

Desarrollo de los principios RRI: Igualdad de género

PRINCIPIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN RESPONSABLE (RRI)

ISCI II

Beatriz Pinilla Romero

16 de octubre de 2023



- 1. Presentación**
- 2. Objetivo**
- 3. Contexto**
- 4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género**
- 5. Otras iniciativas de referencia**
- 6. Conclusiones**
- 7. Recursos de interés**

1. Presentación

2. Objetivo

3. Contexto

4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género

5. Otras iniciativas de referencia

6. Conclusiones

7. Recursos de interés

Beatriz Pinilla

bpinilla@idibell.cat

Responsable del Departamento de Gestión del Conocimiento y Calidad,
Instituto de Investigación Biomédica de Bellvitge (IDIBELL)
Miembro de la Comisión de Igualdad IDIBELL



Coordinación GT Perspectiva de género – Foros IIS



Participación en grupos de trabajo sobre igualdad de género: REGIC,
Comunidad Hipàtia (AQuAS), ACT on Gender – LifeSCICoP.



RRI – Igualdad de Género

Asistentes:



Personal investigador



Personal de apoyo a la investigación

1. Presentación

2. Objetivo

3. Contexto

4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género

5. Otras iniciativas de referencia

6. Conclusiones

7. Recursos de interés

Situación actual en el entorno de la ciencia

Identificar las principales barreras

Cómo implementar la perspectiva de género en ciencia

Recursos y herramientas

¿Qué se necesita?

- Recursos
 - Herramientas
 - Conocimientos
 - Personas
-



1. Presentación

2. Objetivo

3. Contexto

4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género

5. Otras iniciativas de referencia

6. Conclusiones

7. Recursos de interés

RRI – Igualdad de Género

¿Qué es la RRI?

RRI es una perspectiva que pretende que **todos los actores sociales** (comunidad investigadora, innovadores, sector empresarial e industrial, responsables de políticas, organizaciones no gubernamentales, entidades sociales, ciudadanía, etc.) **trabajen conjuntamente durante todo el proceso de investigación e innovación** con la finalidad de alinear tanto los procesos como los resultados con los valores, necesidades y expectativas de la sociedad



ETHICS
Ensuring research integrity, and science & society



GENDER EQUALITY
Promoting human resources in research for attaining gender balance



GOVERNANCE
Providing instruments to foster shared responsibility in R&I practices



OPEN ACCESS
Guaranteeing access to scientific knowledge to boost R&I



PUBLIC ENGAGEMENT
Fostering collaborative and multi-actor processes in R&I



SCIENCE EDUCATION
Increasing the knowledge and skills of citizens in order to promote scientific vocations and participation



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN



U23

RRI – Igualdad de Género



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



5

GENDER EQUALITY



RRI – Igualdad de Género

<p>While in transit to their new destination, 53% of migrant women report experiencing or witnessing violence, compared to 19% of men.*</p>  <p><small>*Data are for those travelling along Western and Central Mediterranean routes. SOURCE UN Women/UNSD, Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021.</small></p> <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p> <p>UN WOMEN</p>	<p>Women's unequal decision-making power undermines development at every level. Women chair only</p>  <p>18%</p> <p>of government committees on foreign affairs, defence, finance and human rights.</p> <p><small>SOURCE UN Women/UNSD, Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021.</small></p> <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p> <p>UN WOMEN</p>
 <p>Just 4% of clinical studies on COVID-19 treatments considered sex and/or gender in their research.*</p> <p><small>*Studies conducted between January 2020 and January 2021. SOURCE UN Women/UNSD, Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021.</small></p> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> <p>UN WOMEN</p>	<p>Women are restricted from working in certain jobs or industries in almost 50% of countries.*</p>  <p><small>*Based on a sample of 83 countries. SOURCE UN Women/UNSD, Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021.</small></p> <p>5 GENDER EQUALITY</p> <p>UN WOMEN</p>

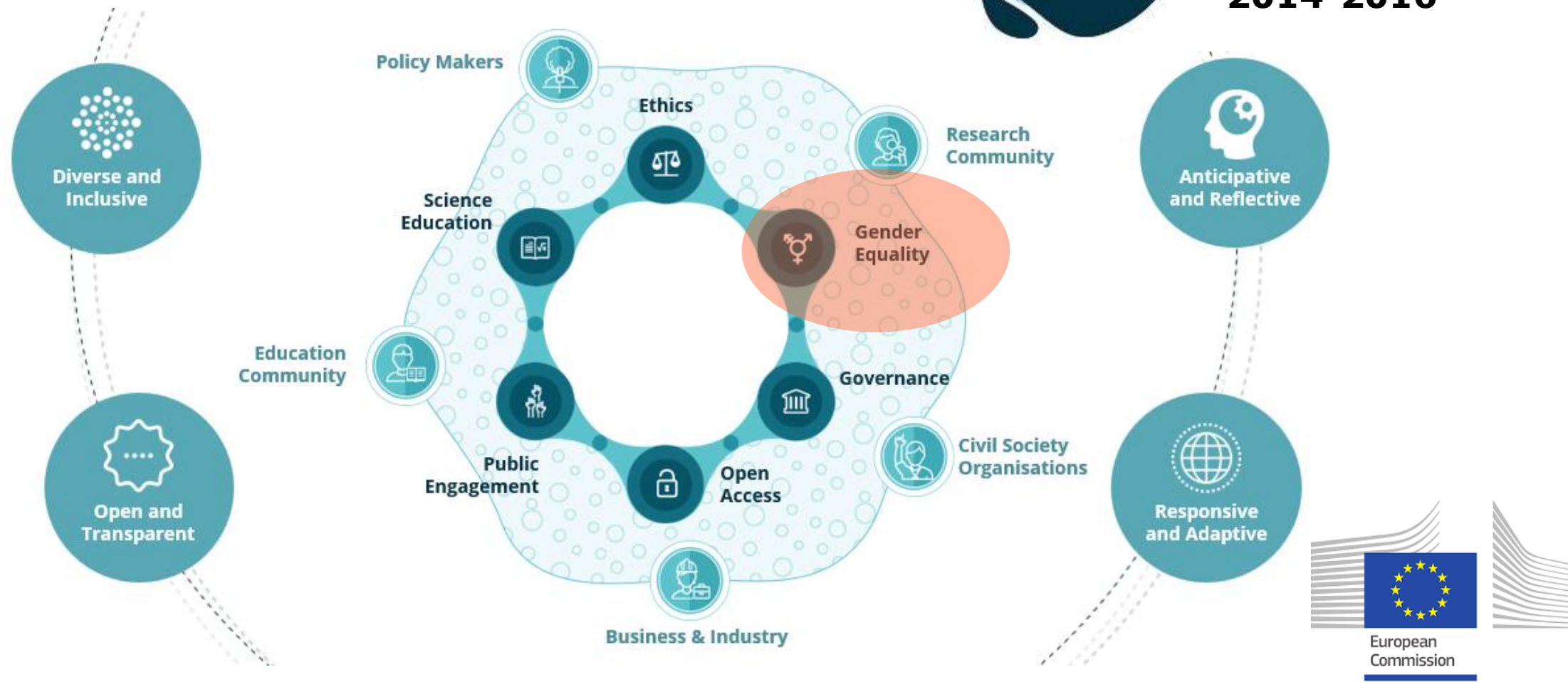
5

GENDER EQUALITY

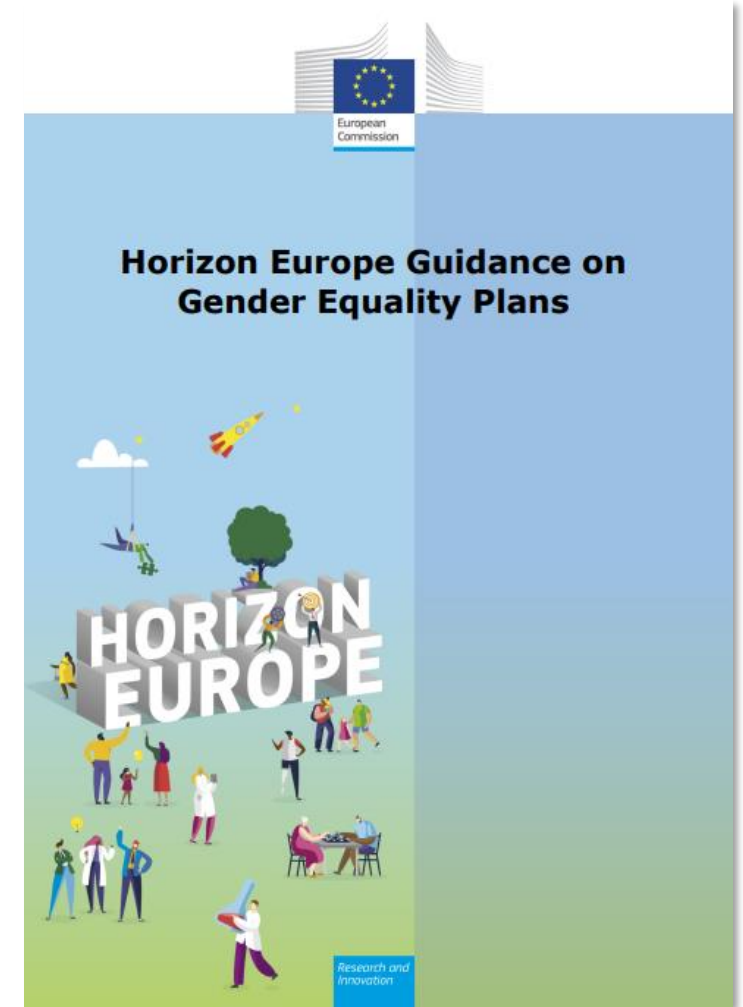


RRI – Igualdad de Género

RRI Tools 2014-2016



RRI – Igualdad de Género





Elegibilidad: Plan de Igualdad de Género¹

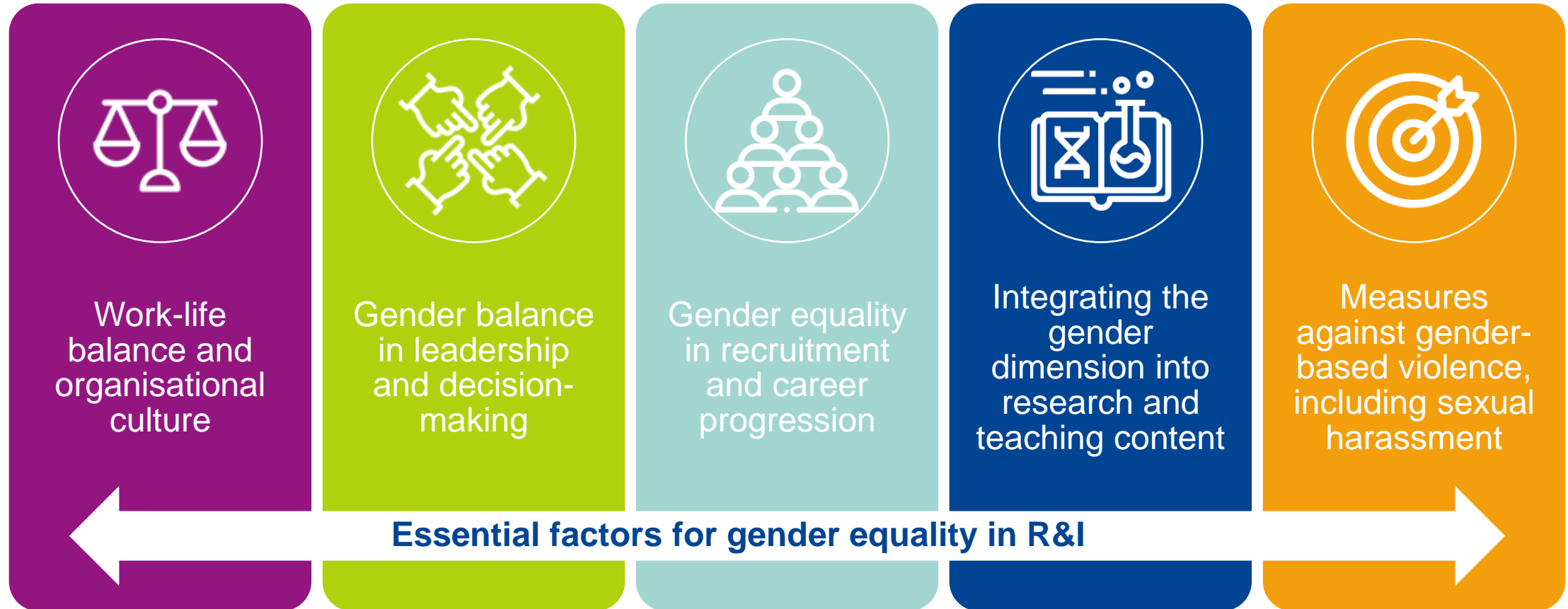


Criterios de adjudicación: Integración de la dimensión de género



Criterios de clasificación: equilibrio de género

Recommended GEP content areas





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



U
23

RRI – Igualdad de Género

Agencia Estatal de Investigación – AEI



Nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI), en las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación

[Actualizada a noviembre de 2020]

AEI - ¿Por qué es importante considerar el sexo y el género en la investigación en salud?

necesitan, etc.). Es necesario evitar sesgos de género en los métodos de investigación porque una ciencia basada en estereotipos de género o en patrones e intereses masculinos que se generalizan como si fueran universales para el conjunto de la población es mala ciencia y pierde oportunidades. La IAGI tiene por objeto garantizar un mayor rigor científico, basado en la evidencia y en la investigación ética. Además, se considera un valor añadido en términos de creatividad, excelencia científica, responsabilidad social y retornos de las inversiones, pues tiene en cuenta posibles necesidades diferentes asociadas a características biológicas (sexo) y/o sociales y culturales (género) de mujeres y de hombres.

Por tanto, el uso de métodos de análisis de sexo/género no sólo es relevante en la investigación específica de género; también es un factor esencial de calidad en casi todos los retos de I+D+I. Para aplicar transversalmente la IAGI algunos proyectos requieren especialmente el análisis de sexo, otros casos pueden sólo requerir el análisis de género y en otros casos, ambos el análisis de sexo y el de género pueden ser relevantes.

RRI – Igualdad de Género

Legislación



Sociedad



Diez ideas para un mundo académico más amigable para las madres

Científicas españolas proponen 10 medidas para evitar el abandono de la carrera académica tras la maternidad

El trabajo, publicado en la revista PLOS Computational Biology, está liderado desde la Universidad de Alicante y en él han participado investigadoras de otros seis centros españoles

Las firmantes del estudio, todas madres, proponen 10 medidas urgentes para facilitar la conciliación entre mundo académico y familiar y abogan por una mayor representación de las mujeres en la ciencia



¹Ten simple rules for a mom-friendly Academia

Esther Sebastián-González, Eva Graciá, Alejandra Morán-Ordóñez, Irene Pérez-Ibarra, Ana Sanz-Aguilar, Mar Sobral



Para apoyar el avance profesional de las madres, las autoras recogen otras cuestiones como poder extender al menos 18 meses por niño la ventana de elegibilidad para becas y subvenciones para madres científicas, exonerar el requisito de movilidad geográfica en becas y subvenciones para madres científicas y crear subvenciones específicas después de largas pausas en la carrera.

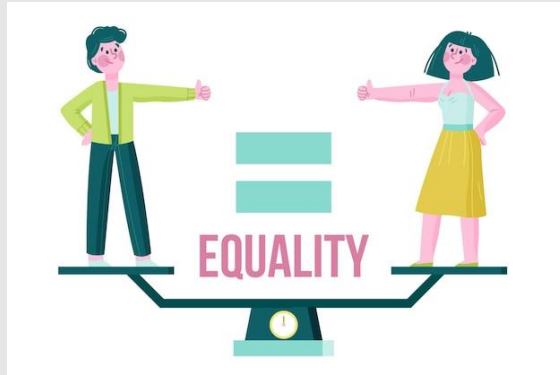
Proponen también crear, difundir y hacer cumplir políticas contra el acoso y la discriminación en todas las instituciones de investigación y reducir el trabajo no remunerado y no reconocido de las mujeres, como ser miembros de comités de contratación o tesis e igualar esta carga administrativa a la de los hombres.



Igualdad de Género en I+D+i

- Situación sobre igualdad de género en el entorno de la ciencia y la innovación del sector salud en consonancia con la situación generalizada de nuestra sociedad en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo
- Realidad actual de los centros de investigación del territorio nacional es que se necesita de un impulso que acelere el cambio y permita corregir la situación actual.

RRI – Igualdad de Género



Igualdad de Oportunidades



Integrar la dimensión de sexo/género en la I+D+i

Inclusividad & Diversidad



1. Presentación
2. Objetivo
3. Contexto
- 4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género**
5. Otras iniciativas de referencia
6. Conclusiones
7. Recursos de interés

GT Perspectiva de género (IIS)

- Pérdida de talento femenino en el avance de la carrera investigadora (***tijera de género***)
- Infrarrepresentación** femenina en posiciones de liderazgo
- Baja consideración de la **perspectiva de género** en los proyectos de investigación



GT Perspectiva de género (IIS)



DIAGNÓSTICO



LITERATURA



ANÁLISIS CONTEXTO EXTERNO E INTERNO



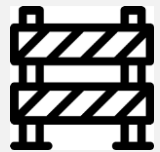
ENCUESTA ESTADO SITUACIÓN IIS



IDENTIFICACIÓN PRINCIPALES BARRERAS



GT Perspectiva de género (IIS)



PRINCIPALES BARRERAS IDENTIFICADAS

Condiciones laborales poco favorables

Escasa consideración de la perspectiva de género

Falta de cultura y sensibilización

GT Perspectiva de género (IIS)



Condiciones laborales

Obstáculos en la carrera investigadora

Posible brecha salarial, a escala vertical y horizontal

Falta de medidas de conciliación personal y laboral (Entorno laboral)

Ausencia de cultura de corresponsabilidad en la crianza y cuidado de personas (Entorno personal/familiar)

GT Perspectiva de género (IIS)



Perspectiva de género en I+D+i

Falta incorporar la perspectiva de género en la evaluación de la investigación y la innovación

- **Agencias evaluación (externas)**
- **Instituciones (internas)**

Baja o nula consideración de la perspectiva de género en los proyectos de investigación e innovación

- **Escasa trayectoria de la perspectiva de género, especialmente en Biomedicina**
- **Tratamientos se centran en la biología masculina**

GT Perspectiva de género (IIS)



Cultura y sensibilización

Culturas organizativas con baja sensibilidad a la igualdad de género

Pérdida de oportunidad para incorporar nuevos enfoques en investigación, en gestión de equipos y en liderazgo

Sesgos inconscientes de género y perpetuación de roles y estereotipos

Falta de recursos económicos en las instituciones para promover y gestionar la igualdad

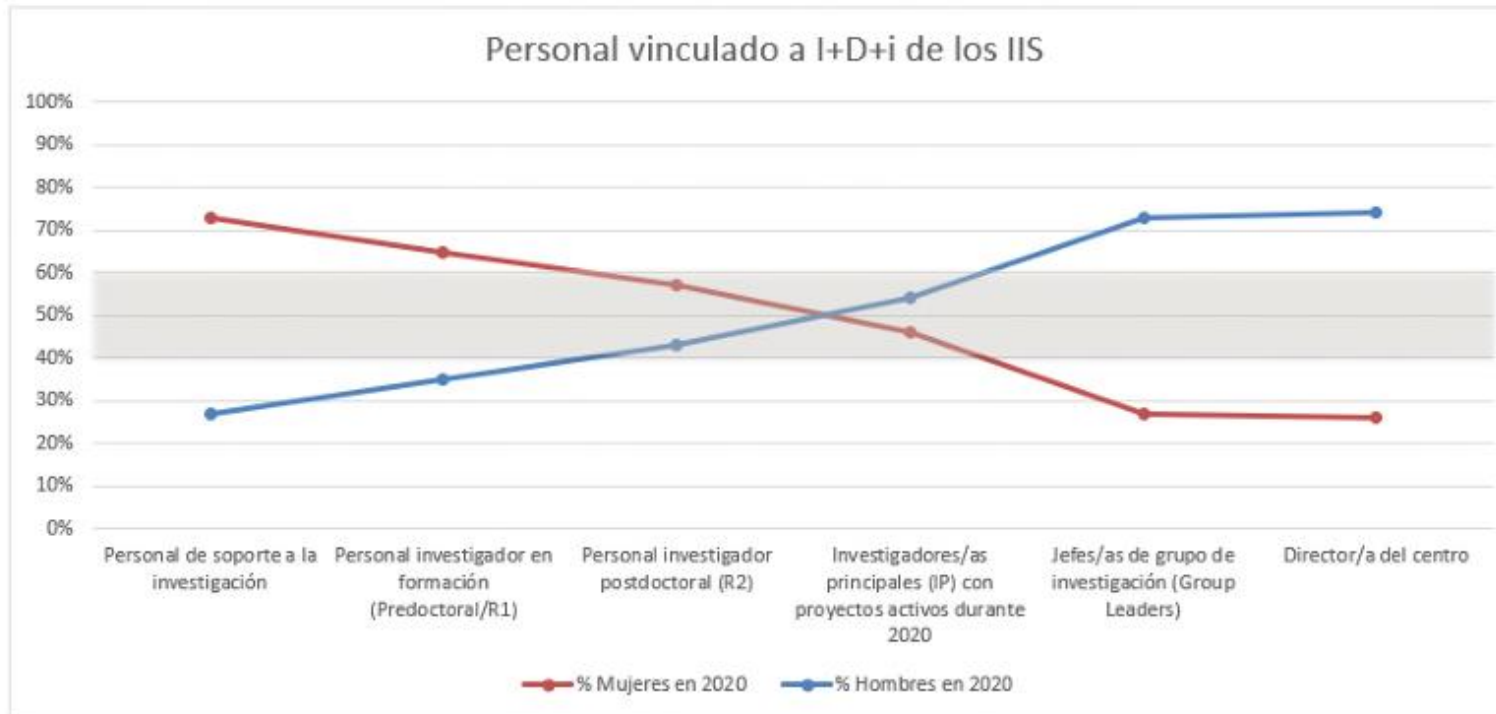
Falta de concienciación y formación en aspectos de género

Ausencia de voluntad política para establecer medidas que favorezcan la igualdad de género

GT Perspectiva de género (IIS)



Tijera de género en los IIS



*Encuesta a los IIS con datos 2020. Tasa respuesta 68%

GT Perspectiva de género (IIS)



Liderazgo femenino



*Encuesta a los IIS con datos 2020. Tasa respuesta 68%

GT Perspectiva de género (IIS)

Acciones que llevó a cabo el GT

- Revisión de la Guía de Evaluación de Acreditaciones de IIS y Cuadro de Mando (Top-Down)
- Diagnosticar la situación actual del ecosistema de I+D+i → quienes son los actores principales y qué iniciativas están llevando a cabo
- Definir las áreas de actuación

GT Perspectiva de género (IIS)

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Condiciones laborales – medidas organizativas

Fomento del equilibrio de género

Seguimiento y evaluación

Sensibilización y cultura organizativa

Incorporación de la perspectiva de género

GT Perspectiva de género (IIS)

Elaboración recomendaciones a implantar en los IIS:

- Aspectos que deberían estar o ser implementados en los IIS a corto plazo

- Aspectos que sería deseable implementar en los IIS

- Aspectos aspiracionales

GT Perspectiva de género (IIS)

Aspectos que deberían estar o ser implementados en los IIS a corto plazo

Plan de igualdad

Monitorización de la tijera de género

Programas mentorazgo jóvenes investigadoras

Protocolo para la discriminación y acoso sexual

Composición M:H en los comités

Formación en sesgos de género para comités evaluadores

Medidas para erradicar la brecha salarial

Segregar por sexos los indicadores de I+D+i

Evaluación de la perspectiva de género en los proyectos

Modelos de liderazgo femenino

Formación en materia de igualdad – Líderes equipos

Coordinación políticas de género de los hospitales y universidades - IIS

GT Perspectiva de género (IIS)

Aspectos que sería deseable implementar en los IIS

Presupuesto Igualdad

Integración del análisis de sexo y género en la I+D+i

Perspectiva de género en las evaluaciones del personal investigador y de grupos

Agente de Igualdad

Equilibrio de género en los equipos de investigación

Grupo de trabajo permanente de IIS en materia de género

Ratio mínima 4:6 M:H en comités de selección de plazas

Formación y sensibilización obligatoria

Comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista

GT Perspectiva de género (IIS)

Aspectos aspiracionales

Crear órganos consultivos vinculados al ISCIII con personal externo:

- Personal investigador R1-R4
- Asociaciones (p.e. AMIT), sociedades científicas, y universidades
- Expertos/as en transferencia del conocimiento
- Expertos/as en formación
- Evaluadores/as de convocatorias nacionales e internacionales
- ... cualquier otro grupo de personas que se identifique relevante en materia de perspectiva de género.

Jornada anual o bienal interinstitutos

Campaña potente de visibilidad y publicidad de la estrategia de igualdad

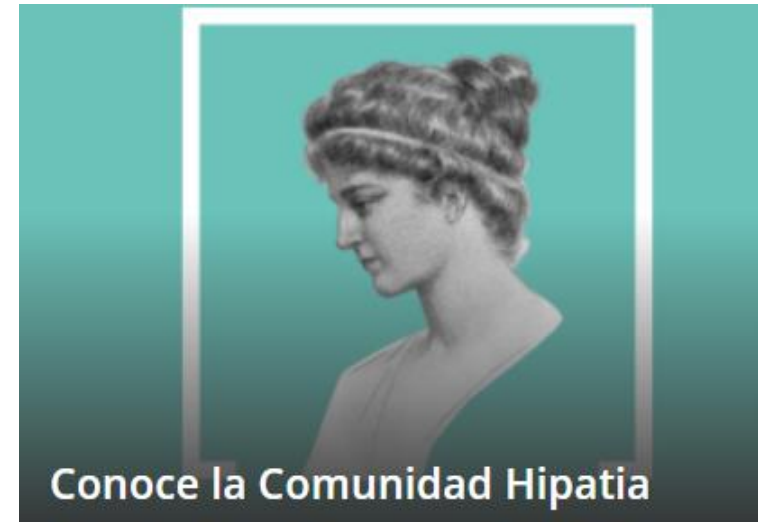
Considerar si es necesario la creación de un logo/sello que aúne los conceptos de Ciencia e Igualdad

1. Presentación
2. Objetivo
3. Contexto
4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género
- 5. Otras iniciativas de referencia**
6. Conclusiones
7. Recursos de interés

LIBRA Project



Comunidad Hipatia (AQuAS)



LIBRA Project



LIBRA

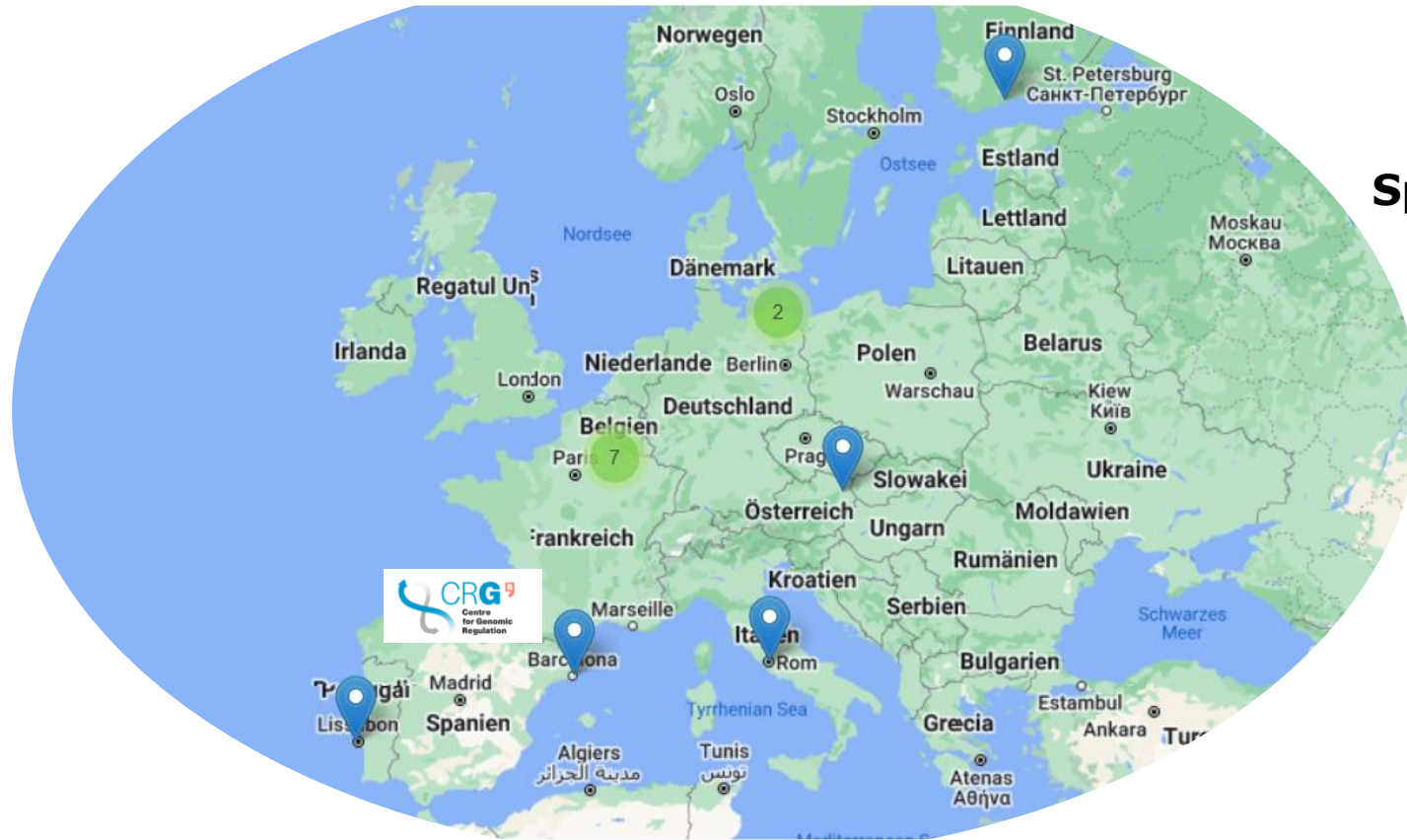
Unifying innovative efforts of European research centres to achieve gender equality in academia

LIBRA is a Coordination & Support Action project of the European Commission's framework programme for Research and Innovation Horizon 2020. **2015-2019**

Goals of **LIBRA**

The overarching goal of the LIBRA project is to increase the representation and participation of women in leadership in life sciences

LIBRA Project



Spanish Participating Research Center



CRG - Center for Genomic Regulation

LIBRA Project

Recruitment

Career development and training

Work-life balance

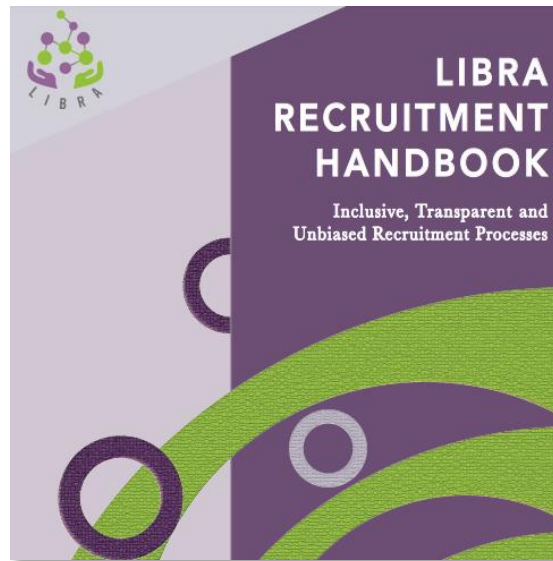
Sex and gender dimension of research



LIBRA Project



Recruitment



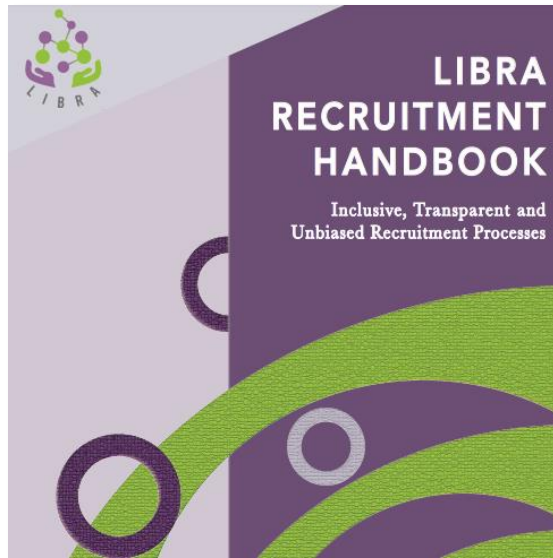
Recomendaciones para una selección más justa, objetiva y transparente

Aplica a posiciones de liderazgo en instituciones de investigación, y también a personal investigador (junior y senior) y personal de soporte a la investigación



LIBRA Project

Recruitment





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



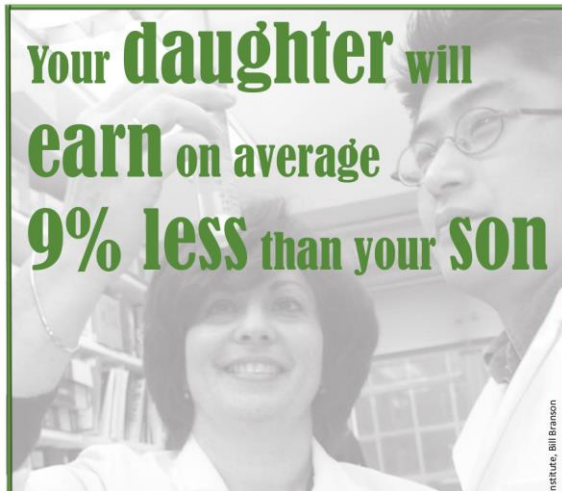
U
23

RRI – Igualdad de Género

LIBRA Project



Work-life balance



Mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral en el entorno académico.

Impulsar el cambio de la cultura institucional para conseguir:

- que mujeres y hombres tengan un mejor equilibrio entre vida personal y laboral**
- Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados**



LIBRA Project

Work-life balance

Women take on 2.5 times more unpaid household and care work than men!
 Is it time to **share the load?**

U.S. Air Force photo/Steve Almon Press Corcoran
*Women's economic empowerment in the changing world of work. Report of the Secretary-General, E/CN.5/2017/43, December 2016

Men cite their OWN work 70% more than women do!
 Who do **YOU** cite?

¹<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1607/1607.00376.pdf>

Your daughter will earn on average 9% less than your SON
 What are **YOU** doing to **change** that?¹

Office for National Statistics
<http://visual.ons.gov.uk/the-gender-pay-gap-what-is-it-and-what-affects-it/>

Daughters' career aspirations are positively correlated with the amount of housework their father does!
 What does your daughter want to be?

¹Psychological Science, 2014 25: 1418-1428



LIBRA Project

Sex and gender dimension of research



Crear conciencia sobre la necesidad de integrar el sexo y el género en todas las fases de la investigación

Análisis a través de cuatro casos de estudio



LIBRA Project

Sex and gender dimension of research

El sexo y el género a menudo se han pasado por alto en los estudios biomédicos.

La dimensión de sexo y género en la investigación es relevante cuando:

- **Involucra a sujetos humanos**
- **Utiliza células o tejidos humanos y/o células o tejidos animales como modelos para la fisiología o enfermedad humana**
- **Puede tener un impacto en el diagnóstico o tratamiento**
- **Generará productos para uso humano**

EU-LIFE

Mission & Values



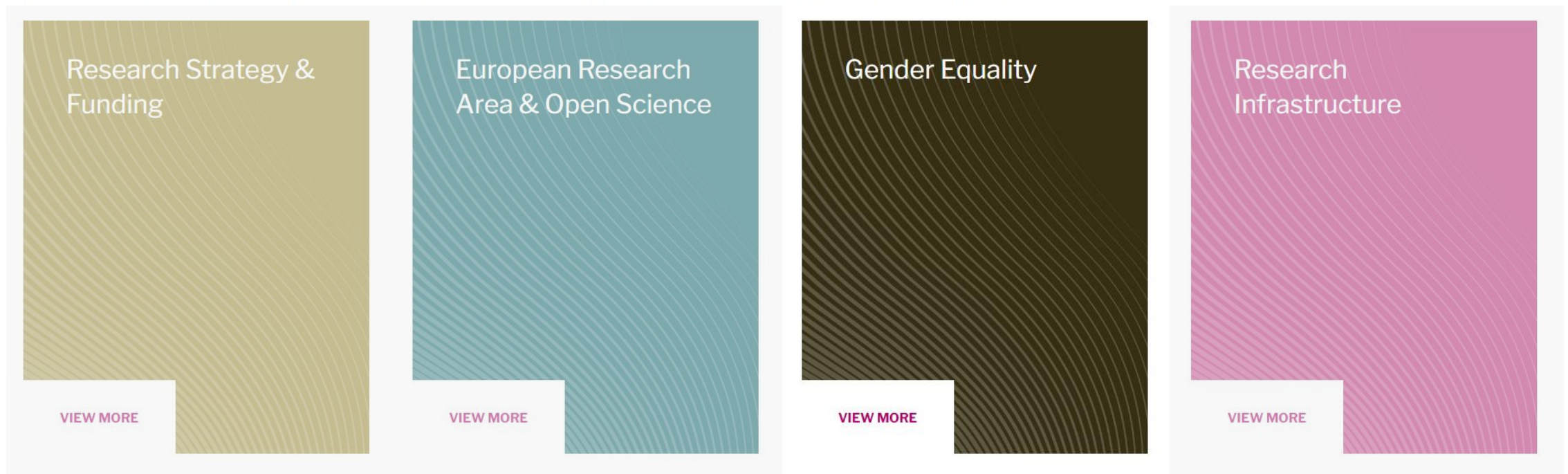
EU-LIFE is an alliance of independent European research institutes in the life sciences. EU-LIFE contributes to the improvement of research by **influencing European science policies** and by developing, implementing and disseminating **best practices in the organisation and management** of research institutes.

EU-LIFE



Research policy

We advocate for excellent research including a better value in and for Europe focusing on the following topics.



- Research Strategy & Funding
- European Research Area & Open Science
- Gender Equality
- Research Infrastructure

EU-LIFE

Gender Equality, Diversity & Inclusion

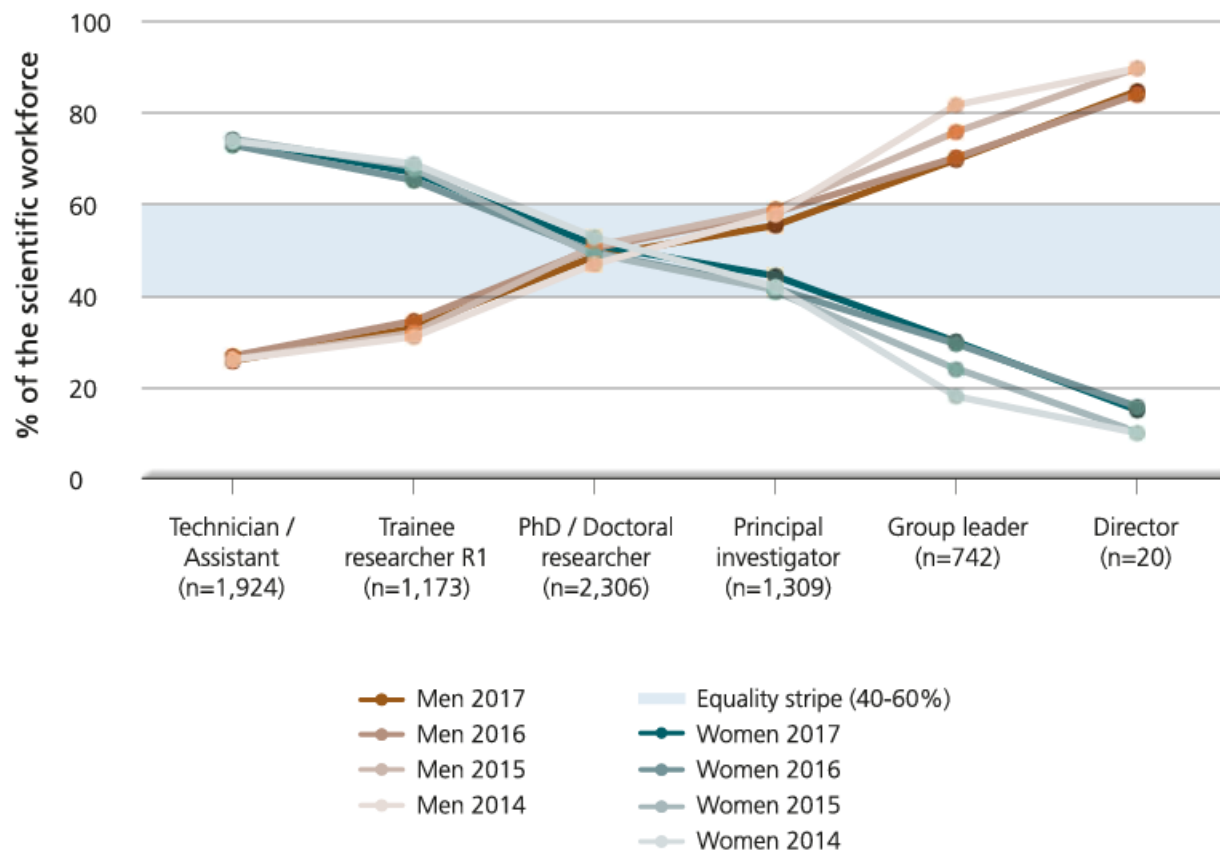


The Gender Equality, Diversity & Inclusion working group was formed in November 2019 to continue the work initiated by the **LIBRA project** and to coordinate activities to promote gender equality, diversity and inclusion.

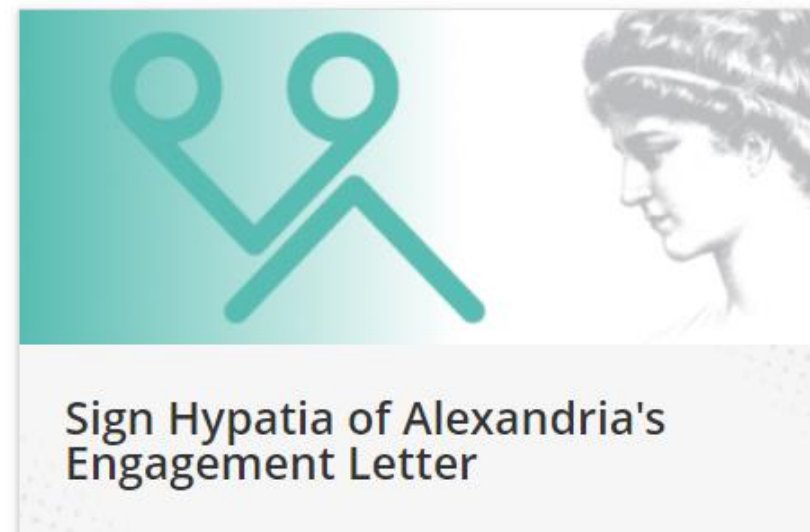
The working group will implement the LIBRA sustainability plan to consolidate its achievement and advance even further in promoting Gender Equality.

Letter Hypatia of Alexandria

The Gender Scissors of Catalan biomedical research centres, 2014-2017



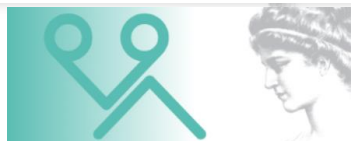
Commitment signed by the management of research centers and institutes



2019

Letter Hypatia of Alexandria

Commitment to gender equality in research centres



Hypatia of Alexandria Charter

1 We acknowledge that the research ecosystem cannot reach its full potential unless it benefits from the talents of all.

2 We acknowledge that advancing gender equality demands comprehensive and genuine commitment from research centres, in particular active leadership from those in senior roles.

3 We are aware that initiatives and actions to support individuals alone will not sufficiently advance gender equality. We see the new gender priorities from local, national and European governments, funding and assessment agencies as an opportunity to align individual actions.

4 We acknowledge that gender inequalities are just an expression of the insufficient representation of diversity in science. We also acknowledge that individuals have multiple identities and we commit to considering the intersection of those identities wherever possible.

Therefore,

5 We commit to advancing gender equality in the centres, in particular, **addressing the loss of women across the career pathway and the absence of women from senior roles.**

7 We commit to taking action to **remove the obstacles faced particularly by women at major points of career development** and progression, and especially in the transition from PhD into a sustainable research career.

9 We commit to promoting **sustainable structural and cultural changes** to remove systemic barriers, unconscious biases, stereotypes and inequities and promote inclusive settings for diversity and family conciliation.

11 We commit to supporting and training our researchers to take a **responsible approach to gender perspective in research and innovation** with the aim to strengthen the quality of knowledge production and benefit all individuals in society, regardless of gender.

6 We commit to **tackling the gender pay gap**, both vertically and horizontally for the same role and level of seniority.

8 We commit to addressing the **consequences of labour contract interruptions and labour market rigidities** for the retention and progression of staff in research centres, particularly women.

10 We commit to taking the opportunity of the new gender priorities from local, national and European governments, funding and assessment agencies. Thus, in alignment with the HRS4R charter and other European and government initiatives, we engage in a genuine **implementation of Gender Equity Action Plans (GEAP) internally**, and commit into sharing our experience between centres for the benefit of mutual learning and support.

12 We commit to taking action beyond women's representation with the **inclusion of any form of diversity.**



¿Por qué es importante considerar el sexo y el género en la investigación en salud?

*Cuando se establecen prioridades de investigación, se desarrollan hipótesis y se formulan diseños de estudio, es importante adoptar un **enfoque interseccional**, ya que puede predecir mejor las variaciones en los resultados de salud y determinar las **necesidades de los usuarios** y, finalmente, conducir a **soluciones** de ingeniería e investigación **más inclusivas** (Weber et al., 2007).*



¿Por qué es importante considerar el sexo y el género en la investigación en salud?

Casos concretos de áreas de investigación básica, clínica, de servicios sanitarios y de salud pública, que muestran cómo se ha incorporado la perspectiva de sexo y género en los estudios y contextualizan la importancia de considerarla en la investigación biomédica

Nuevos descubrimientos con estudios del genoma vinculado al cromosoma X



Las disparidades vinculadas al sexo en la expresión génica y en la malignidad de tumores desarrollados en drosófilas



Diferencias de sexo y género en estudios sobre el VIH



Incorporación de la perspectiva de género en la salud comunitaria



Oportunidades para la incorporación del género en la inmunoterapia del cáncer



Depresión y suicidio en hombres





Herramienta para incorporar la perspectiva de sexo y género en los contenidos de investigación ¹

La herramienta para integrar la perspectiva de género y sexo está diseñada para guiar a las personas investigadoras a la hora de considerar la incorporación del sexo y/o género en estudios de ciencia básica, clínica, de servicios sanitarios y de salud pública. La herramienta está formada por:

- Una lista de **preguntas** que abordan la integración del sexo/género en investigación.
- Una lista de **subpreguntas** que permite ilustrar cada pregunta con aspectos concretos.
- Unas **aportaciones** extras con ejemplos sobre cómo incorporar los aspectos de sexo y género.

1

Identificación del problema

2

Diseño y métodos del estudio

3

Análisis

4

Resultados y traslación del conocimiento

¹Solans-Domènech M Saborit S, coordinadores i Grup de la Carta d’Hipàtia d’Alexandria. Eina per incorporar la perspectiva de sexe i gènere en els continguts de recerca. Barcelona: Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya; 2022.

1. Presentación
2. Objetivo
3. Contexto
4. Iniciativa ISCIII - GT Perspectiva de género
5. Otras iniciativas de referencia
- 6. Conclusiones**
7. Recursos de interés

Conclusiones

- Reflexionar
- Conceptos
- Herramientas

Debate – Q&A

- Recogida de inquietudes
- ¿Qué te ha aportado la sesión?
- ¿Te ha cambiado la percepción del tema?
- ¿Ha abierto nuevas áreas/acciones/ problemáticas?
- ¿Te ha sorprendido alguno de los enfoques?
- ¿Alguna conclusión no expresada?
- Reflexiones adicionales sobre la implementación real

Otros recursos de interés

- Gendered Innovations. Stanford University - European Commission
<http://genderedinnovations.stanford.edu/>
- Carme Valls-Llobet, *Mujeres invisibles para la medicina*. Ed. Capitán Swing, año publicación 2020. ISBN: 9788412064469
- E. Lombardo & L. Mergaert (2013) *Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation*, NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 21:4, 296-311, DOI: 10.1080/08038740.2013.851115.
- DECÁLOGO PARA UNA COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<https://www.generoycomunicacion.com/decalogo/>
- Sesgo de género en la contratación <https://gender.cerca.cat/es/parcialidad-en-la-contratacion/>
CERCAGENDER

¡Gracias por vuestra atención!

©Beatriz Pinilla
bpinilla@idibell.cat