

## Foro IIS- GT4 Perspectiva de género

# Documento posicionamiento

1.	Diagnóstico sobre igualdad de género en los IIS.....	2
	Principales barreras identificadas.....	2
	Revisión de la Guía de Evaluación de Acreditaciones de IIS y Cuadro de Mando.....	4
2.	Situación actual del ecosistema de I+D+i .....	5
	Actores principales del ecosistema.....	5
	Iniciativas del ecosistema de I+D+i .....	5
	Programa de trabajo del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación 2021-2022 .....	6
3.	Áreas de actuación .....	6
4.	Conclusiones/Recomendaciones .....	8
	Aspectos que deberían estar o ser implementados en los IIS .....	8
	Aspectos que sería deseable implementar en los IIS.....	11
	Aspectos aspiracionales .....	11
5.	Anexo I: Bibliografía .....	13
6.	Anexo II: Tijera de género. Gráfico .....	14
7.	Anexo III: Liderazgo femenino en puestos de decisión. Gráficos .....	15
8.	Anexo IV: Resultados y análisis de la encuesta .....	¡Error! Marcador no definido.

## 1. Diagnóstico sobre igualdad de género en los IIS

El sector de la I+D+i en España es un sector feminizado en cuanto a cuestiones de género. Sin embargo, la situación sobre igualdad de género en el entorno de la ciencia y la innovación del sector salud no difiere en gran medida de la situación generalizada de nuestra sociedad en referencia a las oportunidades de desarrollo profesional y de liderazgo. En este sentido el sistema de investigación no está equilibrado en cuanto a género y necesita de un impulso que acelere el cambio y permita corregir la situación actual.

Para analizar más en profundidad la realidad actual de los centros de investigación del territorio nacional con perspectiva de género se han realizado dos encuestas específicas, diseñadas a medida del entorno de la ciencia y la investigación y sus particularidades, que permiten elaborar un diagnóstico actualizado y una visión cuantitativa y cualitativa de la calidad de los IIS en materia de igualdad.<sup>1</sup>

En el ecosistema del entorno científico estudiado se identifican dos aspectos específicos destacables:

- La pérdida de talento femenino en el avance de la carrera investigadora (tijera de género)
- La infrarrepresentación femenina en posiciones de liderazgo.

### Principales barreras identificadas

Existen motivos que inciden en mayor o menor medida para que actualmente no se dé una situación de equilibrio de género en el entorno de la ciencia y la innovación. Se identifican a continuación las principales causas:

#### Condiciones laborales

- **Obstáculos en la carrera investigadora:** La escasa definición de una carrera investigadora en el ámbito de los IIS afecta tanto a los hombres como a las mujeres. En el caso de las mujeres estos obstáculos se ven agudizados por una mayor tendencia a solicitar excedencias para el cuidado de menores y/o personas dependientes, ciertas bajas necesarias durante el embarazo y el permiso de maternidad, ahora igualado al de paternidad si bien con carácter transferible entre los progenitores. Tradicionalmente se ha producido un mayor compromiso por parte de las mujeres en tareas de corresponsabilidad familiar que sus parejas masculinas y por tanto, esto viene influyendo en su disponibilidad para realizar estancias de investigación internacionales durante más tiempo e incluso, en otros IIS, en su capacidad para liderar proyectos de investigación competitivos y en definitiva, en los resultados más tangibles de la actividad investigadora como son la producción científica y la transferencia de I+D. Esta situación se traduce a menudo en la falta de promoción a posiciones de liderazgo.

---

<sup>1</sup> Los datos obtenidos de los IIS para elaborar este informe hacen referencia a la anualidad 2020.

- Posible brecha salarial, a escala vertical y horizontal. En referencia a la escala vertical, el ascenso continuado de hombres a los estamentos de mayor responsabilidad de los IIS implica necesariamente una pirámide salarial en la que las mujeres perciben salarios inferiores por no alcanzar puestos de dirección y gobierno. En horizontal, a puestos de igual valor y responsabilidad, este análisis debe realizarse en profundidad empleando para ello los registros salariales y auditorías retributivas anuales a los que obliga la ley (RD 902/2020) para todas aquellas empresas que tengan un Plan de Igualdad. Los IIS están dentro de este marco normativo y, por tanto, deben recoger estos datos. Por ello estos parámetros se deben empezar a medir, lo que permitiría evidenciar esta brecha en caso de que exista e implementar las medidas correctivas oportunas.
- Falta de medidas de conciliación personal y laboral, y ausencia de cultura de corresponsabilidad en la crianza y cuidado de personas.

#### Perspectiva de Género

- Falta incorporar la perspectiva de género en la evaluación de la investigación y la innovación. Sería el caso considerar los períodos vinculados a la maternidad y paternidad en los méritos y currículum, su impacto en la formación de equipos de trabajo, la producción científica y resultados, captación de financiación, etc. En este punto se podría destacar que en procesos de evaluación desarrollados por otras agencias como ANECA o AEI ya se establecen medidas para favorecer la igualdad de género y tratar de minimizar el impacto de la maternidad en las investigadoras (conviene recordar que el permiso de paternidad/maternidad del otro progenitor no ha sido igual hasta el año 2021 y que, siendo dichos permisos divisibles y transferibles para ambos, la mujer solicita habitualmente el período de ausencia de manera continuada mientras que el otro progenitor divide su permiso en 2 o más períodos, aportando esta posibilidad mayor flexibilidad y adaptación laboral que en el caso de la mujer).
- Baja o nula consideración de la perspectiva de género en los proyectos de investigación e innovación de acuerdo con la Responsible Research and Innovation (RRI). Escasa trayectoria de la perspectiva de género en la actividad investigadora en todas las disciplinas científicas, pero, especialmente, en el ámbito de la Biomedicina, donde la mayoría de los tratamientos, nuevos medicamentos o terapias se centran en la biología/naturaleza masculina y donde se da el “efecto de reproducibilidad del rol” que conduce a sesgos voluntarios o involuntarios en el momento de plantear las hipótesis de trabajo y de escoger a los sujetos de estudio.

#### Cultura y Sensibilización

- Culturas organizativas con baja sensibilidad a la igualdad de género.
- Sesgos inconscientes de género y perpetuación de roles y estereotipos.

- Falta de concienciación y formación en aspectos de género.
- Pérdida de oportunidad de incluir nuevos abordajes en temáticas de investigación, en gestión de equipos y en liderazgo.
- Falta de recursos económicos en las instituciones para promover acciones de igualdad, así como para contratar perfiles profesionales expertos en igualdad que se dediquen a su gestión.
- Ausencia de voluntad política para establecer medidas que favorezcan la igualdad de género.

Hay que mencionar que además del género, conviene abordar estrategias para integrar la interseccionalidad y diversidad en las políticas de igualdad.

### **Revisión de la Guía de Evaluación de Acreditaciones de IIS y Cuadro de Mando**

Se ha llevado a cabo una revisión de la Guía vigente, así como de los indicadores que componen el actual cuadro de mando de los IIS, bajo la perspectiva de género. Se identifican los apartados que consideran el género.

#### **GOBERNANZA:**

- Se monitoriza anualmente la composición M:H de los órganos de gobierno, comité científico interno y externo, así como los líderes de programas de investigación o áreas.

#### **ESTRATEGIA, CAPACIDADES Y RENDIMIENTO CIENTÍFICO:**

##### Recursos humanos

- 2.2.2.1 En el Plan de RRHH del IIS se deben desarrollar acciones específicas para el liderazgo femenino.
- 2.2.2.3 Que en el Plan de RRHH del IIS se incorporen acciones de igualdad para:
  - Aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera investigadora
  - Consideraciones en la política de incorporación del personal investigador, técnico, de gestión y otros servicios
  - Aspectos de representación en los distintos órganos y comisiones.
- 2.2.2.6 Adhesión a la Carta y Código de Conducta HRS4R, el cual contempla aspectos de género.
- 2.2.2.8 Obligación de evaluar el Plan de Igualdad cada dos años.
- 2.2.2.10 a 2.2.2.12 Indicadores de RRHH segregados por sexos (Investigadores principales, R1, Atención Primaria...).

##### Captación de recursos para la investigación

- 2.2.3.1 a 2.2.3.6 Indicadores sobre la financiación captada segregados por sexos



### Memoria científica anual

- 2.2.6.1 Se elabora una memoria científica anual, que incorpora la perspectiva de género.

### Proyecto científico compartido

- 2.3.1.4 El PCC incluye acciones para promover la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación e innovación que se desarrolla.

## **2. Situación actual del ecosistema de I+D+i**

### **Actores principales del ecosistema**

Las acciones que se proponen para impulsar el equilibrio de género tienen una responsabilidad compartida. Algunas de ellas están condicionadas a que los **organismos financiadores** (Comisión Europea, Ministerio de Ciencia e Innovación, ISCIII, CCAA, ...), tanto públicos como privados, definan políticas compatibles y aditivas entre sí que incorporen la perspectiva de género.

Pero en otros casos, el alcance queda restringido al de las propias **instituciones**, que pueden en mayor o menor medida, promover e implementar acciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como incluir a agentes/comités supervisando la misma.

También **otros actores** tienen la capacidad de ejercer influencia en el fomento y la promoción de la igualdad de género, como es el caso de las asociaciones, las redes científicas y las empresas colaboradoras. E incluso se menciona este aspecto en documentos estratégicos de la red de I+D+i en la que estén inmersos los IIS como la Estrategia Española de la I+D+i y las estrategias de las CCAA, por ejemplo.

### **Iniciativas del ecosistema de I+D+i**

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) que estudia y mide a través del Índice de igualdad de género la progresión de los países de la Unión Europea en materia de igualdad de género, estipulaba hace un tiempo que aún se tardarían 50 años en alcanzar esta igualdad. Sin embargo, en su último informe de 2020 ha aumentado esta fecha a 60 años. El motivo de este retraso es que no se están tomando medidas lo suficientemente efectivas o no se están implementando lo suficientemente rápido. A resultados de la situación descrita anteriormente, diferentes organismos han puesto en marcha iniciativas para acelerar la igualdad e incorporar la perspectiva de género. Asimismo, los principales financiadores públicos de la investigación han incorporado demandas sobre perspectiva de género en sus convocatorias competitivas. Es el caso del Ministerio de Ciencia e Innovación, el Instituto de Salud Carlos III y el programa europeo *Horizon Europe*, todos ellos a nivel estatal e internacional, aunque también otros financiadores privados y/o de ámbito autonómico. Otro referente a tener en cuenta son los principios del Código y la Carta del "HR Strategy for Researchers" (HRS4R) que incorpora aspectos de género en sus políticas para la obtención del sello de excelencia en gestión de los recursos humanos en el ámbito de la investigación.

## Programa de trabajo del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) 2021-2022

A finales de 2020 el OMCI aprobó un programa de trabajo que se focaliza en las siguientes cinco **áreas prioritarias** de actuación:

- a) consolidar un sistema de recogida, seguimiento, evaluación y divulgación de estadísticas e indicadores de género en I+D+i;
- b) avanzar en la estabilidad de la carrera de las mujeres investigadoras;
- c) poner en marcha acciones conjuntas para fomentar una mayor visibilidad de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación y para avanzar en una presencia equilibrada en todos los ámbitos y niveles;
- d) impulsar cambios en igualdad de género en la cultura organizacional de los centros de I+D+i;
- e) y poner en valor la dimensión de género como un área específica objeto de estudio e investigación, así como un área transversal a incluir en los proyectos de I+D+i.

### 3. Áreas de actuación

En este apartado se proponen acciones que pueden llevarse a cabo en los IIS para corregir la situación de desigualdad, y que se enmarcarían en las siguientes áreas:

#### a) Condiciones laborales – medidas organizativas

- i. En caso de identificarse brecha salarial en los IIS, habría que llevar a cabo acciones para reducirla y/o mitigarla, tales como:
  - i. Sistematizar la política retributiva a partir de una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
  - ii. Desglosar los conceptos que engloban las percepciones salariales para identificar motivos de posibles brechas
- ii. Implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tales como:
  - i. Promover y difundir entre el personal la corresponsabilidad en tareas de cuidado y atención a personas.
  - ii. Adaptar de forma periódica los cambios/avances en políticas relacionadas con la igualdad y/o que representen mejoras en las medidas de conciliación
  - iii. Definir canales o formas para conocer las necesidades de conciliación del personal.

- iii. Medidas contra la violencia de género en el trabajo, que incluye la discriminación, el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual. Así como garantizar la libertad sexual de las personas trabajadoras.
- iv. Salud laboral. Estudio de las causas que afectan mayoritariamente a las personas trabajadoras en función de su sexo y género en su puesto de trabajo e inclusión de un protocolo de cuidados que contemple estas causas en el deber ya existente de las empresas de proporcionar un servicio de Salud Laboral a su plantilla.
- v. Destinar partida presupuestaria al fomento de la igualdad de género, tanto para impulsar acciones como para destinar personal experto que se dedique a la gestión de la igualdad en las instituciones (agente de igualdad / unidad de igualdad).
- vi. Fomentar la creación de estructuras (grupos de trabajo y/o comisiones) para la igualdad de género. Grupos de trabajo y/o comisiones de igualdad participadas por miembros de las instituciones (y/o perfiles asesores externos) que asesoren en materia de igualdad.
- vii. Impulsar la coordinación para el alineamiento de las políticas de género del IIS con las de los centros hospitalarios y universidades vinculadas.
- viii. Acompañamiento/formación/mentorización en la adquisición de capacitación para liderazgo con las características propias de un liderazgo femenino para cada nivel de la carrera investigadora.

**b) Fomento del equilibrio de género:**

- i. Utilizar el criterio de equilibrio de género en los procesos de selección de los equipos de investigación, de las posiciones de liderazgo y de los órganos de toma de decisiones.
- ii. Asegurar el equilibrio de género en la composición de los comités evaluadores.

**c) Seguimiento y evaluación.** La información conviene mostrarla y analizarla de manera holística y segregada por sexos (indicadores, datos...). Esto permite identificar puntos débiles y puntos fuertes y ayuda en la toma de decisiones para emprender acciones de mejora.

**d) Sensibilización y cultura organizativa:**

- i. Formación y capacitación para identificar y abordar los sesgos de género y promover el cambio cultural.
- ii. Visibilidad:
  - a. compromiso formal y público de los órganos de gobierno de las instituciones (organismos públicos financiadores) e IIS sobre la importancia de poner en marcha estas medidas

- b. fomentar acciones (campañas, redes, iniciativas, exposiciones, conferencias, mesas redondas, etc.) para visibilizar la mujer en la ciencia, y promover el referente femenino y las vocaciones científicas
- iii. Dotar de carácter permanente a un grupo de trabajo en género para llevar a cabo en los IIS una vigilancia y política activa y coordinada en género.

**e) Incorporación de la perspectiva de género:**

- i. Fomentar la integración del análisis de sexo/género en el contenido de los proyectos de investigación (ensayos clínicos incluidos) e innovación siempre que sea relevante para evitar sesgos de género.
- ii. Fomentar la investigación en la denominada Salud de la mujer, con proyectos, líneas o grupos de trabajos específicos centrados en patologías con mayor prevalencia en mujeres, o donde el sexo o el género constituya una variable relevante para el pronóstico, diagnóstico, estudio y/o tratamiento.
- iii. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones del personal investigador y de los grupos de investigación.
- iv. Creación, difusión y empleo cuando sea posible de un CV anonimizado en género, origen y edad
- v. Establecimiento de medidas de recompensa de carácter científico para IIS y otras Instituciones I+D+i que observen y trabajen activamente por la perspectiva de género y alcancen resultados objetivables y cuantificables

## **4. Conclusiones/Recomendaciones**

Como resultado del análisis de los apartados anteriores, se proponen a continuación acciones que se han clasificado según debieran estar implementadas (o en su defecto ser implementadas en el corto plazo) en los IIS, las que sería deseable que se implementasen, y por último, una serie de medidas aspiracionales que apunten a objetivos más ambiciosos en materia de igualdad y perspectiva de género.

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

- Plan de igualdad con, al menos, el contenido exigido en la legislación vigente de aplicación y en los organismos habitualmente financiadores (nacionales e internacionales) y que permita una incorporación rápida de las medidas relacionadas con la igualdad que se modifiquen por Ley.
- Protocolo de actuación y prevención de la discriminación, el acoso sexual o por razón de sexo (como parte del Plan de Igualdad que se exige a los IIS). En este sentido, el ISCIII podría elaborar un modelo para facilitar la implantación y que ésta sea homogénea. También podrían elaborarse otros modelos de documentos, tales como: Diagnóstico de

igualdad, Plan de igualdad, Protocolo de igualdad retributiva y auditoria retributiva, CV anónimo...

- Implantar medidas para identificar y erradicar, en su caso, la brecha salarial (incluye la monitorización) de acuerdo con el RD 902/2020 de 13 de octubre sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Implantación/aceptación de modelos de liderazgo femenino con sus características propias y aprovechamiento de ellas para el sistema de I+D+i.
- Evaluación y seguimiento:
  - o Monitorización de la tijaera de género.
  - o Continuar con la monitorización de la composición M:H en los comités, órganos asesores y órganos de gobierno. Definir los criterios de composición en los casos que sea posible.
  - o Segregar por sexos los indicadores de actividad investigadora y de transferencia del centro, entre otros.
- Promover la obligatoriedad de formación en materia de igualdad para todo el personal de los IIS e incluirla en los programas de capacitación de líderes. Definir un programa compartido para todos los IIS, con el soporte del Ministerio.
- Programas de mentorización con identificación de líderes para el acompañamiento a jóvenes investigadoras.
- Formación en sesgos de género obligatoria para el personal de comités evaluadores (AMIT).
- Evaluación de la perspectiva de género en los proyectos, tanto en el equipo de trabajo como en la hipótesis planteada, en las convocatorias internas (financiadas por el propio IIS) y externas (financiadas por el ISCIII).
- Valorar coordinación / alineamiento de las políticas de género de los centros hospitalarios y universidades con los IIS. Mapear la situación en las diferentes CCAA / Consejerías de Salud.
- Propuesta de actualización de los aspectos en la **Guía de Evaluación de Acreditaciones de IIS y Cuadro de Mando**. Se propone mantener los apartados existentes que hacen referencia a perspectiva de género, completando con las siguientes propuestas:

#### *ESTRATEGIA, CAPACIDADES Y RENDIMIENTO CIENTÍFICO:*

##### **Plan Estratégico**

- 2.1.1.1 (apartado referido al Plan Estratégico del IIS): se propone que la igualdad se eleve a objetivo estratégico propio en el Plan Estratégico del IIS.
- 2.1.1.2 (apartado referido al Plan Estratégico del IIS): se propone que la igualdad se considere un eje relevante en la evaluación del IIS que se encuentre a la altura de los otros tres actuales (investigación traslacional, innovación y posicionamiento internacional).

- 2.1.2.1 (referido a la monitorización del Plan Estratégico del IIS): se propone que existan indicadores en el PE que monitoricen aspectos de igualdad.

### **Recursos humanos**

Se hace referencia a que el IIS debe contar con un Plan de Igualdad, pero debería mencionar que también debe contar con un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo tal como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y RD 901/2020.

Considerar solicitar indicador conciso sobre retribución salarial segregada por sexo y sobre la existencia o no de diferencia o brecha salarial.

### **Formación**

Considerar la formación en igualdad a nivel estratégico, y computar número de formaciones y personas formadas en igualdad. Formaciones sobre sensibilización, eliminación de sesgos de género, capacitación de líderes,...

Considerar solicitar indicadores anuales sobre formación con perspectiva de género (ahora no se monitoriza):

- % mujeres alumnado vs. total
- % mujeres profesorado vs. total
- % mujeres ponentes/conferenciantes vs. Total
- Nº de sesiones con contenido sobre perspectiva de género en la I+D+i

Presentación y promoción de acciones institucionales de género intramurales que puedan ser extrapolables a todos los IIS.

### **Indicadores de Traslación al Sistema Productivo**

Considerar segregar por sexos los indicadores de patentes, protecciones y Spin-Off para la visibilización y monitorización con perspectiva de género de la transferencia de conocimiento.

Revisar algunos de los indicadores de criterio 3 impacto en los que pueda incorporarse perspectiva de género: acciones de visibilidad y divulgación, innovación en procesos con perspectiva de género, productos de transferencia y traslación de resultados con perspectiva de género (relacionado con el punto 2.3.1.4 de la Guía de Evaluación – Proyecto Científico Compartido).

Hay que diferenciar entre los indicadores con finalidad informativa para la evaluación y seguimiento de los avances en materia de igualdad de género, y los que tendrían un impacto en la evaluación.

### **Memoria anual**

Incorporar una adecuada visualización de datos relativos a la brecha de género (p.ej. tijera de género) promoviendo la visualización de la evolución de los datos en los últimos cinco/tres años

previos. Este tipo de análisis permiten llevar a cabo estudios prospectivos para ayudar tanto en la toma de decisiones como en la definición e implementación de medidas. En este sentido es importante que los indicadores tengan trazabilidad y se definan de manera adecuada y alineada con los solicitados en la SICTI.

### **Proyecto científico compartido**

Se debería considerar incluir indicadores cuantitativos por género: Producción científica, captación de recursos, transferencia y en función de la categoría/perfil del personal investigador.

### **Aspectos que sería deseable implementar en los IIS**

- Destinar partida presupuestaria al fomento de la igualdad de género, tanto para impulsar acciones como para destinar personal experto que se dedique a la gestión de la igualdad en las instituciones (agente de igualdad / unidad de igualdad).
- Implantar una ratio mínima 4:6 M:H en los comités de selección de plazas. En el caso de un comité de selección de 3 personas sería 1:2.
- Promover que se tenga en cuenta la cuestión de género para garantizar la igualdad de oportunidades en la fase final de selección para las plazas de investigadores/as R3 y R4.
- Fomentar la integración del análisis de sexo y género en el contenido de la investigación y la innovación.
- Equilibrio de género en los equipos de investigación (criterio de desempate incorporado en Horizon Europe).
- Formación/sensibilización: Programas de tutoría/formación/acompañamiento (*mentoring*) con perspectiva de género de obligado cumplimiento.
- Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones del personal investigador y de los grupos de investigación.
- Crear un grupo de trabajo permanente de IIS en materia de género.
- Promover que en todos los centros haya una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

### **Aspectos aspiracionales**

- Se propone crear órganos consultivos vinculados al ISCIII con el ánimo de obtener información sobre los puntos críticos y de más relevancia que se consideren abordar en

igualdad de género. Estos órganos consultivos incorporarían actores internos de los IIS, así como agentes externos vinculados, tales como:

- 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 función de los avances que se vayan realizando en materia de perspectiva de género.
- Jornada anual o bienal interinstitutos donde todos los IIS puedan poner en común:
- iniciativas en materia de igualdad
  - avances en materia de igualdad
  - proyectos de investigación e innovación con perspectiva de género
  - proyectos de investigación e innovación en Salud de la mujer
  - ejemplos de liderazgo femenino
  - visibilidad de logros obtenidos por mujeres investigadoras
  - formación específica con perspectiva de género en la I+D+i
  - acciones y foro de fomento de vocaciones científicas en niñas y adolescentes
  - sinergias estratégicas para trabajar unidos en la captación de fondos nacionales e internacionales en convocatorias sensibles a la perspectiva de género
- Campaña potente de visibilidad y publicidad de la estrategia de igualdad del ISCIII y sus IIS como oportunidad para posicionarse como líder y referente a nivel nacional e internacional.
- Valorar si la (re)acreditación del sello HRS4R despliega en profundidad la perspectiva de género con el fin de considerar si es necesario la creación de un logo/sello que aúne los conceptos de Ciencia e Igualdad y sea señal de promoción e implementación efectiva de la perspectiva de género en los IIS.

## 5. Anexo I: Bibliografía

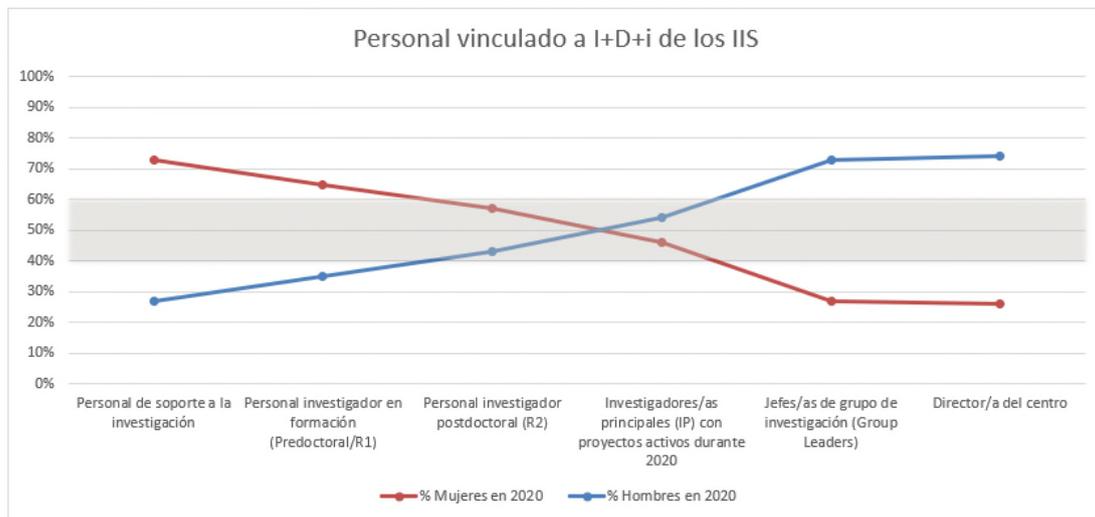
- Constitución Española (Art. 9.2 y Art. 14)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Gender Equality Index 2020 report. Instituto Europeo para la Igualdad de Género.
- European Commission Gender Equality Strategy for 2020-2025
- Programa de trabajo del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación 2021-2022
- Propuestas de la AMIT a la reforma de la Ley de la Ciencia
- Commitment to gender Equality in research centres – Hypatia of Alexandria Charter - AQuAS

## 6. Anexo II: Tijera de género. Gráfico

El grupo de trabajo Perspectiva de Género de Foro IIS ha llevado a cabo una encuesta lanzada a los Institutos de Investigación Sanitaria acreditados por ISCIII.

La encuesta fue enviada en julio de 2021 a los 31 institutos a través del ISCIII, y se llevó a cabo un recordatorio con una ampliación de plazo para respuesta a principios del mes de septiembre. La tasa de respuesta ha sido del 68% (21 institutos).

Los resultados se muestran a continuación de forma agregada, tanto en formato gráfico como de tabla:



Personal vinculado a I+D+i de los IIS	% Mujeres en 2020	% Hombres en 2020
Personal de soporte a la investigación	73%	27%
Personal investigador en formación (Predoctoral/R1)	65%	35%
Personal investigador postdoctoral (R2)	57%	43%
Investigadores/as principales (IP) con proyectos activos durante 2020	46%	54%
Jefes/as de grupo de investigación (Group Leaders)	27%	73%
Director/a del centro	26%	74%

## 7. Anexo III: Liderazgo femenino en puestos de decisión. Gráficos

El grupo de trabajo Perspectiva de Género de Foro IIS ha llevado a cabo una encuesta lanzada a los Institutos de Investigación Sanitaria acreditados por ISCIII.

La encuesta fue enviada en julio de 2021 a los 31 institutos a través del ISCIII, y se llevó a cabo un recordatorio con una ampliación de plazo para respuesta a principios del mes de septiembre. La tasa de respuesta ha sido del 68% (21 institutos).

Los resultados se muestran a continuación en formato gráfico de forma agregada:

### Datos 2020 – Institutos de Investigación Sanitaria



