



INSTITUTE
FOR RESEARCH
IN BIOMEDICINE

El IRB Barcelona es consciente de la importancia de crear una visión donde la igualdad, la diversidad y la inclusión sean valoradas por toda la comunidad, evitando prejuicios y estereotipos.

Análisis del estado de la igualdad de género

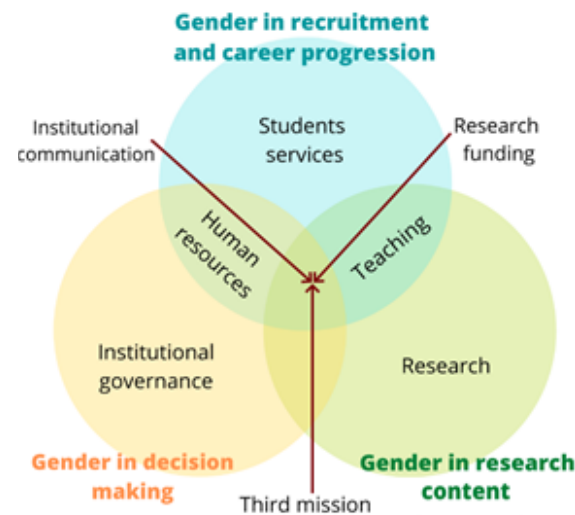
En el contexto del proyecto CALIPER se han evaluado los sesgos y desigualdades de género tanto dentro de la Institución, como en el Ecosistema de Innovación externo donde se encuentra.



Esta investigación ha sido llevada a cabo por el IRB Barcelona en el contexto del proyecto CALIPER a través del Programa de Investigación e Innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea financiado con el Acuerdo de Subvención No 873134.

Situación de la igualdad de género dentro de la institución

La evaluación interna se ha llevado a cabo tomando como referencia los tres objetivos que apoyan la estrategia de la Comisión Europea en materia de igualdad de género: Promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos y procesos de toma de decisiones; Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación; y Promoción de la igualdad en las carreras científicas.



El grupo de trabajo del IRB Barcelona responsable del seguimiento directo e implementación del proyecto CALIPER (“Caliper Core Group”) ha sido el encargado de la recogida de datos, tarea realizada a través de investigación documental, el análisis de las políticas institucionales, realización de entrevistas a personas clave del IRB Barcelona, realización de una encuesta a todo el personal del centro y la organización de las sesiones de “focus group”, realizadas con personal del centro.

Resultados

De todos los aspectos analizados, se detallan en el presente resumen los aspectos más relevantes del análisis global.

RECURSOS HUMANOS

La Institución considera la diversidad como un activo y aplica medidas y protocolos de contratación que garantizan la igualdad de oportunidades laborales. Sin embargo, según las respuestas recogidas en la encuesta, parte de la comunidad IRB Barcelona parece no estar al corriente de tales medidas y protocolos.

[*Council of the European Union \(2015\). Conclusions on advancing Gender Equality in the European Research Area. RECH 295, COMPET 551, SOC 703](#)



Situación de la igualdad de género dentro de la institución

La dimensión de género está integrada en la recopilación de datos del departamento de Recursos Humanos: todos los datos cuantitativos de los empleados del instituto están desglosados por género y también por nacionalidad.

Personas seleccionadas por género, incluyendo personal investigador y de apoyo a la investigación (plataformas científicas y área de administración):



2017: 20 Mujeres - 10 Hombres

2018: 24 Mujeres - 26 Hombres

2019: 20 Mujeres - 21 Hombres

En cuanto al desarrollo profesional, en el IRB Barcelona no existen por el momento protocolos con perspectiva de género. No obstante, y en referencia a la sub-área de retención profesional, las “exit interview” que todos los empleados realizan al desvincularse del IRB Barcelona revelan que no existe ningún factor común relacionado con cuestiones de género.

En referencia a las interrupciones en la carrera, en los últimos 5 años el porcentaje es significativamente mayor en las mujeres que en los hombres (80% / 20% respectivamente), estando relacionado mayoritariamente con la maternidad.

Recesos profesionales relacionados con la maternidad en los últimos 5 años

80%
Mujeres

20%
Hombres

COMITÉ DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El IRB Barcelona implementó su primer Plan de Igualdad en 2011, que estuvo activo hasta 2016. En la actualidad, el IRB Barcelona tiene un segundo Plan de Igualdad, que abarca el periodo 2017-2021. Además, en 2015 el IRB Barcelona creó el Comité de Igualdad y Diversidad (EDC), que actualmente está compuesto por 11 miembros.

En términos de presupuesto con perspectiva de género, el IRB Barcelona asigna un presupuesto específico para el Comité de Igualdad y Diversidad (EDC) para la realización de actividades.



Esta investigación ha sido llevada a cabo por el IRB Barcelona en el contexto del proyecto CALIPER a través del Programa de Investigación e Innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea financiado con el Acuerdo de Subvención No 873134.

Situación de la igualdad de género dentro de la institución

GOBERNANZA

El principal aspecto de mejora en la gobernanza institucional radica en la sub-representación de mujeres en algunos de los órganos de toma de decisiones del IRB Barcelona. Esto está directamente relacionado con el número de mujeres en la posición de “Group Leader” (3 mujeres frente a 24 hombres). La reciente implantación de un nuevo protocolo para el reclutamiento de GLs con perspectiva de género es una oportunidad en este sentido. En 2021 ya se ha incorporado un nuevo grupo de investigación liderado por una mujer.

COMUNICACIÓN

El tema de la igualdad de género está cada vez más presente en el departamento de Comunicación y se están realizando esfuerzos para que las comunicaciones internas y externas del IRB recojan la diversidad y la igualdad de género.

INVESTIGACIÓN

Los grupos de investigación del IRB Barcelona son conscientes de la perspectiva de género en el contenido de su investigación, según lo definen las agencias de financiación y las revistas científicas.

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES

En cuanto a los servicios al estudiante, existen algunas iniciativas, como “Noies al lab” o “100tífiques”, que contribuyen a dar visibilidad a las mujeres en el IRB Barcelona e incentivan a las jóvenes a involucrarse en estudios STEM.



Esta investigación ha sido llevada a cabo por el IRB Barcelona en el contexto del proyecto CALIPER a través del Programa de Investigación e Innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea financiado con el Acuerdo de Subvención No 873134.

Situación de la igualdad de género dentro de la institución

Debido a que en la actualidad, en el IRB Barcelona existe un equilibrio de género entre estudiantes hombres y mujeres en nivel de máster y doctorado, no existen iniciativas específicas destinadas a orientar a los estudiantes en cuanto a su desarrollo profesional con perspectiva de género.

TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA / INNOVACIÓN

En general, las convocatorias de proyectos de innovación son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar la igualdad de género y algunas de ellas ya piden a los equipos de innovación que sean equilibrados en términos de género. Adicionalmente, la consideración de la dimensión de género está aumentando en el contexto de las propuestas.

Actualmente, 3 de las 6 “spin-offs” creadas en el IRB Barcelona tienen una mujer en el puesto de “CEO”.

INTERSECCIONALIDAD

Con la experiencia acumulada en los últimos años, el Comité de Igualdad y Diversidad (EDC) está evolucionando desde un enfoque de la igualdad binario hacia un enfoque más amplio e interseccional, teniendo en cuenta otros aspectos sociales que confluyen e influyen a la igualdad de género, como la clase social, la raza, la existencia de discapacidad, orientación sexual o de género, etc.



Estado de la igualdad de género en el ecosistema de innovación

La evaluación externa (“External Assessment”) consta de dos bloques. El primer bloque consiste en un análisis del marco legal y político a nivel nacional, el segundo está centrado en los Ecosistemas de Innovación nacionales y regionales.

En el primer bloque, se ha realizado un análisis del contexto legal y regulatorio nacional, regional y local, que se ha complementado con un Focus Group con “stakeholders” internos del IRB.

En el segundo bloque se han buscado e identificado sinergias (existentes y/o potenciales) con los “stakeholders” externos. La información recopilada en este mapeo se ha recogido i) a partir de una sesión de “focus group” realizada con personal IRB, ii) una encuesta realizada por los “stakeholders” externos identificados a partir del mencionado “Focus Group” y iii) un análisis de las redes del centro (“Social Network Analysis”), realizado con un software a tal efecto.

Resultados

MARCO LEGAL Y POLÍTICO NACIONAL

En España existe legislación específica de igualdad de género tanto a nivel estatal como autonómico.

A nivel Estatal, las principales disposiciones son:



- Constitución Española (1978).
- 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
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



Esta investigación ha sido llevada a cabo por el IRB Barcelona en el contexto del proyecto CALIPER a través del Programa de Investigación e Innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea financiado con el Acuerdo de Subvención No 873134.

Estado de la igualdad de género en el ecosistema de innovación

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Al nivel autonómico, en Cataluña las principales disposiciones son:



- Ley 6/2006 de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley 17/2015 del 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 11/2014 para garantizar los derechos LGBTI y para la erradicación de la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, y
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

A destacar que se prevén disposiciones especiales en lo que respecta a las empresas. En este sentido, el RDL 6/2019 establece la obligatoriedad de implementar Planes de Igualdad para todas las empresas con una plantilla superior a 50 personas.

La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece medidas específicas para la implementación de la perspectiva de género en la Educación Superior, el requisito de composición paritaria de todas las comisiones evaluadoras en la carrera científica y de todos los comités, la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación, la recolección de datos desagregados por sexo, o la mención de llevar a cabo los procesos de selección y evaluación del personal sin sesgo de género.



Estado de la igualdad de género en el ecosistema de innovación

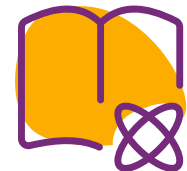
ANÁLISIS DE ECOSISTEMAS NACIONALES DE INNOVACIÓN

Estudiantes de áreas STEM

Según los datos recopilados, en Educación Secundaria se aprecia un ligero desequilibrio de género entre los estudiantes de disciplinas STEM, el cual se incrementa notablemente en la Educación Superior. Es importante destacar que este desequilibrio no está presente en todas las disciplinas STEM sino en los estudios relacionados con tecnología, TIC e Ingenierías. En este sentido, el informe de la OCDE "Panorama de la Educación 2017" alerta de la brecha de género en estudios técnicos en España, que presentan de media un porcentaje de mujeres del 12%.

Autoría de patentes y obtención de fondos para start-ups

Los datos aportados muestran que las mujeres están infrarrepresentadas, tanto en los registros de patentes (24.4% de los registros de patentes fueron realizados por mujeres) como en la obtención de fondos para start-ups (18%).



"SOCIAL NETWORK ANALYSIS"(SNA)

Realizado a través de una herramienta de análisis de redes facilitada por los coordinadores del proyecto, el análisis de las redes del IRB Barcelona incluyó a 47 instituciones. Los principales hallazgos del análisis son:

- El IRB Barcelona mantiene colaboraciones estables con un gran número de "stakeholders", pertenecientes a diferentes sectores: instituciones financiadoras de la investigación, centros de investigación, universidades, ONG y empresas.



Estado de la igualdad de género en el ecosistema de innovación

- El IRB Barcelona pertenece al BIST (Barcelona Institute for Science and Technology), estableciendo la mayoría de colaboraciones con los otros miembros de esta institución.
- 18 de las 47 colaboraciones son lideradas por mujeres.
- La mayoría de colaboraciones relacionadas con empresa/industria están lideradas por hombres.
- 9 de las 47 colaboraciones toman en cuenta cuestiones relacionados al género

De acuerdo con los resultados de un “Focus Group” realizado con miembros del Instituto y que formaba parte del Análisis Externo, todos los colaboradores externos del IRB Barcelona tienen la igualdad de género en su agenda. En este sentido cabe resaltar que el IRB Barcelona y los departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones que integran el BIST, participan constantemente en grupos de trabajo con el objetivo de analizar planes de igualdad de género, auditorías salariales y medidas de conciliación.

Los “external stakeholders” realizaron una encuesta, a través de la cual informaron que las desigualdades de género son patentes en la estructura de las organizaciones (“techo de cristal”) así como en la ausencia de la integración de la dimensión de género en los contenidos de la formación y la docencia.





Esta investigación se ha realizado en el contexto del proyecto “Horizon 2020”, CALIPER.

Los resultados se utilizarán para las próximas fases de implementación del proyecto.

El IRB Barcelona es una de las 9 organizaciones de investigación de Europa que participa en CALIPER para desarrollar un Plan de Igualdad de Género (GEP) e involucrar a los Centros de Innovación locales para transferir el conocimiento adquirido más allá de la academia.

Descubre más sobre el proyecto CALIPER



Esta investigación ha sido llevada a cabo por el IRB Barcelona en el contexto del proyecto CALIPER a través del Programa de Investigación e Innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea financiado con el Acuerdo de Subvención No 873134.