



CARTA EGERA PARA UNA GOBERNANZA SENSIBLE AL GÉNERO¹ EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE INVESTIGACIÓN

PREÁMBULO

Las organizaciones de investigación y las universidades han conseguido un progreso importante a favor de la igualdad de género. Al mismo tiempo se las ha animado a revisar las estructuras y los procesos de gestión, y la manera en que son gobernadas y evaluadas.ⁱ Esta tendencia es evidente en todo el espacio europeo de investigación y contribuye a redefinir el contexto de la producción de conocimiento en Europa con el fin de establecer nuevos estándares en términos de autonomía financiera, autogobierno, transparencia, responsabilidad social y excelencia académica. Para la Comisión Europea, garantizar la igualdad de género tanto en el proceso como en el contenido de la investigación constituye uno de los seis principios básicos en que se fundamentan la investigación y la innovación responsables.ⁱⁱ

Sin embargo, existen muchas pruebas que las instituciones de educación superior y de investigación se siguen caracterizando por desigualdades de género fuertemente arraigadas, como el acceso minoritario de las mujeres a cargos directivos o de toma de decisiones, métodos de evaluación del rendimiento académico con sesgo de género, así como estereotipos y sesgos de género en el diseño de los estándares de investigación y de excelencia académica.ⁱⁱⁱ

Esta carta pretende, por lo tanto, sensibilizar sobre estas cuestiones y fomentar medidas mediante principios directores que contribuyan a incrementar la igualdad de género en la gobernanza de las instituciones de educación superior y de investigación. Paralelamente a la investigación, las actividades educativas y la circulación del conocimiento a la sociedad («el impacto social» de la investigación) también están en juego.

En adelante dentro de este documento, entenderemos por *gobernanza* los marcos legales, las instituciones, las estructuras, los procesos, los actores y las prácticas mediante las cuales se gobiernan y se gestionan las organizaciones de investigación y las universidades. Esto incluye la gestión científica, educativa, financiera y de recursos humanos, así como los mecanismos de toma de decisiones. Dado que la investigación está cada vez más regida por las evaluaciones, éstas se entienden como una parte inherente de los mecanismos de gobernanza, y hacen referencia a todos los instrumentos destinados a medir el rendimiento del personal y de las instituciones con respecto al cumplimiento de objetivos y al fomento de la excelencia.

¹ Traducción de la “EGERA Charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions” firmada por los rectores y rectoras de las universidades que forman parte del proyecto FP7 EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia). Firmada por la Rectora de la UAB el 6 de abril de 2017.

Los principios y las recomendaciones expuestos en esta carta están pensados para aplicarse a todos los miembros de las comunidades académicas y de investigación en la medida en que estén afectados por mecanismos de gobernanza: el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios, y el alumnado.

AL FIRMAR ESTA CARTA EN NOMBRE DE NUESTRAS INSTITUCIONES:

- Reconocemos que compartimos determinados valores y principios como la igualdad, la inclusión, la imparcialidad, la transparencia y la responsabilidad.
- Reconocemos que las instituciones de educación superior y de investigación tienen que favorecer la igualdad en el acceso y la participación equilibrada de hombres y mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones.
- Reconocemos nuestro compromiso de ser instituciones modélicas en la promoción de la igualdad de género.
- Reconocemos que las normativas, los procedimientos, las estructuras y los actores que gobiernan nuestras instituciones pueden estar afectados por sesgos de género legales, culturales y cognitivos, implícitos o inconscientes, que actúan en detrimento tanto de la posición de las mujeres como de una gobernanza efectiva. Estos sesgos de género se suelen producir en la intersección con otros ejes de desigualdad.
- Reconocemos que la importancia otorgada a la evaluación de las personas y de las organizaciones tiene que implicar prestar más atención a posibles sesgos de género, ya que éstos pueden repercutir en la gestión de la carrera profesional y en el acceso a recursos o financiación.

NOS COMPROMETEMOS A PROMOVER MEDIDAS COMO:

- Integrar e incluir el objetivo de la igualdad de género en nuestros documentos estratégicos y a la hora de establecer y comunicar nuestras prioridades a largo plazo.
- Abordar las situaciones y las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres a la hora de diseñar políticas internas, con el objetivo de dar apoyo a la igualdad de género, la conciliación laboral y el bienestar en el puesto de trabajo.
- Abordar la infrarepresentación de las mujeres en los cargos directivos o de toma de decisiones controlando los procesos de nombramiento y las medidas que regulan el acceso a cargos de toma de decisiones. Según el ámbito legal, esto puede incluir, aunque no exclusivamente, adoptar objetivos cuantitativos a medio y largo plazo, o implementar medidas proactivas para aquellas posiciones u organismos en que las mujeres estén infrarrepresentadas.
- Impedir los sesgos de género en procedimientos internos con el fin de definir estándares sensibles al género en los procesos de selección, las calificaciones, las valoraciones, las evaluaciones y la gestión de la carrera profesional. Los estándares que gobiernan las carreras profesionales individuales, la promoción profesional, la movilidad geográfica o el rendimiento académico no tienen que favorecer ningún sexo sino permitir la diversidad de experiencias y promover una noción inclusiva de la excelencia académica.
- Promover el establecimiento de indicadores de rendimiento para la evaluación de unidades, departamentos, equipos o proyectos de investigación que no favorezcan ningún sexo sino que reconozcan la diversidad de perfiles y experiencias.
- Revisar periódicamente que los resultados de la evaluación docente que hace el alumnado no estén afectados por sesgos de género, y valorar el papel otorgado a esta evaluación según los resultados de la revisión.

- Promover los conocimientos sobre género en todas las áreas de investigación, así como dedicarse a transformar nuestras culturas y prácticas académicas para conseguir más sensibilidad con respecto al género y más transparencia.
- Promover la circulación del conocimiento sobre género incluyendo las dimensiones de género en el contenido de los currículums académicos.
- Promover la incorporación de las medidas adoptadas en los marcos normativos internos de nuestras instituciones.

Esta carta se publicará conjuntamente con las medidas adoptadas por las instituciones infrascritas en el ámbito de la igualdad de género y la responsabilidad social.

Bellaterra, 6 de abril de 2017



Radboud Universiteit Nijmegen



ⁱ Para una visión de conjunto sobre estos retos véase: Musselin, C. y Texeira, P. (ed.) *Reforming Higher Education. Public Policy Design and Implementation*, Springer, 2014, y Michael Shattock (ed). *International Trends in University Governance: Autonomy, Self-Government and the Distribution of Authority*, Routledge, 2013.

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

ⁱⁱⁱ *Catalyst Quick Take: Women in Academia*, Nueva York: Catalyst, Julio, 9, 2015.