada vegada que pugem més, els homes van pujant i el nombre de dones en aquestes posicions van baixant.

Podem pensar que això és Europa, el 2022, però buscant realment ahir, el tant per cent que hi ha, per exemple, en un exemple que són els centres CERCA, trobem que aquestes tissors existeixen també aquí. Sí que sembla que no és tant, però sí que s'ha de dir que el percentatge que posa aquí és només de PIs i no de grup leaders i d'homes presents en grups i, per tant, aquest gap sí que seria més gran.

Si mirem, a més, en diferents àrees de coneixement, veiem com que sí que hi ha una desigualtat total en presència d'homes i dones. Podríem parlar de ciències experimentals, que hi ha un 80-20, però en àrees que potser estan més predominades per dones, o teòricament hi ha més estudiants dones, segueix potser un 50-50 en ciències de la salut, quan majoritàriament hi ha dones estudiant en aquest camp de les ciències de la salut, o en humanitats, que sembla que també està predominat per dones, però en canvi en els centres CERCA i amb responsabilitat la majoria són homes.

Hi ha molts reports i molts informes que diuen que l'escassa representació de dones realment el que minva realment és l'excel·lència científica, i això va fer que es creés aquesta associació, AMIT, que té la missió de fomentar un entorn científic i tecnològic inclusiu que garanteixi la igualtat de gènere.

Tenim diferents objectius, que és promoure la igualtat de gènere en els àmbits de ciència, tecnologia i enginyeria, perquè, com heu vist en el gràfic anterior, és en el que hi ha més desigualtat també entre homes i dones.

Fomentar que les noies, les joves, emprenguin carreres STEM. Estem en un àmbit molt tecnològic en què, per exemple, la intel·ligència artificial sembla que serà el futur, i en canvi està dominat per homes i nois.

Defensar polítiques que abordin les desigualtats de gènere i donar suport al desenvolupament professional de les dones, mitjançant les oportunitats de xarxa, formació i mentoratge.

Us volem presentar una mica el nombre de sòcies. Nosaltres som el nòdul aquí a Catalunya, però AMIT està present en totes les altres comunitats autònomes al llarg de l'Estat espanyol. Som 1.174 sòcies. Aquí, al nòdul de Catalunya, som el quart per nombre. Sí que volia dir que totes nosaltres, a més de participar en AMIT, som presents en altres societats científiques, com les de química, física, tot el que són els nostres àmbits, però aquesta ens uneix. És la que més diversa és, perquè tenim totes les àrees de coneixement. És a dir, no som només les de ciències que estem, o les químiques, en el meu cas, amb les químiques, sinó que estem amb metges, estem amb físiques, estem amb filòsofes. Per tant, representem una gran diversitat en aquest sentit i totes coincidim en el mateix, en la defensa de la igualtat.

Tenim diferents activitats i iniciatives. Fem desenvolupament de xarxes. La setmana passada vam tenir aquí una taula rodona amb una exposició de Científiques 2.0 i la taula rodona estava representada, per casualitat, totes sòcies d'AMIT. Per tant, com veieu, som molt actives.

Tenim també un premi, que és el premi Montse Novell, per treballs de batxillerat que estiguin enfocats en ciència i dones o que, des d'una perspectiva científica, abordin algun tema de gènere, i que anem per la desena edició. I es va fer molt famós el nom Matildas, que es va ensenyant a molts mitjans de comunicació, els va treure, i, per tant, se'n va fer molt de ressò. Però, com veieu, fem totes aquestes activitats i iniciatives dintre del nostre temps i sempre d'una forma molt voluntària.

Llavors, aquesta estratègia d'igualtat de gènere i essència nosaltres l'hem anat discutint i la coneixem i tot. Llavors, el que creiem que és un bon full de ruta a seguir

i una oportunitat per treballar tots i totes juntes, és a dir tots els actors que intervenen dintre del sistema de recerca català, ja sigui des de la societat civil fins a investigadores, fins associacions com nosaltres, com tots els partits polítics que esteu aquí representats.

Creiem que és important fer un seguiment d'aquesta estratègia per veure si realment s'ha d'anar a fer una modificació, una revisió i tenir un sistema d'indicadors consolidats. Impulsar canvis o modificacions necessàries en el sistema. Creiem que d'aquí es poden esdevenir accions o impulsar activitats dintre del Parlament, dintre de l'altra cambra que està aquí, per avançar en la recerca en aquest sentit.

I, com no, hem dit que nosaltres som molt actives, tenim aquí un grapat, un nombre de sòcies, però creiem que també és necessari dotar d'estratègia de recursos humans, econòmics i materials per a la seva implementació. Si ens ho creiem, creiem que necessitem que hi hagi aquests recursos i que no depengui de la voluntarietat de la gent que formem part de les comissions d'igualtat dels nostres centres de recerca o de les que estem en associacions, sinó que també persones que siguin formades en aquest sentit i que tinguin tot aquest coneixement, fins i tot per ensenyar-nos a nosaltres.

Per tant, com que la Sònia ja ha fet una presentació global de tota l'estratègia, sí que nosaltres el que faríem és una mica el que hem cregut que són els objectius principals des del nostre punt de vista dintre dels diferents eixos.

El que més hem treballat és l'1 i el 2, perquè creiem que dintre de –perdoneu, que així ja ho presento tot–, creiem que és important la transformació de la cultura organitzativa i que, com he dit abans i he presentat abans, tenir una oficina tècnica de suport és important per fer el desenvolupament del nou marc i el seu seguiment.

A més a més, creiem que s'ha d'assolir la paritat en tots els òrgans de col·legiats perquè creiem que, com veieu en el gràfic de tisoires, ens costa arribar a què són els òrgans de govern, que és on es decideixen les coses. Creiem que hem d'intentar tenir la paritat allà on es decideix, perquè és allà, al final, on es decidirà com seguirem actuant.

Respecte l'eix segon, sí que volem dir que és important assolir un equilibri de gènere en els nivells acadèmics, en totes les categories, fins i tot en els investigadors

principals, personal docent, investigadors novells i líders de grups, i càtedres i càrrecs de direcció. Com sempre, quan hi hagi un moment, un grup de decisió, s'ha d'intentar arribar a l'equilibri de gènere.

També cal revisar els criteris i els mètodes d'avaluació. Les meves companyes sempre em diuen que la divulgació la van començar a fer homes quan es va començar a comptar..., pels projectes nacionals donant punts extres. Per tant, si tota aquesta part que fem nosaltres de divulgació, de tot aquest treball que fem d'igualtat, s'ha de revisar els criteris també i com s'afecta en els mètodes d'avaluació. I després, finalment, revisar en perspectiva de gènere el marc regulador dels sistemes d'avaluació, com ha comentat la Sònia.

Respecte l'eix 3, creiem que l'objectiu que es podia començar molt a treballar és fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en la recerca en l'etapa predoctoral i en l'etapa de personal docent i investigador novell en tots els àmbits de coneixement.

I finalment, el que seria l'eix quart, és assolir l'equilibri de gènere en la concessió dels premis. Tenim fotografies, i és una de les coses que sempre nosaltres denunciem públicament és que no poden sortir premis en què hi hagi només homes. Tenim, en el cas, un exemple recent dels premis Jaume I, del País Valencià, que tot eren homes.

Sabem que si es modulen els criteris de com es presenten aquests premis, si realment no són les dones que s'han de presentar, sinó que hi ha algú darrere que les presenta el nombre de dones que es presenten és major i, per tant, el nombre de premis que s'atorguen a dones. I, finalment, assegurar la perspectiva de gènere en les bases o reglaments dels premis o ajuts, que anirien en concordança amb el que acabo de dir.

Això és tot. Gràcies, una altra vegada, per l'oportunitat de poder estar aquí. Estem a la vostra disposició.

I jo crec que aquesta fotografia reflecteix que, juntes i junts, jo crec que no hem d'excloure ningú. Això és una cosa que hi ha d'estar tothom involucrat, siguis dona o home, o de qualsevol gènere. Llavors, tots junts podem avançar en el desenvolupament d'aquesta estratègia.

Moltes gràcies per la vostra atenció.

Compareixença de Núria Vergés, professora de la Universitat de Barcelona i membre del grup d'expertes que va elaborar l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia

357-00399/15

El president

Moltíssimes gràcies, professora. I té ara la paraula la professora Núria Vergés, professora de la Universitat de Barcelona i membre del grup d'expertes que va elaborar l'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència. Té la paraula per un temps de quinze minuts.

Núria Vergés Bosch (professora agregada de la Universitat de Barcelona)

Moltíssimes gràcies a totes i a tots. President, diputats i diputades que sou aquí, totes les persones que han fet possible que estiguem en aquesta compareixença per proposar-la, per posar la sala a punt, totes aquestes persones que fan també les feines invisibles, per les nostres companyes.

I també, al final, jo soc aquí com a professora agregada del Departament de Sociologia. Vaig estar també al grup d'expertes d'aquesta estratègia de gènere i ciència perquè en aquell moment també estava el Departament d'Igualtat i Feminismes, i allà, on estava portant a la direcció general també amb altres companyes que són aquí, també ens encarregàvem del tema dels plans d'igualtat i, per tant, també hi teníem molt a veure, i sobretot perquè es deriva de tota aquesta experiència compartida d'aprenentatges mutus, que també d'alguna manera m'ha fet experta en el meu món universitari també dins i fora de l'acadèmia, amb el grup de Copolis de Comunitat, Control i Benestar, que està sempre treballant en perspectiva de gènere, sempre fent projectes relacionats amb gènere per l'experiència a la Universitat de Barcelona, com a directora de la Unitat d'Igualtat, i la possibilitat de participar en diversos plans d'igualtat, fins i tot el que ara s'està revisant, prenent com a referència també aquesta estratègia d'igualtat de gènere en la ciència; de participar a l'Institut Interuniversitari de Gènere de Catalunya, que hi ha desenes de

dones investigadores, professores de les diverses universitats de Catalunya que, entre d'altres, han impulsat el màster interuniversitari de gènere, que és un dels més potents que tenim a casa nostra, però també internacionalment i nacionalment, i també el doctorat d'estudis de gènere.

I també en aquest àmbit de dins i fora de l'acadèmia, perquè això també caracteritza les trajectòries de la gent que està preocupada també per la igualtat de gènere, doncs, Simref, el Seminari Interdisciplinar de Metodologies de Recerca Feminista, que engloba persones de diferents universitats i interuniversitaris, però que sobretot es preocupa per aquests temes de gènere i ciència i de com fem la recerca i ALIA, l'Associació de Dones per la Recerca i l'Acció, que treballa sobretot en els àmbits més col·lectius i més dels feminismes.

El que m'agradaria parlar avui és reforçar una mica per què és important la perspectiva de gènere quan investiguem, quan transferim el coneixement generat, per què importa i on importa també incorporar aquesta perspectiva de gènere, com d'interdependent és de tot el que hem vist del conjunt de l'estratègia i entrar una mica en aquests objectius que ja apunta aquesta estratègia, que val la pena també defensar i comprometre'ns en impulsar-la, específicament en recerca i transferència. Llavors, destacar el que em sembla que seria més important i emplaçar-vos també a comprometre-us en aquest sentit.

Per què és important la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència? Doncs, per justícia de gènere, fer justícia de tota la inèrcia que ha sigut tan injusta, però, a més a més, perquè som més de la meitat de la població i hem d'estar a tot arreu, representades a tot arreu, físicament, els nostres cossos, però també els nostres interessos, les nostres necessitats, els nostres desitjos. I, a més a més, perquè això és imperatiu legal, no ens ho estem inventant ara, no surt del no-res. Hi ha lleis, lleis que tenen a veure amb gènere, que tenim aquí a casa nostra, la 17/2015 d'igualtat; també les lleis que afecten les violències masclistes, que també tenen a veure amb les possibilitats i com investiguem, com la 5/2008 i la seva reforma del 17/2020; la llei d'igualtat de tracte, del 2020, la 19/2020, però també lleis que tenen a veure amb la ciència que ens hem dotat a casa nostra, la 9/2022, que és d'on deriva aquesta estratègia de gènere i ciència, a banda de les internacionals. A nivell

europèu, des del 2014, si volem recursos europeus, hem d'incloure aquesta perspectiva de gènere amb tots els Horizons, hem de tenir plans d'igualtat i, per tant, aquestes lleis també estan aquí per complir-les.

Però també perquè és una necessitat vital, ens han posat exemple, si no ens morirem més, si no investiguem amb mostres també de dones en salut, en seguretat. També ens ho demostraven en el seminari fa una setmana aquí. També aquesta idea de la interseccionalitat que apuntava la Sònia, fins i tot ara pels reconeixements visuals, han de reconèixer igual diferents tonalitats de pell, perquè, si no, no només són racistes sinó que ens poden posar en perill.

I que a més hi hem de ser totes i totes aquestes mirades, perquè al final això és un *buc#* de talent, la majoria de persones que estem a les universitats i, per tant, *highly skilled*, serien dones i les anem perdent pel camí, de manera que estan per sota del trenta per cent quan arriben a ser catedràtiques, quan arriben a estar a llocs de decisió.

I totes aquestes mirades, totes aquestes necessitats, totes aquestes possibles solucions a problemes de sempre ens les perdem si no aprofitem també aquesta diversitat.

I, per tant, això és el que ens permet al final fer una millor ciència, arribar a millors decisions, que els nostres resultats siguin més vàlids perquè la mostra té de tot, no només té un grup determinat de persones i, per tant, les nostres conclusions d'investigació no resulten parcials, són més útils per tothom, resulten innovadores perquè estem plantejant temes nous, amb perfils nous i, per tant, els impactes també afecten a un *pool* més gran de persones.

I, sobretot, també perquè hem avançat molt, en els últims anys hem avançat molt, però els objectius encara no estan assolits. Per tant, hem de continuar i hem de continuar amb estratègies d'igualtat de gènere en la ciència com aquesta. No estan assolits i, a més a més, hi ha alguns indicis d'estancament o retrocés, si mirem, per exemple, les dades d'emèrites, o el que ha passat en els últims dos anys, o l'últim any, especialment, respecte els premis, no?

És important incorporar la perspectiva de gènere en la recerca en totes les fases. Ho hem de pensar en qualsevol de les etapes que investiguem i transferim el

coneixement. Vol dir quan ens conformem com a equip. Qui som? Tenim equilibri de gènere, hi ha dones i homes? Tot tipus de dones? Tot tipus d'homes? També manant? També sent la IP? Explorem la possibilitat de la co-IP? També fins i tot mirem com funcionarà aquest equip. Tenim protocol en cas que hi haguessin violències masclistes? Té formació de gènere aquest equip? Ho posem al pressupost perquè en pugui tenir?

Llavors, quan dissenyem la recerca, aquests objectius, quan fem la revisió bibliogràfica ens plantejem què se n'ha dit quan es mira el gènere, què han dit des de diferents àmbits experts en gènere, ho posem als objectius, a les preguntes preveiem els possibles impactes? Com beneficiarà això a dones i homes? Com beneficiarà a determinats tipus de dones i d'homes? I després, quan la fem? Quan la posem en marxa? Al final aquesta mostra serà equilibrada de dones i homes? Serà equilibrat l'equip? Agafarem dades que siguin sensibles al gènere? Tindrem indicadors? Hem pensat un Working package que està específicament treballant el gènere o com el treballarem de manera transversal? Analitzarem finalment també aspectes que tenen a veure amb gènere? I, finalment, quan ja tenim els resultats, on els presentarem? Com els presentarem? En quins formats ens plantejem? Multiformat, perquè no arribi només allà on algú s'ho pot pagar i, per tant, ja tindrem un biaix de classe que normalment també està afectat pel gènere, o anirem allà on hi ha les persones afectades? Anirem a fer accions comunitàries? Ho portarem també a la gent amb comunicació inclusiva, que no exclogui a ningú? Per tant, diversificant també canals informals.

I tot això està absolutament imbricat en tots els eixos del conjunt de l'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, no? Si no hi ha un desenvolupament professional que sigui equitatiu i que ens permeti arribar a ser les IPs on decidim sobre la recerca, tot això serà més difícil que passi.

Si no hi ha una cultura organitzativa que valora i que té un marc que també puntua que tinguem investigació que tingui a veure amb gènere, doncs, tot això no passarà. I, per tant, jo voldria dir aquest caràcter sistèmic, que té a veure amb el que fa el Govern, té a veure amb el que fa qualsevol agència de Govern, qualsevol departament de Govern, qualsevol universitat, qualsevol centre de recerca,

qualsevol personal investigador i agent del sistema. Per tant, moure els fils vol dir anar-los movent tots i en el seu conjunt, i anar mirant com van aquests moviments, i per això és tan important també avaluar.

Específicament de recerca i transferència, és l'eix 3 i l'eix 4, que ens demana incorporar aquesta dimensió de gènere en les convocatòries de finançament i, entre d'altres, doncs, ens planteja el tema d'incloure clàusules, clàusules de gènere perquè després podem revisar si s'ha fet o si no, escriure una llista de criteris, tenir indicadors, donar també, si fa falta, puntuació específica i addicional quan els grups són liderats per dones o quan hi ha equilibri de gènere.

També ens emplaça a formar a tots els diferents agents, amb què vol dir això d'incorporar la perspectiva de gènere a la recerca i què vol dir també promoure el reconeixement; no només és a l'hora d'investigar, sinó quan reconeixem, en el cas dels premis, tenir en compte aquesta perspectiva. I quan formem ens agrada molt també la web de Stanford, de Gendered Innovations, que és una web que aglutina materials, que al final també serveixen de guia.

Però també és important que hi hagi aquests premis, que ens possibilitin jornades on puguem intercanviar resultats relacionats amb gènere.

Respecte la transferència, també estem aquí i encara estem una mica més a les beceroles. Fa molta falta poder harmonitzar el pla de transferència amb la mateixa estratègia i l'estratègia de gènere ja emplaça que hi hagi una harmonització que també es tingui en compte les dones amb aquestes puntuacions addicionals i específiques quan els projectes de transferència estan liderats o equilibrats. Ja hem vist que a vegades no sempre les bases de finançament estan incloent aspectes de gènere, a vegades s'obliden també dels terminis que impliquen les maternitats, cooperar, indicadors i també, com no, doncs, fa falta formació, més ajuts que estiguin inclòs totes en les bases i als reglaments.

És molt important l'estratègia, aquest punt 5 que té sobre els indicadors, que els puguem tenir tots, que els puguem tenir de manera recurrentment; els de desenvolupament professional, que ens permeten veure com anem avançant al llarg de la carrera.

Aquí teniu percentatge de dones en trams de recerca, trams de transferència, com a personal investigador, però també tots els que tenen a veure amb els recursos captats, tots els que tenen a veure amb recerca i transferència clau, amb aquests IRS, amb els ICREA, aquestes spin-offs, CIPs; també la transferència mirada amb aquest impacte social, quin percentatge de dones i homes estan implicades en transferències d'accions comunitàries o el que comentava la companya, que tenen a veure amb igualtat.

I, finalment, reconèixer tota aquesta feina que es fa, tota aquesta bona ciència que també es fa, els premis tant acumulats, percentatges de dones en la diversitat, de premis, lliçons inaugurals, honoris causa i emèrites, que encara són la majoria#.

Què voldria destacar de necessitats? És molt important poder impulsar aquest marc regulador, aquest # a la catalana que estava plantejant la meua companya, com la manera que genera també aquesta estructura que farà que les coses passin i que, a més a més, es puguin rendir comptes, es puguin visibilitzar, i ara em sembla que d'aquí poc, als dos anys, hi hauria d'haver un moment de seguiment amb aquesta comissió de seguiment. Per tant, això també possibilitarà desenvolupar i revisar, perquè no hi són tots els que farien falta, els indicadors de gènere i poder-ho posar en comú. Posar-ho en comú amb la ciutadania, aquí en el Parlament, allà on convingui i amb tots els agents.

Què més fa falta? Doncs, garantir la cura del desenvolupament professional. Veiem que aquí hi ha un gran punt d'inflexió quan arriba la permanència, quan ens convertim en investigadores permanents comencem a caure i quan anem pujant més. Està evidentment també afectat per aquesta inèrcia de precarietat que hem tingut que ha afectat especialment les dones, els moments vitals de quan hem de cuidar, siguin maternals, siguin per dalt, siguin moments de sandvitx i tot això s'ha d'anar resolent també amb accions positives.

S'ha d'assegurar el finançament per investigació de gènere i investigació en perspectiva de gènere, desplegar tota aquesta formació que ja planteja l'estratègia a tots els àmbits i a tots els nivells. Incidir també en el reconeixement, també ens mereixem les dones i els nostres resultats que ens sigui reconegut i aquesta necessitat d'harmonitzar l'estratègia de gènere amb el pla estratègic d'innovació i

transferència del coneixement, incloent sobretot aquest impacte social, la importància de l'impacte social i també l'impacte de gènere.

Per tant, finalment us emplaçaria a impulsar el Govern i als seus diferents departaments, agències, a desplegar efectivament, que passi de veritat aquesta estratègia de gènere i ciència, fent servir la força parlamentària que teniu com a diputats i diputades. I incidir i insistir en aquesta necessitat, que se'ns informi, que se us informi sobre com va aquest seguiment, l'avaluació, que es pugui anar fent rendiment de comptes, perquè al final és la manera de millorar tots i totes i tots els agents implicats.

I, com sempre, com les meves companyes, a disposar per poder avançar conjuntament.

Moltíssimes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, professora.

I ara passaríem al torn als grups perquè formulin aquelles qüestions que creguin convenients pel temps màxim de cinc minuts. I començaríem, si no recordo malament, el grup proponent va ser Esquerra Republicana de Catalunya i, per tant, començaríem per la portaveu del Grup d'Esquerra Republicana de Catalunya, la companya Mar Besses.

Mar Besses Casanovas

Bé, moltes gràcies, president. Bona tarda a totes i a tots. I, en primer lloc, doncs, agrair les vostres compareixences, no només per haver estat concises en explicar tot allò que volíeu explicar, perquè, de fet, a totes tres us ha sobrat temps, per tant, crec que també és una primera mostra de la vostra eficiència, perquè en compareixences on acostumen a haver-hi homes això, doncs, de ben segur que no passa. Per tant, crec que tenim un primer element o un primer indicador. Però, en tot cas, agrair-vos que sigueu aquí, l'exposició que heu fet, no només per la vostra feina, doncs, per intentar garantir aquesta perspectiva de gènere en la ciència, sinó també per les vostres trajectòries professionals, que en tots els tres casos, doncs, són d'èxit i, per tant, crec que també mereixen ser reconegudes.

Crec que les dades que heu exposat parlen per si soles. Estem parlant que només un trenta-quatre per cent del personal investigador són dones i que només un setze per cent d'aquests equips són prioritaris. Crec que són xifres que justifiquen, doncs, per si soles aquesta estratègia que avui vosaltres heu exposat, perquè, com bé heu dit vosaltres, no només passa en altres parts del món, sinó que ens passa a casa nostra, amb les xifres també que heu posat dels centres CERCA, doncs, del nostre país. I els impactes que això té no són menors, com molt bé heu explicat.

M'ha agradat que el primer lloc era, perquè és una qüestió de justícia social, de justícia i per imperatiu legal –crec que a vegades això se'ns oblida–, però, en definitiva, si formem part del cinquanta per cent de la societat, també hem de poder formar part del cinquanta per cent de tots els espais de la nostra societat, en aquest cas.

Però, en segon lloc, perquè també, doncs, millora la qualitat científica i perquè és una necessitat vital, amb els exemples que vosaltres heu posat, per la part de seguretat, per la part farmacològica, mèdica, clínica, etcètera.

Per tant, crec que està sobradament justificada, doncs, la importància d'aquesta estratègia i de la feina que vosaltres desenvolupeu i que és gràcies, també, a aquesta feina que heu anat fent vosaltres, que heu obert camí i que, per tant, a dia d'avui permet, doncs, que tinguem, per una banda, una llei de la ciència a Catalunya aprovada el 2022 que situa aquestes primeres bases i, en segon lloc, que tinguem, doncs, aquesta estratègia d'igualtat de gènere a la ciència el 2023, que ens permet començar a avançar amb garanties cap a aquesta qüestió, perquè precisament no estem parlant de pedaços, sinó que estem parlant d'una qüestió estructural i que, per tant, cal obrir i cal posar tots els focus i totes les mires en tot l'àmbit de la recerca i de la ciència en el nostre país. I, per tant, aquí s'aborden coses que són importantíssimes com, per exemple, no només aquesta transversalitat, sinó, també, doncs, garantir la igualtat d'oportunitat de les dones en l'accés de les carreres científiques i tecnològiques o, per exemple, no només garantir que les dones participin de la recerca, sinó que els continguts d'aquesta recerca també incloguin aquesta perspectiva de gènere, que és una qüestió, doncs, crec que no menor o, per exemple, doncs, l'avenç ens situa aquests malauradament necessaris plans

d'igualtat i protocols contra l'assetjament en centres de recerca i en l'àmbit universitari.

Per tant, com deia, situem aquestes bases, doncs, en aquestes dues grans estratègies de país, però som conscients que encara ens queda molta feina per fer i que, per tant, tot just ens apropem a aquests dos anys en els que hem de començar a fer aquesta revisió i aquest seguiment de com ha anat funcionant, que compartim, doncs, que, evidentment, és necessari per veure si anem cap al bon camí i veure, doncs, quins ajustos cal fer.

I, per tant, en aquest sentit, us adreço algunes preguntes des del vostre punt de vista –quan tinguem ocasió, doncs, també que comparegui el govern, també adreçarem, doncs, aquestes qüestions–, però des del vostre punt de vista sí que m'agradaria preguntar-vos d'entrada, doncs, per la part de finançament, si creieu, doncs, que s'ha executat, s'ha invertit allò que estava previst i on tocava? Quines polítiques, quins projectes creieu, doncs, que potser han quedat més apartats i, per tant, seria prioritari que el Govern posés en marxa?

I agafo algunes qüestions que vosaltres mateixes heu esmentat. En primer lloc, en l'àmbit de la formació, que crec que és un objectiu molt ambiciós, aquesta part, doncs, de formació a tot el personal perquè tingui aquestes eines, doncs, per poder-ho implementar. Per tant, si creieu que ha funcionat bé, que s'ha desenvolupat aquesta formació, que arriba a tots els professionals i que, per tant, comencem a veure resultats en aquest sentit.

I també pel que fa a la composició, doncs, dels òrgans de govern i d'altres càrrecs, en el sentit del que vosaltres heu explicat també en relació a donar ells premis. Heu fet esment aquesta modificació de les bases dels premis per tal de garantir aquesta igualtat, si més no, d'oportunitats en les bases d'aquests premis. Per tant, si heu detectat que hi ha hagut canvis, que hi ha hagut avenços en aquest sentit i, per tant, fer una mica de balanç abans d'acostar-nos a aquests dos anys, de fer una mica de balanç des del vostre punt de vista, doncs, com creieu que s'ha anat desplegant aquesta estratègia d'igualtat de gènere en la ciència i, sobretot, en quins punts hem de parar atenció i quins aspectes hem de reforçar.

Agrair-vos, de nou, la vostra compareixença i ho deixo aquí.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula, ara, per un temps de cinc minuts, pel Grup Parlamentari de Junts, la diputada Judith Toronjo.

Judith Toronjo i Nofuentes

Gràcies, president, i gràcies a les compareixents en aquesta jornada, en aquesta Comissió de Recerca i Universitats que avui centrem en aquest cas sobre l'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, que emana d'aquesta llei de la ciència que vam aprovar la legislatura passada i aquest compromís majoritari de la cambra.

I permeteu-me que avui posi en valor aquesta qüestió i que ho fem també amb altres elements de la llei de ciència per fer-ne el seguiment oportú des del Parlament de Catalunya, per poder auditar, per poder fer el seguiment, la fiscalització necessària d'aquest desplegament, donant forma a aquest model consolidat que teníem els darrers anys en el nostre país i que a través de la llei i amb uns compromisos, amb un objectiu molt clar, permetia el reconeixement, però, a més a més, també aquest impuls necessari al nostre país, i fer-ho malgrat l'infrafinançament, però sempre amb un puntal important com és la recerca, com és la ciència a Catalunya, i que també, doncs, ens posiciona a nivell internacional, a nivell mundial. Permeteu-me, per tant, aquest primer apunt.

I avui amb aquesta qüestió que ens importa, perquè precisament si mirem les estadístiques, les dones constitueixen poc més del vint-i-vuit per cent del personal investigador a nivell mundial. Avui ens presentaven algunes de les companyes les dades específiques pel que fa al centres CERCA, unes dades que, a més, també ens adrecem per demanar que ens comparteixin aquestes presentacions, i la informació avui exposada el que posa en evidència que és més important que mai ser-hi, evidentment sí, ser-ne més també, però tanmateix garantir algunes qüestions que són bàsiques, com és la igualtat salarial, que és un factor que també té implicació en l'àmbit de la ciència, igual que en altres entorns, i, evidentment, altres qüestions de les que se'n desprèn, com pot ser la conciliació.

També, a més a més, tenir en compte la ciència, com vostès deien, no només és una qüestió de ser-ne més, sinó també del tracte que es fa en les investigacions, en aquells estudis que es porten a terme per part dels diversos centres del nostre país, i ho hem exposat en moltes ocasions, tant en aquesta comissió com en la Comissió d'Igualtat, com són més importants que mai en l'àmbit de la recerca d'algunes malalties que tenen afectació, que tenen més o menys impacte en funció amb qui puguem fer-ne l'estudi.

En aquest sentit, des de Junts per Catalunya hem presentat diverses iniciatives, des de l'àmbit de científiques, des de l'àmbit de potenciar totes aquestes carreres STEM, però, a més a més, també tenint en compte no només l'àmbit de la tecnologia, sinó també tota la ciència que es fa en l'àmbit de les humanitats, en l'àmbit de les arts, on també hi ha moltes dones que porten a terme aquesta tasca i que mereixen d'aquest reconeixement.

Avui, a més a més, i a través d'aquesta estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, exposàveu alguns dels objectius, però a més a més també dels plans d'accions dels que se'n desprenien aquesta estratègia. I voldria, primer de tot, preguntar-vos per aquest seguiment, per aquest grau de seguiment de la comissió que ha de vetllar i també fer-la l'anàlisi, ara gairebé dos anys després, però un any després de la publicació de l'estratègia, amb aquest sistema d'avaluació i d'indicadors que són més necessaris que mai també en aquest àmbit i, per tant, de posar-ho a disposició i també des del Parlament de Catalunya, com a institució, de poder demanar tota la informació necessària al Govern per ser el màxim de transparents possibles i per també fer-ne el màxim de seguiment d'aquesta llei de la ciència.

També, per altra banda, preguntar-los per les millores a nivell legislatiu, quines millores han identificat un any i escaig després que podríem portar a terme o que podrien ser iniciatives d'aquest propi Parlament i, de la mateixa manera, quin és l'impacte econòmic o si en el treball d'aquesta estratègia es va treballar també l'impacte econòmic del que anava acompanyat cadascuna d'aquestes accions per tal de poder-les calendaritzar, per tal de poder-les desplegar i fer-ne l'oportú seguiment.

I, darrerament, també reivindicar algunes de les conclusions que vostès exposaven, com que això és qüestió de totes, però també de tots, i que requereix de la màxima implicació, i també d'aquesta cambra.

Per fer-ho, a més a més, també són importants tenir uns pressupostos de la Generalitat. Malauradament, aquest any no s'han presentat els pressupostos de la Generalitat i, com vam veure la setmana passada al Parlament de Catalunya, en la sessió plenària, tampoc als decrets de crèdit pressupostari que es van presentar hi havia partides econòmiques que acompanyessin l'àmbit de la recerca. Per tant, també té una implicació en àmbits estratègics com és la igualtat de gènere en la ciència i preguntar-los pel seu capteniment en aquest sentit.

I agrair-los avui la seva presentació.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya, la companya Míriam Casanova.

Míriam Casanova Domènech

Moltes gràcies, president. També, per començar, voldria agrair tant la presència com les explicacions de les tres compareixents, la doctora González, la doctora Estradé i la doctora Vergés, que realment són persones expertes en matèria d'igualtat de gènere. I també voldria posar en valor que sou l'exemple, que Catalunya compta amb una àmplia i destacada xarxa d'investigadores en aquest àmbit, que es va formar inicialment, com ja s'ha apuntat en alguna de les vostres intervencions, al voltant de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere i que s'ha anat ampliant progressivament amb la incorporació de grups de recerca especialitzats en l'àmbit de gènere.

L'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència dona compliment, com tal com heu dit, a la disposició transitòria segona de la Llei 9/2022, de la ciència, inclou eixos estratègics i objectius operatius o mesures d'actuació per anar reduint fins a suprimir aquestes barreres de gènere i biaixos discriminatoris que encara perduren en l'àmbit universitari i científic.

Malgrat aquesta estratègia compta realment amb nombrosos indicadors sobre la perspectiva de gènere, tant a les universitats com als centres de recerca, no mostra les dades actuals, però, encara pitjor, no mostra les dades desitjades, les que realment volem assolir amb aquesta estratègia. Per tant, aquest fet dificulta que puguem fer un seguiment i una avaluació de l'estratègia.

Hem vist que és la Comissió de Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya qui presenta l'informe amb les darreres dades sobre aquests principals indicadors, sobre inserció laboral, sobre el personal docent investigador, reconeixement, òrgans col·legiats, recerca, centres CERCA.

Des del Partit Popular, després d'analitzar totes aquestes dades presentades més des de la Comissió de Dades i Ciència, volem destacar que realment l'evolució, si la mirem en un període a llarg termini, revela que està augmentant la participació de les dones en els estudis i en l'àmbit universitari, com també en la recerca, com també, encara que lentament, en els òrgans de decisió, tant en el món universitari com en la ciència i la recerca. Però, en conjunt, la nostra visió és optimista.

Si bé és cert que ens preocupen les baixes xifres d'alguns d'aquests indicadors sobre perspectiva de gènere, com són, especialment, en destacaré tres, i és que tan sols el vint-i-set per cent de les dones professores arriben a la categoria de catedràtiques d'universitat; la baixa presència femenina en els estudis universitaris d'enginyeria i d'arquitectura, tan sols el vint-i-sis per cent de l'alumnat són dones, i només el vint-i-quatre per cent de líders de grups de recerca en centres CERCA són ocupats per dones.

És per això que us voldríem preguntar, específicament, quines mesures o actuacions considereu més adequades per assolir majors avenços, avenços significatius en aquestes tres qüestions. Facilitar l'accés de les dones a la categoria laboral de catedràtiques, assolir major presència de les dones en els estudis d'enginyeria i d'arquitectura, i aconseguir major pes de les dones com a líders de grups de recerca.

És cert que existeix un sostre de vidre quan les dones arriben a certs nivells de comandament, i això és un fet que creiem que passa tant a la universitat, en la recerca, com també en els àmbits empresarials, però voldríem saber si tenen estimat en quina proporció podríem dir que aquest fet ve explicat per canvi de prioritats en

les pròpies dones, sobretot per qüestions familiars o per factors externs de barreres de gènere que acaben sent determinants en la carrera investigadora i universitària de les dones.

Per últim –encara em queda un minutet–, la setmana passada vam tenir l'acte d'exposició de Científiques catalanes 2.0 i es va tornar a fer referència a l'estudi publicat a la revista *Science*, que arribava a la conclusió que les nenes a l'edat dels sis anys creuen que són menys intel·ligents que els nens. Llavors, davant d'aquest resultat científic, els voldríem preguntar també quines accions es podrien aplicar per despertar, entre cometes, una mica l'ego femení i que des de ben petites coneguin i es creguin capaces per desenvolupar habilitats i competències en disciplines tecnològiques.

I ja per últim, aquests segons, pensem que sens dubte les mares dels anys setanta, vuitanta, noranta, han tingut un paper molt rellevant per fomentar-nos la formació i els estudis universitaris que han estat determinants positivament en les nostres vides professionals i també personals. Gràcies a elles som la generació de les dones més ben formades i amb més oportunitats.

Però pensem que potser ara la figura del pare té un paper molt decisiu en el futur de les filles, perquè realment no s'imposin cap autolimitació i que siguin més fortes per avançar en l'eliminació de barreres de gènere i, per descomptat, l'administració ha de donar el recolzament i aplicar totes les mesures de suport que siguin necessàries. Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari de VOX en Catalunya, la diputada Júlia Calvet.

Júlia Calvet Puig

Gràcies, president. Bueno, en primer lugar, hoy vamos a estar discutiendo aproximadamente durante tres horas acerca de un problema que no existe, que solo existe en las mentes de algunos y que no existe en la vida diaria en las universidades catalanas.

Según el informe de Mujeres y Ciencias de 2023, publicada por el Departament d'Investigació i Universitats de la Generalitat de Catalunya, precisamente establece que la presencia de la mujer en el mundo de la investigación catalana es la siguiente: grados universitarios, 57,7 tanto por ciento de mujeres frente al 42,3 de hombres, es decir, la mayoría mujeres. Másteres, 56,8 de mujeres y 43,2 de hombres, es decir la mayoría también de mujeres. Doctorado, 41,3 por ciento de mujeres doctoras, frente al 48,7 por ciento de hombres doctores, es decir en este caso sí, mayoría masculina. O, lo que es lo mismo, hay más mujeres graduadas con máster y menos doctoradas.

Bueno, pero es que a ustedes parece ser que solo las importa el tema de las mujeres, no las importa el por qué los hombres acceden menos a estudios postobligatorios, por ejemplo.

Es evidente que lo que esta estrategia pretende en realidad desde su inicio no es fomentar el mérito, el esfuerzo o el talento en la ciencia, sino introducir una serie de cuotas y de medidas totalmente artificiales que, en nombre de la igualdad, acaban discriminando a una gran parte de la sociedad.

Su visión paternalista les hace creer que las mujeres necesitamos a la administración para que nos tutele y para que podamos acceder ahí donde nosotros queremos, no, donde quiera la administración.

Y eso me hace preguntarles ¿en qué ámbitos se mueven ustedes? O sea, yo es que según ustedes me muevo en los círculos de la extrema derecha y además jamás he tenido un solo problema para conseguir aquello que me merezco o que he luchado por ello. Quizás ustedes no puedan decir lo mismo y yo en este caso lo digo y además lo reafirmo. ¿De verdad creen ustedes que las mujeres necesitan que el Estado les trate como si fueran un colectivo vulnerable? O sea ¿de verdad lo creen así?

Nosotros tenemos claro que no. Las mujeres no necesitamos tutelas, planes ideológicos, comités de género, observatorios, que políticamente son lo correcto pero que realmente son sencillamente cuotas.

Las mujeres lo que necesitamos es que ustedes dejen de meterse en todo lo que viene siendo a nuestro alrededor y que nos dejen la libertad para hacer lo que nosotros consideremos con nuestro futuro. Porque detrás de su estrategia no es que

haya un interés real por el progreso de la mujer en la ciencia; lo que realmente hay es un negocio multimillonario cuyo empeño es imponer una visión que divida a las personas entre oprimidos y opresores, o intentar dividir y enfrentar a los hombres y a las mujeres, entre víctimas y verdugos.

Nosotros queremos que todo el empeño económico y el tiempo que ustedes destinan a estas estrategias se destinen a mejorar realmente la investigación, a pagar mejor a nuestros científicos, a renovar laboratorios o a apoyar el talento joven, más allá de que sea hombre o sea mujer. Pero ustedes, sinceramente, prefieren gastarlo en informes, en talleres de reeducación ideológica y en consultorías de género, que eso en nada ayuda a los catalanes.

Necesitamos una ciencia libre, meritocrática y sin adoctrinamientos ni cuotas. Las mujeres no somos un número.

Necesitamos que tanto mujeres como hombres podamos llegar tan lejos como nosotros estemos luchando para llegar a ello. Y nos oponemos, pues, rotundamente, como no puede ser de otra manera, a que se utilice la excusa de la igualdad para crear estructuras ideológicas dentro de la investigación y dentro de las universidades.

Y para finalizar, pues, bueno, quería puntualizar dos aspectos que se han señalado aquí. Primero, se han dicho que hay género masculino, femenino y otros géneros. No, o sea, ya que estamos hablando de ciencia, hablamos. Hay solo dos géneros, existen dos géneros, el masculino y el femenino. Basta.

Y, en segundo lugar, dejen de mentir en cuanto a que si hay brecha salarial, *sostre de vidre* o la falta de poder acceder a altos puestos en cuanto a las mujeres, porque realmente a día de hoy no hay una mujer que cobre menos que un hombre por el simple hecho de ser mujer. Pueden haber otros factores, pero no por el simple hecho de ser mujer cobra menos.

Y, es más, utilizo este altavoz, este micro ante estas instituciones para decir que si realmente hay una sola mujer que cobre menos que un hombre por el simple hecho de ser mujer, desde VOX nos vamos a poner a su servicio para revertir esta situación y no estas leyes que lo que hacen es perpetuar este enfrentamiento entre hombres y mujeres.

Muchas gracias.

El president

Moltes gràcies, diputada. I ara, pel Grup Parlamentari dels Comuns, tindrà la paraula la diputada Núria Lozano.

Núria Lozano Montoya

Gràcies, president. Bona tarda. Moltes gràcies a les doctores Estradé, González i Vergés per compartir la seva expertesa amb nosaltres, per compartir les seves dificultats, que són les nostres, perquè una societat sense equitat és una societat que descarta el potencial que representa la meitat de la seva població.

Des d'aquesta perspectiva, des de Comuns, reivindicuem, exigim als poders públics que remoguin els obstacles que impedeixen la igualtat de la ciutadania, tal i com reclama l'article novè de la Constitució, sigui per raó de gènere o sigui també per un biaix de classe, que tot sovint algunes de les forces d'aquesta cambra perden de vista.

Centrant-nos o recentrant-nos amb el tema, com vostès exposaven, venim d'una situació de llarg recorregut de segregació horitzontal, perquè la tecnologia i la ciència són cosa d'homes. Això és un pòsit que encara que no estem a la situació que estàvem fa uns anys, però no podem donar per superada i, per tant, cal impulsar aquesta incorporació de les dones a tots els àmbits de coneixement per superar aquesta xifra que proporcionaven vostès del setze per cent d'equips paritaris, malgrat la normativa vigent en la matèria, el que ens ha de portar a una clara revisió de què fem per garantir l'aplicació de la llei per fer possible aquesta justícia per la meitat de la població del nostre país.

I, en aquest sentit, pensem que un dels eixos transversals de l'estratègia, concretament el de formació, ens sembla absolutament clau per poder contribuir a revertir aquesta situació, però també amb una segregació vertical, perquè aquestes tissores que ens projectaven situen la xifra de caps institucionals només al vint-i-sis per cent, el que és prou evident. Per tant, coincidim amb aquest objectiu d'equitat de gènere, també al camp de la ciència i la tecnologia.

Sí que volem fer una referència a un element que juga un paper important, com és l'infrafinançament i també les traves que hi ha de vegades a la recerca, i que encara s'accentua més des d'una perspectiva de justícia de gènere. Per tant, pensem que cal evidenciar la necessitat de línies de finançament específiques per a dones, no només a l'entorn universitari, sinó també als centres CERCA i, a més a més, que aquest finançament tingui un caràcter estable al llarg del temps i que no sigui merament conjuntural.

Ens sembla també clau aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees de recerca. Potser la investigació en salut és una de les més evidents pel seu impacte sobre la nostra esperança de vida. Entenem que de vegades pot no agradar que la realitat t'espatlli una homogeneïtat total i absoluta en les dades resultant de la investigació, però cal reflectir la diversitat en aquesta investigació.

Però sí que voldríem referir-nos específicament a un altre camp, que és el de la intel·ligència artificial, perquè si la posada en marxa dels models es fa de manera, diguem, monopolística per part d'homes hi haurà un viatge de gènere amb una capacitat de distorsionar, de modificar fins i tot la percepció de la majoria de la ciutadania en alguns camps de coneixement quan es comencin a utilitzar de manera més generalitzada aquest tipus d'eines i, per tant, ens sembla un element fonamental.

Com em sembla, d'altra banda, molt rellevant el paper de les dones a la transferència de coneixement en tots els rols vinculats a la mateixa, amb el lideratge en recerca i en transferència, però també amb l'aplicació pràctica d'aquest coneixement des del lideratge de les empreses, que és potser un altre dels dèficits que tenim.

I una altra qüestió relacionada amb els eixos de l'estratègia, tant els transversals com els específics són molt rellevants, però pensem que cal no donar-li una importància menor als indicadors, al seguiment i a l'avaluació. Bona part de les estadístiques indiquen que les tissores comencen a separar-se quan arriba a determinada edat, que la maternitat fa, en certa forma -i si m'ho permeten l'expressió-, descarrilar la carrera científica de moltes professionals, mentre que ells comencen a ocupar llocs més rellevants. I en aquest sentit pensem que seria interessant anar coneixent l'evolució d'alguns d'aquests indicadors, com és el cas

del retorn a la recerca després de la maternitat. Sí que els hi voldríem preguntar com valoren, dins d'aquest eix, la proposta que es fa d'introducció de programes específics de suport, tant pel que fa a reducció docent, com a adaptació horària, etcètera.

No insistiré en el tema de premis i distincions. Crec que han estat vostès molt clares al respecte, però sí que és cert que s'ha de posar de relleu que denoten una visió massa tancada del que és l'excel·lència i la diversitat, que denota el pòsit discriminatori amb el que convivim les dones a la nostra societat, i no parla precisament de forma favorable de la mateixa.

Bé, en qualsevol cas, sí que els hi volia preguntar això, la seva opinió respecte d'alguns dels indicadors i d'algunes de les mesures a adoptar respecte aquesta dissociació a partir de determinada edat.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. No havent-hi representants del Grup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Defensem la Terra, ni tampoc del Grup Mixt, doncs, tindria la paraula pel Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar, la diputada Sabrin Araibi.

Sabrin Araibi Marachi

Gràcies, president. Doncs, en primer lloc, volia donar les gràcies per la vostra compareixença, a la doctora Estradé, la doctora Vergés i la doctora González per les vostres explicacions. Crec que han sigut molt concretes i molt específiques, i sobretot pel vostre coneixement i la vostra experiència, ja que són fonamentals per entendre com s'està desplegant una de les peces clau de la política científica actual del nostre país, que és l'estratègia.

Volem posar en valor el fet que aquesta estratègia no només és fruit d'un mandat normatiu derivat de la Llei de la ciència aprovada l'any 2022, sinó que també considerem que és una mostra del compromís existent per avançar cap a un sistema de recerca i innovació més just, equitatiu i sostenible.

Aquest compromís es veu reflectit tant en el procés d'elaboració, que ha comptat amb la participació activa d'expertes i d'agents del sistema, com en la voluntat de desplegar-la de manera efectiva a través de mecanismes de seguiment, la comissió institucional i una oficina tècnica de suport. Però també som conscients -i així també ho heu comentat- que encara hi ha molta feina per fer i que el repte ara no és tant el normatiu, sinó com el d'implementació real.

Per això, des del nostre grup parlamentari, volem expressar el nostre suport actiu a l'estratègia i, alhora, també aprofitar la vostra compareixença per plantejar algunes preguntes que creiem que poden ajudar a fer el seguiment del seu desplegament.

Com heu comentat també, sense seguiment i avaluació, no podem saber si les polítiques que s'implementen funcionen o si necessiten canvis per anar adaptant-se a les noves situacions que s'han d'afrontar. I, en aquest sentit, voldríem saber si disposem ja d'indicadors concrets que puguin mesurar si realment s'estan reduint les desigualtats en l'accés, la promoció i especialment en les posicions de lideratge dins dels centres de recerca i les universitats.

En segon lloc, també volíem abordar una qüestió sensible però també que considerem imprescindible, que és la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament o violència masclista dins de l'àmbit científic, que també és un dels objectius que té l'estratègia. I, en aquest sentit, saber la vostra opinió, si els protocols que s'estan seguint són els efectius per fer front a aquesta problemàtica i, si ens ho podeu compartir, quins són els principals obstacles que heu detectat en aquest àmbit.

Creiem, en aquest sentit, que la transparència en aquestes qüestions, així com la capacitat de resposta i l'acompanyament a les víctimes, són clau per consolidar una cultura de tolerància zero dins del sistema de recerca.

I, finalment, només volem reiterar l'agraïment per la vostra compareixença, també fer un reconeixement de les vostres trajectòries i per tota la feina que feu, i des del nostre grup parlamentari estem convençudes que la igualtat no és només una qüestió de justícia, sinó una condició imprescindible per fer millor ciència i per construir un sistema de recerca, desenvolupament i innovació realment transformador i al servei del conjunt de la societat.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I ara tindrien el torn les compareixents per contestar les qüestions que hem plantejat els grups.

Si els sembla, fem el mateix ordre que hem fet abans. Llavors, tindria la paraula, per un temps de cinc minuts, la professora Sònia Estradé.

Sònia Estradé (professora de la Universitat de Barcelona)

Moltes gràcies, per les preguntes i els comentaris. Si bé és cert que és molt important fer una ciència que sigui compatible amb la vida i que, evidentment, hi hagi mesures que permetin el retorn a la carrera investigadora després d'una pausa, per exemple, per un permís de maternitat, i això està contemplat en l'estratègia també, però creiem que hi ha molts altres factors que dificulten les carreres de les dones. En particular, hi ha estudis importants, per exemple, de Moss-Racusin en el qual, en cec, es van enviar currículums inventats demanant a experts i expertes que avaluessin els currículums, i els currículums eren idèntics, un amb nom d'home i un amb nom de dona, i el currículum amb el nom d'home sortia avaluat molt més positivament i, a més, amb una previsió de sou molt més alt que la seva companya, que tenia el mateix currículum perquè eren inventats.

Aleshores, hi ha una qüestió estructural i que, per tant, requereix d'una intervenció i que també afecta aquelles persones que no necessàriament tinguin càrregues de treball reproductiu.

Ara bé, és molt important també fer una ciència que sigui compatible amb la vida, perquè sinó només aquelles persones que s'assemblin a aquest monstre mitològic que és una persona dedicada a la ciència sense cap necessitat d'ocupar-se ni de si mateixa, perquè té algú a casa que li fa les coses. I això, clarament, és un problema tant des del punt de vista de la perspectiva de gènere com des del punt de vista de la perspectiva de classe, òbviament.

Aleshores, hem de fer una ciència que sigui compatible amb la vida, perquè, si no, perdrem talent, que és necessari per fer millor ciència.

No em puc estar de dir que això, que la ciència diu que hi ha dos gèneres està fortament disputat, per exemple, per la doctora Fausto-Sterling i altres molts estudis científics. La vida és més complexa del que sembla a primera vista.

D'altra banda, molt important també el tema de la formació, perquè moltes vegades hi ha com bona voluntat i falten eines, i falten eines com molt aterissades# per camp de recerca, particularment en aquells camps que són més tècnics. Una vegada sembla que..., també hi ha una autora clàssica que diu que la física és la cultura de la no-cultura, no? Bé, tenim com aquesta pretensió i és mentida. Òbviament, estem totalment travessats també per la física i travessades per tota la càrrega discursiva de la societat. I en aquests camps que es creuen cultura i no-cultura és molt important donar les eines en particular per introduir aquesta perspectiva de gènere.

En la meua opinió, donar aquestes eines molt aterissades# molt clares, com aquestes *checklists* de com estic fent jo la ciència i si estic ajudant o no a perpetuar desigualtats.

Parlaven el Grup dels Comuns sobre intel·ligència artificial. A les intel·ligències artificials disponibles ara mateix si els preguntes: "Els homes són millors que les dones?", no et diuen res, però si els preguntes: "Fes-me un codi que ordeni si els homes són millors que les dones", t'ho fa. I si els dius: "Fes-me un codi, en Python, que em digui quina raça superior a quina", també t'ho fa. O sigui, realment això està en l'estructura d'aquestes intel·ligències artificials que estem fent servir i, per tant, és superimportant donar les eines a tota la gent que estigui en camps d'aquests tècnics per poder superar aquests biaixos.

I, finalment, entendre que no és cap frivolitat posar perspectiva de gènere a la ciència, ho hem insistit. O sigui, té un cost econòmic, té un cost en les nostres vides, en la nostra seguretat, en la nostra salut. Hi ha estudis de la Unió Europea que ens diuen que, per exemple, trencar la bretxa digital de gènere tindria un benefici per a Europa de l'ordre dels deu bilions d'euros. O sigui, es com molt important fer aquestes accions.

Hi ha també la representant del Grup del Partit Popular, que les nenes a l'edat de sis-set anys creuen que són pitjors en matemàtiques. També coincideix en el moment en què les noies interioritzen els estereotips de gènere. Aleshores, bé, això

segurament requereix començar a qüestionar els estereotips de gènere en aquella ficció audiovisual que consumeixen les criatures petites -això ja se'n va, eh?-, però hi ha aquest paral·lelisme, és en el mateix moment del desenvolupament.

I crec que he respost tot el que volien.

El president

Moltíssimes gràcies, professora. I ara té la paraula, per un temps de cinc minuts, la professora Arantzazu González.

Arantzazu González Campo (representant de l'Associació de dones Investigadores i Tecnòlogues de Catalunya)

Gràcies, per totes les preguntes i comentaris. Jo intentaré anar contestant des del que és l'inici, de quan les nenes comencen a dir que no són aptes per fer la ciència.

Des de l'associació, i crec que totes anem a escoles ja a ensenyar què és una científica, que és una persona normal. Creiem que falta cultura científica en tots els àmbits de la nostra societat, i especialment també en el que són les escoles. Que tinguin referents femenins, per això, per exemple, l'efecte Matilda, i que no ha de ser sempre -i, a més, ho comentem- l'excel·lència. No s'ha de ser excel·lent per ser científic. És a dir, és investigar i és tenir passió per fer això. Sempre els ho diem. Sembla que si no ets excel·lent en alguna cosa, en aquest cas els nois ho tenen molt clar i, en canvi, les noies tenen aquesta por a la paraula "excel·lència". Per tant, comencem des d'aquí.

Si seguim més avançant en aquest efecte tisoires, que ja aniríem cap a la universitat, aquí estem representants de la universitat. Jo sóc del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, sóc del CSIC, no sóc ni centre CERCA, vinc de la Universitat Autònoma de Barcelona, i aquest efecte tisoires també és present en tots els centres de recerca. Universitats, CERCA, estatals, com el nostre, el CSIC. Per tant, jo crec que les dades són clares que això existeix, que no fem màgia amb els números. En el fons, els científics ens creiem molt els números i som molt cap quadrats per això, a vegades així.

Llavors, el que diem d'això és que parlem amb estudiants d'universitat i a vegades ens diuen: "És que només tenim referents masculins també de professors". Llavors,

també, qui fa recerca? Sembla que només siguin els referents masculins els que fan recerca.

Llavors, ens toca una altra vegada liderar, mostrar-nos que també fem recerca les dones i, per tant, seguim amb l'evolució, tenim doble feina. Ja no és només investigar, ja no és només escriure projectes, sinó que hem de mostrar que estem fent recerca també a tota la societat.

Llavors, si seguim avançant, comentaven quines mesures legislatives es poden fer, en aquest cas? Se n'han anat fent, evidentment, se n'han anat fent, però existeixen casos. Tenim projectes de transferència com el producte llavors, que no contempla que una de les limitacions són uns anys des que has defensat la tesi doctoral, que no contempli, per exemple, excepcions per cura, i són casos que existeixen. S'han fet, eh? N'hi ha uns altres, com projectes nacionals, que sí que et donen ara deu anys en el teu currículum si ets dona, si has tingut una baixa per cura, ja sigui, com deia la Sònia i la Núria, no és només maternitat, sinó que és també la cura que socialment recau en les dones també.

Seguim, no? És a dir, seguim en el que són les millores legislatives. Doncs, el que dèiem, no? O com un programa, que és ICREA que, per exemple, actualment l'any passat ens comenten que a la Universitat de Barcelona només han entrat homes. Ens sobta, no? potser com a associació que en una universitat només hagin entrat ICREA homes; que segurament hauran entrat dones en unes altres, però potser s'ha de veure per què, no?

Si seguim amb això, doncs, també les baixes que hem dit per cura o el que sigui, quan hi ha el retorn a la recerca, que ha comentat la diputada dels Comuns, ja sigui la maternitat. I no és que vulguem que ens tractin diferent. Jo soc dona, si explico la meua experiència personal, que potser és el que més puc dir, jo vaig ser mare, el meu company de despatx tenia la mateixa edat que jo, jo soc química, la meua recerca és entrar en un laboratori amb productes tòxics. Per tant, jo no podia entrar-hi, i estàvem en el mateix. Jo no podia entrar en un laboratori; sí, perdó, podia entrar amb una màscara així, amb una panxa així i amb unes mesures que realment la investigació no es feia igual. I a la taula del costat tenia el meu company, que me l'estimo molt, que no tenia problema d'entrar i de fer coses. Per tant, sí que hi ha

certes coses que ens fan diferents i certes coses que un estat de benestar ha de potenciar perquè tothom tinguem les mateixes igualtats, independentment d'altres factors.

Per tant, en aquest sentit, si seguim en això, doncs, premis, igualtat d'oportunitat, referents, seguiment en l'estratègia, indicadors importants, mesures que puguem fer, comptar amb tota la societat. Sempre ho diem, nosaltres no excloem a la gent, al contrari, som les més inclusives possibles.

Per tant, sí que demanaríem que totes les fases necessiten alguna cosa. Tenim un full de ruta i demanem que això...

Perdó, l'última cosa, el voluntariat. Per això dèiem, sí que potser necessiten pressupostos, però potser algunes accions sí que es poden anar fent amb el que tenim.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies. I té ara la paraula la doctora Núria Vergés.

Núria Vergés Bosch (professora agregada de la Universitat de Barcelona)

Moltíssimes gràcies, i no m'allargaré gaire, perquè les meves companyes han respost molt i molt bé gairebé tot, no? Però sí que m'agradaria destacar algunes coses.

S'inverteix? Clar, ha crescut, però és suficient? No. Vam començar molt fent-ho molt amb amor a l'art i *on the top of*, no?, a sobre de totes les coses que ja havíem d'investigar, que ja havíem de fer, que ja havíem de demostrar, de publicar, no? A més a més, ens dediquem a generar igualtat, a participar en grups d'experts, etcètera. I, per tant, fa falta finançament també perquè aquestes estructures que recullen aquests indicadors, que fan aquest seguiment, totes aquestes persones puguin estar-hi dedicades i que no estiguin precaritzades o que no precaritzin les que ja hi són i que, per tant, també els costi més arribar a altres llocs, no?

I, per tant, cal fomentar ajuts específics, no només en el Departament d'Igualtat i Feminisme, que està fantàstic que hi hagi hagut ajuts i que puguin continuar, sinó

des de tots els departaments, perquè tot està afectat pel gènere, qualsevol àmbit d'activitat humana i, per tant, en perspectiva de gènere es pot fer de tot, no?

I, en realitat, fer efectiva aquesta estratègia vol dir posar-hi els recursos que li calen i vol dir posar-hi, també, aquesta estructura, aquest marc que ja diem, no?, que la font d'inspiració que ja teníem també el mateix grup d'expertes és l'Athena SWAN, que també ha permès aportar millores, fins i tot millores graduals, cadascú des d'on parteix, però que pots dir: "Doncs, bé, doncs, ara arribo a bronze, ara arribo a plata, ara arribo a or, però arribo", perquè no hem arribat, o sigui les dades diuen que hi ha millores, però no hem assolit objectius i, de fet, no?, en alguns aspectes els indicadors ens diuen que ens estem estancant o que el canvi és tan petit que podem tardar segles i no podem esperar més, no podem tampoc anar perdent, no?

O fins i tot, sí, cal modificació de premis, no?, doncs, posar el que diu la mateixa estratègia en els objectius operatius, no? Addicionalment, doncs, si està liderat per les dones d'aquest grup, o si hi ha equilibri de gent a l'equip, doncs, que tingui també aquests punts addicionals. O el que comentava també a l'inici la doctora Estradé, fem-nos referents a Catalunya, no?, en aquest àmbit també científic i en el que vol dir fer investigació amb perspectiva de gènere, desenvolupem aquest premi internacional de recerca en gènere, que també impliqui transferència cap a altres llocs i que des d'altres llocs també ens mirin, no?, aquestes escoltes mútues.

I per tot això ens fa falta aquesta estructura, ens fa falta aquest marc que va agafant aquests indicadors, alguns que ja els tenim, aquests de dona i ciència, que estan bé, però encara són millorables.

Hem d'explorar més aquest tema de la interseccionalitat. Veiem que hi ha alguns àmbits que també estan molt afectats, no?, i especialment en el món acadèmic, per exemple, en relació a l'edat, en relació a l'origen, no? Hi ha molts aspectes que interseccionen i, per tant, tenim molta feina a fer en aquest sentit i en fer avançar i millorar també aquests indicadors, que ens faran poder anar dient.

No fa tant que ho tenim fins i tot desagregat per sexes. Hem d'anar més enllà, hem de poder fer aquestes interseccions per poder introduir millores més específiques i allà també on fan falta, no?

Jo també crec que els indicadors ens serviran per a alguna cosa molt important, no?, introduint aquesta perspectiva de gènere interseccional, per tenir la foto completa. Ara en tenim i n'anem tenint, però anem fent com "parxes", no?, i és un senyal que estem començant. No fa tant que estem començant a veure indicadors en aquest sentit i, per tant, els canvis estructurals també ens porten que necessitem veure aquesta imatge completa. Si no, què ens passa? Doncs, que quan surt una convocatòria preval aquesta imatge estereotipada del principi, aquesta que encara a vegades ens arriba a les escoles des dels contes, des del cinema i ens imaginem aquest senyor científic que va sol pel món, perquè ni es cuida o algú el cuida i li cuida tot, no? I ens trobem, doncs, que si hem de moure'ns i tenim un bebè, doncs, espavila't, no?, i no pots ni comprar la llet, no?, que això és una cosa, per exemple, que m'ha passat a mi personalment, no? I hi he anat igualment, però és que he anat amb un extra de dificultat en aquesta estada internacional. Per tant, és una mostra d'un obstacle, i si anem posant obstacles al final tampoc arribem.

Són aquestes estructures que ens obstaculitzen. Nosaltres volem, nosaltres en sabem, ens hem format, ens hem posat les piles, però també tenim dret a arribar on també ens mereixem arribar i que també ens ho reconguin, no?

I, per tant, sí, tot aquest tema d'indicadors. També, no?, els protocols, s'ha avançat molt en protocols contra les violències masclistes, però també fan falta recursos per poder-ho fer efectiu, per poder cuidar a les persones, no?, que formen part de les comunitats d'investigació, de les comunitats universitàries i per fer que tot això s'erradiqui també finalment, no?

Per tant, ja no m'estendré més, que ja ho han dit bastant tot.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, i en nom de la comissió i dels grups parlamentaris, agrair-los la seva presència en aquesta comissió, el seu informe i que segur que ho tindrem en compte.

Moltíssimes gràcies per la seva presència.

Suspenem dos minuts per acomiadar les compareixents i donar la benvinguda als següents.

La sessió se suspèn a les... i es reprèn a les...

El president

Reprenem la sessió.

Compareixença de la secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya per a opinar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència

357-00401/15

I continuem amb l'ordre del dia de la comissió. Agrair la presència del director general i la secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya i, en primer lloc, tindria la paraula la secretària del Consell Interuniversitari de Catalunya, la senyora Mercè Puig, per un temps de quinze minuts. Per tant, té la paraula.

Mercè Puig Rodríguez-Escalona (secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya)

Molt bé. Doncs, bon dia i, sobretot, moltes gràcies per permetre'ns estar aquí i estar aquí per parlar de l'Estratègia de gènere en la ciència, i moltes gràcies també per poder haver escoltat els compareixents anteriors, les professores Estradé, González i Vergés, que ens han fet unes explicacions magnífiques i, a més, amb les seves paraules ens han motivat a seguir endavant amb aquest desplegament de l'estratègia de gènere en la ciència.

Com que ja portem molta estona parlant del mateix, jo també em disculpo perquè repetirem algunes coses que ja s'han dit, però, vaja, intentaré ser breu amb allò que ja s'ha comentat.

(L'exposició de l'oradora és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)

Farem la presentació conjunta amb el director general de Transferència i Societat del Coneixement i l'estructurarem en quatre punts que són: l'EIGEC, on som, què farem, i un últim punt d'anàlisi i visió.

Pel que fa al que és l'EIGEC, teníem previst repartir, no sé si s'ha fet, i aquest punt és el que farem una mica més breu, perquè, com ja he comentat, ja se n'han dit coses.

L'EIGEC, com ja s'ha dit, dona compliment a la disposició transitòria segona de la Llei de la ciència, que diu, bàsicament, que la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació, la CIRI, passat un any de l'aprovació de la Llei de la ciència, ha de presentar aquesta estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, que té una vigència de quatre anys. L'elaboració, per tant, va sorgir d'un mandat de la CIRI, de la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació, i va ser impulsada pels departaments de Recerca i Universitats i pels d'Igualtat i Feminismes.

Ja s'ha dit aquí, el gruix de la proposta la va elaborar un grup d'expertes coordinades per la professora Sònia Estradé, que abans hem sentit, i un bon grup de dones experts i procedents de diferents àmbits d'entre tots els agents de recerca de Catalunya. Vull destacar que també hi era l'anterior secretària general del CIC, Laura Roman, però en tant que era també una experta en la matèria.

Hi va participar també la Comissió Dones i Ciències del CIC i altres agents de recerca. Finalment, se'n va informar de la proposta a la Comissió de Recerca i Transferència del CIC i d'allà es va retornar a la CIRI per tal que l'aprovés, en fes l'aprovació, que va tenir lloc el 17 de gener del 2024.

Ja s'ha dit pels objectius generals, que vostès tenen a la pàgina cinc del llibret que hem repartit, bàsicament, són quatre. Així els diré breument, perquè els podeu llegir, que és avançar en la igualtat efectiva de dones i homes en tots els agents de recerca; impulsar la transformació de la cultura organitzativa i l'estructura professional de l'àmbit de la recerca; prevenir i reparar qualsevol forma de violència masclista i altres tipus d'assetjament per raó de gènere, i desenvolupar i consolidar el model català d'igualtat de gènere en la recerca.

L'EIGEC, l'estratègia incorpora o inclou i interpel·la tots els agents de sistema de recerca, desenvolupament i innovació del sector públic de la Generalitat. Val a dir

que, evidentment, voluntàriament, s'hi poden adherir qualsevols altres agents de recerca o personal de l'investigador de Catalunya. Això vol dir universitats públiques i privades, centres CERCA, ICERCA, ICREA, les agències de qualitat AQU i Aquas, la GAUR, la Fundació Catalana per la Recerca i la Innovació, i tots aquells departaments de la Generalitat que tenen activitat de recerca entre altres agents del sistema.

Ja s'ha dit que l'EIGEC s'estructura en quatre eixos: transformació de la cultura organitzativa, equitat de gènere en el desenvolupament professional, perspectiva de gènere en la recerca, i perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social. Cada un d'aquests eixos té els seus objectius estratègics.

Per exemple, els tenen a la pàgina 7, no els llegiré, però l'eix 1 té tres objectius estratègics, l'eix 2 en conté dos més; l'eix 3, dos més, i l'eix 4, dos més; dos, quatre, sis vuit, fins a nou objectius estratègics té l'EIGEC.

Aquesta és la infografia de l'EIGEC, que explica bé aquests quatre eixos i els agents implicats. I val a dir que l'EIGEC és extremadament ambiciosa, perquè conté fins a noranta-cinc accions.

A més, l'EIGEC conté, però és veritat que menys desenvolupats, una primera proposta d'indicadors que el mateix document diu que s'han de consolidar en un moment posterior, que és ara, s'han de consolidar i ampliar per tal de cobrir totes aquestes noranta-cinc accions. I l'EIGEC també diu que cada dos anys es farà un informe de seguiment a partir d'una autoavaluació dels agents del sistema i que se sotmetrà a una avaluació final al cap de quatre anys, que ha de ser publicada i validada per la comissió de seguiment. Fins aquí l'EIGEC.

On som ara? Si mirem, doncs, el desplegament temporal que presenta l'EIGEC, ja hem dit que parteix de la llei de la ciència que es va publicar al desembre del 2022 i, efectivament, més o menys un any més tard, tal com manava la disposició transitòria segona, es va aprovar l'EIGEC per part de la Ciri, el gener del 2024.

Les altres dues fites importants en aquest desplegament temporal són l'informe de seguiment, que s'ha de fer al cap de dos anys, per tant primer semestre del 2026, i l'avaluació final, que ha de ser al cap de quatre anys, el primer semestre del 2028.

Actualment estem aquí, entre fa un any de l'aprovació, més o menys, un any i més de l'aprovació de l'EIGEC i un any de presentar l'informe de seguiment.

Les actuacions que s'han realitzat, n'explicarem algunes, n'hem destacat unes quantes, les que ens han semblat que podien estar com més acabades o treballant-se.

Les presentarem amb els quatre eixos. El primer eix és el de la transformació de la cultura organitzativa i és amb el que ens hem dedicat, segurament hem dedicat més esforços.

El primer que vam fer, evidentment, per desenvolupar i consolidar aquest nou marc regulador és difondre, publicar i distribuir aquest document de l'Estratègia d'igualtat de gènere. El tenen també en format paper i en format digital.

També hem programat sessions formatives i informatives per als agents de recerca sobre aquest nou marc i el seu desplegament. S'han realitzat quatre sessions formatives i informatives, tres entre novembre i desembre del 2024, orientades als actors de tot el sistema del coneixement sobre transversalitat de gènere en la ciència, i també s'ha presentat una ponència sobre l'EIGEC a la jornada de la UPC sobre igualtat de gènere que va tenir lloc el març d'aquest any mateix.

Per exemple, les jornades formatives que vam fer aquestes sobre l'EIGEC, que he dit que es van fer el novembre i desembre del 2024, van arribar a cent divuit persones entre PTGAS i PDI. Era una formació intensiva de sis hores amb una guia d'orientacions clau.

Entre els objectius generals, bàsicament o important, difondre la missió de l'EIGEC i capacitar tot el personal del sistema de coneixement amb coneixements i eines concretes per a la seva implementació.

Aquí hi ha alguna foto, per exemple, d'aquestes jornades, de la primera jornada formativa que es va fer sobre l'EIGEC.

També, dintre d'aquest primer, l'EIGEC estableix elaborar una carta de compromís en l'àmbit del sistema de recerca de Catalunya vinculada al nou marc i hem de dir que aquesta carta està elaborada i està pendent d'obrir el període d'adhesions.

Una de les propostes ja, en el segon objectiu d'aquest ajut, que és enfortir les estructures d'igualtat i compromís institucional dels agents de recerca amb les polítiques d'igualtat, l'EIGEC proposava revisar la resolució que regula la Comissió de Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya per incloure-la dins les comissions de caràcter permanent, perquè tenia caràcter no permanent. I en aquest sentit, hem de dir que la Junta del CIC, en la seva sessió del 17 de març -o sigui, no fa gaire-, va aprovar les normes d'organització i funcionament de les comissions del Consell Interuniversitari de Catalunya, que ordenava i actualitzava les diferents comissions, i en el cas de la Comissió de Dones i Ciències se li va atorgar caràcter permanent, i això es va justificar per la seva llarga trajectòria en el temps, per la importància de les polítiques d'igualtat de gènere i perquè així ho manava l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència.

Alhora, també en aquest segon objectiu d'enfortir les estructures d'igualtat, hi ha una actuació d'assignar recursos humans i econòmics adequats i suficients a les unitats d'igualtat dels agents del sistema de recerca, ja que hem de dir que en el marc de la Comissió de Dones i Ciència ja hem recollit les dades referents a l'existència d'aquestes unitats d'igualtat, a les universitats, i també al nombre de persones que l'integren i els recursos que tenen. Alhora, s'ha reorganitzat la Comissió d'Igualtat i Recerca.

Ja passant a l'objectiu tres d'aquest eix 1, actuar amb diligència deguda en la prevenció i reparació de les violències masclistes, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, l'EIGEC diu que cal garantir la formació especialitzada en perspectiva de gènere interseccional i no revictimització a totes les persones que intervenen en l'aplicació dels protocols, especialment en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris.

Aquí hem realitzat sis sessions en el curs..., en l'any 2023 i en l'any 2024, sis edicions del curs d'aplicació del protocol guia d'àmbit universitari adreçat al personal de les universitats, tan públiques com privades, que està involucrat en la gestió dels expedients de la denúncia. En el 2023, tres edicions; en el 2024, tres edicions, algunes d'elles en format descentralitzat. En aquestes dues edicions es van formar

més de cent persones de totes les universitats de Catalunya que estan involucrades en la gestió d'aquests expedients de denúncia.

A més, tenim ja programades pel 2025 sis edicions en format descentralitzat per cobrir tot el territori, de manera que creiem que s'hauran cobert les necessitats formatives del personal de les universitats vinculat de forma més directa amb els procediments d'aplicació dels protocols. Vull afegir que aquesta formació, a més, ha estat valorada molt positivament per totes les persones que hi han participat.

També, un altre dels objectius és, en aquest tercer objectiu, hi ha dues actuacions que tenen a veure amb el protocol guia de l'àmbit universitari. Una, publicar un informe anual de sistema amb tots els informes de seguiment dels casos d'assetjament i, l'altra, fa el seguiment d'aquestes accions que compta el protocol guia per tal de garantir el disseny d'intervencions de caràcter estructural.

Això s'està treballant a la Comissió de Dones i Ciències, es van recollir les dades del 2023 precisament per elaborar aquest informe anual i ens vam trobar que l'informe quedava poc consistent perquè no s'havien recollit les dades de forma harmonitzada. No totes les unitats d'igualtat de les universitats havien entès el mateix, de manera que va ser la pròpia Comissió de Dones i Ciències que va decidir que aquell informe el deixàvem a part i començàvem a treballar precisament a harmonitzar la recollida de dades per poder realitzar un informe realment fiable i rigorós.

A partir d'aquí hem decidit organitzar, per exemple, que ara farem un taller per consensuar i elaborar un glossari que permeti poder realitzar aquests informes.

Jo ja he acabat. Si em permet, passem la paraula al meu company, el director general de Transferència.

Compareixença del director general de Transferència i Societat de la Informació per a informar sobre el desplegament de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència

357-00400/15

El president

Tindria la paraula el senyor Javier Selva, director general de Transferència i Societat del Coneixement)

Javier Selva Sánchez (direcció general de Transferència i Societat del Coneixement)

Gràcies, president, gràcies secretària general, diputats, diputades, assistents a la comissió.

Procedim, com ha fet la secretària a presentar-se les fites fetes en els altres eixos, el 2, el 3 i el 4.

(L'exposició de l'orador és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)

Comencem pel 2, que seria l'equitat de gènere en el desenvolupament professional. En aquest sentit sí que tenim dintre el que seria l'objectiu estratègic d'eliminar la bretxa de gènere, d'incentivar els lideratges a les dones, hem donat el compliment o hem avançat en dos objectius operatius, un que seria obtenir o recollir les dades disgregades a les posicions de lideratge de les dones, i aquí, els centres CERCA, com han comentat i han presentat abans les expertes a recollir les dades, i disposem d'aquestes dades de lideratge en centres CERCA del 2024. I pel que fa a un altres objectiu estratègic, que és eliminar els biaixos en la contractació, acreditació i consolidació de les carreres professional de les dones, també s'ha revistat la perspectiva de gènere en els sistemes d'avaluació, agències avaluadores, per incorporar allò que deia abans també l'experta, totes les aturades per maternitat o les cures per la dependència, que aprofito per dir que estem treballant en aquell cas que ha dit, perquè és totalment cert a dia d'avui, malauradament.

La Comissió d'Avaluació de Recerca de l'AQU va decidir aprovar uns nous trams de recerca, el 24, basats ja en aquesta perspectiva de gènere, arran dels nous criteris d'avaluació de la recerca als sexennis, que, a més a més, estan adaptades al nou marc normatiu, a la LOSU i, a més a més, seguien moviments internacionals com la COARA#, que, com bé saben, està "respaldada" per la Comissió Europea en l'àmbit de les valoracions a la investigació.

Passem després a l'eix 3, que seria la perspectiva de gènere en la recerca. En aquest sentit -no esmentaré tots els eixos, aniré als temes operatius-, per afavorir el que són les puntuacions específiques en aquells grups liderats per dones o puntuacions específiques en aquells grups en els quals es mantenia la paritat, sí que s'han fet avanços, s'ha incorporat aquesta perspectiva de gènere als ajuts dels grups de recerca SGR-2021 i ara podem veure que ha donat els seus fruits i continuarà amb SGR-2025 i, a més a més, hi ha hagut accions de promoció d'igualtat de gènere amb continuïtat per part de la GAUR.

Quant a aquestes activitats o accions que ha fet la GAUR, podem destacar, dintre de la gestió i l'avaluació dels ajuts, òbviament, podem destacar les que veuen a la pantalla. Aquesta anàlisi de la participació de les dones en convocatòria d'ajuts que just després mostraré; la publicació a la web d'aquestes dades desagregades per sexe; foment de l'equilibri, una cosa molt important, que és la selecció d'experts per l'avaluació i, per últim, també les mesures per reduir aquest biaix de gènere en el procés de l'avaluació, que també succeeix. En definitiva, és intentar promocionar aquesta igualtat de gènere en tot el sistema de recerca, desenvolupament i innovació.

I si passem a la següent -correcte-, aquí poden veure aquestes dades o aquests indicadors d'igualtat en les gestions dels ajuts de la GAUR, el 2003, en els quals el que serien ajuts, beques o préstecs per a estudis universitaris, un seixanta-cinc per cent són atorgats o són guanyats, aconseguits per dones. Les beques d'ajuts per doctorats, estem en un cinquanta-dos per cent. En els doctorats industrials, estem en un trenta-nou per cent que els atorguen a dones. En els ajuts predoctorats Beatriu de Pinós, un quaranta per cent. En ajuts de transferència de coneixement, que aquí entràriem en tot el que són indústria de coneixement i altres, estaríem en un trenta sis per cent. Les xarxes, també com a eina de transferència de coneixement de R+D+I, estem en un quaranta per cent. I també un punt que cal millorar, i que també creiem que és molt rellevant, és que el quaranta-cinc per cent només de les dones estan essent avaluadores a dia d'avui.

Si passem al quart eix, que seria com incorporar la perspectiva de gènere a la transferència de coneixement, innovació o impacte social, tindríem aquestes altres -

ui, perdó-, tenim aquesta altra acció que s'ha fet dintre del marc d'impulsar aquesta transversalitat dintre de les convocatòries. Totes les convocatòries de l'àmbit de la transferència, de l'impacte social, benestar emocional i salut mental, del 24, ja incorporava aquesta perspectiva de gènere -de fet, està aquí l'equip que ho ha fet- i, a més a més, la convocatòria d'oficines de transferència a les universitats que encara no s'han publicat, però es publicaran en breu, també incorpora aquesta perspectiva de gènere.

La que sí que l'ha incorporat i l'han publicat aquest any és la convocatòria de xarxes R+D+I, que s'ha publicat als 25. Per tant, aquestes serien les accions fetes dintre d'aquest quart eix de l'EIGEC.

Què farem? Com bé ha dit la secretària general, és una iniciativa que sorgeix de l'anterior legislatura i que, a més a més, va ser promoguda gràcies a les expertes que hem comparegut avui, per tant gràcies a la doctora González, Vergés i Estradé per impulsar-ho. I, bé, crec que ho encarem, a més a més, no només amb la consciència que és un privilegi, sinó amb molta responsabilitat, molta responsabilitat i molta il·lusió per fer-ho bé. Així és així és com encarem el que farem.

Aquí serien les actuacions que tenim planejades, sobretot pel Q3 i Q4 del 2025, que òbviament obeeixen a un context. Obeeixen a un context no només de donar seguiment a un Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement, no només per donar seguiment a una llei de la ciència de la qual emana aquesta Estratègia d'igualtat de gènere en ciència, sinó també per donar compliment a un pla de govern, un pla de govern que parla d'aquesta prosperitat compartida. A més a més de ser una de les cinquanta regions més innovadores d'Europa el 2030, que no podem ser-ho si no tenim aquesta Estratègia d'igualtat de gènere en ciència. De fet, l'objectiu 1.3 del pla de Govern, el 2.1, ja fa menció explícita a donar compliment i desplegar aquesta Estratègia d'igualtat de gènere en ciència. I, a més a més, també hem de donar compliment al pla departamental, que en el seu objectiu 2 també el que diu és que hem d'intentar fomentar un model del coneixement transformador, integrador i cooperatiu.

Per tant, per tots aquests contextos, ho fem, com deia abans, amb il·lusió i amb molta responsabilitat.

He destacat sobretot les que fem a l'eix 1, en aquesta primera diapositiva, que és l'oficina tècnica, la comissió d'expertesa i el pla de treball, que ho explicaré una miqueta més en detall després, perquè crec que són aquelles més rellevants, més rellevants que ens permetran ser més àgils, anar més coordinats i ser més efectius de cara al futur, que crec que és una cosa que cal fer en el futur.

On estem ara? Com ha dit la secretària general, ara estem just en aquest punt, abans de la fita de l'informe de seguiment de l'EIGEC, el primer semestre del 2026, que haurem de publicar a principis de l'any que ve. Per tant, en l'eix 1 aquí el que caldrà impulsar, el que hem de planificar és aquesta oficina tècnica, una oficina tècnica que tractarà de donar suport i seguiment, i que intentem això, treballar conjuntament aquest disseny amb tot el que serien els alts càrrecs de diferents departaments, no només el nostre, també Igualtat i Feminisme, i veure com podem donar compliment.

Més enllà d'aquesta oficina tècnica, després vindria el que és la creació d'aquesta comissió de seguiment d'experts. Una comissió d'experts que creiem que també ha de ser quelcom interdepartamental i a la qual també ens agradaria incorporar grups d'experts. Crec que hi ha gent molt vàlida que podria ajudar-nos a fer aquesta validació, aquesta assessoria i, a més a més, aquest seguiment conjunt perquè, a més a més, després pugui ser validat per la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació. Per cert, aquesta comissió encara l'hem de proposar perquè sigui validada per la CIRI.

Si seguim amb el que serien les actuacions, en l'àmbit del que seria actuar amb diligència deguda per a la prevenció i la repressió de violències masclistes i assetjaments, aquí el que hem de fer és intentar promoure o garantir aquesta formació especialitzada, com deia abans la secretària, amb aquell personal que està implicat en els protocols. Per tant, seguim, com s'ha esmentat abans, amb sis edicions més programades per aquest 2025 d'aquest curs de precursor de protocol de guia en l'àmbit universitari.

Si passem ja a l'eix 2, del desenvolupament professional per eliminar la bretxa de gènere i incentivar una altra vegada el que és el lideratge de les dones, aquí el que sí que ens farem és promoure activitats de mentoria, de patrocini, d'assessorament, i també sobretot en l'àmbit del personal jove investigador. Aquí sí que es farà la

promoció de projectes de mentoria, a més a més creació de xarxes que revalorin i que impulsin el que són les dones investigadores per part de la institució CERCA de cara al 2025.

Si seguim amb l'eix 2, en el que seria revisar la perspectiva de gènere en els sistemes d'avaluació d'agències avaluadores, aquí els nous criteris d'acreditació, tant per agregats com per catedràtics, un altre cop adequats a la LOSU i a COARA, amb aquests aspectes transversals com recerca, transferència de coneixement, docència o lideratge científic, amb la perspectiva de gènere integrada en tots, que donin aquest augment de pluralitat i que garanteixin aquesta igualtat d'oportunitats, doncs, ajudarà a fomentar aquest objectiu.

Si passem a l'eix 3, que ja seria el que seria incorporar la dimensió de gènere a la recerca, en aquest cas a les convocatòries de finançament de la recerca, per afavorir aquestes puntuacions específiques, una altra vegada, en els grups liderats per dones o en aquells grups de recerca que mantenen aquella paritat, aquí, dintre del pla d'igualtat de l'AQUA 24-27 i, a més a més, els nous criteris que hem avançat abans per mesurar la recerca, també ajudarà a donar compliment a aquest objectiu. I, a més a més, dintre del pla d'igualtat de la GAUR 24-27 s'incorporaran clàusules de paritat de gènere a les convocatòries, cosa que han dit abans les companyes, i, a més a més, identificar mesures d'èxit. Això de cara..., totes les actuacions del 2025.

També un altre aspecte important seria la formació en perspectiva de gènere per promoure aquest reconeixement de la recerca de gènere i, a més a més, aquesta perspectiva de gènere interseccional, que crec que és molt important esmentar-ho. O sigui, no és només una qüestió de gènere, és una qüestió de classe, és una qüestió de raça, i també crec que és important dir-ho. No és el mateix si naixem en un lloc o en un altre, i això crec que és el més important per donar aquesta igualtat d'oportunitats.

Per tant, dintre del que seria el pla d'igualtat de la GAUR 24-27, també es tractarà de formar el PDI, el personal del PAS, de suport a la recerca, i el personal avaluador, juntament amb l'equip gestor de la GAUR, i està previst també fer-la en aquest 2025.

I a l'últim eix, a l'eix 4, aquí quedaria el que és la incorporació de la dimensió de gènere en el que és l'àmbit de transferència, innovació i impacte social. I aquí el que

estem pensant és, així com aquest any la convocatòria d'impacte social ha sigut genèrica, pensem fer una línia d'ajut específic on promoure la promoció de la igualtat de gènere basant-nos en l'ODS 4 i fer com un ajut, una línia d'ajut específica per a aquest ODS. Per tant, no seria una convocatòria molt *boyante* a nivell de pressupost, però sí que tindríem una convocatòria específica per a aquest àmbit, que creiem que també és molt important.

I també, per acabar l'eix 4, el que seria la formació, comunicació i divulgació a les oficines de transferència # en la recerca, estem pensant fer una jornada informativa sobretot per mostrar pràctiques de referència en aquests àmbits, dintre del context de projectes europeus que tenim ara mateix en marxa a la casa i, a més a més, també repartir materials de divulgació que promocionen aquesta transversalització de la perspectiva de gènere.

Això és una miqueta tot el que pensem fer en un futur immediat i després ens agradaria compartir amb vosaltres quina seria la nostra anàlisi i la nostra visió de cara a un mitjà i llarg termini.

En aquest sentit, hem fet com una anàlisi d'AFO de quines creiem que serien les debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats, que n'hi ha, que també ens agradaria compartir amb vosaltres i també discutir-les de cara al futur. Però creiem que aquí per destacar, creiem que existeix una limitació en quan als indicadors, és una debilitat que tenim. Tenim, com s'ha comentat abans, el sostre de vidre i, a més a més, existeix també un terreny enganxifós, el qual és una de les debilitats que tenim. Distribució desigual per disciplines, que també s'ha esmentat. Absència de rols i de lideratges institucionals clarament definits, i no estan definits a dia d'avui; això és una cosa que hem de començar a treballar i, a més a més, òbviament, manca de pressupost 25 pel desplegament d'aquesta Estratègia d'igualtat de gènere en ciència.

Quant a amenaces externes, sí que és veritat que correm el risc, i és una cosa que tenim molt present, que tenim aquesta connexió entre el que seria el compromís formal, que és l'Estratègia, i realment la implementació real, i és una cosa en la qual no volem caure. També feminització dels rols de menor prestigi, cosa que també ha sortit abans i tenia una jerarquia desigual. Que això sigui molt depenent o sigui d'una

determinada voluntat política. Això ha de ser un compromís, més enllà de la voluntat política puntual. I, bé, es va entomar des de l'anterior legislatura i ho continuem, per tant estem contents en aquest sentit. I també una baixa presència de les dones en l'àmbit de la recerca, desenvolupament i innovació en el món empresarial, que creiem que també és molt important en l'ecosistema de la recerca.

Quant al que serien les fortaleeses, aquí sí que ens agradaria destacar el compromís institucional, com he dit abans, tant en el pla de Govern, en el pla departamental i, a més a més, el compromís institucional i polític que té l'Estratègia d'igualtat de gènere en ciència. Per això estem aquí, estem totes les direccions del departament implicades i no només al nostre departament, sinó d'altres departaments. Hi ha predisposició al canvi, hi ha predisposició a aquesta col·laboració interdepartamental amb l'IFE i, a més a més, també ens agrada o tenim aquesta voluntat de fer polítiques basades en evidències científiques i, segons les evidències que recollim, farem unes polítiques o en farem unes altres.

I, quant a oportunitats, crec que tenim l'oportunitat d'integrar la perspectiva de gènere en totes aquestes polítiques públiques, és una cosa de la qual l'EIGEC ha de servir-nos per això.

També hem d'aprofitar la bona posició que té Catalunya en l'Índex d'igualtat de gènere, 76.7. Està sobre la mitjana europea i està sobre la mitjana d'altres països més desenvolupats econòmicament a Europa, i crec que això també s'ha de mencionar.

També som una regió capdavantera, i ho hem comentat abans, en el que és la captació de fons en l'àmbit de la recerca d'igualtat de gènere i, a més a més, en el que seria participació en aliances i en xarxes a nivell europeu, i també és una oportunitat de la qual n'hem de treure a rèdit i, a més a més, això ha de servir per tenir un espai de bones pràctiques i que pugui ser compartit en l'àmbit europeu i internacional.

Per acabar, la visió de futur. Nosaltres creiem que la transversalització de la perspectiva de gènere en el sistema de coneixement és un compromís continu i un compromís continu que agafa aquests quatre punts.

Una coordinació interna amb el Departament d'Igualtat i Democràcia, i amb els altres que també s'hi vulguin sumar. Una consolidació del sistema de recollida d'indicadors i seguiments -s'ha esmentat abans, sense indicadors no podem avaluar res, per tant, això no només els hem de definir bé, sinó que s'ha de fer una recollida i un mètode sistemàtic. Promoció de polítiques basades en evidències, com he dit abans, i això crec que ens portarà cap al camí que toca. I comunicació de la difusió d'estratègia al sistema.

Per tant, per part nostra, mà estesa, mà estesa per treballar-ho amb els diferents grups parlamentaris, amb el sistema. Com he dit abans, s'ha fet feina, però queda molta feina a fer.

Per tant, mà estesa i moltíssimes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, director. I ara passem a les intervencions dels grups parlamentaris. Iniciaríem pel Grup Parlamentari proposant les compareixences i, per tant, té la paraula, pel Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana, la diputada Tània Verge.

Tània Verge Mestre

Gràcies, president. Moltes gràcies al director general i a la secretària del CIC i a l'equip que l'acompanya, com també aprofito per agrair a les compareixents de l'anterior ronda, diguéssim.

Crec que necessitem fer una mica de memòria per entendre la importància d'aquesta estratègia. I abans la portaveu Mar Besses també ho ha fet, però hi ha una part de memòria històrica que crec que està bé compartir, i algunes persones d'aquesta sala la tenim per la participació en les vides prèvies també, incloent l'equip vostre que hi ha aquí darrere.

Històricament, el Govern havia exigít zero, zero, havia fet cap mena de supervisió sobre la implementació de les polítiques d'igualtat a les universitats, més enllà del que les unitats d'igualtat mateixes feien amb el seu esforç en el marc d'una comissió de dones i ciència que no tenia cap rang, que tot el que volia aprovar ho havia d'elevat a altres comissions, però era una comissió que treballava, i molt, però amb

poca iniciativa per part del Govern, era molt reactiu, era el que les unitats d'igualtat anaven plantejant. Es van introduir coses, es van introduir des de les mencions Sanhauja, la innovació docent en perspectiva de gènere, l'Indovic, els protocols per trasllat d'expedient en situacions de violències, etcètera.

Però el que volia ser l'Estratègia, i per això la seva pròpia concepció en la llei, era un impuls a nivell de sistema, i l'impuls a nivell de sistema només el pot fer el Govern, evidentment de manera participada, coordinada, col·laborativa, perquè hi ha l'autonomia universitària, les dels centres CERCA i les agències amb organismes autònoms, d'acord, però un impuls a nivell de sistema.

Per això, i em preocupa una mica el poc desenvolupat que està i les meves preguntes aniran més per aquí, perquè no hi ha gaires actuacions de moment desplegades de l'Estratègia. Algunes ja venien de l'etapa anterior, altres segueixen aquesta lògica que són les unitats d'igualtat les que acaben treballant les dades o proporcionant les dades i, per exemple, eh?, quan es diu suport a les unitats d'igualtat no és comptar les persones que hi treballen; això es va fer ja fa no sé, set, vuit anys, per primera vegada dic, eh? S'ha anat reeditant, però ja s'havia fet.

I ja sabem, eh?, o sigui aquí, en tota aquesta sala només hi ha una diputada que creu que aquí hi ha *lluvia de millones*, no sé com ho ha dit allò de *proyectos multimillonarios*. Sabem que no és així, que les polítiques d'igualtat no els tenen aquests recursos, però que és important dedicar-hi alguns recursos i que, de fet, fins i tot sense pressupostos s'hagués pogut avançar.

I parlo, sobretot, de l'oficina tècnica. Per tant, el que els demanaré és, sobretot, més informació d'aquesta estructura, perquè tal com estava conceptualitzada i sota el lideratge de la secretària general del CIC en aquell moment, conjuntament amb Igualtat i Feminismes, no només com a experta sinó com a càrrec del departament, era entendre que desplegar el model, el marc, necessitava d'una *project manager*, diguéssim, de persones a temps complet perquè poguessin anar, doncs, desenvolupant en profunditat els indicadors, que poguessin anar establint, doncs, aquestes guies d'avaluació que haurien de fer totes les universitats, centres de recerca... Tot això triga un temps i sense una persona o un grup de persones a temps complet.... Llavors, ja s'entén que no hi ha pressupostos i que les places a

l'administració no surten, però s'havia parlat sempre d'un programa temporal, que això no és en cost gaire alt, que podria ser excessiva feina per una persona sola, que pogués tenir un petit equip, que fos la que engegés tot això. Perquè si no tornem..., tirem d'inèrcia, el que veiem és tirar d'inèrcia de les accions ja fetes, reeditar les accions formatives del protocol guia, però no d'accions tant de canvi estructural, que són les d'alinear totes les universitats, centres de recerca i agents en el compliment de les polítiques d'igualtat.

I és tan important tenir-lo, que en poso dos exemples, coses que van passar amb l'AQU que en algun moment s'hauran de redreçar. L'AQU fa un pla d'igualtat que no té res a veure amb el pla d'igualtat que li diu l'Estratègia, perquè no hi havia una oficina tècnica, perquè no hi havia una comissió que acompanyés en aquell moment. Fa un pla d'igualtat a l'ús, com si fos un pla d'igualtat d'empresa, i no sobre les seves funcions. No té cap mena de sentit. Això se li va dir a l'AQU, però el va aprovar i després el va venir a presentar.

El fet que s'incorporin -agafaré trenta segons-, que s'incorporin, ho dic per no repetir els errors, en el CGR del 2021, que era previ a l'Estratègia, no hi ha perspectiva de gènere, el que hi ha són criteris de paritat, que no és el mateix, però no hi ha perspectiva de gènere en els continguts de la recerca, i en l'AQU, en els nous criteris, sí que s'ha agafat de la LOSU, però no era la reivindicació tampoc de la Comissió Dones i Ciència. I si s'incorporen permisos de maternitat i paternitat, els estudis el que indiquen és que els homes utilitzen el temps del permís de maternitat per publicar més. No és una mesura d'acció positiva fer-ho d'aquesta manera, a no ser que aquests pares fossin famílies monoparentals o el cuidador principal, que aleshores, evidentment, amb la mateixa, però si no no passa.

Ho dic perquè aquesta estructura és fonamental per poder acompanyar tot aquest procés, tant en el conjunt del sistema, dins del Departament de Recerca i Universitats, i després en la interlocució amb els diferents departaments de Govern, de manera especial amb Igualtat i Feminismes.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. Té la paraula ara, pel Grup Parlamentari de Junts, el diputat Jordi Bertran.

Jordi Bertran i Luengo

Moltes gràcies, president. Gràcies, també als compareixents d'aquest torn i de l'anterior, que ha estat també molt interessant.

D'entrada, el compromís ferm per part de Junts amb totes les polítiques d'igualtat de gènere.

Per seguir una mica la intervenció que m'ha precedit, som conscients des de Junts que no hi ha pressupost, ni tan sols ens vam seure a parlar-ne, però sí que ens agradaria que ens fessin una estimació pressupostària d'aquesta estratègia amb una distribució per capítols, perquè a mi em sembla que els documents, perquè tinguin solidesa, han d'anar acompanyats d'uns números. Jo crec que aquesta estimació fora bo que els diputats i les diputades el tinguéssim present per avançar.

També de les intervencions que han realitzat, he entès el tema aquest de la no disponibilitat de les dades sobre l'assetjament per tema de no harmonització de la recollida de les dades, però no m'ha quedat clar si disposarem d'aquesta harmonització sobre les dades del 2024 o això encara no serà així.

Després, un parell de suggeriments. Un a nivell de comunicació, a mi em preocupa una mica, com a membre de la comunitat universitària, que parlem molt del personal que hi treballa i parlem poc de l'estudiantat. I això em preocupa en el sentit que hi ha tendències, hi ha estudis que ens mostren que hi ha conductes antifeministes entre l'estudiantat, inclòs l'estudiantat universitari. Per tant, em sembla que no ens hem de despenjar d'aquest sector de la comunitat educativa, l'hem de tenir molt present i, en aquest sentit, a nivell comunicatiu, crec que és molt important les estratègies en cultura digital de tot el que vostès ens han explicat, perquè a mi em sembla que segueixen tot plegat massa de paper, massa *of line* i poc *on line*. Crec que estaria bé tenir-ho present, sobretot per aquest segment de la comunitat, que em sembla que és molt important, perquè una part d'aquest sector de l'estudiantat és el que després permetrà la renovació dels professors de les universitats i, precisament, en compareixences prèvies dels diferents rectors i rectores, ha sortit

aquest tema de la renovació del professorat, i em sembla especialment important aquest tema.

Després, també a nivell de suggeriment, i perquè m'he trobat en alguna altra circumstància, especialment en el món de la cultura, jo crec que hem de fer un esforç com a país amb la recuperació històrica d'aquelles dones que van ser pioneres en el món de la ciència. I us posaré un exemple que em va tocar realitzar a Valls. Cada deu anys es nomenen, des del 1891, uns vallencs il·lustres. L'any 2021 en portàvem més de vint i només hi havia una dona. I el *run-run*, la cançó, és que era molt difícil trobar dones i, per descomptat, era impossible trobar dones científiques. I vam trobar la Maria Murtra Casanovas, una dona de la primera meitat del segle XX, que es va doctorar a la Sorbona i que es va llicenciar en farmàcia i en química per la Universitat de Barcelona. Poso aquest exemple, però crec que fora bo que el Govern del país, igual que en altres àmbits s'ha fet un esforç per recuperar aquests noms que la història ha invisibilitzat, em sembla que seria bo també incorporar-ho en aquesta estratègia del Govern, com a país.

I, finalment, crec que realment hem de caminar tots cap a superar aquesta idea de la igualtat per quota, que de vegades em sembla que els indicadors, no només els del món universitari, sinó en general, ens porten a aquesta idea, i crec que realment hem de caminar cap a aquesta consciència més de perspectiva de generar com un benefici per a la societat.

El president

Moltes gràcies, diputat. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya, la diputada Míriam Casanova.

Míriam Casanova Domènech

Molt bé, president, moltes gràcies. Primer, abans de tot, voldria agrair, tant a la secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya com al director de Transferència de Coneixement, l'explicació tant clara i estructurada sobre el desplegament de l'EIGEC, el que poden explicar fins ara, perquè és el que s'ha fet, no?

Però, abans de tot, sí que voldria posar també en relleu que la pròpia llei de la ciència catalana incorpora específicament la perspectiva de gènere i d'igualtat de tracte i de manera transversal i, a més a més, recull de manera específica que s'han de promoure mesures per eliminar biaixos per raó de gènere i altres formes de discriminació. Per tant, volia destacar que aquesta llei realment representa un gran pas en la regulació per establir una política d'igualtat de gènere a la ciència a Catalunya.

L'estratègia d'igualtat de gènere a la ciència respon, com molt bé s'ha explicat, a la disposició transitòria segona i inclou tot el conjunt d'eixos estratègics i les noranta-cinc mesures d'actuació per anar en aquest sentit, d'anar reduint barreres fins a suprimir-les en l'àmbit del gènere.

Ens preocupa una mica la manca de pressupost de cara al 2025, i si aquest fet explica que fa la impressió que vagi una mica endarrerit, aquest desplegament. No sé, ens ha explicat que entre les actuacions previstes pel 2025 hi ha la de crear l'oficina tècnica, com també la comissió d'expertesa i seguiment, però no sé si realment s'estan fent els passos i aconseguirem que estigui en funcionament en el 2025. Per tant, agrairia més explicació respecte aquestes actuacions que ja estan previstes per enguany.

Abans ja ho he comentat, l'Estratègia compta..., nosaltres entenem amb un ampli ventall d'indicadors sobre la transformació de la cultura organitzativa, sobre l'equitat de gènere en el desenvolupament professional i la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència del coneixement, però no recull ni el valor actual ni l'esperat o desitjat de cara al 2028 quan finalitzi l'Estratègia. Per tant, m'afegeixo a la petició que deia també el diputat Bertran, que realment és una Estratègia que no té números costa després, per part de tots, fer un seguiment i una avaluació del mateix. Per tant, també m'hauria agradat que alguns indicadors tinguessin un valor objectiu al que volguéssim arribar al final de l'Estratègia.

Per això també els volia preguntar més o menys si en alguns d'aquests indicadors tenen un valor objectiu per assolir en aquesta Estratègia d'igualtat de gènere a la ciència.

Abans, en la primera compareixença, hem mostrat la nostra preocupació, des del Partit Popular, respecte a les baixes xifres en alguns d'aquests indicadors, especialment en el baix percentatge de persones catedràtiques universitàries que són dones, la baixa presència també femenina en els estudis universitaris d'enginyeria i d'arquitectura, i també el percentatge petit també de dones que són líders en grups de recerca en els centres de recerca.

Llavors, també els voldríem fer la mateixa pregunta i és, de tot aquest ventall d'eixos i de mesures d'actuació, quines consideren que són les més urgents, les més adequades, les més necessàries per aconseguir un avenç significatiu en aquestes tres qüestions.

També voldríem saber si creuen que les barreres de gènere existents a les universitats, com als centres de recerca, si són similars a les que hi ha en els àmbits empresarials, perquè hem anat també informant-nos i veiem que al voltant d'un trenta per cent dels membres d'administració només són dones o al voltant del trenta-cinc per cent de càrrecs d'alta direcció estan ocupats per dones a les empreses.

Per tant, tenim la sensació que les barreres de gènere que trobem a les universitats i centres de recerca van en la mateixa línia del que succeeix en els àmbits empresarials, i també voldríem saber la seva visió al respecte.

Però, sens dubte, a nivell normatiu les dones tenen reconeguts els mateixos trets que els homes en els àmbits tan universitaris com en el de la recerca com en qualsevol àmbit professional. Però a la pràctica, les dones tenen poca presència en les categories laborals de major responsabilitat i, en conseqüència, de major remuneració, com comentàvem, les places de catedràtiques o de líders de grups de recerca, com també veiem que succeeix en el sector empresarial.

I per això, des del Partit Popular, considerem que cal aprofundir en les causes per tal de definir les mesures més efectives en política d'igualtat de gènere i de forma transversal.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari de VOX en Catalunya, la diputada Júlia Calvet.

Júlia Calvet Puig

Gràcies, president. Bueno, como veo que seguimos un poco en lo mismo, más chiringuitos, más dinero, más negocio, pues, yo creo que ha quedado claro mi posicionamiento y el posicionamiento del partido que represento.

Así que, nada más.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari dels Comuns, la diputada Núria Lozano.

Núria Lozano Montoya

Gràcies. Bona tarda, i moltes gràcies a la senyora Puig i al senyor Selva per la seva compareixença.

Dèiem abans que una societat sense equitat és una societat que descarta el potencial que representa la meitat de la seva població i, per tant, no ens ho podem permetre. I és cert que, de vegades, només ens centrem en el negatiu, és una tendència potser tenim més acusada del que seria convenient. Sí que volem començar per posar de relleu la importància de l'Estratègia, d'altra banda poc coneguda, i, per tant, saludem aquest disseny de polítiques de comunicació per donar-la a conèixer perquè ens sembla que aquesta estratègia comunicativa ha de ser molt rellevant.

És cert que Catalunya és capdavantera en la captació de fons d'investigació relacionats amb la igualtat de gènere, però també és cert que, malgrat això, és molt el que queda per fer.

En aquest sentit, més enllà de la pròpia estratègia, sí que és important tenir en compte també l'actuació d'etapes educatives prèvies, perquè, al cap i a la fi, l'etapa universitària no deixa de ser el resultat de tot el que hem anat fent en les etapes precedents al sistema educatiu.

I, des d'aquesta perspectiva, seria molt important poder fer una tasca de donar a conèixer l'existència de referents científics dones per tal de poder engrescar a les noies entorn a l'activitat científica i tecnològica, i també per desmentir aquesta perspectiva de l'estudi de la revista *Science* que, efectivament, dona a conèixer el que és una realitat objectiva, i és que a partir de determinada edat les dones ens percebem com a menys intel·ligents i com a menys dotades per determinades activitats i, malauradament, l'activitat científica i tecnològica és una d'elles. I no sé si hauria d'haver-hi, si m'ho permeten, un eix zero que rematés aquesta actuació prèvia que acabés culminant a l'etapa universitària.

Fèiem referència, també abans, a risc de repetir alguna de les qüestions, que és cert que hi ha, en general, un cert infrafinançament pel que fa a la recerca, però que aquest és especialment important pel que fa a la investigació des d'una perspectiva de gènere i que, per tant, és molt important que hi hagi línies específiques de finançament per investigacions liderades per dones, però també per recerques que tinguin als seus continguts aquesta perspectiva.

I em permetran que insisteixi en un element que és el caràcter estable i durador amb el temps d'aquest finançament, de fugir en elements merament conjunturals.

De la mateixa manera, ens semblava rellevant també destacar la necessitat de potenciar el rol de les dones a la transferència de coneixement, en el lideratge en recerca i transferència, però també, com situàvem vostès a la seva intervenció, pel que fa al lideratge de les empreses d'aquest ecosistema de recerca, de desenvolupament i d'innovació, per tal de portar-les a la pràctica.

I una altra qüestió que volíem també posar de relleu, que té a veure amb no donar una importància menor als indicadors. Han sortit algunes dades, com aquest vint-i-sis per cent en posicions de lideratge o el setze per cent d'equips en situació de paritat, però també si podrien compartir amb nosaltres, encara que encara no estem en aquest moment de l'informe de seguiment, però sí que n'hi ha dades que crec que són interessants, com per exemple el temps transcorregut des de la presentació de la tesi fins al moment en què les dones comencen a desenvolupar posicions de lideratge o posicions rellevants en determinades actuacions entorn a la recerca, a la investigació i a la innovació.

I una última qüestió a la que voldria fer referència també i que té a veure amb aquelles tisoires, amb aquell gràfic que apareixia a la compareixença de les doctores. Com podem revertir això? Ja sé que és una pregunta massa àmplia segurament i que no tenim una fórmula màgica i, en certa manera, doncs, si tenen present quin ha estat l'evolució dels últims anys. A mi m'agradaria pensar que alguna cosa hem millorat, alguna cosa hem avançat, encara que ens quedi molt camí per recórrer.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I té la paraula ara, pel Grup Parlamentari de Socialistes Units per Avançar, la diputada Sabrin Araibi.

Sabrin Araibi Marachi

Gràcies, president. Primer de tot, donar la benvinguda al director general i a la secretària general i a tot l'equip que els acompanya, i agrair-vos la clara explicació i també molt detallada de l'Estratègia, els seus eixos i les futures accions.

Les polítiques d'igualtat de gènere a les institucions d'educació superior de Catalunya han estat desenvolupades per un ampli marc normatiu, tant nacional com internacional, que engloba des de la política de personal les activitats de recerca i docència, així com les mesures destinades a garantir que les universitats estiguin lliures de discriminació i violència de gènere.

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

Tanmateix, la consolidació de les polítiques d'igualtat en la ciència necessita posar l'èmfasi en l'erradicació de les desigualtats de gènere en els agents de recerca.

En aquest sentit, l'aprovació per part del Parlament de la Llei de la ciència, que incorpora la perspectiva de gènere i la perspectiva d'igualtat de tracte i no

discriminació de manera transversal, va representar i també representa un pas endavant en el model de regulació català de les polítiques d'igualtat de gènere en la ciència.

Per això, des del nostre grup parlamentari, instem a tots els agents implicats a seguir desplegant l'estratègia d'igualtat de gènere en la ciència, adoptant les mesures específiques per avançar cap a la igualtat de gènere en el sistema de recerca, desenvolupament i innovació.

I ara sí, entrant en unes preguntes concretes que ens agradaria fer, la primera seria que en la seva presentació ha indicat que els ajuts per donar suport a l'activitat científica dels grups de recerca de Catalunya, l'SGR 2021, va incorporar la perspectiva de gènere i ens agradaria saber quines mesures la van incorporar, si han avaluat els resultats d'aquestes mesures i si tenen previst continuar o ampliar aquestes mesures a la propera convocatòria que està prevista.

També considerem que és molt important i imprescindible impulsar el lideratge femení en la gestió de la ciència i la recerca. I per això voldríem que ens expliquessin en quina situació ens trobem ara respecte a la direcció dels centres CERCA per part de dones.

En tercer lloc, també ens preocupa el desavantatge que les dones tenen la seva carrera investigadora per causa de la maternitat i de la cura dels fills i de persones dependents, que també s'ha comentat en l'anterior compareixença. I en aquest sentit ens agradaria saber quines mesures s'han implementat per garantir la igualtat i pal·liar aquesta situació.

I, per últim, l'eix 1 de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència preveu la creació de la comissió responsable d'impulsar el desplegament del nou marc. I ens agradaria saber quina serà la funció principal d'aquesta comissió i a qui haurà de retre comptes.

Moltes gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, diputada. I ara, per respondre a les qüestions plantejades pel grup, tornarien a tenir la paraula els compareixents. I, si els sembla, amb el mateix

ordre que han fet abans, tindria la paraula la secretària general, la senyora Mercè Puig.

Mercè Puig Rodríguez-Escalona (secretària general del Consell Interuniversitari de Catalunya)

Moltes gràcies pels seus comentaris, per les seves observacions, per les seves crítiques, perquè ens aniran molt bé.

Estem en un procés que, diguem, és clau, hem de treballar intensament l'EIGEC. Tot just hem començat ara i ens aniran molt bé totes les observacions que ens han fet perquè tinguem d'aquí a un any un bon seguiment, que puguem presentar uns bons indicadors i, entre tots, tirar endavant amb l'impuls del Govern, evidentment, l'EIGEM, que és la forma que podem revertir la situació actual. En la situació actual, hi ha noranta-cinc punts, doncs, si ens creiem, l'EIGEC, doncs, és l'EIGEC la forma, el millor mecanisme que tenim, el millor instrument que tenim per revertir-lo, per revertir la situació actual.

Contestaré alguna pregunta concreta i el que no contesti, doncs, ja ho faré tu. *(Rialles.)*

Les dades del protocol del 2024 les volem tenir, del protocol de totes les dades d'assetjaments, denúncies, de les universitats, sí, per això les estem treballant, però les volem tenir de forma rigorosa, que quan diguem "tantes denúncies" totes les unitats hagin entès el mateix per "denúncia". I sobre això s'està treballant, però, vaja, ho tindrem segur.

S'ha parlat molt, també, aquí que la situació de la dona, doncs, no s'acaba amb l'EIGEC. Evidentment, que es pot anar..., no s'han de revertir, doncs, o s'ha de lluitar contra els discursos d'odi, per exemple, que tenen els estudiants. Això va més enllà de l'EIGEC, però també hi ha d'haver, i també hi haurà de ser el Govern, accions en aquesta línia, perquè cada vegada estan creixent més i són més preocupants i, per tant, sí que s'hi ha d'anar, però està més enllà de l'Estratègia de la ciència.

Igual que totes les accions destinades a nenes i noies que se n'estan fent, i se n'estan fent des de la Fundació Catalana de la Recerca, des del departament, s'han de seguir per revertir la situació aquesta que les nenes creguin que no són capaces,

que no s'atreveixen a determinats àmbits o destins, fins i tot. I aquí s'hi està treballant, però tot això va més enllà de l'EIGEC, però, evidentment, s'ha de fer.

Pel que fa al lideratge femení, que ens preocupa a tots, és veritat que l'SGR del 2021 va incloure accions afirmatives, va destinar un cinc per cent més de puntuació als grups que, primer, tinguessin lideratge femení, un 2,5 per cent, i després que tinguessin més d'un quaranta per cent de dones en el seu equip. Òbviament, me'n recordo perquè jo m'hi vaig presentar i no me'l van donar, però, bé, ho hem finançat.

Però el que es va fer després d'aquest SGR, d'aquesta convocatòria, és fer recerca sobre aquesta convocatòria, i el que es va comprovar és que, realment, pel que fa al lideratge femení, doncs, alguna cosa es va guanyar, perquè si abans hi havia un vint-i-dos per cent de grups liderats per dones, grups d'SGR, doncs ara, actualment, amb aquest SGR, el 2021 hi ha un quaranta-quatre per cent i, per tant, es seguirà amb aquesta línia d'accions afirmatives, que s'han vist que realment poden revertir, comencen a revertir o poden suposar alguna millora amb el que és la tisora.

I, bé, i pels quaranta segons que em queden, dir-li que sí, que vaig veure el que es va fer a Valls de la recuperació de la memòria històrica amb la senyora Maria Murtra, i és veritat que amb això les universitats hi estan treballant, es fan moltes exposicions, s'està recuperant la memòria històrica de les dones, però des del Govern també podem impulsar aquestes accions que s'estan fent i que s'han començat a fer des de ja fa uns anys. Com a mínim, que es conegui més tot el que s'està fent des de les universitats. I això ho podem fer.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies, secretària. I té la paraula, seguidament, el director general, el senyor Javier Selva.

Javier Selva Sánchez (direcció general de Transferència i Societat del Coneixement)

Gràcies, president. Jo em quedo amb el concepte que ha dit la diputada dels Comuns, que sempre ens fixem, no?, primer en el que està malament i crec que també a vegades hem de donar-li potser la volta al mitjà. És a dir, tal com estem ara,

creiem que poques coses s'han fet. És a dir, també portem nou mesos en aquesta legislatura, malauradament ens trobem amb una EIGEC sense pressupostos, sense una oficina tècnica, quins són els indicadors i com els quantifiquem. És a dir, segur que el que hem fet es podria fer molt millor i es podria fer molt més, per descomptat; sí, sí, i amb això estem, i amb l'ajuda de tots ho farem.

De fet, no és l'únic pla de la llei de la ciència que no té finançament. N'hi ha d'altres que també estem fent i hem de seguir fent, de plans que surten aquí, sense finançament. Per tant, és vestir i desvestir uns altres sants. Això algun aspecte.

L'estimació pressupostària que podríem fer, la veritat és que és una cosa que també estaria bé tenir algun punt de partida per poder elaborar-ho. Sí que nosaltres hem fet un càlcul estimat que, més o menys, entre recursos propis interns hem destinat uns cinc milions i mig d'euros per fer les tasques que estan aquí, i això són recursos interns que s'han destinat, o no és que no s'hagin destinat altres coses, és que s'han destinat, però podríem tenir recursos per fer el que hem fet, que algú dirà que és poc, però són aquests recursos que hem destinat.

Comunicació. Les conductes antifeministes, estic totalment d'acord. Són pràctiques que fan por i que s'han d'intentar pal·liar i erradicar.

Des de la Direcció General de Recerca ens consta que en l'àmbit de les vocacions científiques sí que hi ha moltes tasques que fan o estan incloent, almenys en les que jo he anat presencialment, la perspectiva de gènere als petits, però també és veritat que la Fundació Catalana per la Recerca i Innovació també fa activitats en aquest àmbit. I, sinó, per altra banda, el que sí que tenim, perquè aquí ja toquem amb l'autonomia universitària, sí que tenim el PIDUC, que és el Pla d'Inclusió i Diversitat de les Universitats de Catalunya, que a més a més de tractar la diversitat i la inclusió també tracta la perspectiva de gènere.

Per tant, de manera indirecta podríem dir que el PIDUC també igual va a pal·liar algunes d'aquestes accions de la comunicació de les conductes antifeministes a l'estudiantat que ens preocupen i que també té tota la raó en aquest sentit.

També, molt d'acord també en donar a conèixer o visibilitzar el gran *pool* o massa crítica de recerca o investigadores dones que tenim a Catalunya. La consellera n'és una, per exemple, i és una cosa que li preocupa i està a l'agenda. Per tant, estic

segur que amb la consellera que tenim ara i amb la voluntat política -que, a més, crec que no és l'única consellera investigadora, n'hi ha més d'una-, això tindrà més visos que tiri cap endavant o, almenys, amb les expectatives que consideren altres.

L'oficina tècnica ens preocupa? No hi és, és veritat que no hi és, però això no vol dir que no es facin accions i que no s'han fet per part de la Direcció General de la Universitat, la Direcció General de la Recerca, la Secretaria General del CIC, la Direcció General de la Transferència, la GAUR, l'AQUAS... Accions es fan, és a dir, no tant és que no em preocupa o no ens preocupa que no hi hagi una oficina tècnica; a mi el que em preocupa no és que no es facin coses, sinó que es facin per duplicat, i no dic al departament, sinó dic en altres departaments per alinear-nos més. Aquesta potser és la por més gran.

I aquí, quines són les més urgents? Evidentment, les que ens donin finançament seran unes, però també les que ens permetin coordinar-nos, creiem que són actuacions que prioritzaríem per davant d'unes altres.

Totalment d'acord també en què ha d'haver-hi un finançament suficient i perllongat. Donar a conèixer les científiques catalanes també és molt rellevant.

Importància dels indicadors. També, ens manca la perspectiva prèvia o indicadors previs per poder fer el seguiment i fer aquest *co-work*. Per tant, aquí també és una cosa que haurem d'intentar posar-li fil a l'agulla.

I quant al lideratge, per exemple, que comentàvem dels centres CERCA, doncs, crec que hem avançat i hem avançat bastant. I no és una cosa de la nostra legislatura, és a dir ja portem dues legislatures que crec que estàvem a l'entorn de cap director o directora del centre cerca, i a dia d'avui en tenim vuit i potser n'hi ha alguna altra més de directores dels centres CERCA. Per tant, avancem.

Potser algú dirà que és una xifra anecdòtica i la resta de posicions de lideratge no hi són, però de zero a vuit en dues legislatures crec que realment és una cosa que és bastant notable.

I quant a la comissió de responsables o d'expertesa o d'expertesa de l'EIGEC, nosaltres la visualitzem, i això és una cosa que igualment ha d'estar aprovada per la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació, però la visualitzem una

miqueta com el que dèiem abans, una comissió d'experts amb la qual ens puguin assessorar, ens puguin ajudar a validar estratègies que l'oficina tècnica després pugui desenvolupar, pensant a elaborar estudis, indicadors i sobretot això. I dependria, òbviament, de la Comissió Interdepartamental.

Gràcies.

El president

Moltíssimes gràcies i agrair per part de la comissió i dels grups parlamentaris, agrair-los la seva compareixença i restar a la seva disposició pel que necessitin.

Moltíssimes gràcies i aixequem la sessió.

La sessió s'aixeca a les...

TRANSCRIPCIÓ EN BRUT