

Igualdad de género en la organización y gestión de I+D+I

Ferrán Barbé, MD

Santander, 2 Julio 2019

Mujeres y ciencia

En España:

La vigente Ley de la Ciencia tiene como objetivo general el “**promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal** en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

(art.2 de la [Ley 14/2011](#), de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación)

En Europa:

Programa Marco H2020 Objetivos Europa 2020



Igualdad de género en la investigación y la Innovación

- Equilibrio de género en los **equipos** de investigación a todos los niveles
- Equilibrio de género en la **toma de decisiones**
- Integración de **la dimensión de género en la investigación** y la innovación de contenido

Equilibrio de género en los equipos de investigación y en la toma de decisiones

Investigación cooperativa en España

Iniciativas del  Instituto de Salud Carlos III

Centros de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

- Estructuras estables de investigación cooperativa creadas en el año 2006 para promover la investigación de excelencia y construir una masa crítica de investigadores en el campo de la Biomedicina y Ciencias de la Salud
- Dos consorcios, más de 500 grupos de investigación en hospitales, universidades y organismos públicos de investigación con amplia distribución geográfica
 - Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (**CIBER**)
 - Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red para el área temática de Enfermedades neurodegenerativas (**CiberNed**)

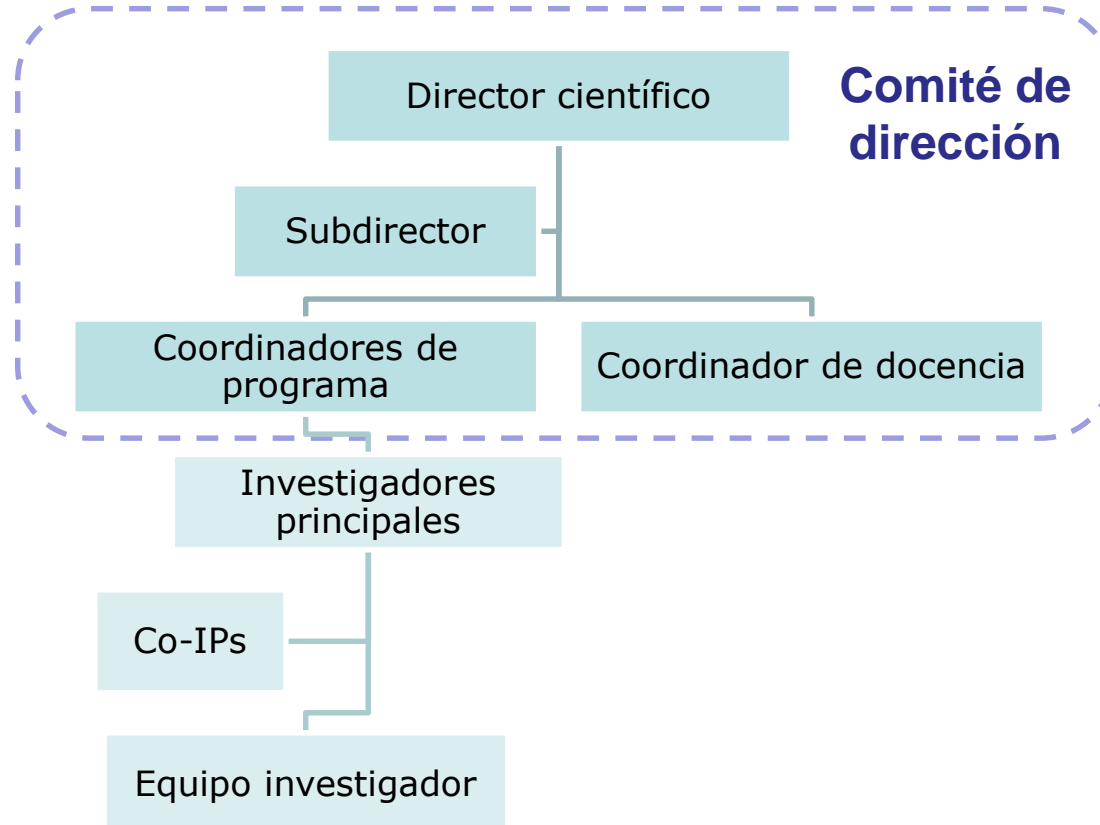
Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

11 áreas temáticas de investigación

ciber-bbn *ciber-cv* *ciber-sam*
ciber-dem *ciber-ehd* *ciber-fes*
ciber-er *ciber-es* *ciber-esp*
ciber-obn *ciber-onc*

Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

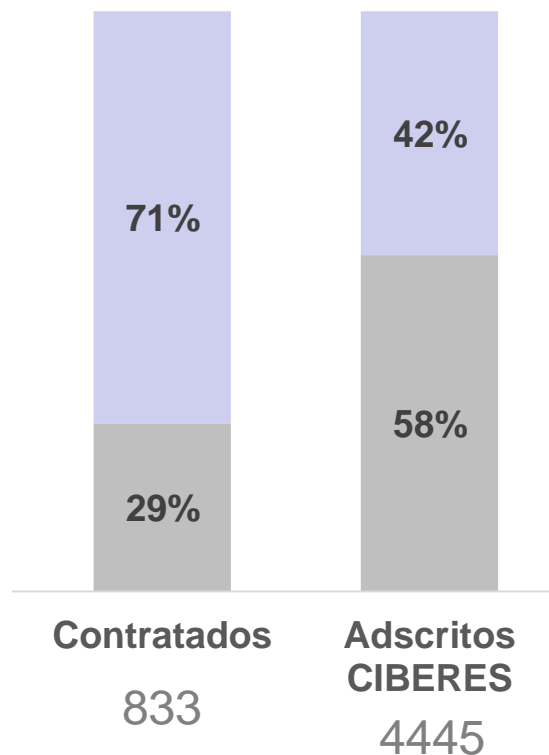
Area de investigación



Consortio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

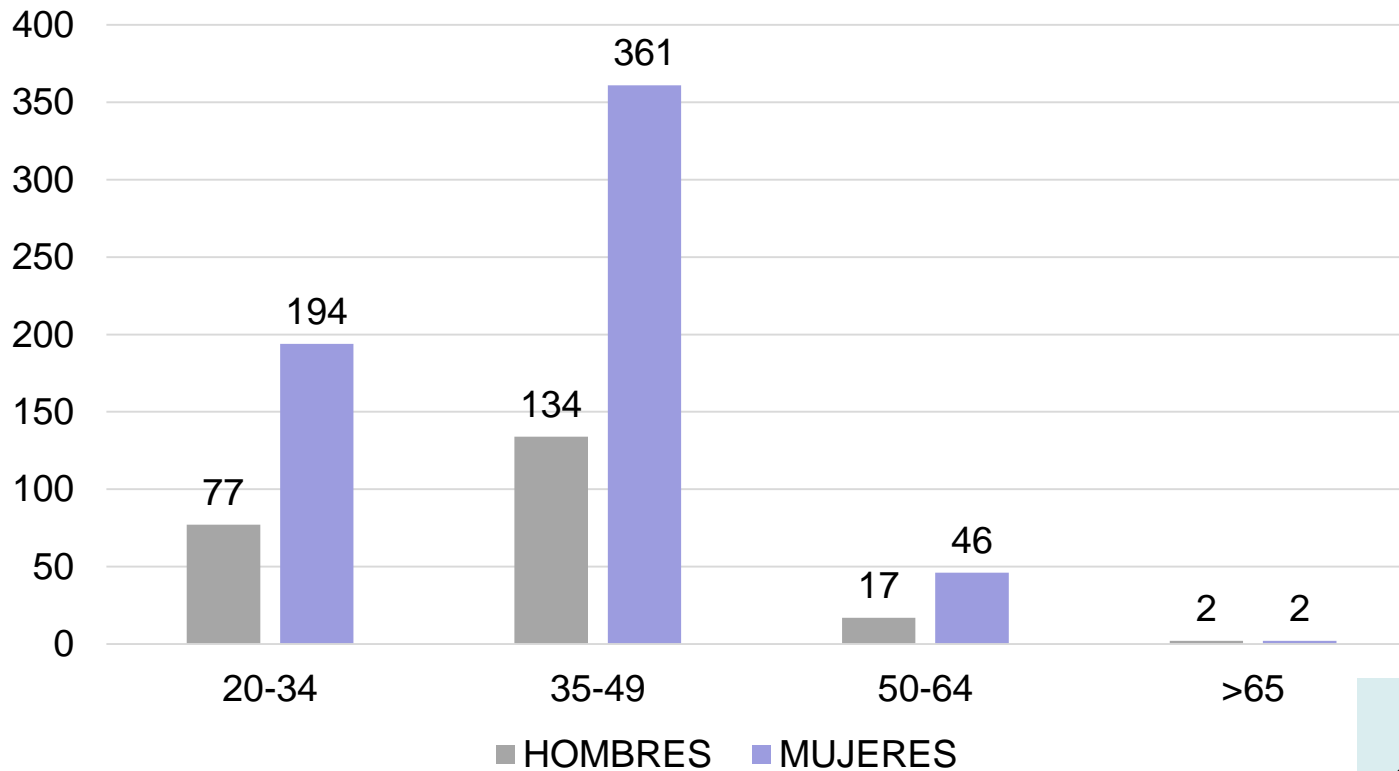
Investigadores

- Contratados
- Adscritos
- Colaboradores



Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

Distribución según **edad**
Contratados CIBER

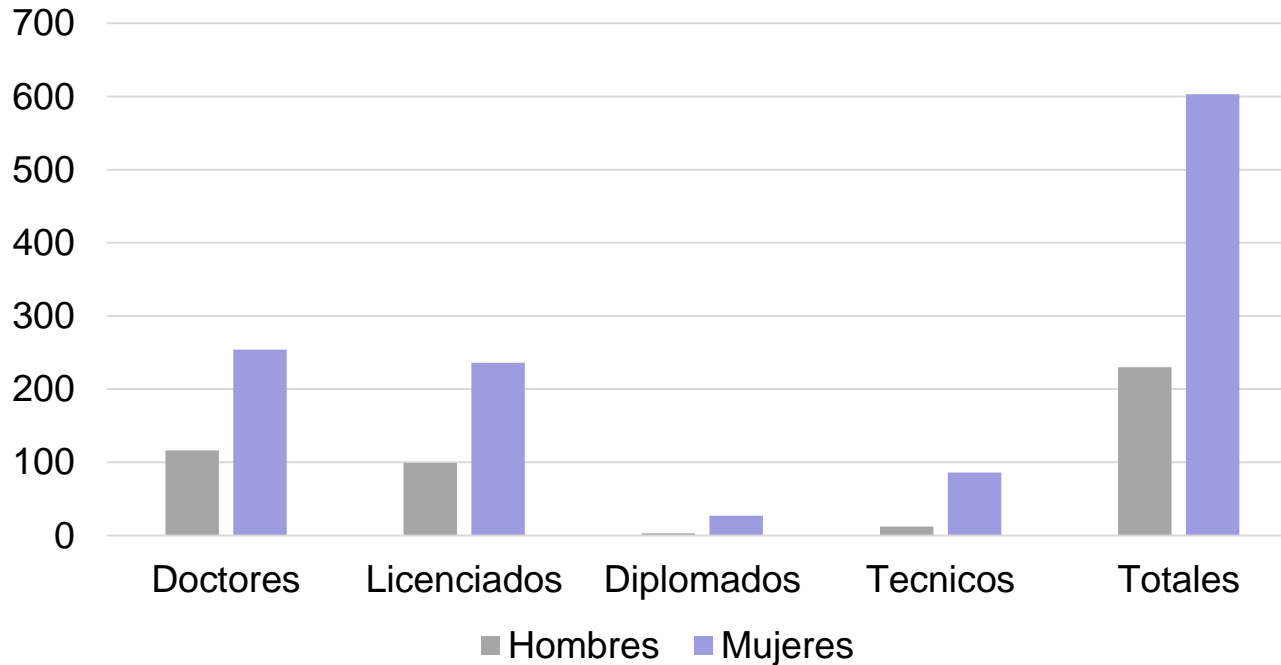


Total 833
contratados

Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

Distribución según **titulación**

Contratados CIBER

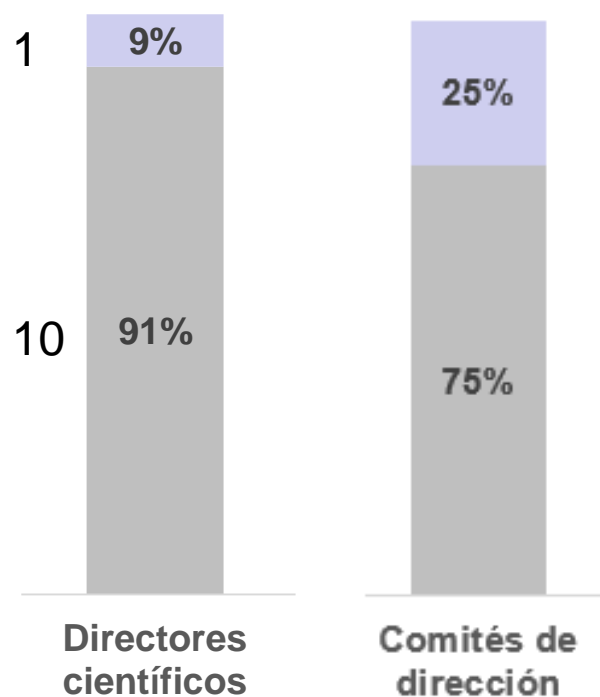


Total 833
contratados

Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)

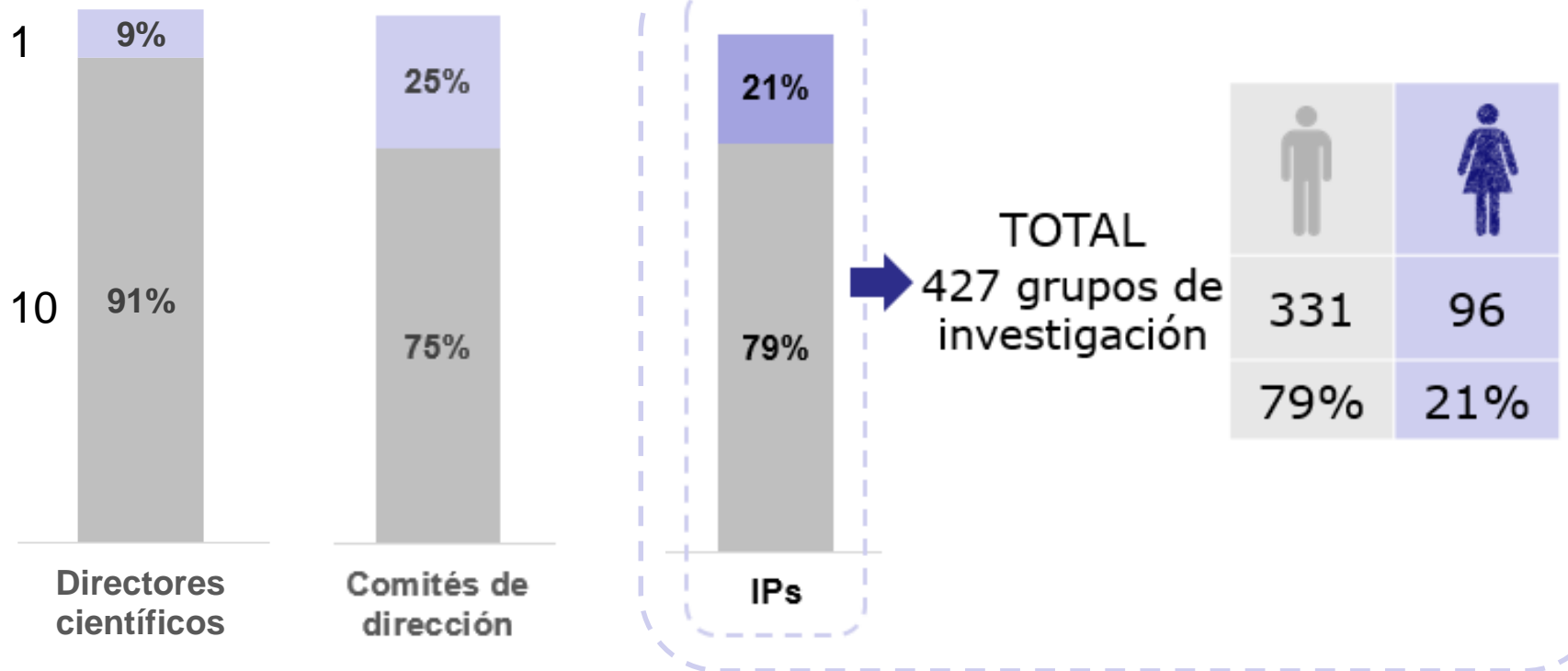


Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)



Área	% mujeres en CD
CIBER ESP	60%
CIBER ER	42%
CIBER EHD	30%
CIBER OBN	30%
CIBER SAM	25%
CIBER ES	25%
CIBER BBN	23%
CIBER CV	20%
CIBER ONC	21%
CIBER FES	16%

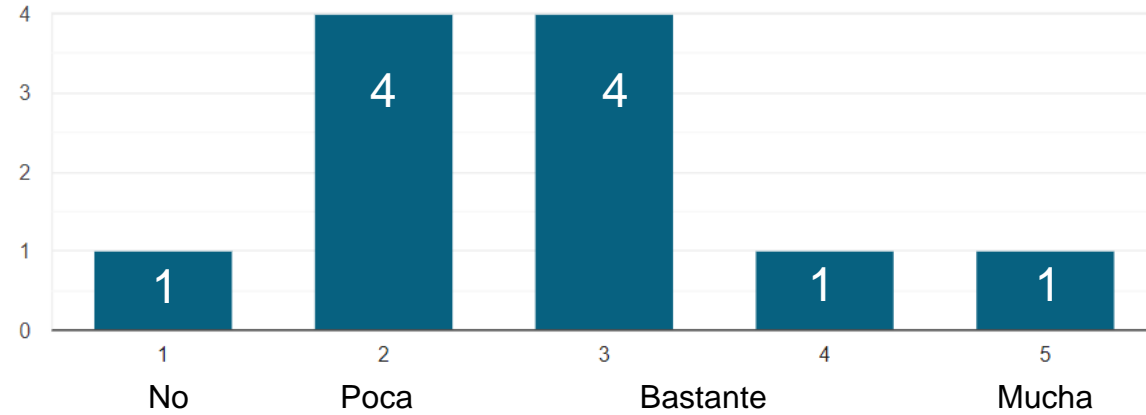
Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER)



Encuesta a directores CIBER

2-¿Cree que hay igualdad de género en CIBER?

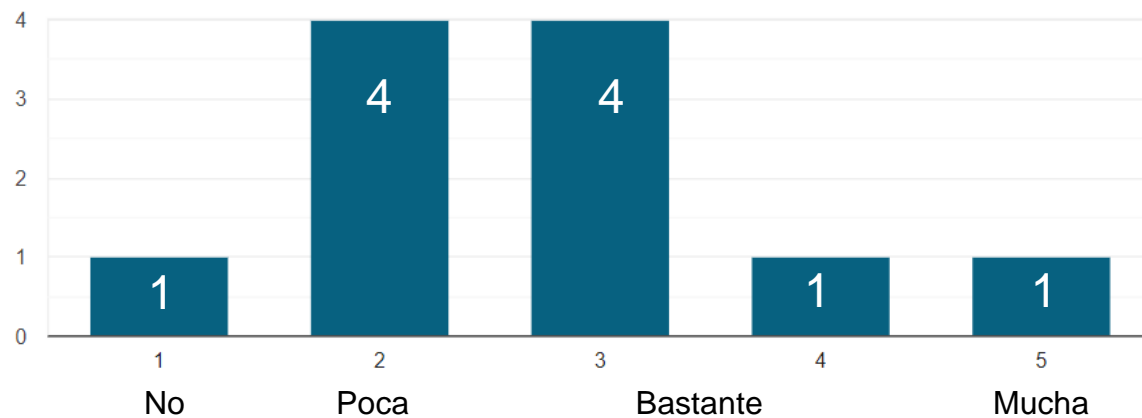
11 respuestas



Encuesta a directores CIBER

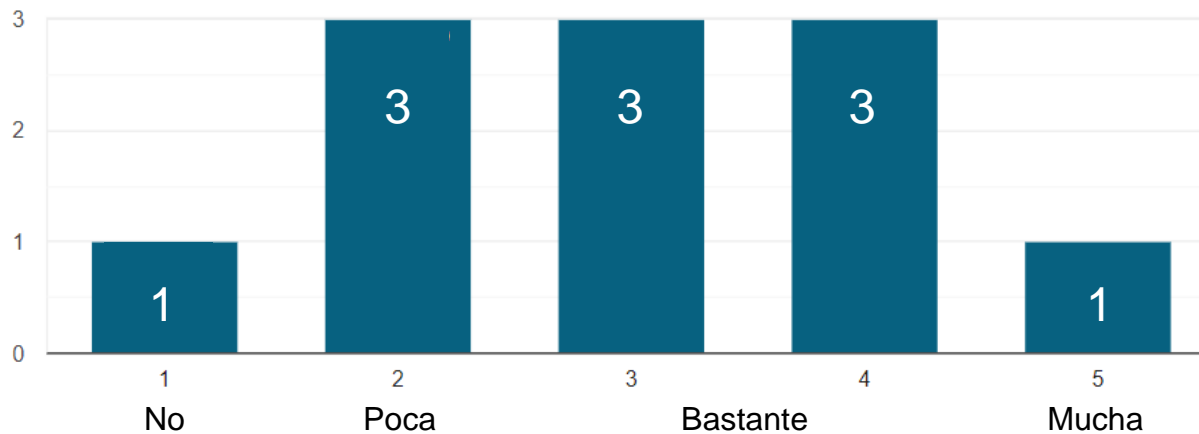
2-¿Cree que hay igualdad de género en CIBER?

11 respuestas



3-¿Y en su área?

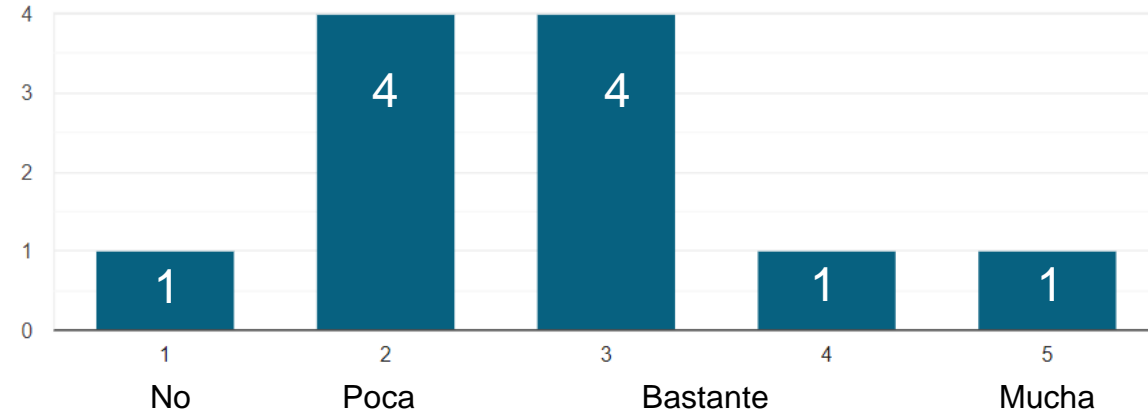
11 respuestas



Encuesta a directores CIBER

2-¿Cree que hay igualdad de género en CIBER?

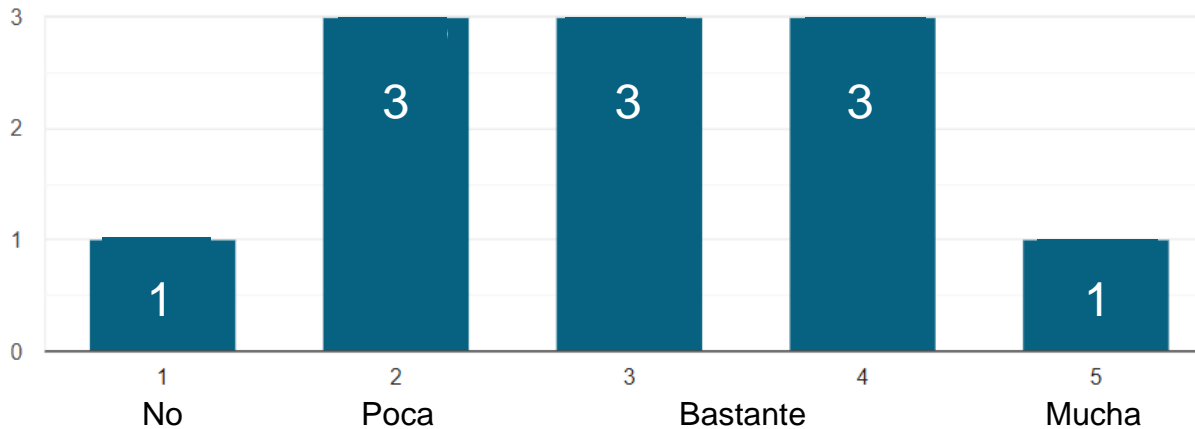
11 respuestas



En general, los directores somos no muy conscientes de la desigualdad de género.

3-¿Y en su área?

11 respuestas



Iniciativas de perspectiva de género en las diferentes áreas CIBER

- Equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones: Comité de Dirección
 - Igualar el % de mujeres en CD respecto IPs del área
- Potenciar la figura de Co-IP joven y mujer
- Equilibrio de género en el reparto de coordinaciones de programas y líneas de investigación
- Equilibrio en el Comité Científico Asesor Externo

Acciones específicas en diferentes áreas CIBER

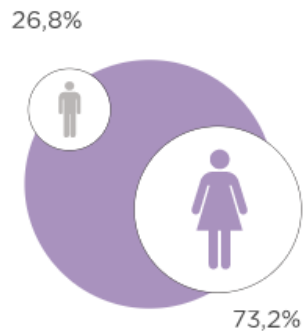
- Premio a la mejor investigadora del área
- En igualdad de méritos, priorizar el género con menos representación en el sector
- Identificación activa de mujeres investigadoras con potencial
- Equilibrio de ponentes en sesiones científicas y acciones de visibilidad

Equilibrio de género en los equipos de investigación e innovación en otras instituciones, nacionales e internacionales

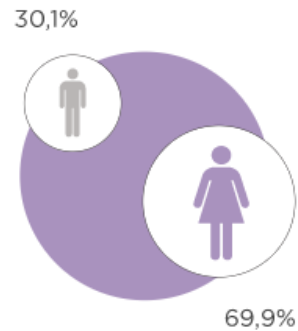
En instituciones españolas vemos diferencias significativas de género en las diferentes etapas de la carrera investigadora

CNIO

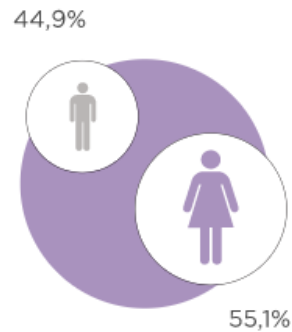
TÉCNICOS



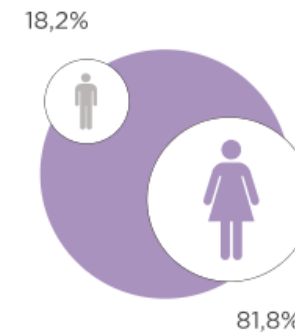
AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN PREDOCTORAL



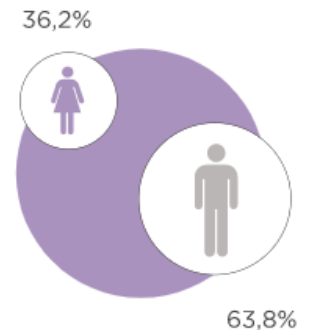
AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN POSTDOCTORAL



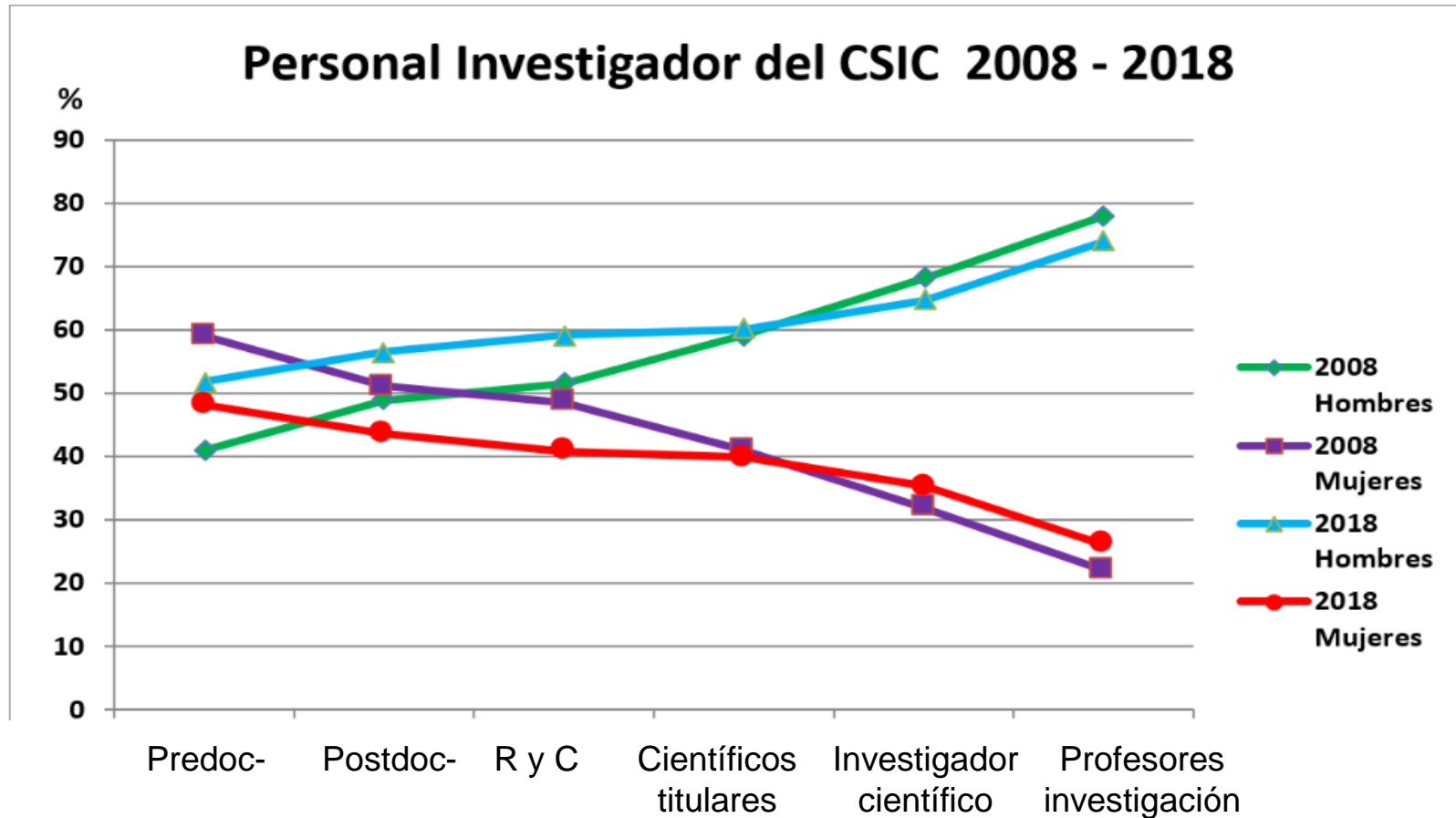
INVESTIGADOR



**JEFE DE GRUPO/
UNIDAD/SECCIÓN**



En instituciones españolas vemos diferencias significativas de género en las diferentes etapas de la carrera investigadora



Centros de investigación líderes europeos tienen programas específicos centrados en temática de género



	Total	% mujeres
Estudiantes	6000	72%
Trabajadores	4650	61%
Pre-doctorales	2100	57%
Profesores	877	51%
Catedráticos	342	32%

Centros de investigación líderes europeos tienen programas específicos centrados en temática de género



MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

DEUTSCH

[ABOUT US](#) | [RESEARCH](#) | [NEWSROOM](#) | [CAREER](#) | [INTERNATIONAL](#)

[JOBBOARD](#)

[WHAT MAKES US SPECIAL?](#)

[International](#)

[Public sector employer](#)

[Conflict Management](#)

[EQUALITY OF OPPORTUNITIES](#)

[Family and career](#)

[Mentoring](#)

[Women in science](#)

[BACHELOR STUDENTS](#)

[DOCTORAL STUDENTS](#)

[International Max Planck Research Schools](#)

[How do I apply?](#)

[How do I get supported?](#)

[Max Planck Schools](#)

[POSTDOCS](#)

[Career Steps](#)

[RESEARCH GROUP LEADERS](#)

[Lise Meitner Excellence Program](#)

[Research Groups](#)

[Max Planck Research Groups](#)

[Elisabeth-Schiemann-Kolleg](#)

[SERVICES & ADMINISTRATION](#)

[ALUMNI](#)

[Alumni Representatives](#)

[Max Planck Alumni Clubs](#)

[Speed Informing](#)

[Max Planck Alumni Association e.V.](#)

[FREQUENTLY ASKED QUESTIONS](#)

Centros de investigación líderes europeos tienen programas específicos centrados en temática de género

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Todas las organizaciones (públicas y privadas) en el Reino Unido con más de 250 empleados están obligados a publicar los resultados de su brecha salarial de género cada año.

ICR

The Institute of
Cancer Research

Motivo

WHY WE HAVE A GENDER PAY AND BONUS GAP

The gender pay gap at the ICR reflects more men than women currently occupying senior, more highly paid roles.

Iniciativas

Although we recognise this is the case across scientific research and other industries, we are committed to changing our balance through how we recruit at senior levels and supporting the progression of more women in their careers at the ICR.

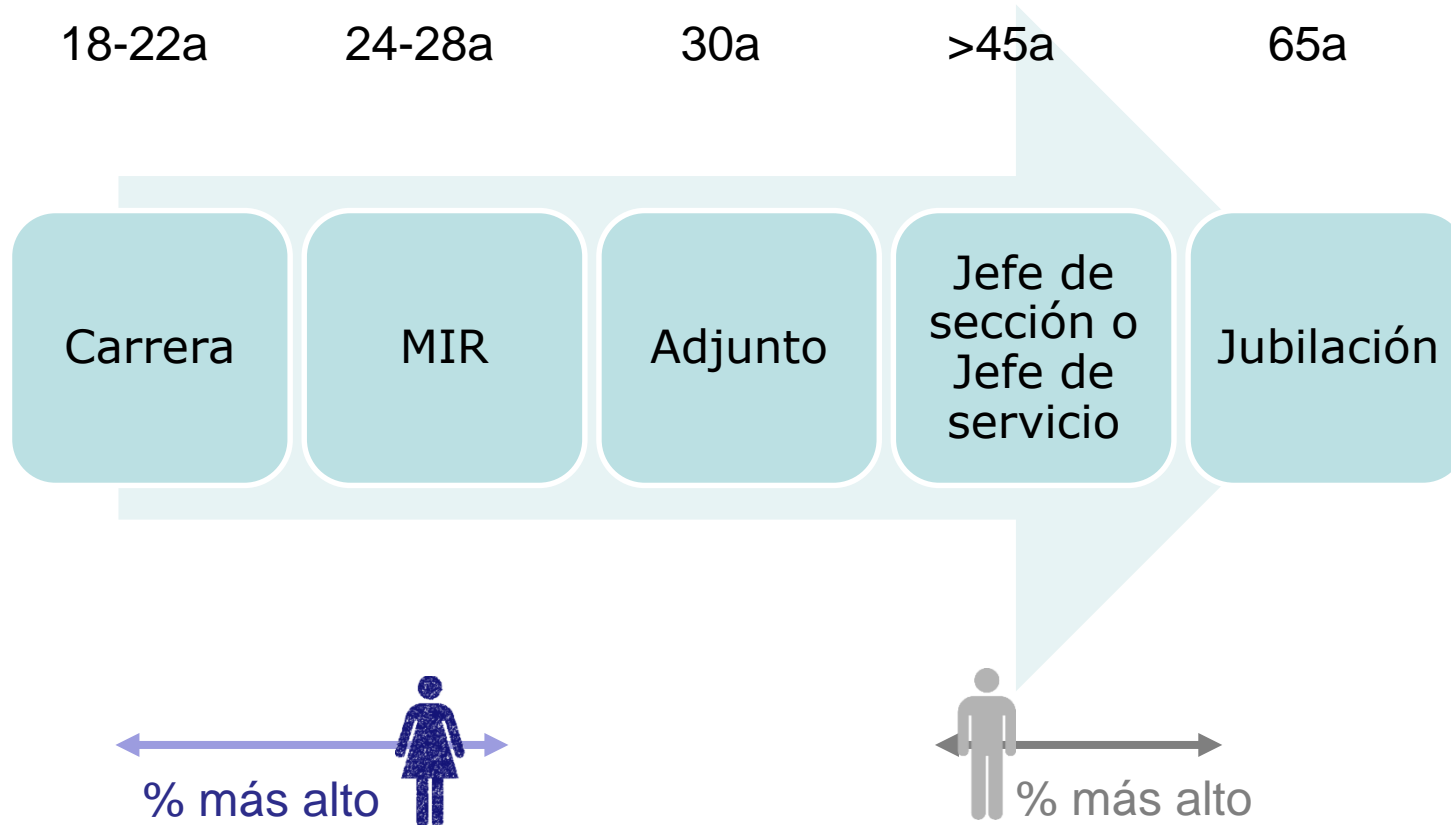
En los hospitales ocurre una situación análoga.
 Ejemplo: datos de los 8 hospitales del Institut Català de la Salut (ICS)



En los hospitales ocurre una situación análoga.
Ejemplo: datos de los 8 hospitales del Institut Català de la Salut (ICS)

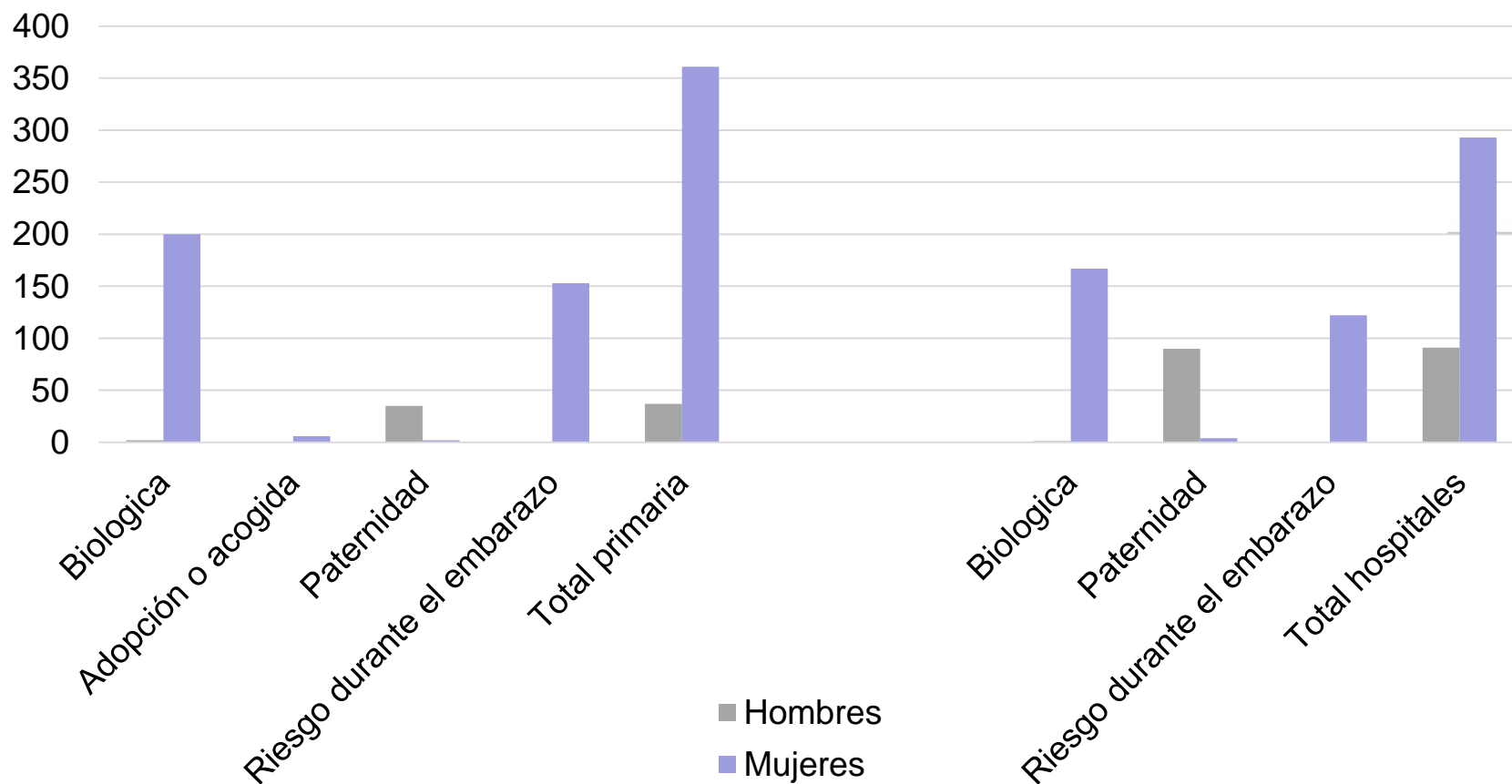
Plantilla	Hombres	Mujeres
Medicos 3524	46 %	54 %
Residentes 1445	38 %	62 %
Enfermería 7228	13 %	87 %
Jefes de Servicio 152	78%	22%

Historia natural del profesional médico



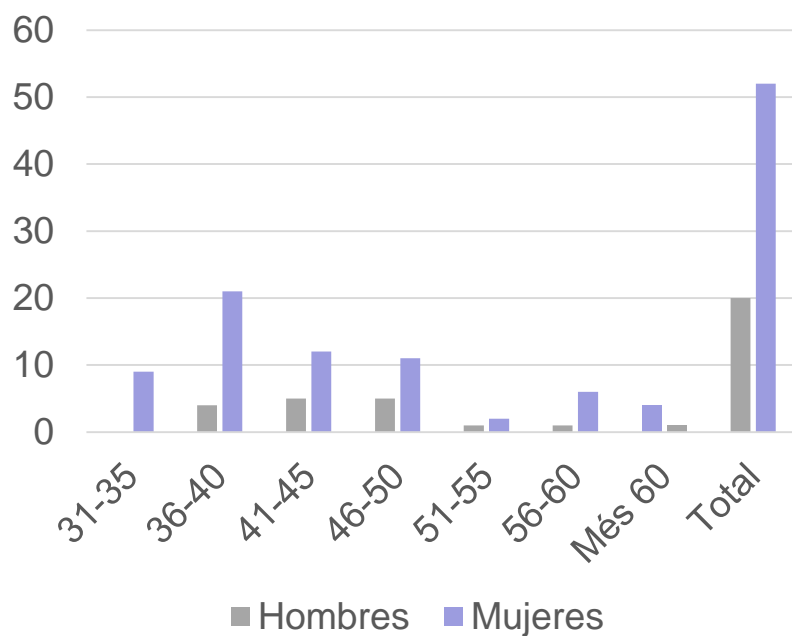
Bajas relacionadas con la maternidad: datos del Institut Català de la Salut (ICS)

Incidencias de maternidad

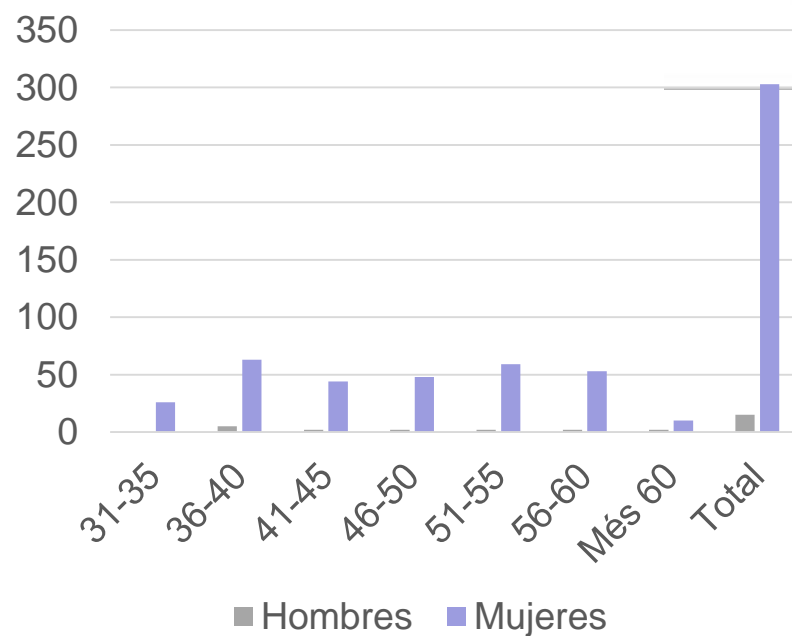


Excedencias por cuidado hijo y/o familiar: datos del Institut Català de la Salut (ICS)

En hospitales

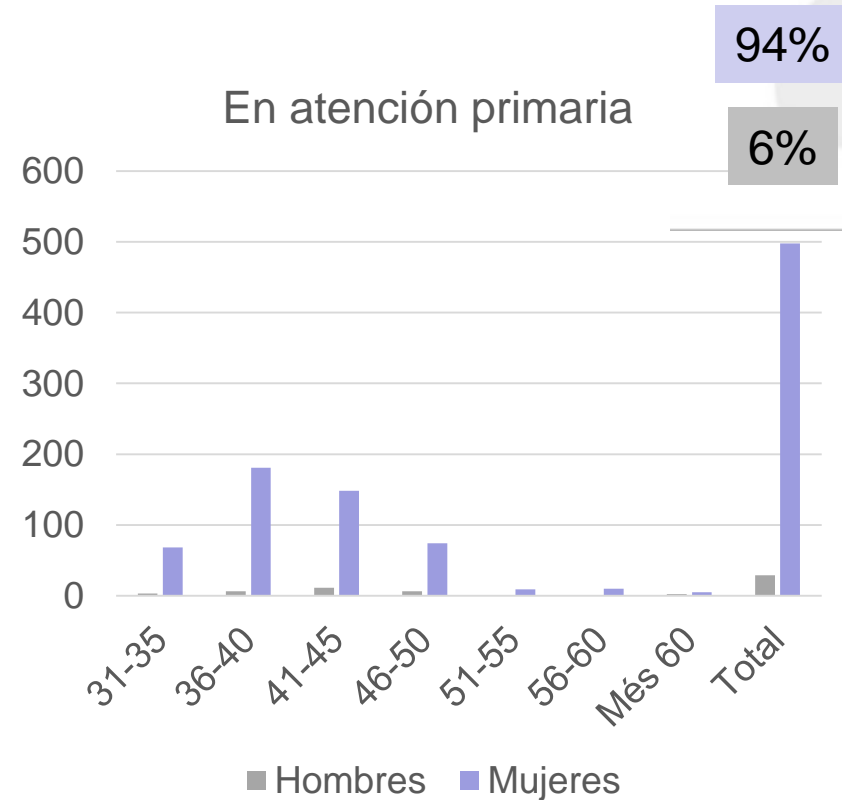
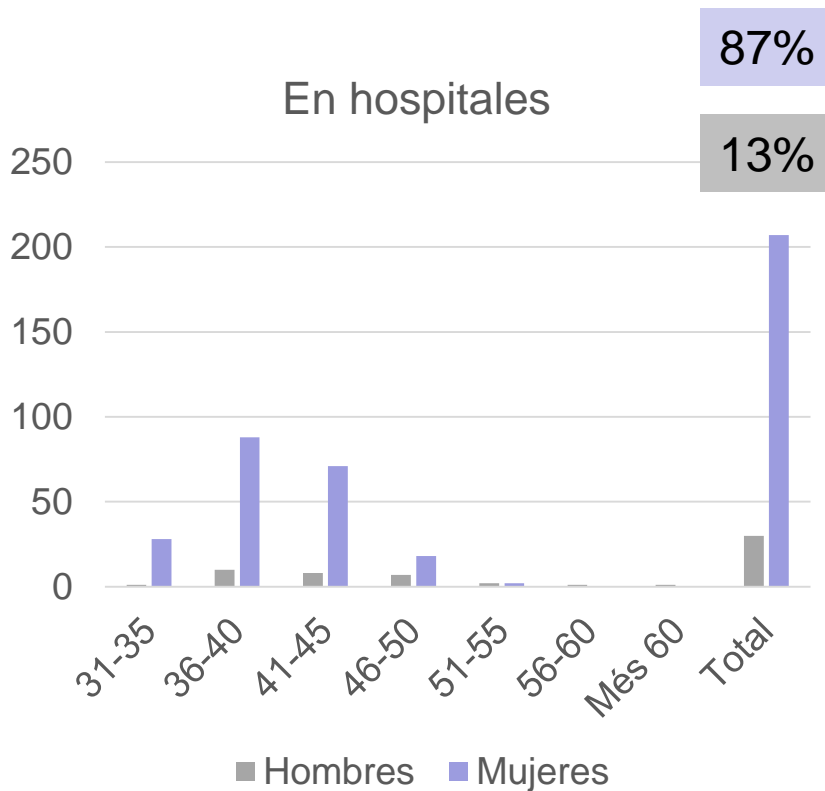


En atención primaria

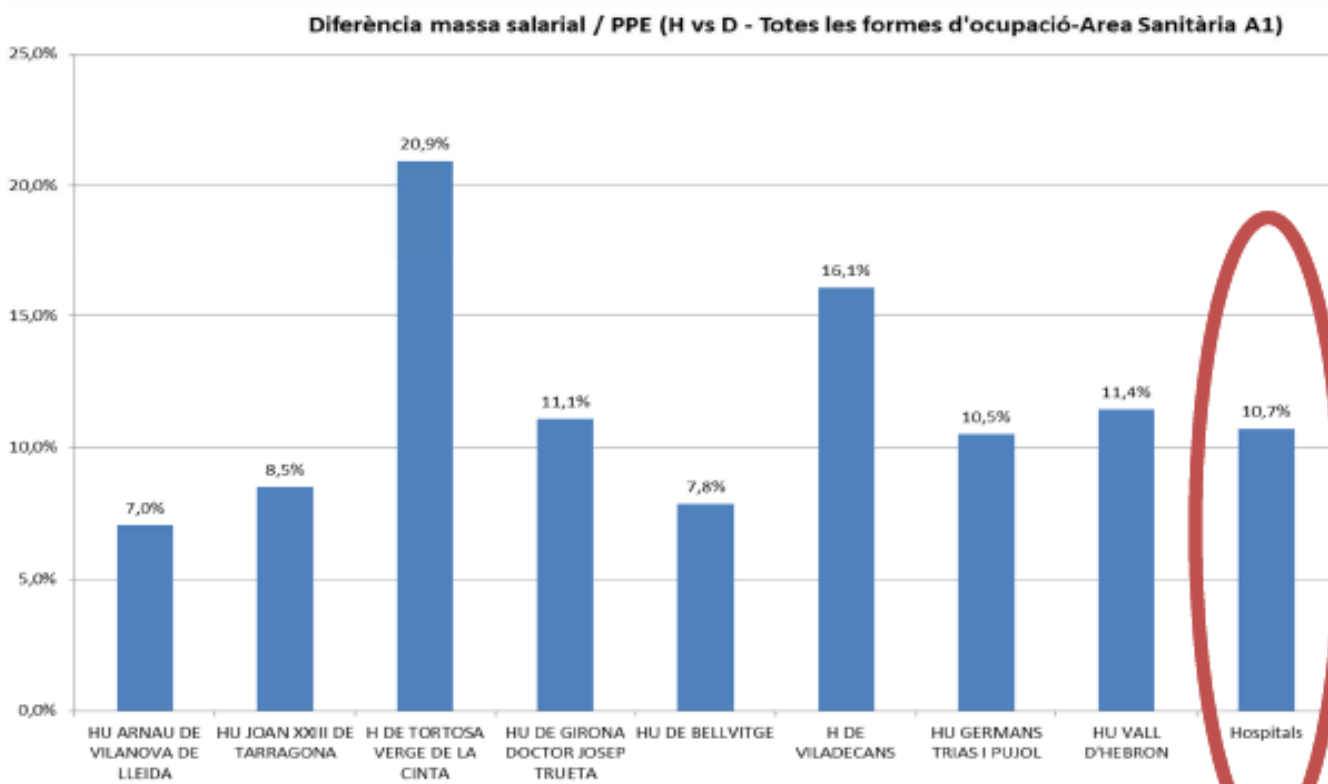


Reducciones de jornada: datos del Institut Català de la Salut (ICS)

Reducciones de jornada

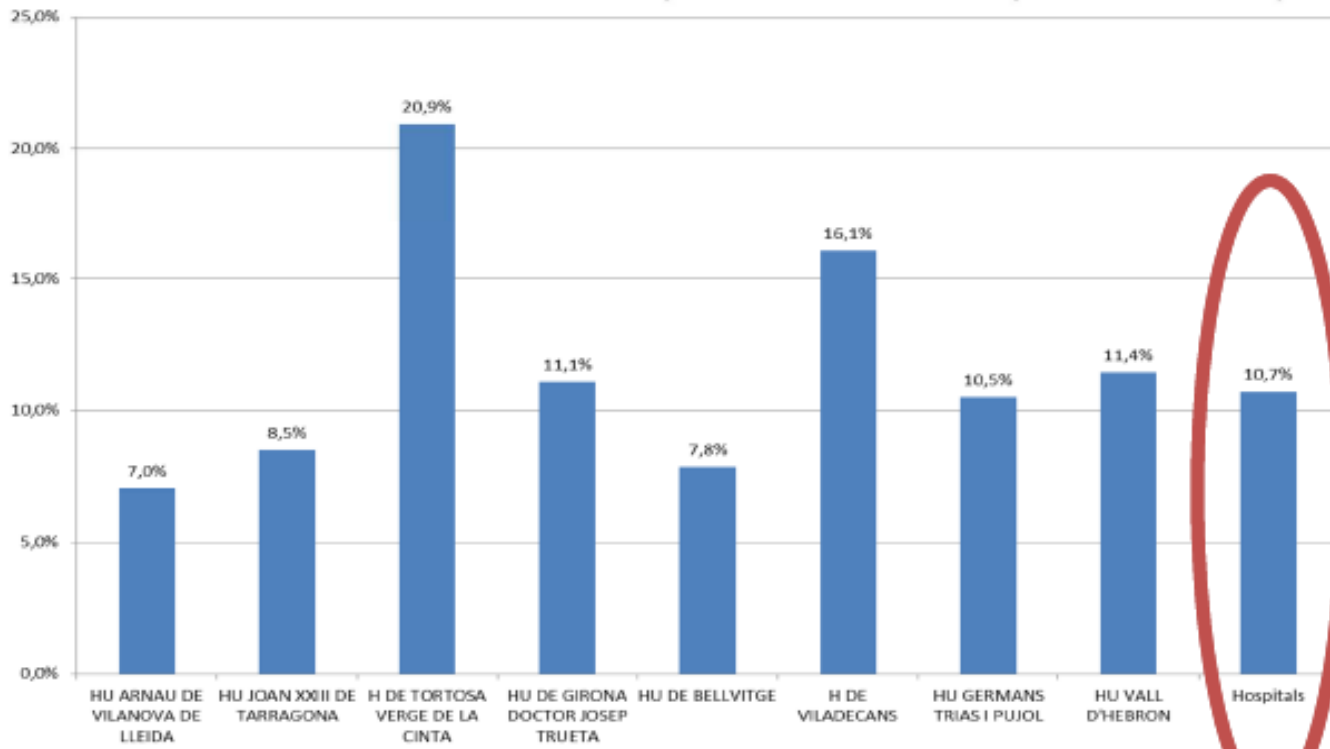


Diferencias de masa salarial entre hombres y mujeres: datos de los 8 hospitales del Institut Català de la Salut (ICS)

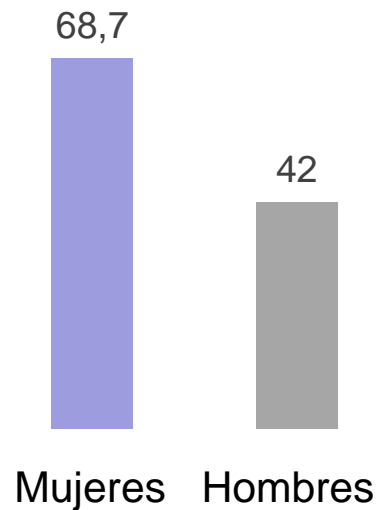


Diferencias de masa salarial entre hombres y mujeres: datos de los 8 hospitales del Institut Català de la Salut (ICS)

Diferència massa salarial / PPE (H vs D - Totes les formes d'ocupació-Area Sanitària A1)



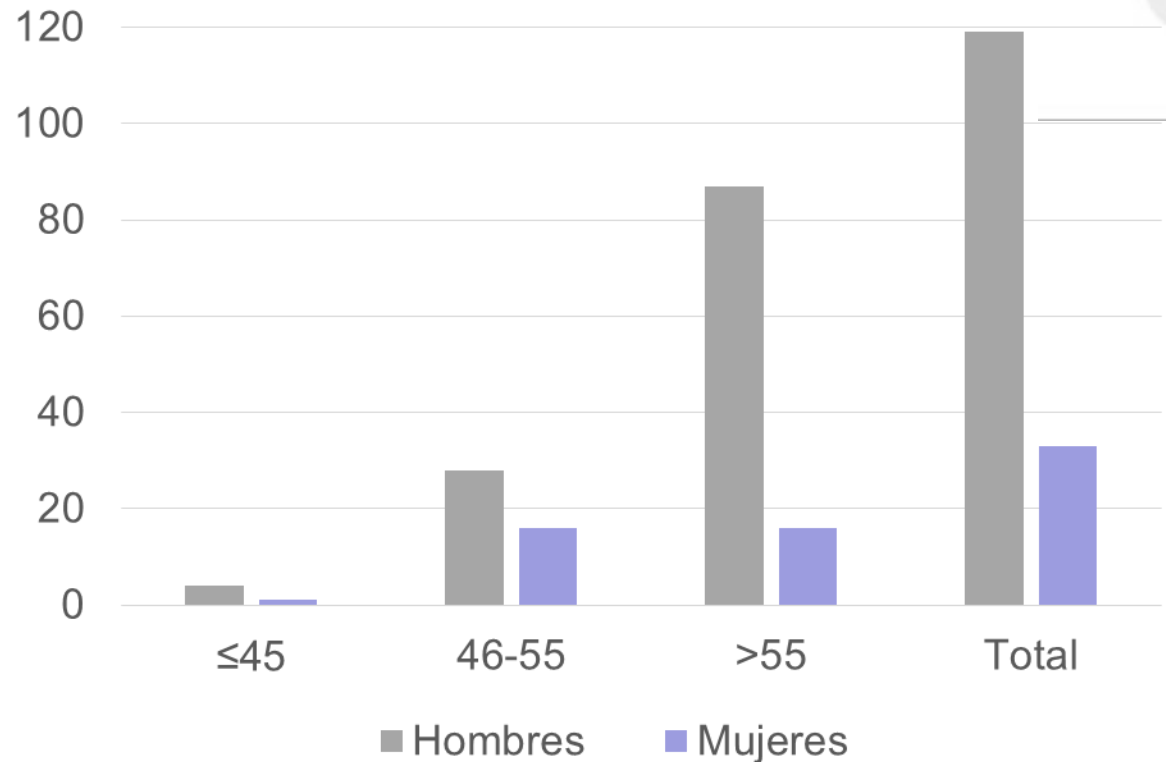
% de facultativos especialistas que cobran dedicación exclusiva



Edad y dirección datos de los 8 hospitales del Institut Català de la Salut (ICS)

Plantilla	Hombres	Mujeres
Jefes de Servicio	78%	22%

¿El recambio generacional ayudará a la igualdad de género?



Medidas correctoras por parte del Institut Català de la Salut (ICS)

Iniciativa del ICS: *Lideratge en femení*

12 medidas para avanzar en la igualdad efectiva en el ICS

1. Formación en liderazgo femenino
2. Revisión de los baremos y del Diccionario de competencias para acceder a puestos de responsabilidad
3. Promoción de las técnicas de selección neutras
4. Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo
5. Teletrabajo
6. Limitación de reuniones de gestión a las 16h
7. Flexibilidad de horario laboral
8. Conciliación
9. Perspectiva de género en los órganos de participación de la institución
10. Creación de un informe periódico sobre género (observatorio)
11. Mediación en casos de desigualdad de género
12. Sensibilización

Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido

CIBER toma en consideración los temas de género en la **planificación de los proyectos** de investigación y trata de impulsar esa perspectiva tanto en las **convocatorias nacionales como internacionales**.

En los estudios intramurales, trata de tener en cuenta posibles diferencias en el contenido de investigación de los proyectos:

género/sexo

- entre hombres y mujeres, chicos y chicas y/o machos y hembras.

Convocatoria *Europa Redes y Gestores 2019*

Proyecto CIBER para la nueva plataforma de internacionalización

Dimensión de género

1. *Conformar un **equipo de trabajo** en el que exista un equilibrio de género. La responsable principal del equipo será, además, una mujer.*
2. *Influir para que en las propuestas H2020 y futuros programas internacionales de investigación en los que participe CIBER se conformen equipos de trabajo que cumplan con este equilibrio de género.*
3. *Integrar la **dimensión de género en el contenido** y los procedimientos de las propuestas investigación (...). En los formularios de las solicitudes en las que participe CIBER se describirá de qué manera se tiene en cuenta el **análisis de sexo/género** en el contenido del proyecto.*

Conclusiones

- En cifras globales, en I+D predomina el género femenino, en cambio los **puestos de dirección** son ocupados mayoritariamente por hombres.
- Se observa una tendencia generalizada en las diferentes instituciones de investigación españolas, y en menor medida pero similar, fuera de España.
- Es poco probable que el **cambio generacional natural** facilite un cambio de tendencia acentuado.
- No se identifican ni estrategias ni iniciativas claras que puedan ser efectivas a corto plazo, pero la **visibilización** del tema es el primer paso
- Es probable que el punto clave esté en el **impacto de la maternidad** en la carrera profesional de la mujer y sea donde el legislador deba tomar consciencia y decisiones efectivas.