

# BIBLIOGRAFIA DE GÈNERE I RECERCA

Recursos per la igualtat i diversitat  
de gènere en recerca.

Versió 0.1 Agost 2018





## Bibliografia de gènere i recerca: Recursos per la igualtat i diversitat de gènere en recerca

Versió 0.1 Agost 2018

L'objectiu d'aquest document és oferir una selecció de recursos útils per a la igualtat de gènere i la diversitat en l'àmbit de la recerca i la Universitat. Va dirigit a qui vulgui treballar el tema als seus grups de recerca sense que siga una persona o grup expert amb el tema de gènere i recerca (com nosaltres a Dimmons). Així no es tractaria d'un recurs exhaustiva i en profunditat de visió experta, sinó una selecció de recurs per qualsevol grup de recerca.

Els recursos estan ordenats per tipus: el primer apartat presenta els **plans d'igualtat i altres recursos sobre igualtat** a la UOC, a altres universitats i a altres àmbits. El segon apartat es centra en **grups, xarxes i projectes de recerca** que treballen o han treballat elements lligats al gènere a les universitats. El tercer apartat llista algunes **guies i recomanacions** que es poden fer servir com a recursos pràctics en l'àmbit universitari, distingint entre l'àmbit de violències sexuals i diversitat sexual, i l'àmbit de docència i recerca. En la mateixa línia, el quart apartat presenta **recursos pràctics** que no han estat pensats per a l'àmbit universitari, però que poden ser útils per a la recerca, així com algunes organitzacions de referència en la formació d'equips en matèria de gènere i igualtat .

El cinquè apartat presenta un recull de **lectures i altres materials d'autores clau** en el camp del gènere i la universitat. Hi ha la referència i informació sobre articles, llibres, capítols de llibre i altres recursos com vídeos de presentacions. També, una secció d'articles de premsa.

Finalment, l'Annex I fa una petita **introducció al marc normatiu** de la igualtat de gènere i les principals institucions de referència en aquesta matèria. I, l'Annex II recull possibles **activitats** per a treballar la perspectiva de gènere i la igualtat en la pròpia organització o equip.

Són benvinguts suggeriments i comentaris, al text o sobre altres materials, al llarg del text o a aquest document ([Nous suggeriments](#)) o enviat un email a [info@dimmons.net](mailto:info@dimmons.net).

Recurs promogut i elaborat en la seva primera versió per equip Dimmons (Mayo Fuster i Maura Lerga).

Sobre la portada: female sign de Hea Poh Lin i Search de Herbert Spencer del Noun Project.



## Índex de continguts

<b>1. Unitats d'Igualtat i plans d'igualtat de gènere i diversitat a les universitats</b>	<b>1</b>
1.1. Unitat d'Igualtat, Pla d'igualtat i altres recursos a la UOC	1
1.2. Altres plans d'igualtat	2
<b>2. Grups, xarxes i projectes de recerca</b>	<b>2</b>
2.1. Grups de recerca	2
2.2. Xarxes de recerca en gènere o/i que han treballat elements lligats al gènere a les universitats	2
2.3. Projectes de recerca sobre igualtat de gènere a les universitats	3
<b>3. Recursos pràctics en l'àmbit universitari: guies i recomanacions</b>	<b>3</b>
3.1. Violències sexuals i diversitat sexual	3
3.2. Docència i recerca	4
<b>4. Recursos pràctics d'altres àmbits útils per la recerca</b>	<b>4</b>
4.1. Guies per a entitats	4
4.2. Referències d'organitzacions que fan tallers i formació d'equips	5
<b>5. Bibliografia gènere i recerca: autores clau i materials seus</b>	<b>5</b>
5.1. Sarah Ahmed, On being Included: Racism and Diversity in Institutional Live	5
5.2. Sarah Franklin, Sexism As A Means Of Reproduction: Some Reflections On The Politics Of Academic Practice	7
5.3. Jane Edwards, Narrating experiences of sexism in higher education	8
5.4. Barbara Biglia, Cuestionando la perspectiva de género en la investigación	9
5.5. Ana M. González Ramos, La mujer en la ciencia contemporánea	9
5.6. Inma Pastor, La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española	12
5.7. Estrella Montolío, Estratègies de comunicació per a dones directives	12
5.8. Rebollo-Catalán et al., La Universidad en clave de género	13
5.9. Natasha Webster & Meighan Boyd, inter-departmental women's friendship in neoliberal academy	13
5.10. Altres: Articles en premsa	14
<b>Annex I. Introducció al marc normatiu i referents institucionals</b>	<b>15</b>
<b>Annex II. Activitats per a treballar la perspectiva de gènere i la igualtat en la pròpia organització o equip</b>	<b>15</b>



# 1. Unitats d'Igualtat i plans d'igualtat de gènere i diversitat a les universitats

## 1.1. Unitat d'Igualtat, Pla d'igualtat i altres recursos a la UOC

### a) Unitat d'Igualtat

- La [Unitat d'Igualtat](#) és una entitat dependent del Vicerectorat de Globalització i Cooperació de la UOC, creada l'any 2008, amb la finalitat de desenvolupar les polítiques d'igualtat en matèria de gènere en aquesta institució.
- Persona de contacte: Maria Olivella ([molivella@uoc.edu](mailto:molivella@uoc.edu))
- Altre material associat: [Conclusiones finales y Manifiesto](#) del X Encuentro de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas.

### b) Pla d'Igualtat

- El [Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019](#) és el tercer Pla de què s'ha dotat la UOC des de la creació de la Unitat. Podeu consultar al [web](#) una visió general del Pla (i altres documents relacionats) o descarregar-vos el [document complet](#).
- Les accions que s'han de desenvolupar en el període 2015-2019 s'agrupen en vuit eixos principals:
  - Eix 1. Consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes.
  - Eix 2. Fer visibles les desigualtats de gènere i sensibilitzar sobre aquesta qüestió.
  - Eix 3. Incorporar una perspectiva no sexista i no androcèntrica en les comunicacions i publicacions de la UOC.
  - Eix 4. Promoure la introducció transversal de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i la recerca.
  - Eix 5. Procurar que hi hagi una representació equilibrada en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions.
  - Eix 6. Promoure la paritat en les activitats acadèmiques.
  - Eix 7. Promoure l'accés al treball i la promoció de les carreres professionals.
  - Eix 8. Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

### c) Altres materials relacionats: règim disciplinari

- [Codi de conducta](#) de la UOC (2016)
- [Normativa de règim disciplinari de conducta](#) de la UOC (2016)
- [Reglament del canal de consultes i denúncies](#) de la UOC (2016).

### d) Altres materials de la UOC relacionats: metodologia de *Relief Maps*

Els *Relief Maps* o mapes de relleus de l'experiència són una eina per a estudiar les desigualtats socials amb una perspectiva interseccional. Són tant una eina per a recollir dades com una metodologia analítica i una manera de conceptualitzar la interseccionalitat. La UOC està desenvolupant la seva aplicació a la UOC en l'àmbit de gènere ([info](#)).

## 1.2. Altres plans d'igualtat

### a) Plans d'igualtat d'altres universitats catalanes

- UPF: Portal [UPF Igualtat](#)
- URV: Portal [Gènere i Ciència](#)

### b) Plans d'igualtat en altres àmbits

- [Registre públic de plans d'igualtat](#). GenCat.
- [Plans locals d'igualtat de gènere](#). **Diba**. [Projectes d'igualtat de gènere](#)
- [Plans d'igualtat i conciliació a les empreses](#). 40 preguntes freqüents. Fundación Mujeres.

## 2. Grups, xarxes i projectes de recerca

### 2.1. Grups de recerca

#### a) Grups de recerca a Catalunya:

- [GenTIC](#) IN3 UOC
- [SIMerF](#): Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista.

#### b) Grups de recerca de referència internacional:

- [The 1752 group](#), a UK-based research and lobby organisation working to end sexual misconduct in higher education.
- Read an [interview](#) with co-founder Dr Tiffany Page by London School of Economics and Political Science Equity, Diversity and Inclusion on the origins and work of The 1752 Group, published on 6 November 2017.
- Read [Strategic priorities for higher education](#).
- [Resources](#) section.

### 2.2. Xarxes de recerca en gènere o/i que han treballat elements lligats al gènere a les universitats

- Xarxa d'excel·lència [GENCPolis](#) (Gènere, Ciutadania i Polítiques)
- [Equality](#): “red creada por 23 Instituciones de Educación Superior de 18 países de América Latina y 4 países de Europa, los cuales se unieron para desarrollar medidas estratégicas para promover la igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la investigación, la academia y la sociedad en general”.
- [G-net](#), equality training network
- [GenPORT](#) (portal): GenPORT is a [community sourced](#) internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science. Promoted by European Commission.



### 2.3. Projectes de recerca sobre igualtat de gènere a les universitats

- Projecte europeu [USV React](#): Va treballar sobre protocols antisexistes a les universitats.
- Barbara Biglia, [SIMerF](#) (URV). El ‘Seminario Interdisciplinari de Metodología de Investigación Feminista’ és un seminari multidisciplinari i interuniversitari que neix el 2008 del grup de recerca GREDI i que participa en la línia de recerca Metodologies i epistemologies per a la recerca transformadora. És un grup centrat en las metodologies de recerca feminista.
- [GARCIA Project](#). Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries. GARCIA is concerned with the implementation of actions in European Universities and research centers to promote a gender culture and combat gender stereotypes and discriminations. By taking into account the organizations, but also their broader national context, this project aims to develop and maintain research potential and skills of both, women and men researchers, in order to sustain the quality of their working conditions. Particular attention will be given to the early stages of academic and scientific career, which have been little considered in previous gender equality plans. In fact, the economic crisis has influenced the organization and culture of research institutions. The new practices have entailed less permanent positions based on project length contracts, affecting mostly C and D grades. Not tenured researchers are thus left with unstable career perspectives at a life stage in which important choices are made in private life, particularly for women. Moreover, creativity and autonomy - fundamental conditions to achieve original and meaningful research - are necessarily affected by the high instability of their professional life. We will concentrate on both, STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) and SSH (Social Sciences and Humanities) disciplines to assure that our aim of transforming academia and research towards a more gender equal environment can be extended to all levels of the institution by putting into practice the best systemic organizational approaches. Macro, meso and micro level analyses will be followed by the implementation of action plans, which are mainly directed to: gender regimes; awareness raising on gendered practices; gender equality in management and decision making; the phenomenon of Leaky Pipeline; the implicit gendered subtexts in evaluating “excellence” in recruitment and selection processes. The implemented actions will have positive outcomes and an impact – even in the long term – on all these issues.

## 3. Recursos pràctics en l'àmbit universitari: guies i recomanacions

### 3.1. Violències sexuals i diversitat sexual

- [Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014](#) (2018). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treballs, Afers Socials i Famílies (61 pàgines). [[pdf](#)]
- [Guia para afrontar las violencias sexuales en las universidades](#) (2018). Coordinadoras de la guía: Marta Luxan Serrano, Barbara Biglia, Jokin Azpiazu Carballo. Recurs generat en el marc del projecte europeu [URSVREACT](#): Universities Supporting Victims of Sexual Violence. [[pdf](#)]

“(…) En efecto, numerosos estudios realizados entre la población universitaria, especialmente en el ámbito anglosajón, reflejan índices muy preocupantes de agresiones sexuales y de violencia de género. Sin embargo, tanto en España como en otros países de la Unión Europea, los servicios de apoyo a las estudiantes en estas situaciones son poco conocidos y muy limitados. La falta de procedimientos institucionales claros y de un apoyo apropiado suele producir victimizaciones secundarias entre la población afectada por dichas violencias.”

- [Diversidad sexual y universidad. Enfoques](#) (2016). Jonás Larios y José Manuel de la Cueva (coordinadores). México: Universidad de Colima.

### 3.2. Docència i recerca

- [Recomendaciones para la transversalización de la inclusión social y la equidad en la docencia y la investigación](#) (2014). Ana Victoria Portocarrero, Lisa Juanola, Ligia Arana, Ana Yineth Gómez, Dora Munévar, Rebeca Feltrin, Márcia Tait. Tania Revollar Ridoutt, editora. Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina – MISEAL. [\[pdf\]](#)
- [Curriculum & inclusion](#). Recomanacions per a incloure la diversitat sexual i de gènere al currículum i la docència universitària. University at Albany. Recull de pdf i lectures. Adreçat a PDI.

## 4. Recursos pràctics d'altres àmbits útils per la recerca

### 4.1. Guies per a entitats

- [Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats](#). Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (Ajuntament de Barcelona, Torres Jussana). 2017 (60 pp). [\[pdf\]](#)

Encarat a entitats, però amb informació útil i sistematitzada sobre:

- Conceptes sobre igualtat de gènere (distinció gènere/sexe, rols i estereotips, equitat i igualtat...)
- Fonaments legals en matèria d'igualtat: àmbit europeu (directives comunitàries), àmbit estatal (constitució, llei igualtat), àmbit català (estatut, llei violència, llei igualtat)
- Recomanacions per a introduir perspectiva de gènere en: Disseny de projectes, Comunicació inclusiva.
- Plans d'igualtat: definició, normativa i fases d'elaboració (p.42-44)
- Conciliació
- Apoderament (en principi, “de les dones”, però parla d'assertivitat, comunicació efectiva, resolució de conflictes i actituds que, en general, són positives per a qualsevol persona)
- Protocol assetjament sexual
- [Re-generem-nos! Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats](#). Consell de la Joventut de Barcelona. [\[pdf\]](#)
- [Com fer un pla d'igualtat: fases i etapes](#). Barcelona Activa.

- [“Reunions roDones”](#).
- Il·lustracions: [“Una campanya incòmoda”](#). Sis il·lustradores feministes, de la mà de la XES, mostren actituds que generen desigualtats de gènere a les organitzacions de l'economia solidària per animar-les a millorar la participació i la democràcia interna

## 4.2. Referències d'organitzacions que fan tallers i formació d'equips

- [Càpsula formativa](#) “Participació i gènere”. Organitza: XES, [Comissió de facilitació i cures](#). Facilita: [NUS](#) (gènere i teatre social)
- [Fil a l'agulla](#): Tallers per a organitzacions. Facilitació de conflictes i moments de canvi. Exemple: facilitació i perspectiva de gènere ([notícia](#)).
- [Candela](#)
- [Conexus](#), psicòlegs socials, treballen en gestió d'agressions sexistes, sobretot en el marc d'organitzacions i institucions educatives → Dossier/programa de serveis per a empresa: *Us correspon. Programa d'assistència a l'empresa* ([pdf](#)).

## 4.3. Unió Europea

- **Understanding gender dimension in research** [[video](#)]. RRI tools. Understanding gender dimension for MSCA projects. EU Science & Innovation. Published on Nov 10th 2016. “This video will explain you what gender dimension in research is about and give you examples of how it can be integrated within your research project and improve the quality of your research”.

## 5. Bibliografia gènere i recerca: autores clau i materials seus

### 5.1. Sarah Ahmed, *On being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*

<https://www.sarahahmed.com/>

- **BIO:** (...) feminist writer and independent scholar. I work at the intersection of feminist, queer and race studies. My research is concerned with how bodies and worlds take shape; and how power is secured and challenged in everyday life worlds as well as institutional cultures.

Until the end of 2016, I was a Professor of Race and Cultural Studies at Goldsmiths, University of London having been previously based in Women’s Studies at Lancaster University. I resigned from my post at Goldsmiths in protest at the failure to deal with the [problem of sexual harassment](#). I hope to keep participating in the project of making the problem of sexual harassment at universities more visible, for example, by working with the 1752 group. I argued in my book *On Being Included: On Racism and Diversity in Institutional Life* (2012) that we need to work *on* the university when we work *at* the university.

- **Llibre:** Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Live*. Duke University Press. DOI: <https://doi.org/10.1215/9780822395324>

**Abstract:** What does diversity do? What are we doing when we use the language of diversity? Sara Ahmed offers an account of the diversity world based on interviews with diversity practitioners in higher education, as well as her own experience of doing diversity work. Diversity is an ordinary, even unremarkable, feature of institutional life. Yet diversity practitioners often experience institutions as resistant to their work, as captured through their use of the metaphor of the "brick wall." *On Being Included* offers an explanation of this apparent paradox. It explores the gap between symbolic commitments to diversity and the experience of those who embody diversity. Commitments to diversity are understood as "non-performatives" that do not bring about what they name. The book provides an account of institutional whiteness and shows how racism can be obscured by the institutionalization of diversity. Diversity is used as evidence that institutions do not have a problem with racism. *On Being Included* offers a critique of what happens when diversity is offered as a solution. It also shows how diversity workers generate knowledge of institutions in attempting to transform them.

Hi ha disponible en línia la [Introduction](#) [aquí el [pdf](#)].

- **Article:** Ahmed, S. (2006). 'Doing Diversity Work in Higher Education in Australia'. *Educational Philosophy & Theory*. Vol. 38, Issue 6, p. 745-768.

DOI: 10.1111/j.1469-5812.2006.00228.x

**Abstract:** This paper explores how diversity is used as a key term to describe the social and educational mission of universities in Australia. The paper suggests that we need to explore what diversity 'does' in specific contexts. Drawing on interviews with diversity and equal opportunities practitioners, the paper suggests that 'diversity' is used in the face of what has been called 'equity fatigue'. Diversity is associated with what is new, and allows practitioners to align themselves and their units with the existing values of their universities. However, given this, diversity can mean potentially anything: and practitioners have to re-attach the term 'diversity' to other more marked terms such as equality and justice if it is to 'do anything'. The paper explores the appeal of diversity, the strategic nature of diversity work, and the role of commitment, leadership and training. It also offers some more general reflections on how language works within organizations by showing that words, although they do things, are not finished as forms of action: what they do depends not only on how they are used, but how they get taken up.

[Full text](#)

- **Article:** Ahmed, S. (2015). '[Being in Trouble: In the Company of Judith Butler](#)', *Lambda Nordica*, 2-3: 179-192.

No específic d'àmbit universitari, però molt interessant i útil. Article on Ahmed comenta l'obra de referència de Judit Butler, *Gender in Trouble*.

[Full text \(pdf\)](#)

- **Video on a lecture:** “[The Institutional as Usual: Diversity Work as Data Collection](#)”. The Hellen Pont McIntyre’48 Lecture. Recorded October 16, 2017 at Barnard College. [53’]
- **Video on a lecture:** “[Uses of Use: Diversity, Utility and the University](#)”. CRASSH Impact Lecture and Conversation Series, Lent Term 2018. Lecture I. [1h]

**Abstract:** Use is a small word with a lot of work to do, a small word with a big history. As Rita Felski describes in her introduction to a special issue of *New Literary History* on use, 'the very word is stubby, plain, workmanlike, its monosyllabic bluntness as bare and unadorned as the thing that it names' (2013, 5). This lecture explores different uses of use across a range of intellectual traditions including biology, design and psychology as well as education. It considers the role of utilitarianism in the forming of the modern university (with specific reference to London University, now UCL). One of the aims of the lecture will be to put ordinary use back into the archives of utilitarianism, showing how use is an 'inside job', how use shapes and moulds the university. Drawing on an empirical study of diversity work, first presented in *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* (2012), the lecture explores how and why diversity is 'in use' as a way of demonstrating how universities are occupied, how they are shaped by patterns of use that often remain unnoticed until they are contested.

- **Video on a lecture:** “[Complaint as Diversity Work](#)”. CRASSH Impact Lecture and Conversation Series, Lent Term 2018. Lecture II. [1h]

**Abstract:** This CRASSH Impact Lecture explores how complaint can be understood as a form of diversity work, as the work you have to do in order to make institutions more open and accommodating to others. The lecture draws on written and oral testimonies provided by those who have made complaints about racism, sexism, sexual harassment and bullying within universities. The lecture addresses the difficulty of making complaints and asks how and why complaints are blocked. The lecture shows how we learn about the institutional (as usual) from those who are trying to transform institutions.

- Bloc personal de **Sarah Ahmed:** [feministkilljoys](#)

Hi ha articles interessants i altra informació (com el tema de la seva renúncia a la universitat i informació sobre accions i campanyes, feminisme).

- Podeu trobar altres lectures (pdf) disponibles a [LibGen](#) (no hi ha el *On being...*, però sí d’altres)

## 5.2. Sarah Franklin, Sexism As A Means Of Reproduction: Some Reflections On The Politics Of Academic Practice

Professor of Sociology at University of Cambridge ([webpage](#)).

- **Article:** Franklin, S. (2015). 'Sexism As A Means Of Reproduction: Some Reflections On The Politics Of Academic Practice'. *New Formations*, number 86, Winter 2015, pp. 14-33.

**Abstract:** Personal experience remains an important resource in the collective effort to document the many faces of sexism - a problem with a name, but an elusive diagnosis. This article, based on a lecture of the same title prepared for the Sexism Workshop at Goldsmiths College in 2014, builds on personal experience to address the persistence of sexism in the academy. The individual experiences on which it is based are both personal and generic, and the aim of revisiting them here is diagnostic: to examine sexism as a means of reproduction. We can learn, I suggest, not only more about the mechanisms of sexism in the academy, but the politics of reproduction more generally, from this analysis. In turn, we can evaluate our own relationship to academic reproduction from two interlinked points of view. On the one hand, in tried and true feminist tradition, personal experience remains a vital resource for collective, transformative politics. Equally important, on the other hand, is the use of personal experience as a guide, or gauge, to determine our own professional practice. The question of how we understand the means by which the academy is reproduced helps us to ask sharper questions about our own reproductive practices, as well as to intervene in the means of reproduction we want to challenge.

[Full text](#)

## 5.3. Jane Edwards, Narrating experiences of sexism in higher education

- Edwards, J. (2017). 'Narrating experiences of sexism in higher education: a critical feminist autoethnography to make meaning of the past, challenge the status quo and consider the future'. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 30:7 (p. 621-634). DOI: 10.1080/09518398.2017.1286405.

**Abstract:** Increasingly, the third-level sector across the world has acknowledged a hopeless track record of promoting and retaining competent women in leadership roles. However, change, in terms of women's contribution and participation, has been minimal at least, or gradual at the most optimistic. In this paper, a woman with more than two decades experience as a full-time academic in the field of higher education relates her sense of loss and purposelessness when attempts to reach for a higher-level position were consistently unsuccessful. Using autoethnography she relates her experiences of sexism in higher education, and the ways in which sexism turns into oppression through silencing. She proposes how her experiences point to the need for change, and she indicates that training to reduce gender bias has been proven to improve feelings of workplace fit for participants who collaborate with people who have addressed their gender bias.

[Full text](#)

#### 5.4. Barbara Biglia, Cuestionando la perspectiva de género en la investigación

- Biglia, B. i Vergés-Bosch, N. (2016). 'Qüestionant la perspectiva de gènere en la recerca'. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, Volum 9, número 2.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1344/reire2016.9.2922> [text en castellà]

**Resum:** La promoció de la igualtat de gènere en la investigació i la innovació és un dels compromisos de la Comissió Europea que insta la integració explícita de la perspectiva de gènere en els projectes Horizon2020. No obstant això aquesta recomanació freqüentment s'entén i s'aplica de manera insuficient. Des del SIMReF, fa anys que estem treballant per evidenciar la necessitat i els avantatges d'incorporar una visió de gènere i feminista en tot el procés de recerca. A més, establim contínuament xarxes amb grups que tenen línies de metodologia i de gènere com Copolis. Convidades per la unitat de gènere de la Universitat de Barcelona a dissenyar i impartir el taller Per què i com dur a terme recerca en perspectiva de gènere? Ens hem vist en la necessitat de crear un nou material en forma de preguntes per començar a reflexionar sobre les nostres investigacions. En aquest breu article, després d'una introducció sobre les propostes de l'epistemologia i les necessitats, així com els avantatges de la inclusió de la perspectiva de gènere i feminista en la investigació, presentem les recomanacions legals sobre això i, finalment, compartim unes preguntes d'autoavaluació de la investigació elaborades per al curs.

**Text complet** (en castellà): [pdf](#)

#### 5.5. Ana M. González Ramos, La mujer en la ciencia contemporánea

- **Llibre:** Ana M. González Ramos (2018). *La mujer en la ciencia contemporánea*. Barcelona: Icaria Editorial.

**Resumen:** En una cultura androcéntrica donde predominan las estructuras patriarcales resulta poco frecuente que las mujeres investigadoras encabecen posiciones de relevancia o liderazgo en nuestras universidades. Se imponen los roles de género tradicionalmente asumidos y los objetivos corporativos de un modelo académico neoliberal. El resultado es una discriminación que encubre brillantes carreras de investigadoras mujeres. Los capítulos reunidos en este libro plantean la necesidad de cambiar la actitud de la comunidad científica en los departamentos universitarios españoles. La ciencia requiere de una agenda de género que gestione el talento de una manera más eficiente e inclusiva y otorgue reconocimiento a la capacidad investigadora de las mujeres. Este es un libro crítico y de propuestas para confrontar la posición fronteriza de las mujeres en la investigación científica española; las causas del abandono; el efecto sobre la salud originado por la competitividad meritocrática; la inestabilidad y la invisibilidad de su actividad; las relaciones de poder y sororidad; las



brechas de género, y el cuestionamiento de los modelos de gestión del poder masculino.

- **Article:** Conesa, E. & González, A. M. (2018). [Accelerated Researchers: Psychosocial Risks in Gendered Institutions in Academia](#). *Frontiers in Psychology*, 9. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01077

**Abstract:** In recent decades, scientific institutions have undergone significant changes due to new managerialism and the application of excellence in research. This research model has given rise to tensions related to increasing pressures and working demands in a competitive international environment that accelerate the pace of academic life. In addition, precarious working conditions and job insecurity have affected academics' lives and careers. Academic literature has already addressed these organizational changes and their impact on academics, however, few studies have focused on psychosocial risks related to time constraints, meritocratic pressures and career insecurity from a gender perspective. This analysis is relevant given the gendered distribution of responsibilities and the evidence of gender biases in academia that hinder the advancement of gender equality in scientific institutions, as the persistent lack of women at the top of research careers show. In this paper, we explore the psychosocial effects of the new organizational model of science characterized by accelerated time regimes and precarious working conditions from a gender perspective. We draw attention to gender-based discriminatory practices that may yield an accumulative effect on the well-being of women academics. We analyze 36 interviews from women and men researchers from five areas of knowledge in Spanish universities and research centers, following a 'gendered institutions' approach. The results highlight psychosocial risks for both men and women academics as a result of accelerated work organizations, intensified by uncertainty and hyper-competition due to lack of positions. The hegemonic male work model characterized by total availability confirms academia as a gendered institution, especially damaging women's well-being and careers, as well as those of men committed to care responsibilities – challenging motherhood explanations – which may discourage them from the pursuit of gender equality. Our findings highlight discriminatory practices toward women academics which create psychological harm and feelings of being unwelcome, putting their career progression at risk. Lastly, we suggest a different model of work organization following the implementation of a culture based on an 'ethics of care' feminist approach.

[Full text](#)

- **Article:** Torrado, E. & González, A. M. (2017). «[Redes de cooperación: una herramienta para minimizar las desigualdades de género en la ciencia](#)». En: Marcos Jesús Iglesias Martínez e Inés Lozano Cabezas (coords.), *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia*. *Feminismo/s*, 29 (junio 2017): 397-415. DOI: 10.14198/fem.2017.29.16

**Abstract:** Los mensajes triunfalistas sobre la incorporación de mujeres en ámbitos científicos, sin embargo, ocultan una realidad invisible, que sólo los estudios feministas han abordado y demostrado con evidencias. Estos estudios aportan perspectivas analíticas que revelan las complejas relaciones entre mujeres y hombres, marcadas por las estructuras del poder masculino. Un examen crítico de la realidad, revelará que la igualdad formal no ha supuesto una igualdad real y que, al contrario, sirve de justificación de las actuales discriminaciones de género. La objetividad y la



meritocracia ocultan desigualdades entre los hombres y las mujeres en la ciencia. Este artículo se centra en el análisis de la situación de las mujeres investigadoras y en las estrategias para alcanzar mayores metas en sus carreras. En ese sentido, analizamos la utilidad de las redes de cooperación, que pueden ser institucionales, como las unidades de igualdad, institutos y grupos de estudios de género, o informales, donde un grupo de mujeres capitaliza su experiencia, mediante la información o apoyo emocional en beneficio de otras mujeres. Para desarrollar estas tesis, nos hemos apoyado en distintas fuentes bibliográficas, en los resultados de la encuesta realizada a 700 mujeres y hombres que desempeñan trabajos de investigación en las universidades y centros de investigación, y en diez estudios de casos dentro del proyecto Genera: Generación de una economía del conocimiento más inclusiva y competitiva<sup>1</sup>. Los resultados muestran que, si bien no son la única estrategia, las redes basadas en la sororidad y la cooperación proporcionan ventajas para mejorar sus logros y también para reducir los costes personales de perseguir una carrera altamente competitiva y fuertemente marcada por una estructura de poder masculina.

[Full text](#)

- **Article:** González, A. M.; Fernández, F.; Muñoz-Márquez, M. (2015). ‘Do men and women perform academic work differently?’. *Tertiary Education and Management*, 21(4): 1-14.

**Abstract:** Why is the gender gap so large in researchers’ career progression? Do men and women have different priorities in their academic careers? This study explores men’s and women’s academic work to shed light on the strategies of male and female researchers. The online survey collected data on Andalusian researchers to determine possible differences in academic work that may explain the gender gap in the higher ranks of academia. The results reveal that men’s and women’s research performance mainly follows the same patterns, but they do differ in the diversity of women’s priorities, goals and working styles. This may explain women’s vulnerability that leads to their minority presence at the top. These results underline the importance of incorporating new approaches in academic careers based on non-linear trajectories departing from the ideal concept of career paths based on masculine hegemony.

[Full text](#)

- **Capítulo:** González, A. M. (2014). “Victoria y la ciencia: El papel de las mujeres en la ciencia contemporánea”. En: *Género, ciencia y tecnologías de la información*, Capítulo 3 (15 p.). Barcelona: Editorial Aresta.

**Abstract:** La incorporación de las mujeres a la ciencia española es relativamente reciente. A pesar de que algunas pocas pioneras cursaron estudios universitarios en el último tercio del siglo XIX (Flecha, 1996), convenciones legales y sociales les impedían trabajar como profesionales de la medicina o el derecho, materias por las que se habían decantado. (...) Y en la ciencia, ¿cuál es la situación de las mujeres en la actualidad? El informe *She Figures* (EU, 2012: 21) refleja la situación de las mujeres en los ámbitos de la investigación y la innovación mediante indicadores cuantitativos. (...) En cuanto a la evolución de los datos, (...) Las científicas actuales no afrontan los mismos problemas que las científicas pioneras del pasado (Santesmases, 2000; Magallón, 2004), (...)

[Full text](#): disponible a la carpeta Genero Dimmons/Lectures.

## 5.6. Inma Pastor, La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española

- **Article:** Pastor, I.; Acosta, A. (2016). 'La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos'. *Investigaciones Feministas*, Vol. 7, número 2.

**Abstract:** El camino hacia la eliminación de las brechas de género se mueve entre avances y promesas. Su ritmo va marcado por la combinación de las políticas, la legislación y los cambios por parte de la sociedad. A pesar de las acciones desarrolladas, la desigualdad de género persiste en los campos científicos, tecnológicos y académicos. Los Planes de Igualdad, de obligada implementación en las Universidades españolas desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyen una vía importante, pero no suficiente, para conseguir la igualdad en este ámbito. Un elemento de impulso clave pueden ser las estructuras y redes para la implementación de políticas de igualdad (intra e interuniversitarias, así como con otros organismos e instituciones claves), las cuales no se encuentran suficientemente desarrolladas en la actualidad. En este artículo se expone el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades acompañado de un análisis de la normativa aplicable al ámbito universitario. Además se presentan datos sobre las unidades de igualdad y sus características y se finaliza con una reflexión sobre los elementos que pueden aumentar el impacto de las estructuras de igualdad propias de las universidades así como de los retos pendientes.

[Full text](#)

## 5.7. Estrella Montolío, Estratègies de comunicació per a dones directives

- **Llibre:** Montolío Durán, Estrella (2010). *Estratègies de comunicació per a dones directives*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010 (2a. edició).

Eina per a conèixer millor els mecanismes que dones i homes fan servir per a interactuar i com els utilitzem en l'àmbit professional. La publicació posa en relleu l'eficàcia de les formes comunicatives tradicionalment adscrites a les dones.

[VIDEO](#) de 3 minuts on la mateixa autora fa una presentació de la recerca.

"Tot i que el títol no és gaire atractiu, és un llibre extraordinari per entendre les diferències en l'estil comunicatiu de dones i homes (totes fruit de l'educació i el costum), com operen en les organitzacions i com impacten en la vida professional de les dones. Ho he treballat amb grups de dones en contextos assemblearis i sempre ha resultat revelador i molt enriquidor. No està disponible en pdf. Es pot sol·licitar un

exemplar físic al Departament de Treball o escrivint directament a Estrella Montolí (és catedràtica a la UB, ella us l'enviarà)" [Maria?]

### 5.8. Rebollo-Catalán et al., *La Universidad en clave de género*

- **Llibre:** Ángeles Rebollo-Catalán, Estrella Ruíz-Pinto y Luisa Vega-Caro (coordinadoras). *La Universidad en clave de género*. Barcelona: Editorial Ocatadro, 2018.

**Resumen:** Este libro se plantea como un punto de partida para el debate y reflexión sobre la presencia y naturaleza de contenidos científicos en clave de género en la formación universitaria, aportando evidencias y argumentos para su inclusión. Para hacerlo, el libro se estructura en cinco capítulos que abordan distintos enfoques de análisis en múltiples contextos, aportando cada uno piezas que ayudan a dimensionar el compromiso institucional de la Universidad y de la docencia universitaria, como una de sus funciones clave, con la igualdad mediante la inclusión de la perspectiva de género en los principios, competencias y contenidos de la formación que imparte a las futuras generaciones de profesionales.

La formación en género que reciben estudiantes universitarios sigue siendo algo residual y anecdótico, cuando la realidad nos grita la importancia y repercusión que tiene una falta de formación y conocimiento en esta materia en las actuaciones profesionales en diferentes ámbitos (judicatura, abogacía, psicología, medicina, educación, etc.) con graves consecuencias, en muchos casos, sobre la vida y bienestar de mujeres y niñas como así lo evidencian las múltiples y terribles formas de violencia que sufrimos y las cifras de las mismas (violencia de género, violencia sexual, etc.).

Estamos en un momento clave de cambios sociales que demanda a las Universidades responder a los nuevos desafíos de las sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas y es crucial plantear esta cuestión no solo para que no se olvide sino también para que en los pasos sucesivos que se vayan dando en esta materia se introduzcan los necesarios mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de la legislación y normativas para garantizar su efectividad y aplicación, siendo un aspecto clave la incorporación de personas expertas en materia de género en los comités encargados de la revisión y aprobación de planes de estudio.

[Full text](#)

### 5.9. Natasha Webster & Meighan Boyd, *inter-departmental women's friendship in neoliberal academy*

- **Article:** Webster, N. & Boyd, M. (2018). 'Exploring the importance of inter-departmental women's friendship in geography as resistance in the neoliberal academy'. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, DOI: 10.1080/04353684.2018.1507612.

**Abstract:** Friendship has potential as a key coping and self-care strategy among early career researchers (ECR's) and has been shown to be crucial to overall well-being and sense of belonging, but its importance as a response to career pressures is not well studied. For ECR's, friendships within the university are situated in a specific structural and institutional context, and for migrant women, this includes an additional aspect of gendered complexity. At the same time friendships may prove difficult as heightened neoliberal metrics emphasize competition for funding, positions and teaching requirements. Using autoethnographic intra-reflections on the authors' own friendship, bridging human geography and physical geography, this paper examines friendship of two ECR women from a homosocial perspective where institutional hierarchies and structures may be somewhat equalized. Drawing on the exploration of the authors' friendship during their PhD years and into their post-doc positions, we reflect on the importance of friendship as an act of support, self-care and resistance. We argue for heightening importance for examining the way friendship creates safe social spaces and offer new insights into the importance of friendships in career paths. Friendship in the neoliberal academy has transformative potential for creating a culture of well-being in geography.

[Full text](#)

#### 5.10. Otros: Artículos en prensa

- Artículos en prensa: "[Tres barreras psicológicas que nos impiden ascender \(y explican que haya menos mujeres en la ciencia\)](#)". El efecto pigmalión, el síndrome del impostor(a) y el efecto Dunning-Kruger. Así funcionan y así se pueden combatir. *El País*. 15 de febrero 2018. Idoia Sota.
- Artículos en prensa: "[El nuevo \(e indignante\) manual de la esposa perfecta, según la ciencia](#)". La ciencia no deja de diseñar la mujer perfecta para el hombre: "Ríale las gracias", dice un estudio. *El País*. 14 de febrero 2018. Sarah Palanques Tost.
- Artículo en *The Chronicle of Higher Education* (August 30, 2018). [I Worked With Avital Ronell. I Believe Her Accuser](#). Un artículo interesante sobre dinámicas de poder dentro del mundo universitario, y acoso (en este caso por una mujer).

## Annex I. Introducció al marc normatiu i referents institucionals

a) El concepte d'igualtat, en qüestions jurídiques, s'inicia al segle XIX amb les reivindicacions feministes i, actualment ja és un principi universal reconegut en diversos textos legals catalans (Estatut d'autonomia, Llei d'igualtat, Llei violència gènere), estatals (constitució, lleis orgàniques) i internacionals (directives comunitàries, ONU...).

Si voleu consultar informació detallada sobre els fonaments legals de la igualtat i el marc normatiu en què es desenvolupa, podeu consultar els recursos sobre documentació a la carpeta Estrategia/Genero Dimmons/Documentació.

b) A nivell institucional, les principals eines amb què es treballa la perspectiva de gènere són els plans d'igualtat, els protocols d'assetjament sexual i les accions de sensibilització i formació. Per a una definició general dels plans d'igualtat, podeu consultar el document de Torre Jussana (p. 42-44), a la carpeta Documentació.

c) Les principals institucions de referència són:

- Europa: European Institute for Gender Equality. Unió Europea.
- Espanya: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Gobierno de España. Inclou; Observatorio de la mujer: Estudios e informes.
- Catalunya: Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. Inclou:
  - Observatori de la Igualtat de Gènere
  - Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca
    - CIRD, Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. Ajuntament de Barcelona.
    - Espai Francesca Bonnemaison. Diputació de Barcelona.

## Annex II. Activitats per a treballar la perspectiva de gènere i la igualtat en la pròpia organització o equip

- Elaborar un decàleg, què entenem per igualtat. Exemple: [http://candela.cat/el\\_que\\_ens\\_mou/](http://candela.cat/el_que_ens_mou/)
- Dur a terme formació d'equip, seminari, taller, sessions de treball... sobre:
  - Com incorporar la perspectiva de gènere als objectius estratègics de l'equip
  - Com incorporar la perspectiva de gènere als projectes de l'equip
  - Comunicació inclusiva de gènere
  - Conèixer el Protocol d'actuació vers agressions, assetjaments i comportament inapropiats
- Indicadors de gènere. Incorporar perspectiva gènere a l'estructura i procediments de tipus intern (per exemple, contemplar dades per gènere en els informes de resultats del grup) + Revisió de l'impacte de gènere
- *Check-list* de males praxis de gènere a les reunions.
- Crear una Comissió de cures
- Sessions de planificació estratègica per a incorporar (conjuntament, consens equip) la perspectiva gènere / igualtat als objectius estratègics de l'organització/equip
- Grups de lectura (i visionat) sobre recursos d'igualtat de gènere
- Crear un protocol d'agressions i violència masclista