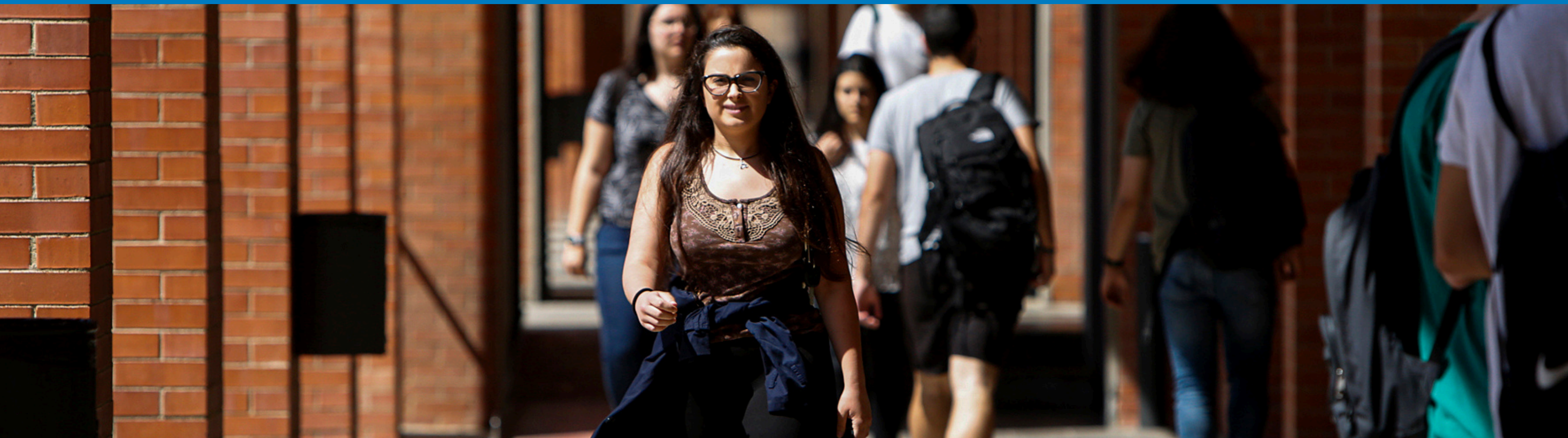


I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC

Benvinguda institucional

9:00 - 9:15 h



Jordi Llorca

Vicerector de Recerca



Josefina Antonijoan

Vicerectora de Responsabilitat Social i Igualtat



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC

1r bloc

Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca

Marc normatiu i implementació a la UPC

9:15 - 10:00 h



Lidia Herrera

*Cap de la Unitat de
Projectes Institucionals
del Servei de Suport a la
Recerca i la Innovació*



Mireia Lorente

*Tècnica de la Unitat de
Projectes Institucionals del
Servei de Suport a la Recerca
i la Innovació*



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

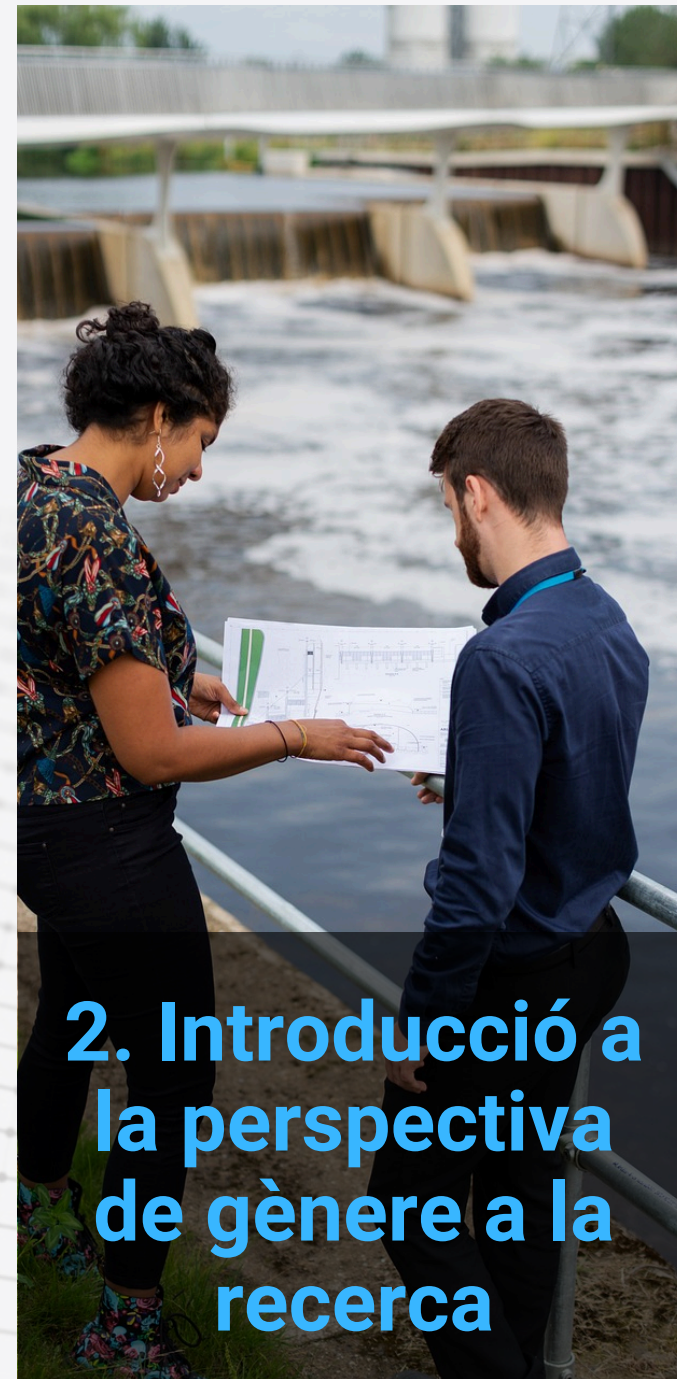
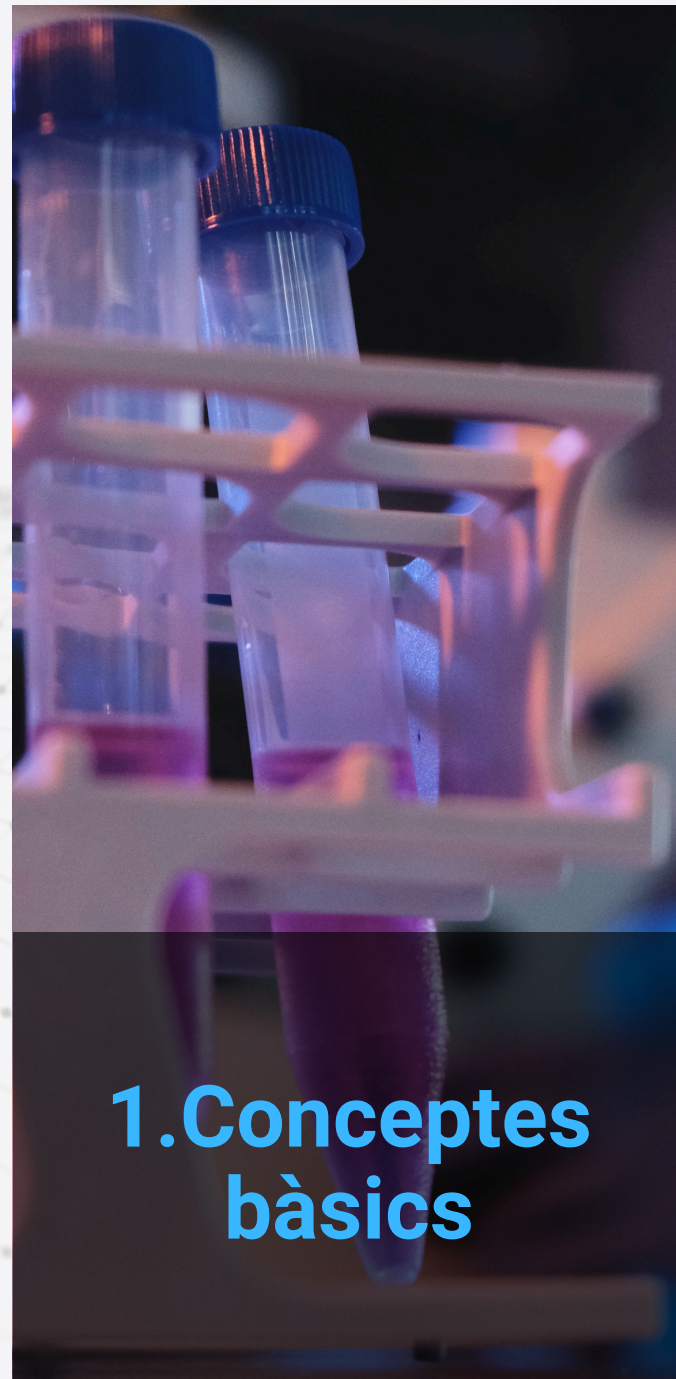


Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

ÍNDEX



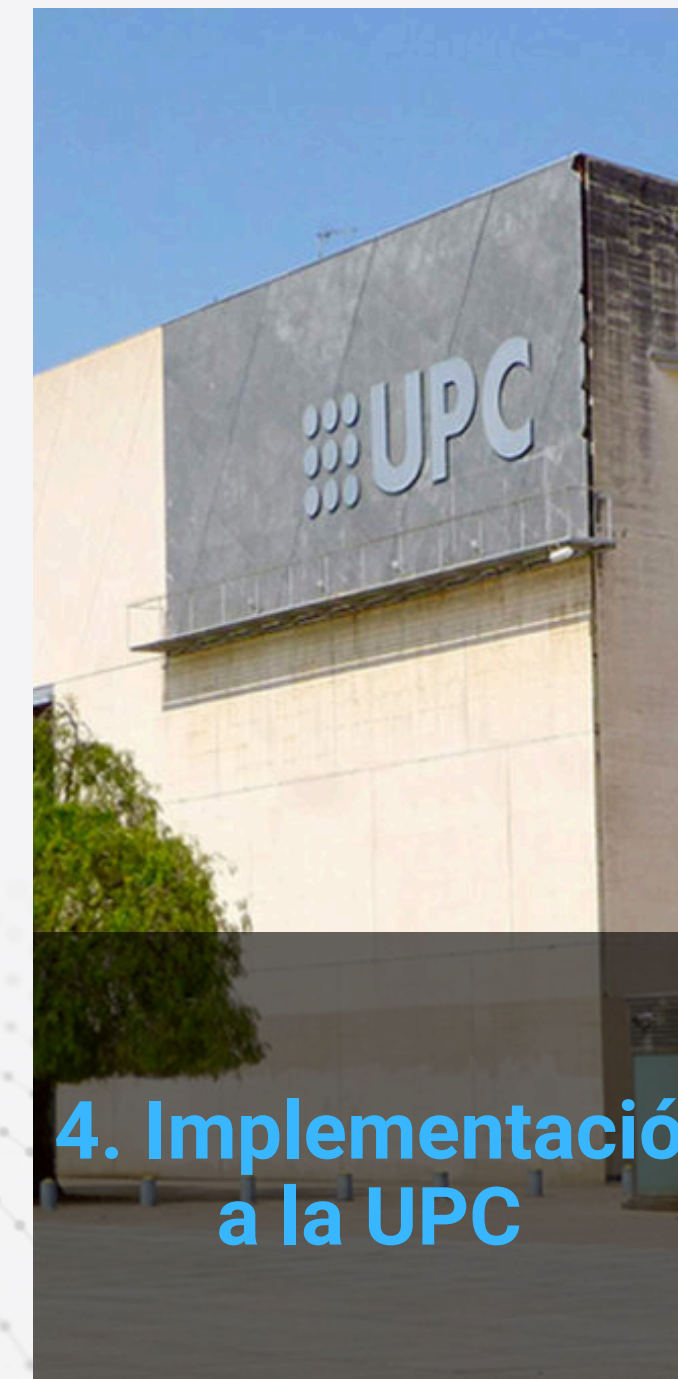
BOE
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2023-7500

ÍNDICE

ámbito.	
ULO PRELIMINAR. Disposiciones generales.	
artículo 1. Objeto.	
ULO I. Funciones del sistema universitario y autonomía de las universidades	
artículo 2. Funciones del sistema universitario.	
artículo 3. Autonomía de las universidades.	
ULO II. Creación y reconocimiento de las universidades y calidad del sistema universitario	
artículo 4. Creación y reconocimiento de las universidades.	
artículo 5. La calidad del sistema universitario.	
ULO III. Organización de enseñanzas	
artículo 6. La función docente.	
artículo 7. Los títulos universitarios.	
artículo 8. Los títulos universitarios oficiales	
artículo 9. Estructura de las enseñanzas oficiales	
artículo 10. Convalidación o adaptación de estudios, homologación y declaración de equivalencia de estudios extranjeros, validación de experiencia y reconocimiento de estudios.	
ULO IV. Investigación y transferencia de conocimiento, innovación.	
artículo 11. Normas generales.	
artículo 12. Fomento de la Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana.	



1. Conceptes bàsics



Sexe

El sexe fa referència a les **característiques determinades biològicament** en termes dels **òrgans reproductors** i les funcions basades en el **complement cromosòmic i la fisiologia**. S'entén globalment per sexe la classificació dels éssers vius en mascle, femella i intersexual.

Gènere

Fa referència a la **construcció social** que diferencia els **rols, les responsabilitats, les limitacions, les oportunitats i les necessitats** dels homes i les dones en un context determinat. Com qualsevol construcció social, el gènere no és estàtic, canvia a tots els llocs i amb el temps.

Interseccionalitat

La interseccionalitat és un concepte que analitza com **diferents factors socials**, com el **gènere, la raça, la classe social, l'orientació sexual, la discapacitat, l'edat** i altres formes d'identitat, es creuen i es relacionen entre si per generar experiències úniques de discriminació o privilegi sobre els individus.

Investigació cega al gènere

La investigació cega al gènere **no té en compte el de gènere** com a factor important en la recerca. Aquest enfocament **pren l'home/mascle com a norma**, obviant les diferències de gènere que poden existir (*per exemple, els dummies per avaluar la seguretat dels cotxes*).

Biaix de gènere en la recerca

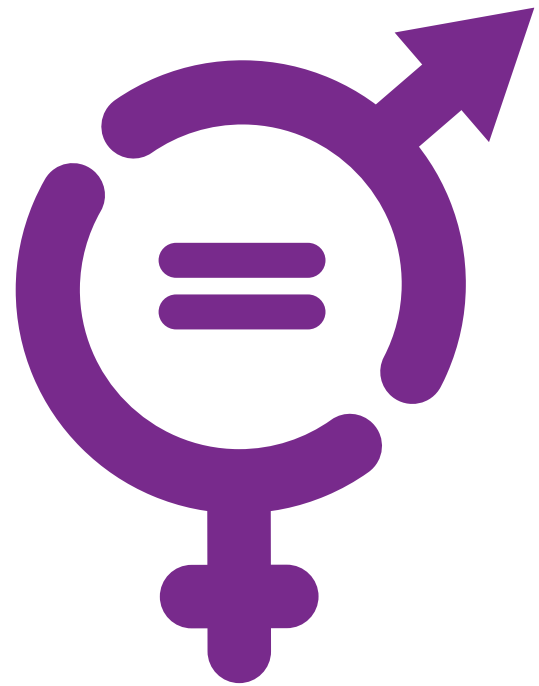
Es produeix quan la recerca es basa en els **estereotips de gènere** com a supòsits científics i en **biaixos inconscients** (*per exemple, el diagnòstic erroni de les dones, suposicions falses sobre les preferències o productes per gènere*).

Investigació sensible al gènere

La investigació sensible al gènere **incorpora la perspectiva de gènere en tot el procés de recerca**, considerant diferències en necessitats, experiències i comportaments per evitar biaixos.



2. Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca



La perspectiva de gènere a la recerca és un enfocament que té en compte el gènere i les seves múltiples dimensions socials, teòriques i metodològiques en totes les fases dels projectes de recerca, contribuint a una major rigorositat i innovació (Schiebinger, 2011; Gender in EU-funded research Toolkit, 2009).



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

2. Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca

QUI

Igualtat de gènere i oportunitats per homes i dones en la recerca



Composició i gestió dels equips de recerca

- Fomentar l'equitat de participació d'homes i dones en els equips de recerca en tots els nivells.
- Fomentar una cultura de treball que garanteixin a homes i dones desenvolupar carreres investigadores enriquidores en igualtat d'accés i promoció.

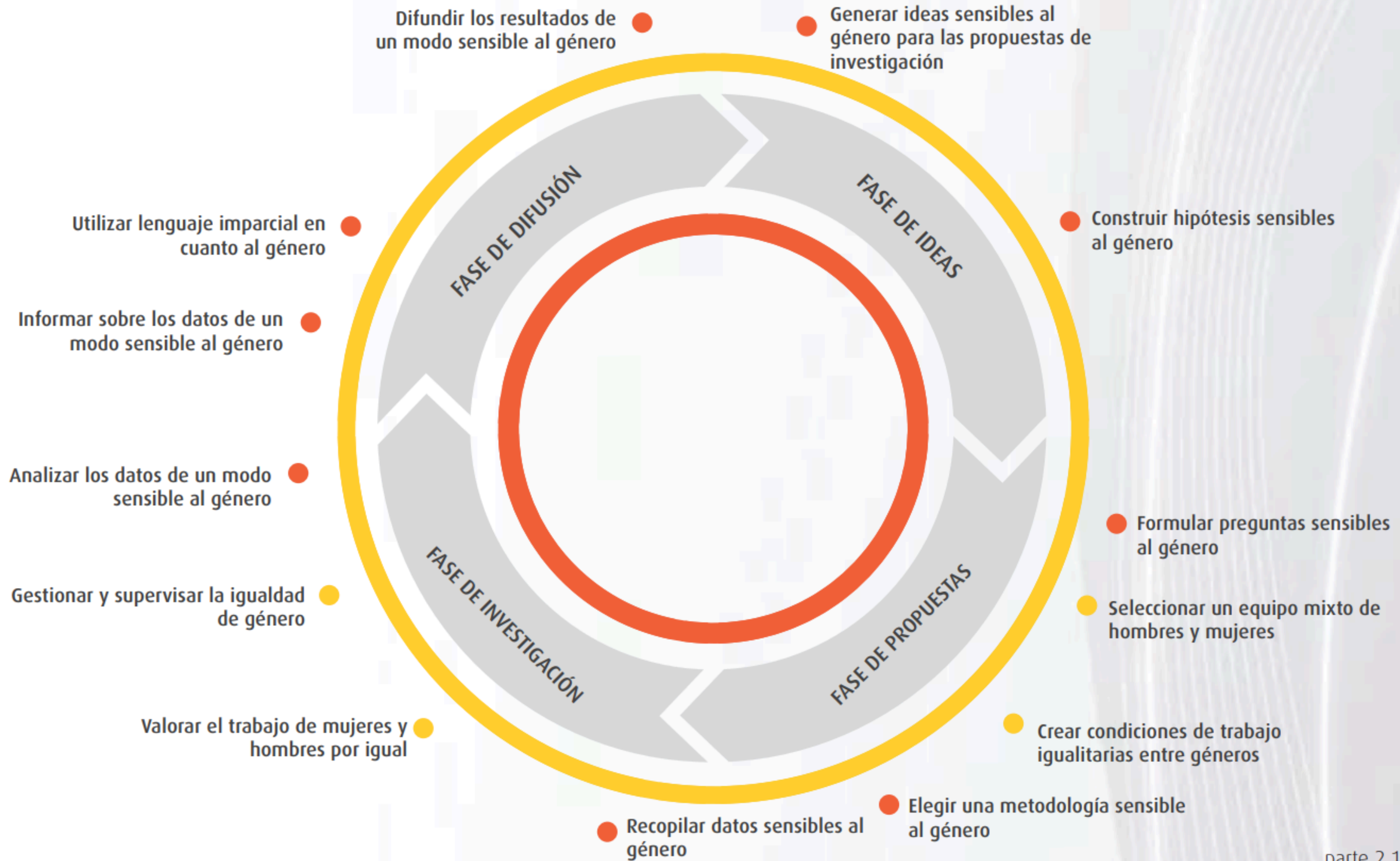
QUÈ I COM

El gènere en el propi contingut de la recerca

- Abordar les realitats tant de les dones com dels homes.
- Tenir en compte l'impacte diferenciat per gènere de la recerca.
- Considerar la recerca específica de gènere per omplir les llacunes de coneixement.

Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

El género en el contenido de la investigación



3. Marc normatiu

EUROPA

- Directiva 2004/113/CE del Consell Europeu (garanteix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a béns i serveis).
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell (estableix el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte en l'àmbit laboral i de l'ocupació).
- Directiva 2019/1158/UE del Parlament Europeu i del Consell (conciliació de la vida professional i personal).
- Estratègia per la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Compromís que la Comissió inclourà una perspectiva de gènere en totes les àrees de la UE.).
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell (principi d'igualtat retributiva entre homes i dones).
- Directiva (UE) 2024/1385 del Parlament Europeu i del Consell (lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica).

El **Grup d'Hèlsinki sobre Dones i Ciència (1999)** es va crear per coordinar les polítiques d'igualtat de gènere en la ciència europea, i l'**Informe ETAN (2000)** va identificar barreres de gènere en la recerca i va proposar mesures per millorar la representació femenina.

Horizon 2020 va establir com a objectiu transversal la integració de la igualtat de gènere en tots els nivells de la recerca i la innovació.

1

Helsinki Group 1999

2

ETAN report 2000

3

She Figures 2003

4

Horizon 2020

5

ERA Priority

6

Council conclusions 2015

7

Horizon Europe 2021

SHE Figures és un informe de la Comissió Europea que analitza cada tres anys la participació de les dones en la ciència i la tecnologia, oferint dades clau sobre les desigualtats de gènere en la recerca i la innovació a la Unió Europea.

La igualtat de gènere en la recerca ha estat una **prioritat de l'ERA** amb tres objectius clau: la igualtat de gènere en les carreres, l'equilibri de gènere en la presa de decisions i la integració del gènere en la recerca i la innovació.



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

ESPANYA

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres
- Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decret 901/2020, sobre plans d'igualtat
- Real Decret 902/2020, sobre igualtat retributiva
- Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario

CATALUNYA

- Estatut d'Autonomia de Catalunya
 - Art. 4 - Drets i principis rectors: equitat de gènere
 - Art. 19 - Drets de les dones.
 - Art. 41 - Perspectiva de gènere.
- Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya
- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes
 - Art. 4 - Principis d'actuació dels poders públics i transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.
 - Article 28. Universitats i recerca.
- Llei 9/2022 de la Ciència
 - Art. 2 - Objectius generals:
 - f) L'impuls de la paritat entre dones i homes i la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en el sistema de coneixement;
 - j) La promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació.
 - Art. 7 - Perspectiva de gènere en el sistema de recerca, desenvolupament i innovació.
- Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència

Horizon Europe

El Programa Marc de Recerca i Innovació Horizon Europe (2021-2027) ha donat un nou impuls a la igualtat de gènere en R+D+i, que continua sent un objectiu i un principi transversal fonamental al llarg de tot el programa.

Els tres objectius de la Comissió Europea pel que fa al gènere i la ciència són:

- Igualtat de gènere en les carreres de recerca.
- Integració de la dimensió de gènere en el contingut de R+D+i.
- Equilibri de gènere en el lideratge i la presa de decisions.



A més, s'introdueix la interseccionalitat en l'anàlisi i el disseny de polítiques, així com en el contingut de la R+D+i.



Horizon Europe

A Horizon Europe, la igualtat de gènere es tracta en tres nivells principals:

- **Criteri d'elegibilitat:** Disposar d'un Pla d'Igualtat de Gènere (GEP) en vigor és ara un criteri d'elegibilitat per a les universitats.
- **Criteri de finançament:** La integració de la dimensió de gènere en les propostes de recerca i innovació és un requisit per defecte i s'avalua sota el criteri d'excel·lència. Explicar com s'està integrant la dimensió de gènere en el contingut és obligatori (*excepte si el tema específic estableix explícitament una exempció d'aquest requisit*).
- **Criteri de desempat:** Fomentar l'equilibri de gènere en tot el programa és un altre objectiu, amb una meta del 50% de dones en els consells, grups d'experts i comitès d'avaluació relacionats amb Horitzó Europa. A més, l'equilibri de gènere entre els equips de recerca es considera un criteri de classificació per a propostes amb la mateixa puntuació.



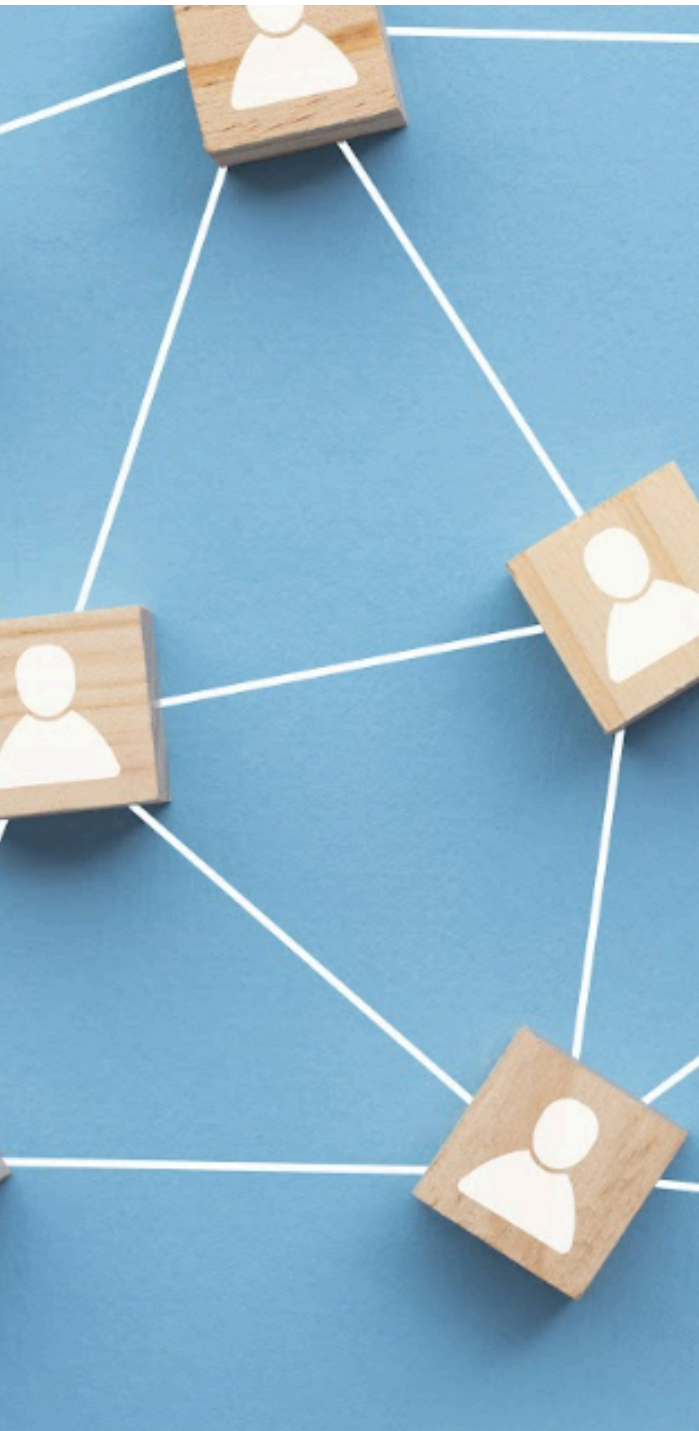
Agencia Estatal de Investigación

La integració transversal de l'anàlisi de sexe i/o gènere en totes les fases del cicle de recerca, consisteix en, sempre que el tema, els resultats o les aplicacions del projecte puguin tenir un impacte directe o indirecte en els éssers humans.

Aspectes clau per a l'avaluació de la [Integració de l'Anàlisi de Gènere en la Investigació \(IAGI\)](#) en projectes de recerca:

- **Enfocament de la recerca:** Explicació clara de com els resultats s'apliquen a les necessitats específiques d'homes i dones.
- **Revisió de la literatura:** Identificació de possibles diferències de sexe/gènere en els resultats previs.
- **Hipòtesis de recerca:** Inclusió de l'anàlisi de sexe/gènere per abordar possibles diferències i similituds.
- **Mètodes de recerca:** Ús de mostres desagregades per sexe i representació proporcional d'homes i dones.
- **Consideracions ètiques:** Identificació d'implicacions ètiques que poden variar segons el gènere.
- **Difusió del coneixement:** Estratègies per garantir l'aplicació adequada dels resultats per satisfer necessitats específiques de gènere.

4. Implementació a la UPC



VICERECTORAT DE RECERCA
VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT SOCIAL I IGUALTAT

UNITAT DE PROJECTES INSTITUCIONALS
SERVEI DE SUPORT A LA RECERCA I LA INNOVACIÓ

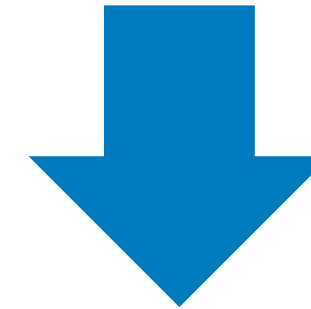
UNITAT D'IGUALTAT
GABINET D'INNOVACIÓ I COMUNITAT

Personal investigador i docent
Personal de recerca
Personal tècnic de gestió

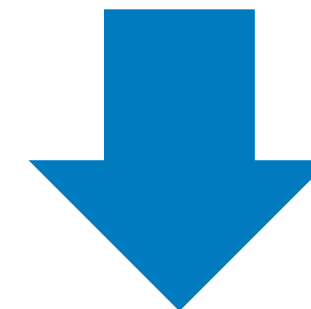
4. Implementació a la UPC



**4t Pla d'Igualtat de
la UPC 2022-2026**



Marc normatiu



Línies de treball



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea

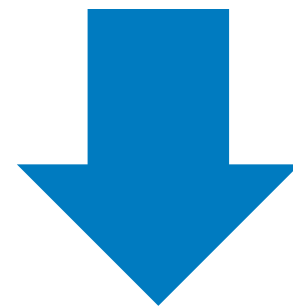


Generalitat
de Catalunya

4. Implementació a la UPC

————— **Línies de treball** —————

PROCÉS VIU I EN EVOLUCIÓ
APORTACIONS DE LA COMUNITAT
PARTICIPACIÓ ACTIVA
CONSTRUCCIÓ COL·LECTIVA
FLEXIBILITAT I ADAPTACIÓ



Context UPC



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinancat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

4. Implementació a la UPC

Objectius de les línies de treball

- Reduir biaixos per obtenir resultats més representatius.
- Assegurar un accés equitatiu a recursos, finançament i lideratge en projectes científics.
- Produir coneixement que tingui en compte la diversitat de la població i promogui solucions més inclusives.
- Aportar perspectives complementàries que enriqueixin el procés científic i la innovació.



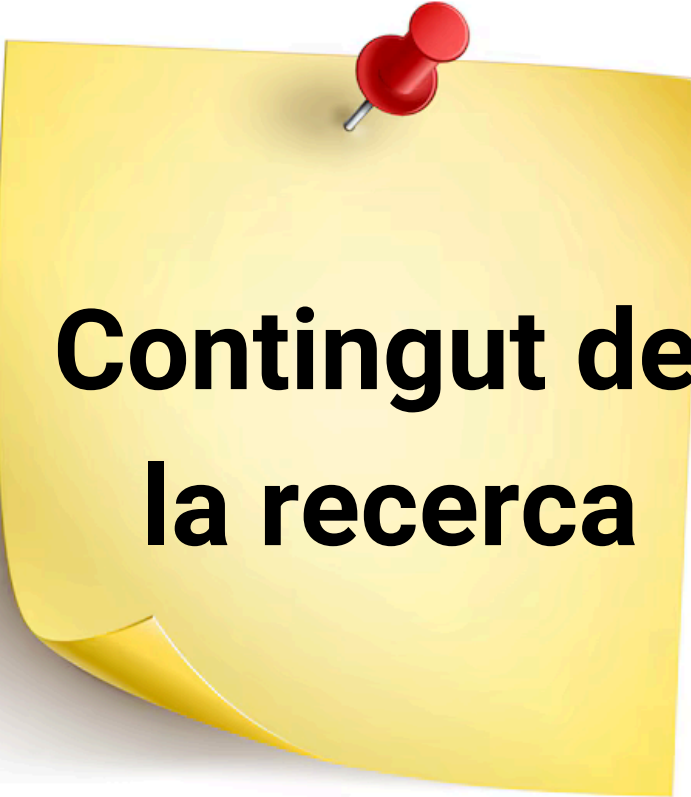
4. Implementació a la UPC



Diagnòstic



**Equips
de treball**



**Contingut de
la recerca**



**Presa de
decisions**



**Avaluació i
finançament**



**Visibilitat
i difusió**

4. Implementació a la UPC

DIAGNÒSTIC

Enquesta
Projectes
Indicadors

**EQUIPS DE
TREBALL**

Equilibri
Conciliació
Lideratge



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

4. Implementació a la UPC

**CONTINGUT I
DESENVOLUPAMENT**

Formació
Assessorament
Sinèrgies

**PRESA DE
DECISIONS**

Equilibri
Formació



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinancat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

4. Implementació a la UPC

**AVALUACIÓ I
FINANÇAMENT**

Participació
Influència

**VISIBILITAT I
DIFUSIÓ**

Recursos
Impacte



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinancat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

4. Implementació a la UPC

Moltes gràcies a totes les
persones que han contribuït,
contribueixen i contribuiran en la
implementació d'aquestes
mesures



Moltes gràcies per la vostra atenció

I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC

1r bloc

Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca

Presentació dels resultats de l'enquesta sobre la perspectiva de gènere a la recerca a la UPC

10:00 - 10:20 h



Néstor López

Tècnic de Comunicació del Servei de Suport a la Recerca i la Innovació



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

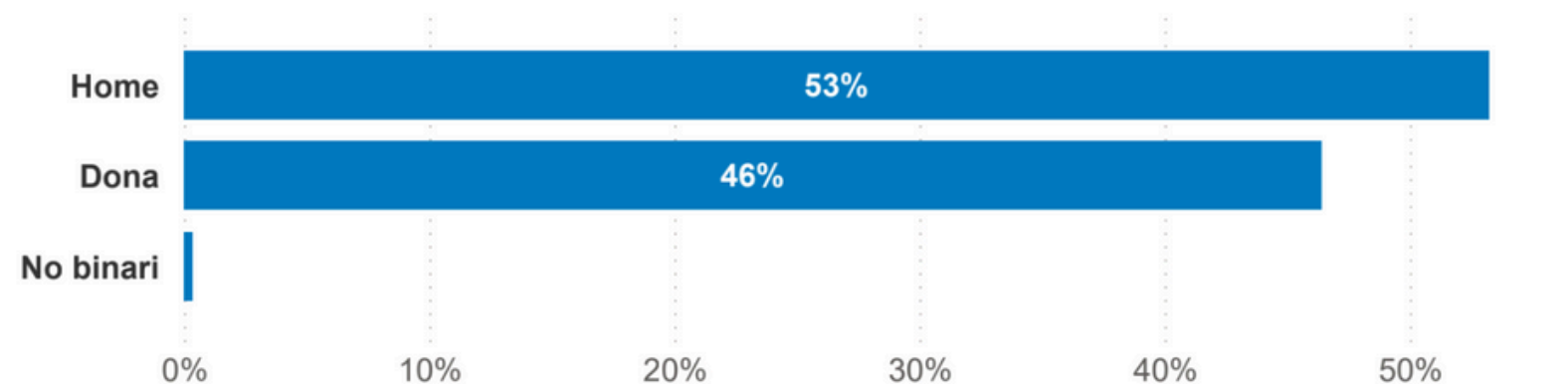
Mostra - Dades demogràfiques

Respostes obtingudes: 277

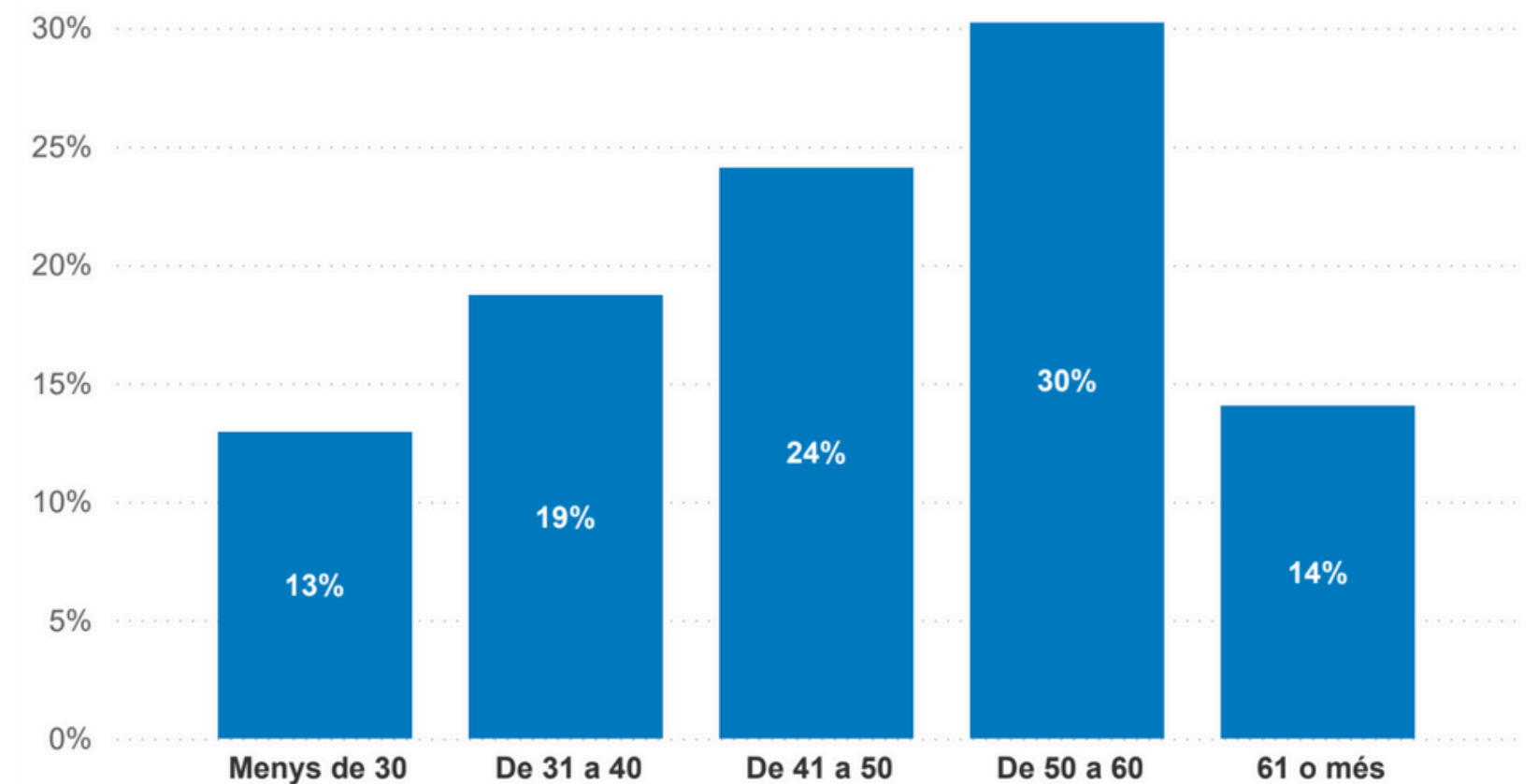
Població objectiu: 2.658 persones

Taxa de resposta: **10,42%**

Distribució per gènere

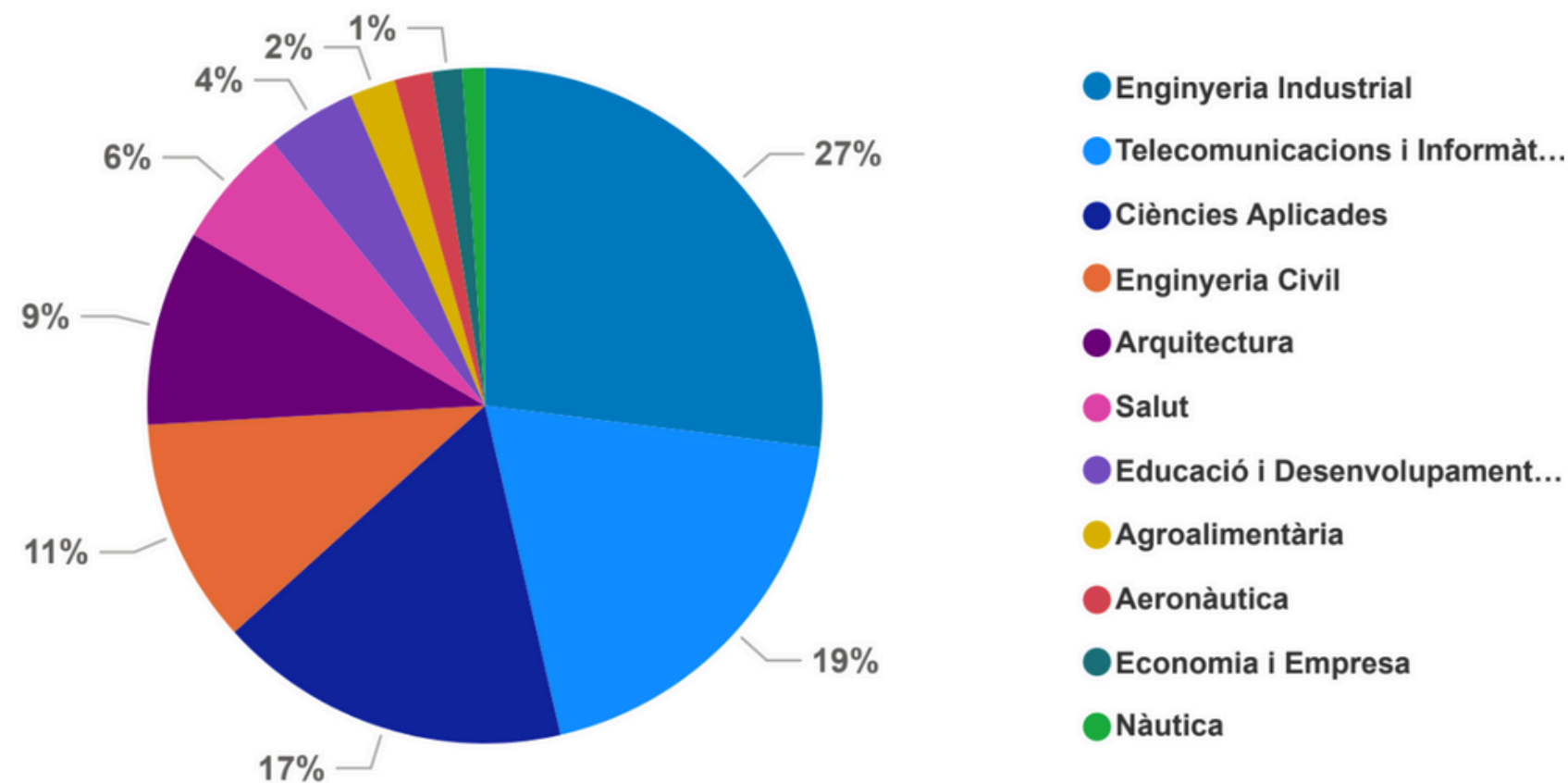


Distribució per grups d'edat

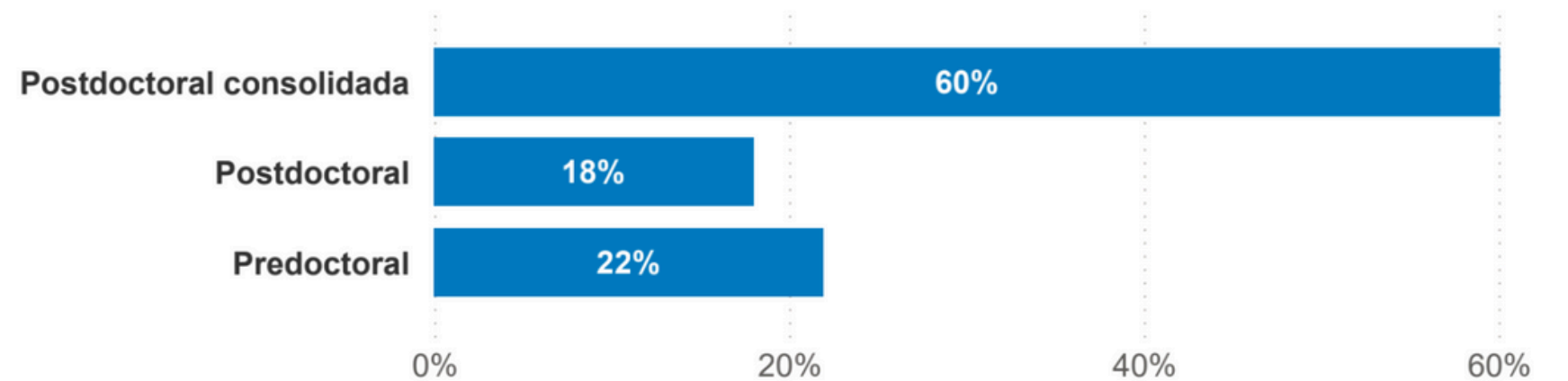


Mostra - Dades acadèmiques

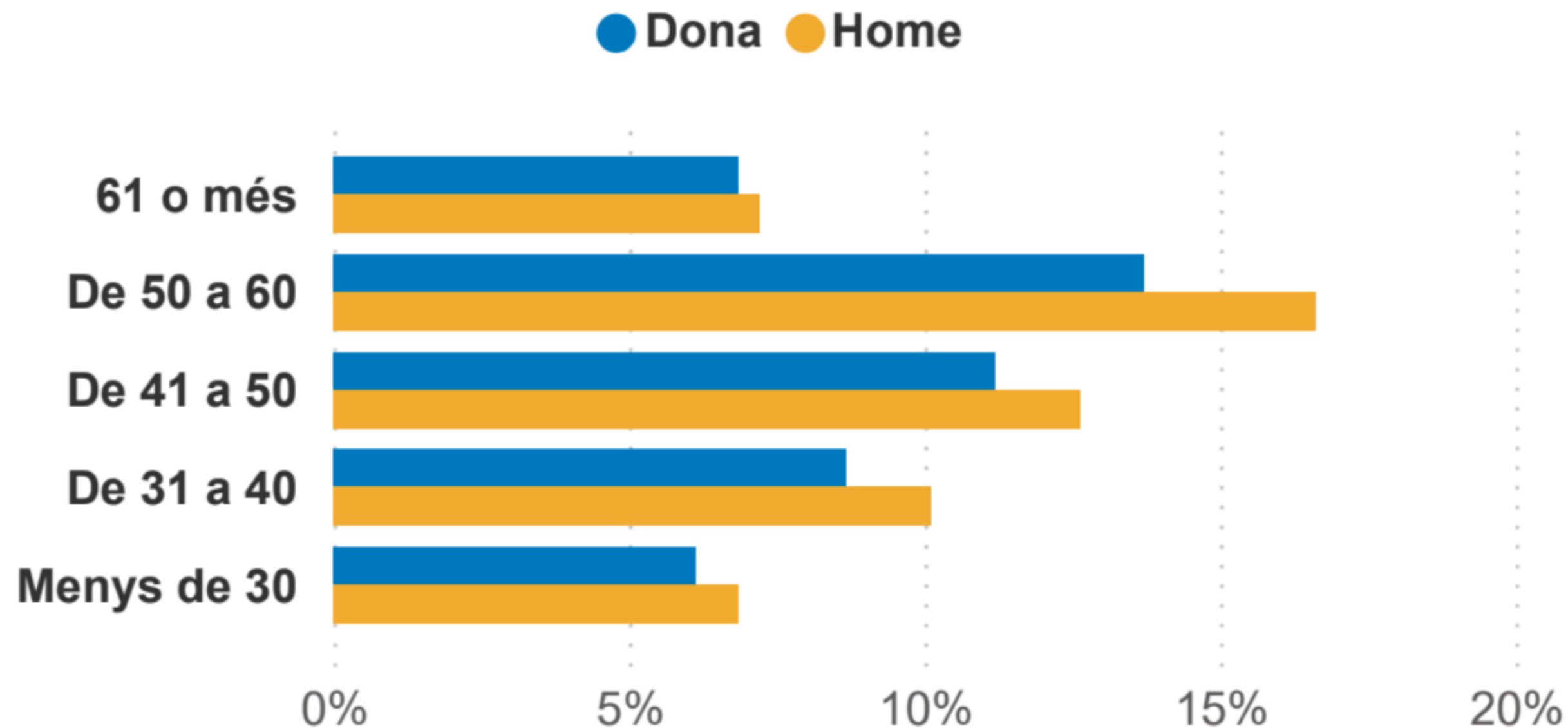
Distribució per àrea de coneixement



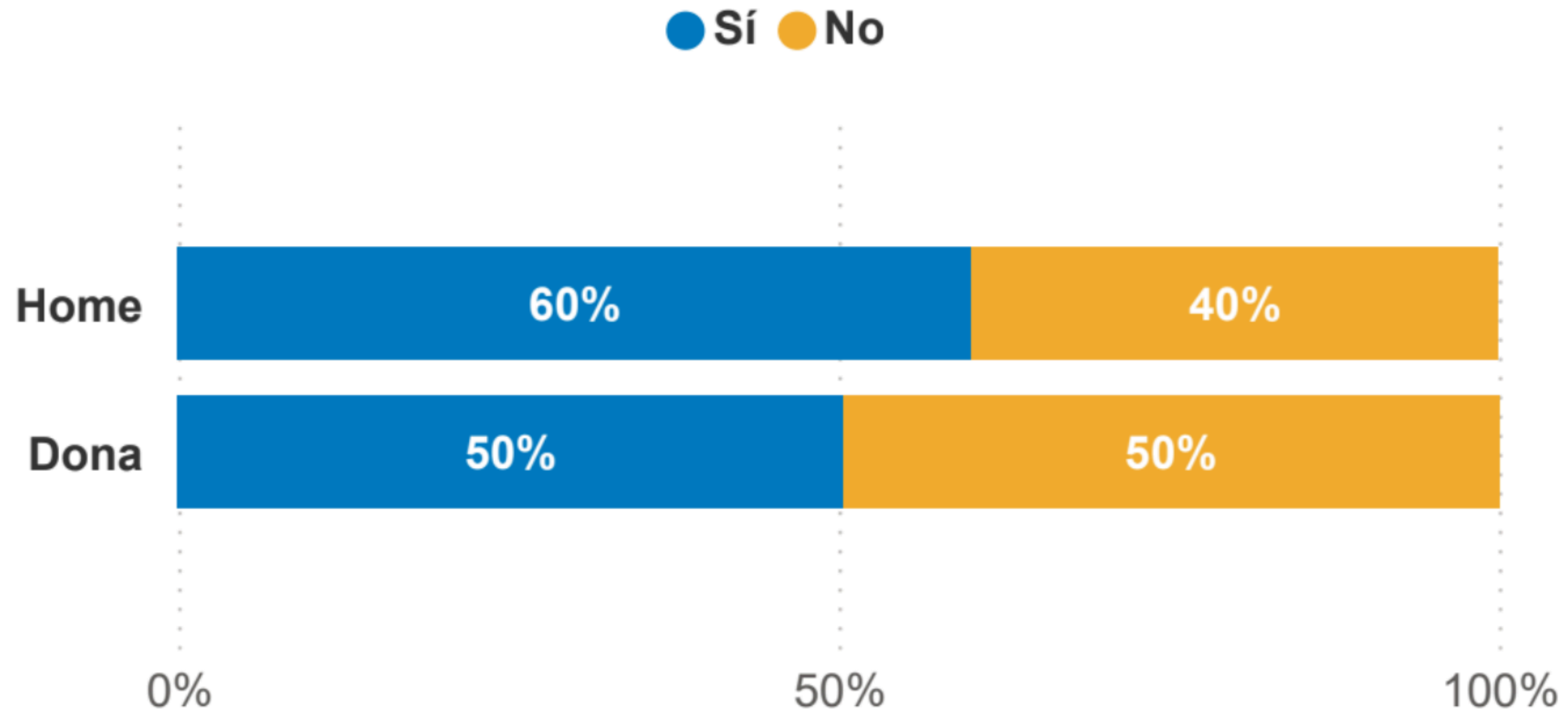
Distribució per posició a la Universitat



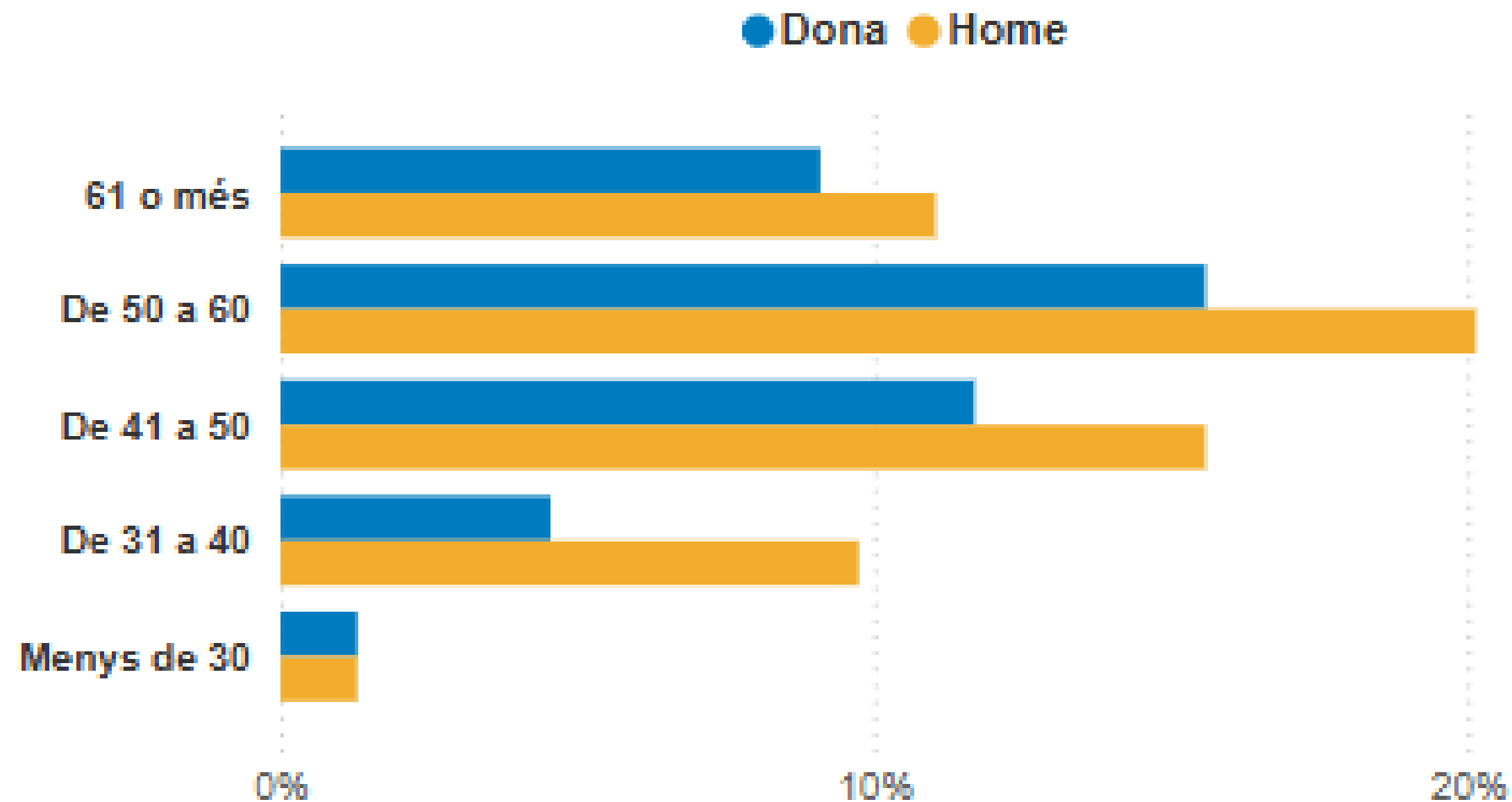
Mostra - Distribució per grups d'edat i gènere



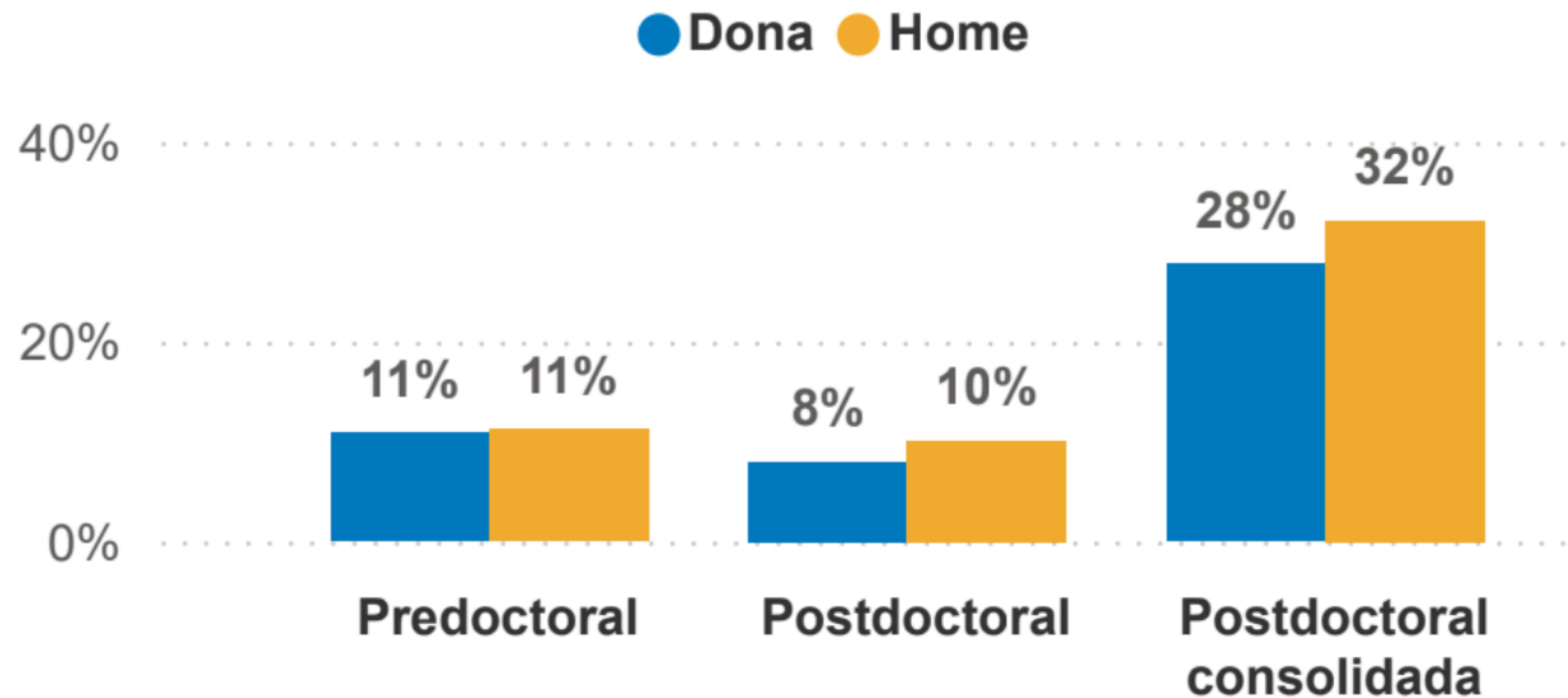
Mostra - Investigador/a principal per gènere



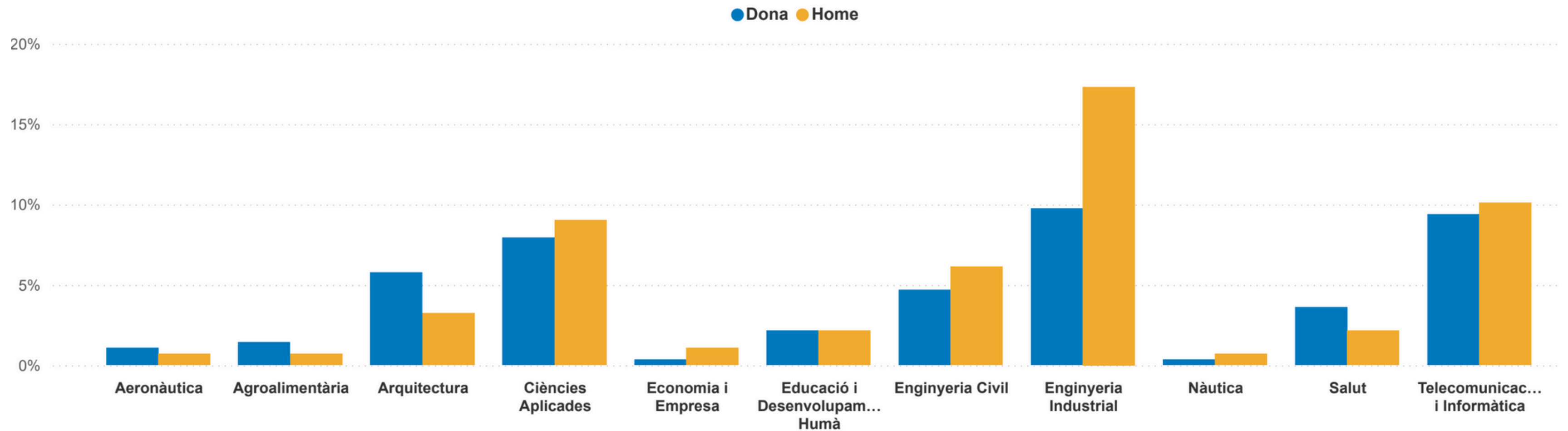
Mostra - Encreuament grup d'edat i investigador/a principal per gènere



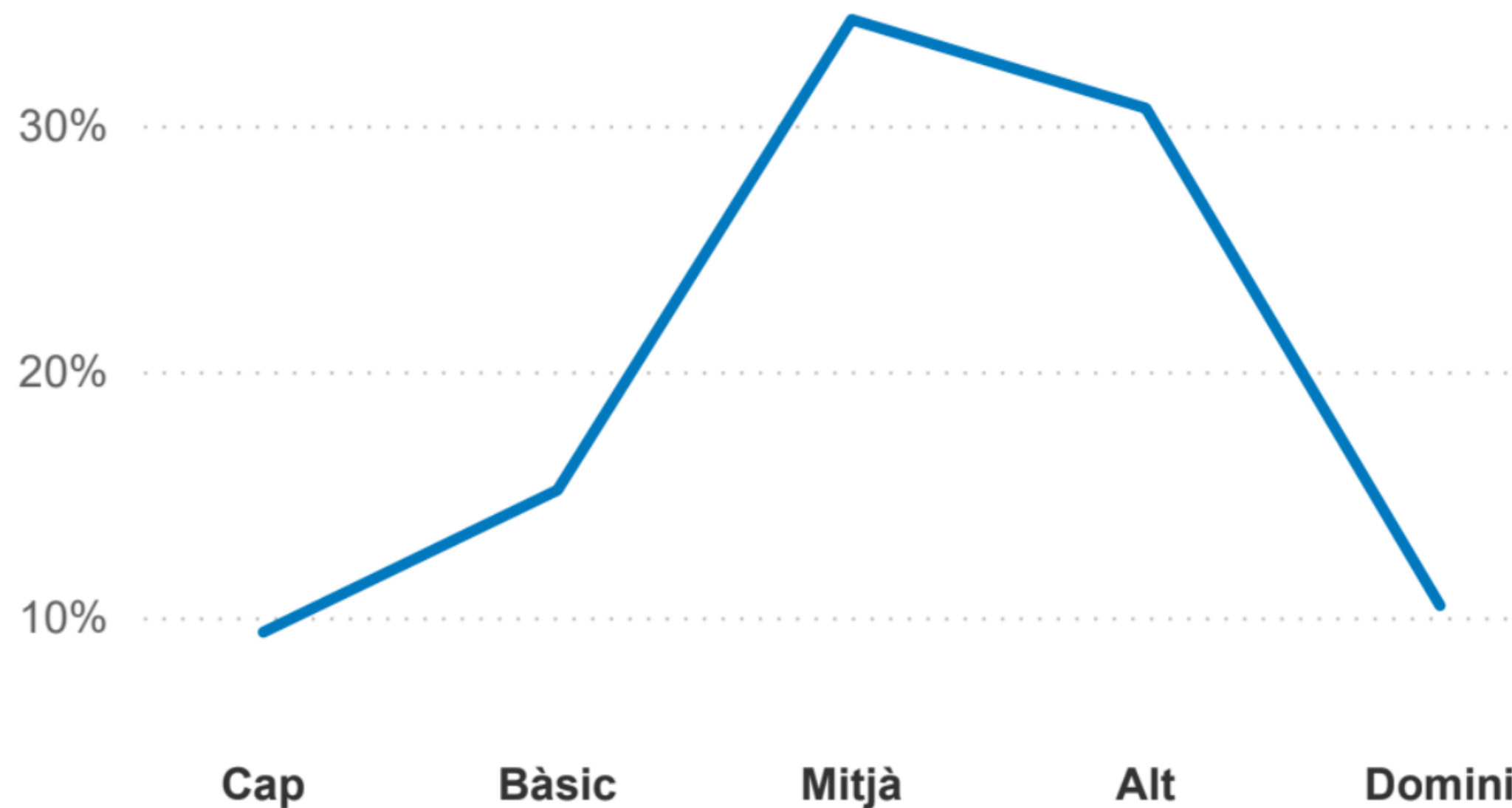
Mostra - Distribució per posició a la Universitat i gènere



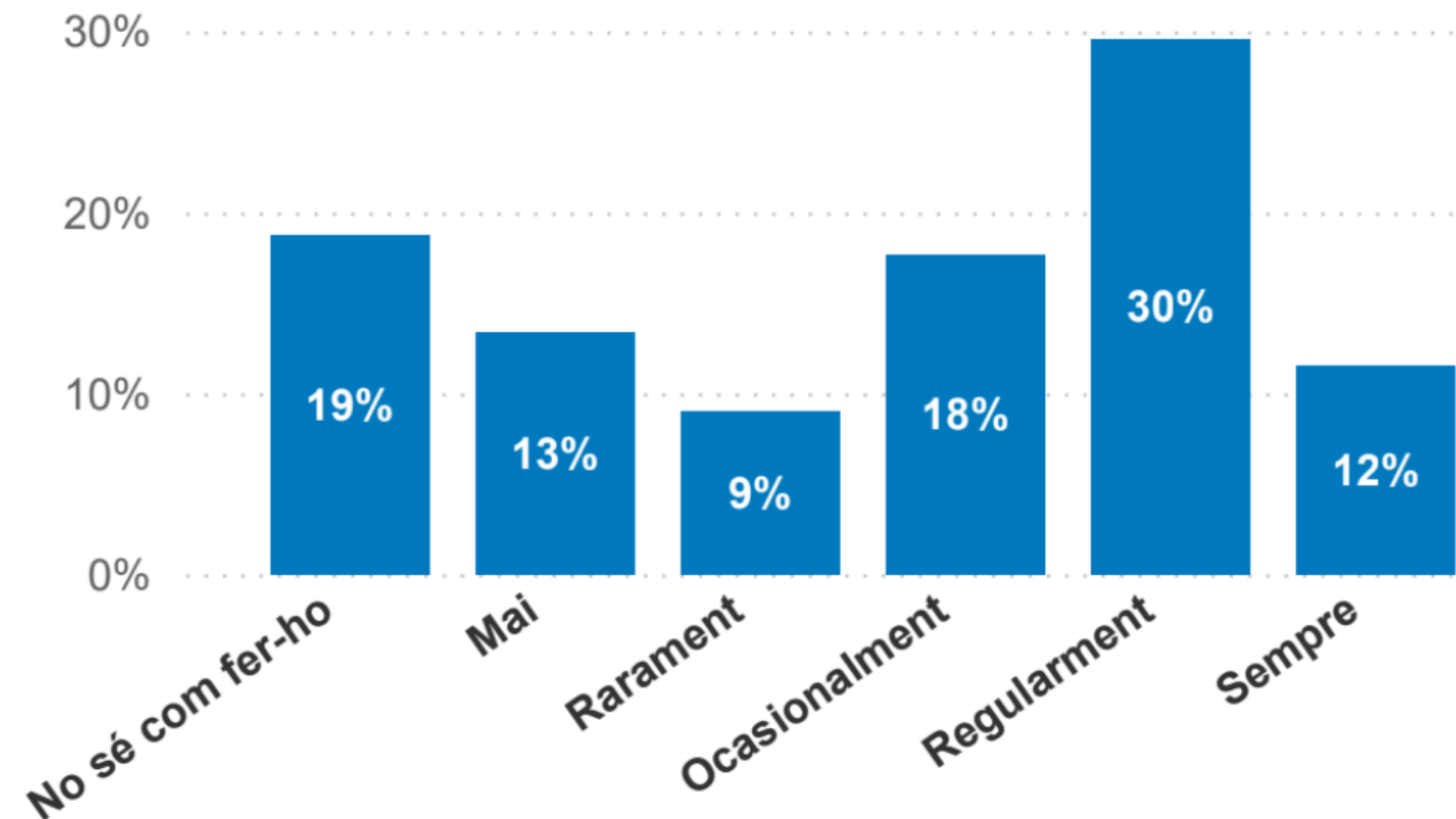
Mostra - Distribució de l'àrea de coneixement per gènere



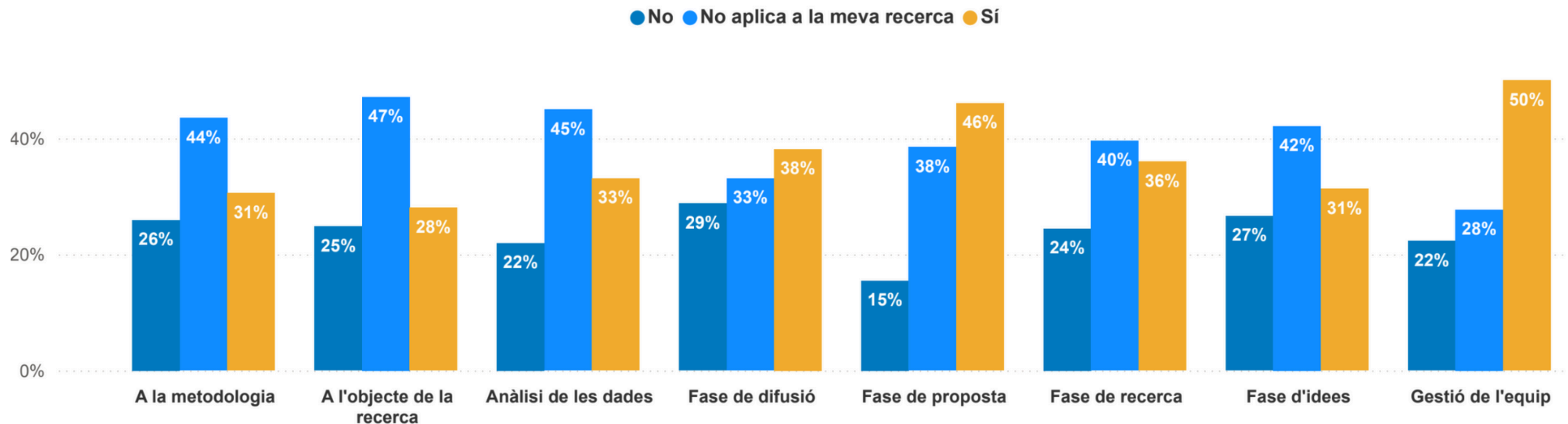
Autopercepció grau coneixement



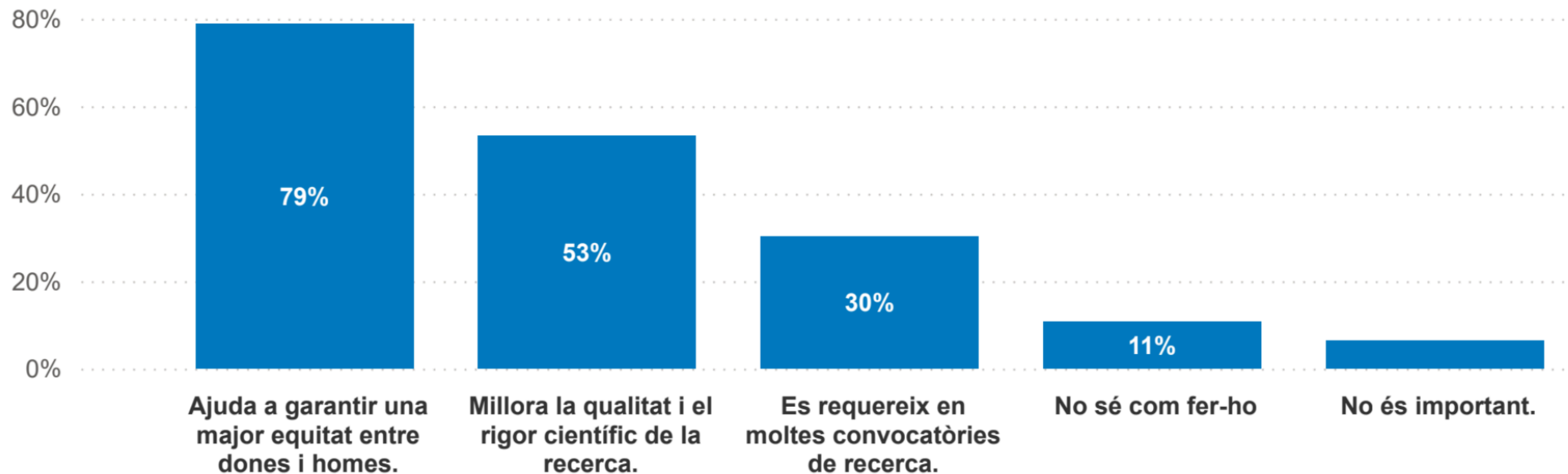
Amb quina freqüència integres perspectiva de gènere a la recerca?



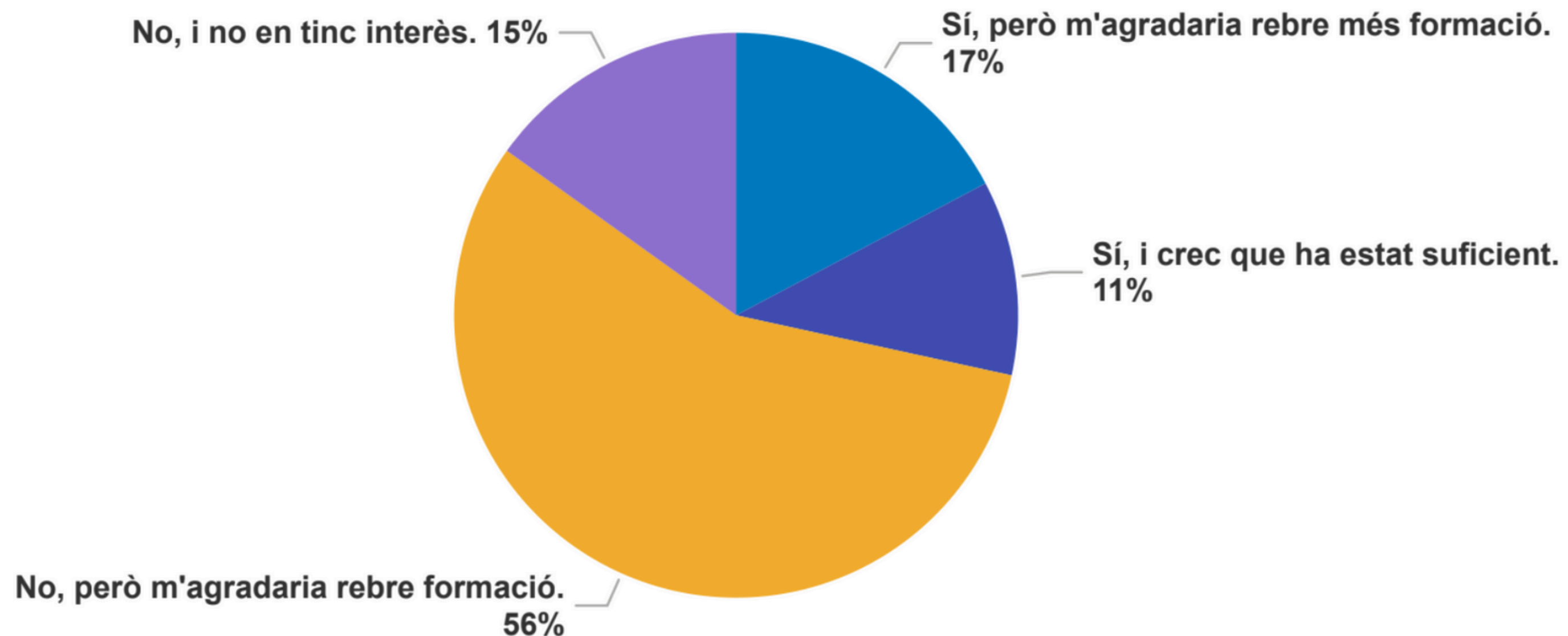
Implementació de la perspectiva de gènere al projecte de recerca



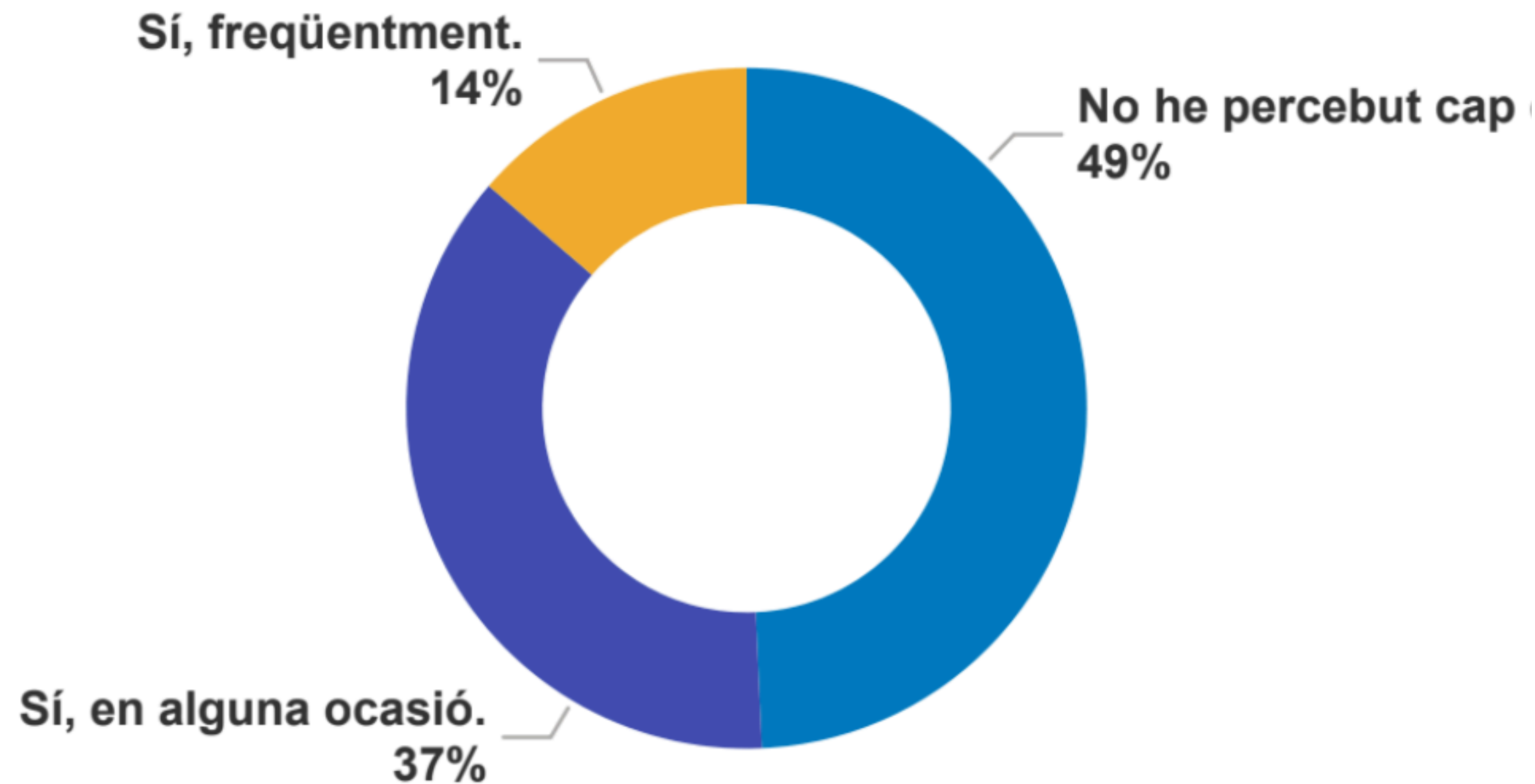
Importància per incloure la perspectiva de gènere a la recerca



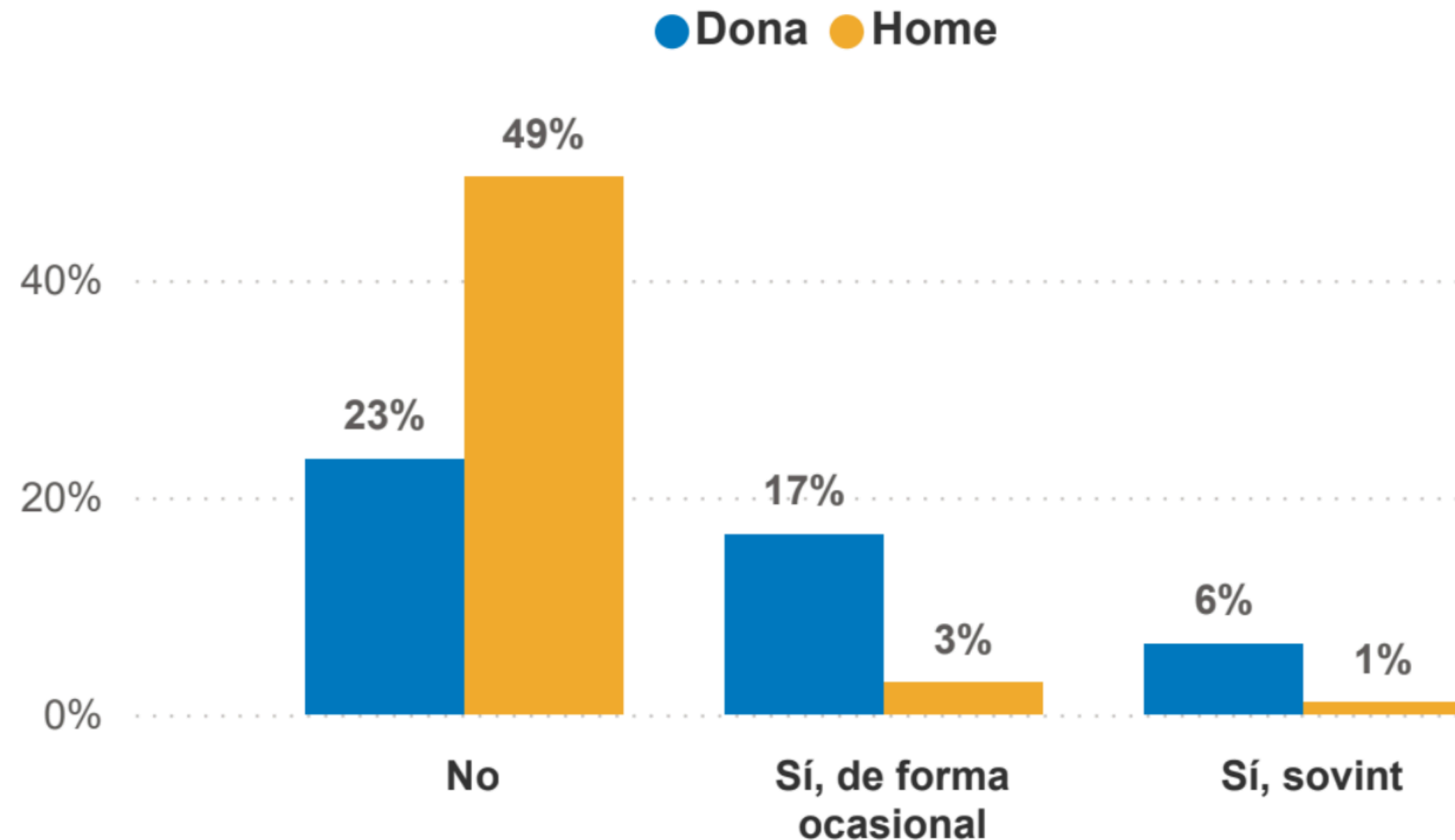
Has rebut formació sobre com integrar perspectiva de gènere en la recerca?



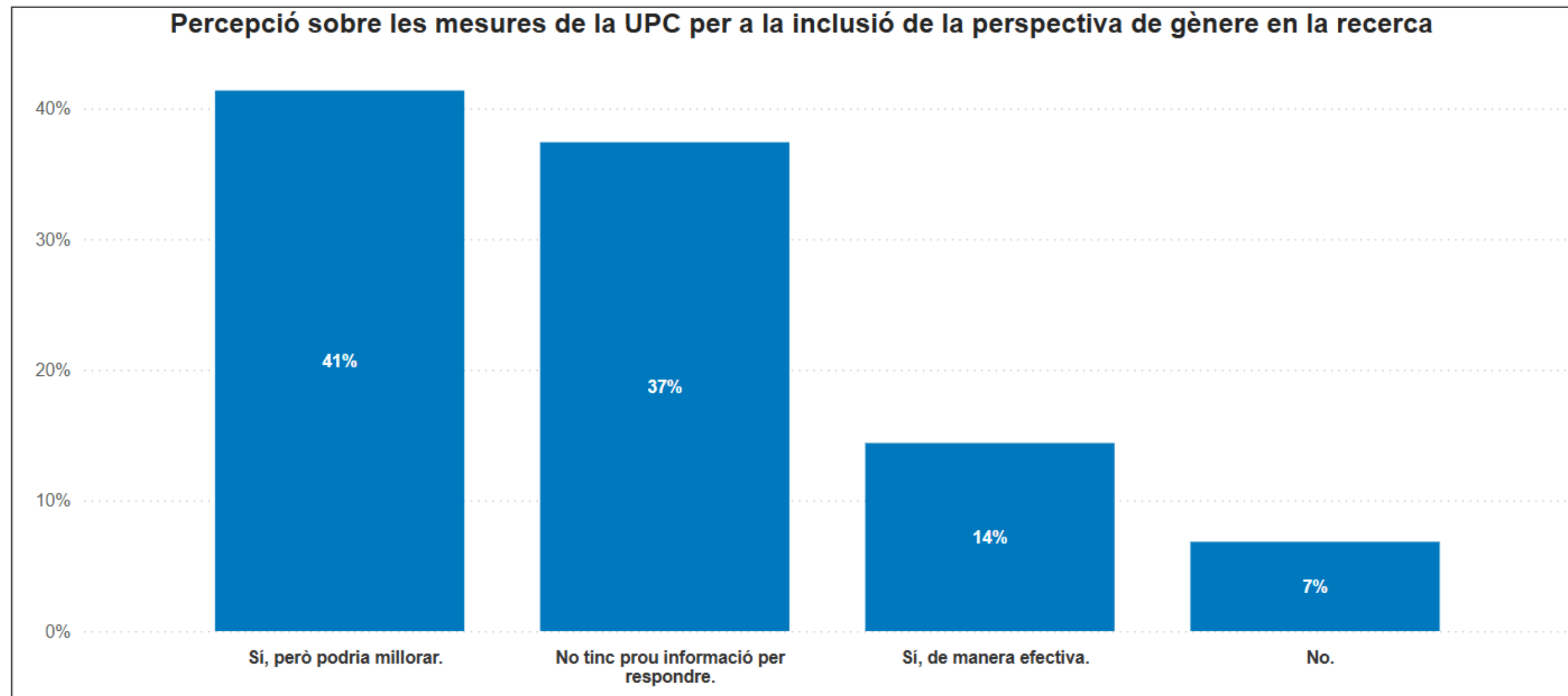
Diferència de percepció en el teu entorn de recerca



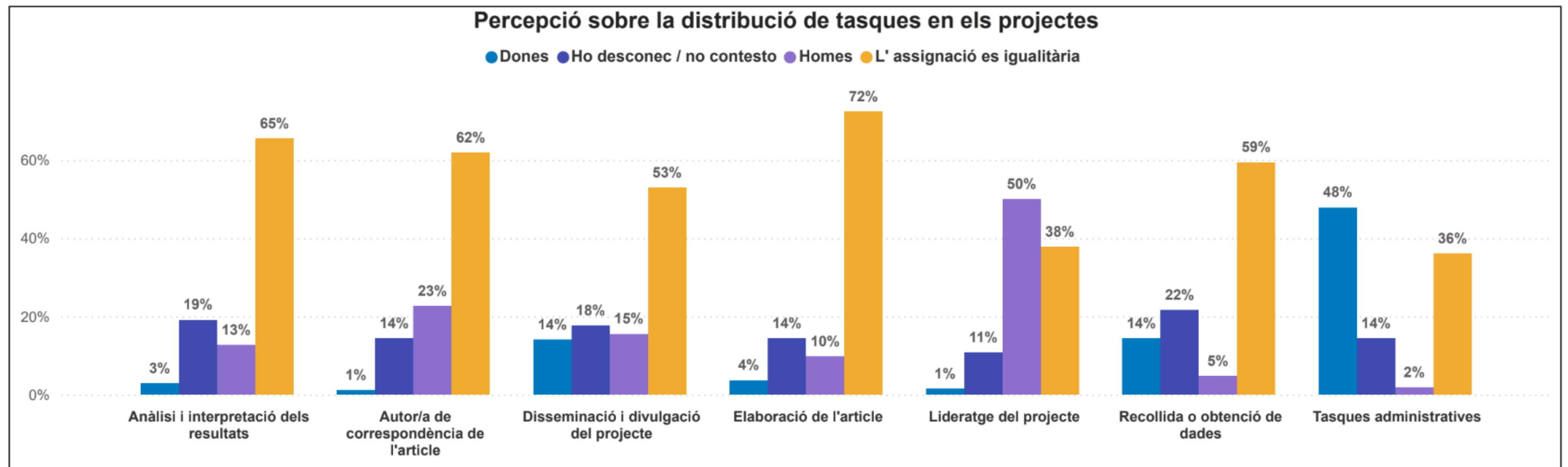
Sentiment d'infravaloració a la feina per motius de gènere



Percepció sobre les mesures de la UPC per a la inclusió de perspectiva de gènere en la recerca



Percepció sobre la distribució de tasques en projectes





Respostes obertes

“Desigualtat, menyspreu, haver rebut tasques de menor importància o administratives per tal de ser la única dona a la taula, acusacions de "tu sabràs" quan vaig demanar la segona baixa per maternitat.”

“Han pres preferentment l'opinió d'un alumne (home), abans que la meva.”

“En general, las opiniones de los hombres son mejor y más valoradas en el departamento. Además, las responsabilidades que se nos asignan a las mujeres de mi departamento (aun teniendo más experiencia) son de menor importancia o menor impacto y siempre menos visibles. Muy frecuentemente mi jefe nos excluye de la toma de decisiones, mientras que sí las toma con mis compañeros hombres, muy frecuentemente sin haber sido formalmente convocados, durante una pausa para el café, una charla de pasillo o un correo en el que no estamos incluidas.”

“Discriminació positiva i beques de recerca reservades per dones”.

“Persones del gènere femení han passat davant de persones del gènere masculí tot i tenir pitjors avaluacions objectives fetes per la UPC.”



I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC

1r bloc

Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca

Presentació de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC)

10:20 - 11:00 h



Elisabet Guillemat

Cap de l'Àrea d'Impacte i Compromís social de la Direcció General de Transferència i Societat de Coneixement, Generalitat de Catalunya



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència

EIGEC

Elisabet Guillemat Marrugat

Coordinadora d'Impacte Social del Coneixement

Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement

Departament de Recerca i Universitats

Jornades de Recerca i Transferència amb Perspectiva
de Gènere UPC, 17 de febrer de 2025



Generalitat
de Catalunya

El Govern de
Tothom

1

Introducció

Llei de la Ciència

Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència

- Primera llei en l'àmbit de la recerca i el coneixement
- Estratègies pel seu desplegament:
 - **Igualtat de Gènere en la Ciència** →
 - Incorpora la perspectiva de gènere i igualtat de tracte de manera transversal
 - Recull l'obligació de promoure mesures que eliminin biaixos per raó de gènere
 - Ciència Oberta
 - Pla Estratègic d'Innovació i Transferència del Coneixement
 - Pla Estratègic Universitari en Recerca d'Excel·lència
 - Nou model d'anàlisi de l'impacte dels resultats de la recerca en la societat



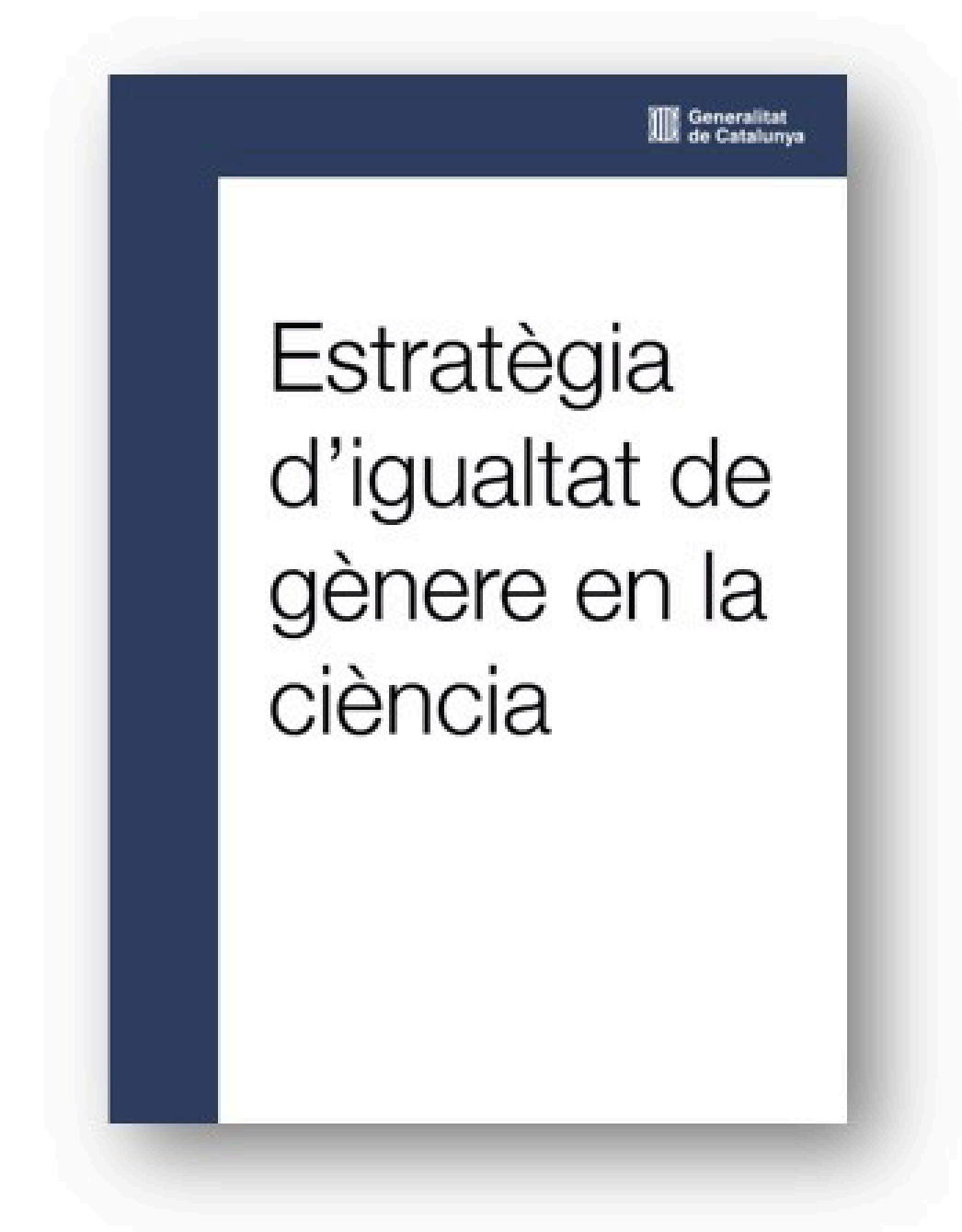
Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència - EIGEC

- Coordinada pel Consell Interuniversitari de Catalunya
- Impulsada pels departaments de Recerca i Universitats i Igualtat i Feminismes
- Primer esborrany elaborat per grup d'expertes i participada pel CIC (Comissió Dones i Ciència)
- Aprovada el 17 de gener de 2024 per la CIRI (Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació)
- Vigència quadriennal amb avaluació intermèdia

Llei de la Ciència

Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència

- Primera llei en l'àmbit de la recerca i el coneixement
- Estratègies pel seu desplegament:
 - Pla Estratègic d'Innovació i Transferència del Coneixement
 - Pla Estratègic Universitari en Recerca d'Excel·lència
 - Nou model d'anàlisi de l'impacte dels resultats de la recerca en la societat
 - Ciència Oberta
 - **Igualtat de Gènere en la Ciència** 
 - Incorpora la perspectiva de gènere i igualtat de tracte de manera transversal
 - Recull l'obligació de promoure mesures que eliminin biaixos per raó de gènere



EIGEC

Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència

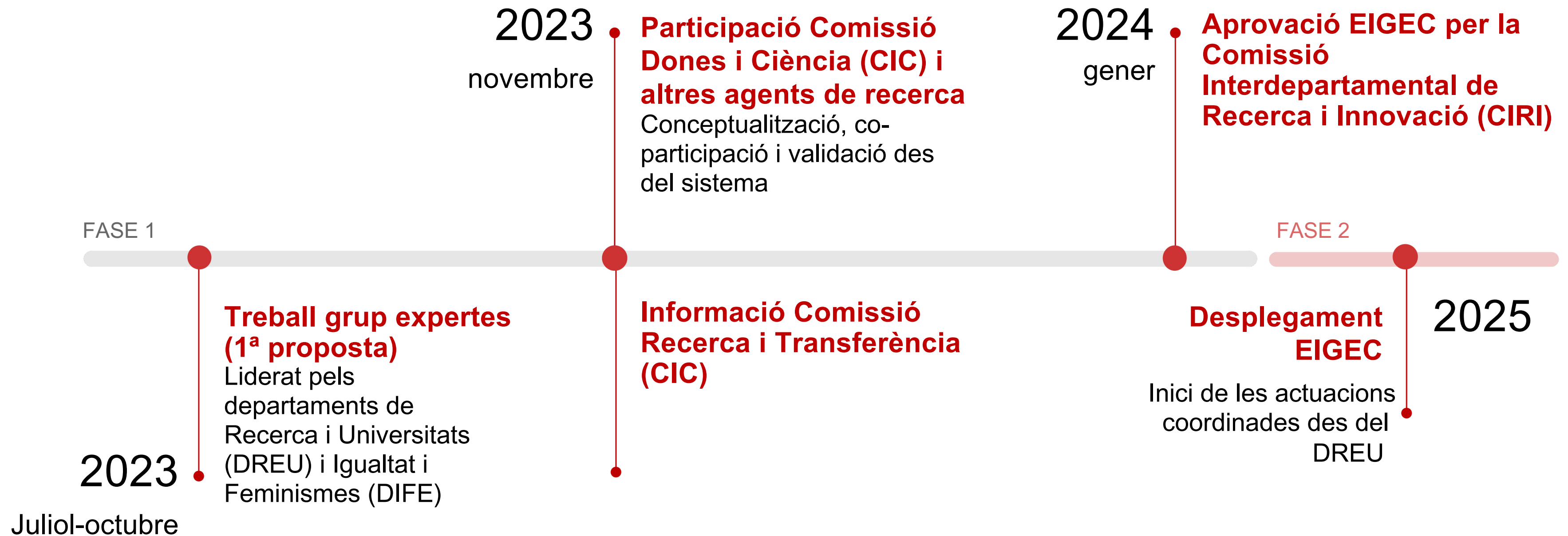
- Coordinada pel **Consell Interuniversitari de Catalunya** (CIC)
- Impulsada pels departaments de **Recerca i Universitats i Igualtat i Feminismes**
- Primer esborrany elaborat per **grup d'expertes** i participada pel CIC (**Comissió Dones i Ciència**)
- **Aprovada** el 17 de gener de 2024 per la CIRI (Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació)
- **Vigència** quadriennal amb avaluació intermèdia



Accedeix a la publicació a través del QR



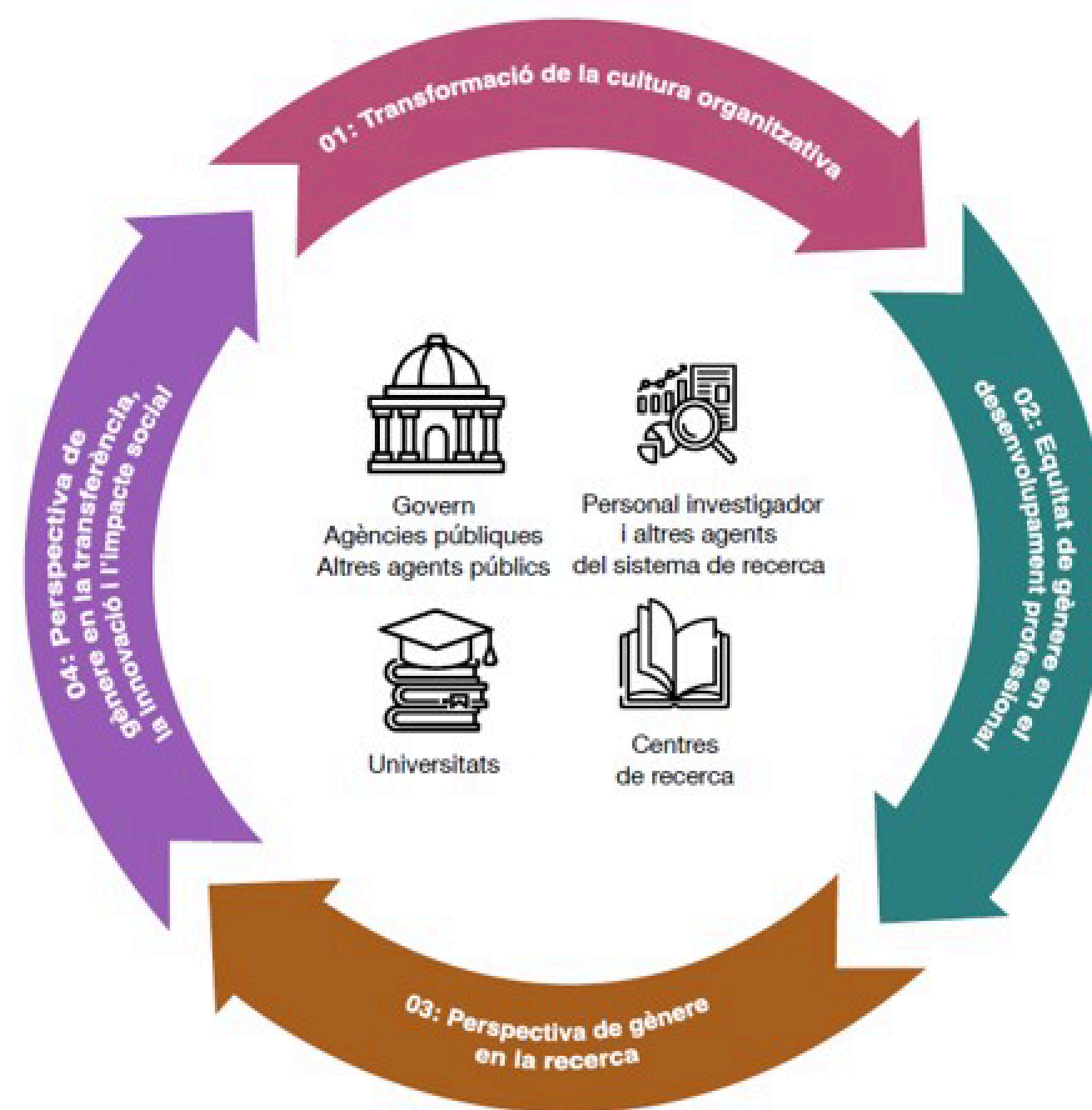
Procés de treball EIGEC



A qui interpel·la l'EIGEC?

Agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació

- Universitats públiques i privades
- Centres CERCA i I-CERCA
- ICREA (Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats)
- Agències de Qualitat: AQU i AQUAS
- Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR)
- Fundació Catalana per la Recerca i la Innovació (FCRI)
- Departaments de la Generalitat amb activitat de recerca, innovació i transferència
- Altres agents: adhesions voluntàries de qualsevol altre agent de recerca o personal investigador de Catalunya



Objectius generals EIGEC

1

Avançar en la **igualtat efectiva** de dones i homes en tots els agents de recerca

2

Impulsar la **transformació de la cultura organitzativa** i l'estructura professional per eliminar obstacles i barreres sistèmiques, biaixos i estereotips

3

Prevenir i reparar qualsevol forma de violència masclista i altres tipus d'assetjaments

4

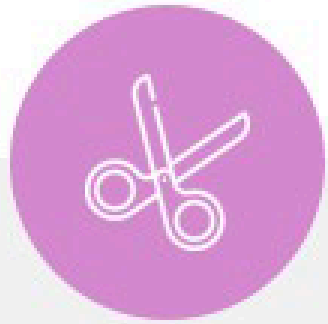
Desenvolupar i consolidar el **model català d'igualtat de gènere en la recerca**

2

Eixos EIGEC

Eixos i Objectius estratègics

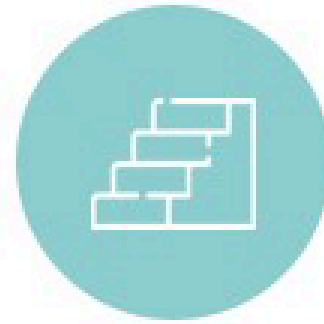
01



Transformació de la cultura organitzativa

- Desenvolupar compromís integral
- Enfortiment de les estructures d'igualtat
- Prevenció de les violències masclistes

02



Equitat de gènere en el desenvolupament professional

- Eliminar bretxa de gènere
- Incentivar lideratge de les dones
- Eliminar biaixos de gènere en la carrera professional

03



Perspectiva de gènere en la recerca

- Convocatòries de finançament en la recerca
- Formació i visibilització

04



Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social

- Incorporar la dimensió de gènere
- Formació i promoció el reconeixement i la visibilització

Eix 1. Objectius operatius

Transformació de la cultura organitzativa



- Actualitzar i avaluar periòdicament els plans d'igualtat dels agents de recerca.
- Aprovar i informar anualment el protocol contra violències masclistes.
- Programar sessions formatives i informatives per als agents de recerca.
- Disposar de persones referents d'igualtat en els centres de recerca.
- Assolir la paritat en els tribunals i comissions d'avaluació de totes les activitats de foment de la recerca.

+ 37 accions

Eix 2. Objectius operatius

Equitat de gènere en el desenvolupament professional



- Incentivar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Assolir la paritat en les comissions de concursos de places i comissions de selecció.
- Promoure equips paritaris de recerca, especialment en els àmbits altament masculinitzats o feminitzats.
- Ampliar els permisos i mesures relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat vers les cures.

+ 22 accions

Eix 3. Objectius operatius

Perspectiva de gènere en la recerca



- Incentivar l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere en l'àmbit dels agents de recerca.
- Formar en incorporació de la perspectiva de gènere interseccional el personal investigador, de suport a la recerca i avaluador de projectes de recerca.
- Promoure trobades per visibilitzar i compartir bones pràctiques.
- Sistematitzar una recollida d'indicadors que tingui en compte la perspectiva de gènere interseccional.

+ 14 accions

Eix 4. Objectius operatius

Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social



- Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de les tecnologies disruptives i emergents i la digitalització.
- Incentivar i visibilitzar el mecenatge amb perspectiva de gènere.
- Formació especialitzada en comunicació i divulgació amb perspectiva de gènere interseccional.
- Promoure accions de mentoria, acompanyament i creació de xarxes que revalorin les dones investigadores.

+ 18 accions

3

Implementació i seguiment

Actuacions EIGEC cap al sistema

Desenvolupades 2024

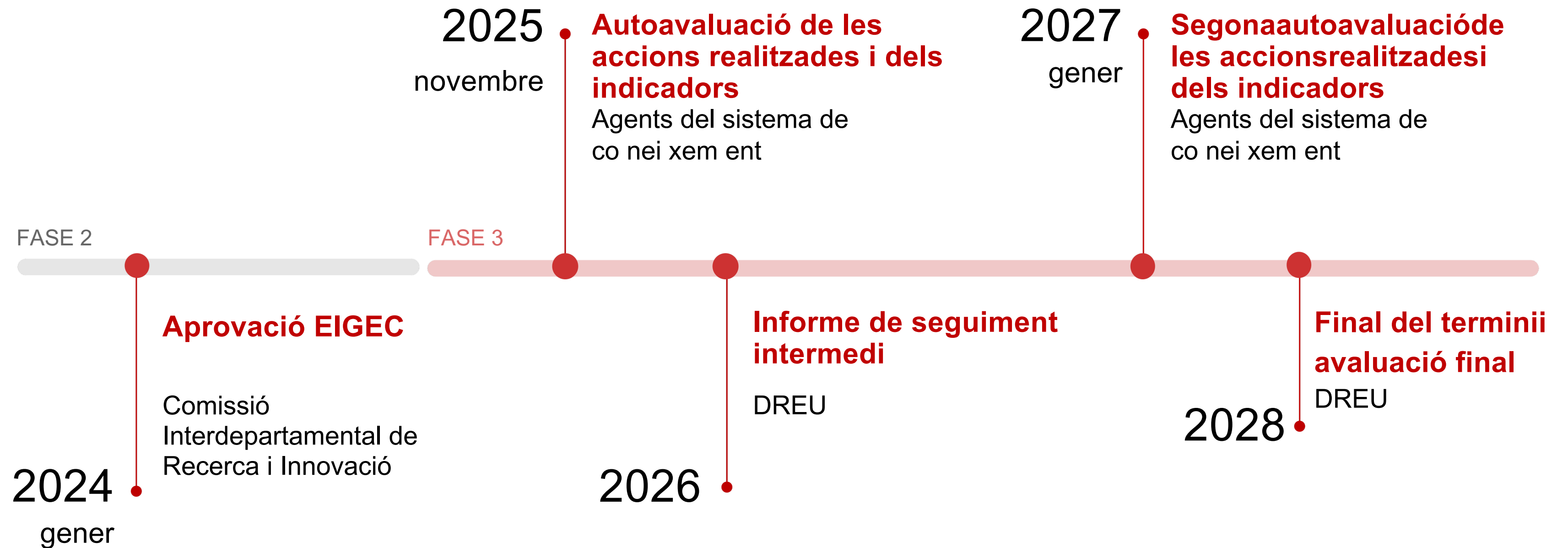
Agents líders: CIC, DGTSC i i-CERCA

- Presentacions agents del sistema de desenvolupament, innovació i recerca català (CIC)
- Formacions sobre la transversalització de la perspectiva de gènere al sistema de coneixement (DGTSC)
- Recollida d'indicadors de gènere als centres CERCA (i-CERCA)

Previstes 2025

- Distribució de Carta de Compromís Institucional per a l'adhesió EIGEC
- Segell d'excel·lència en Igualtat de Gènere per al sistema de recerca català
- Reconeixement a la recerca i transferència amb perspectiva de gènere
- Revisió de convocatòries de finançament de recerca i transferència amb perspectiva de gènere
- Creació d'eina d'autoavaluació per agents del sistema amb perspectiva de gènere
- Recollida i sistematització d'indicadors del sistema amb perspectiva de gènere (UNEIX)

Desenvolupament de l'EIGEC



4

Indicadors EIGEC

Indicadors Eix 1

Transformació de la cultura organitzativa

- % de dones en òrgans unipersonals i col·legiats a universitats i centres de recerca
- N° de denúncies per violència masclista, assetjament sexual*
- N° d'accions i formacions en matèria d'assetjament sexual*
- N° d'accions i prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual*



* Per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Indicadors Eix 2

Equitat de gènere en el desenvolupament professional

- Evolució de les dones en la carrera investigadora
- Índex del sostre de vidre a les universitats
- Presència de dones a les comissions de l'AQU
- % Personal investigador ICREA*
- % Personal contractat pel Programa Serra Hunter*
- % Personal investigador principal*
- % Trams de recerca aconseguits pels PDI*
- % Grups de Suport a la Recerca liderats per dones*
- % Incorporació de dones al PDI permanent*
- % Temps transcorregut des de la lectura de les tesis doctorals fins la incorporació a la plaça de catedràtic/a*



* Desagregat per sexe

Indicadors Eix 3

Perspectiva de gènere en la recerca

- Nombre acumulat de Premis Nacionals de Recerca*
- Nombre acumulat de Premis Nacionals de Recerca al talent jove*
- Nombre acumulat de Medalles Narcís Monturiol*
- % Recursos captats per via competitiva per l'investigador/a principal*
- % Recursos captats per via no competitiva per l'investigador/a principal*
- % Dones que fan recerca a Catalunya que han rebut ajut del European Research Council
- % Dones que presenten la lliçó inaugural del curs
- % Dones distingides honoris causa
- % Dones distingides emèrites

* Desagregat per sexe



Indicadors Eix 4

Perspectiva de gènere en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social

- Nombre de trams de transferència del PDI*
- Nombre de patents de les universitats i centres de recerca*
- Lideratge de les empreses derivades (spin-offs) *



* Desagregat per sexe



**Generalitat
de Catalunya**

**El Govern de
*Tot ho puc***

Departament de Recerca i Universitats
Direcció general de Transferència i Societat del Coneixement

transferencia.recercaiuniversitats@gencat.cat

Moltes gràcies!

I Jornada

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UPC

Pausa cafè

11:00 - 11:30 h



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinancat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

2n bloc

La rellevància de la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència

El proyecto del Instituto de las Mujeres: Innovatia 8.3, como incluir la perspectiva de género en las actividades de transferencia del conocimiento y emprendimiento

11:30 - 12:30 h



Eva López Barrio

*Coordinadora de Innovatia 8.3. Universidade de Santiago de Compostela
"La igualdad como un mundo de oportunidades en las universidades".*



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



Cofinançat per
la Unió Europea



Generalitat
de Catalunya

Llevando la
PERSPECTIVA DE GÉNERO
a los programas de
creación de empresas
universitarias

¿Y eso de la perspectiva de género? ¿Tiene algo que ver con la transferencia... con el emprendimiento basado en el conocimiento?

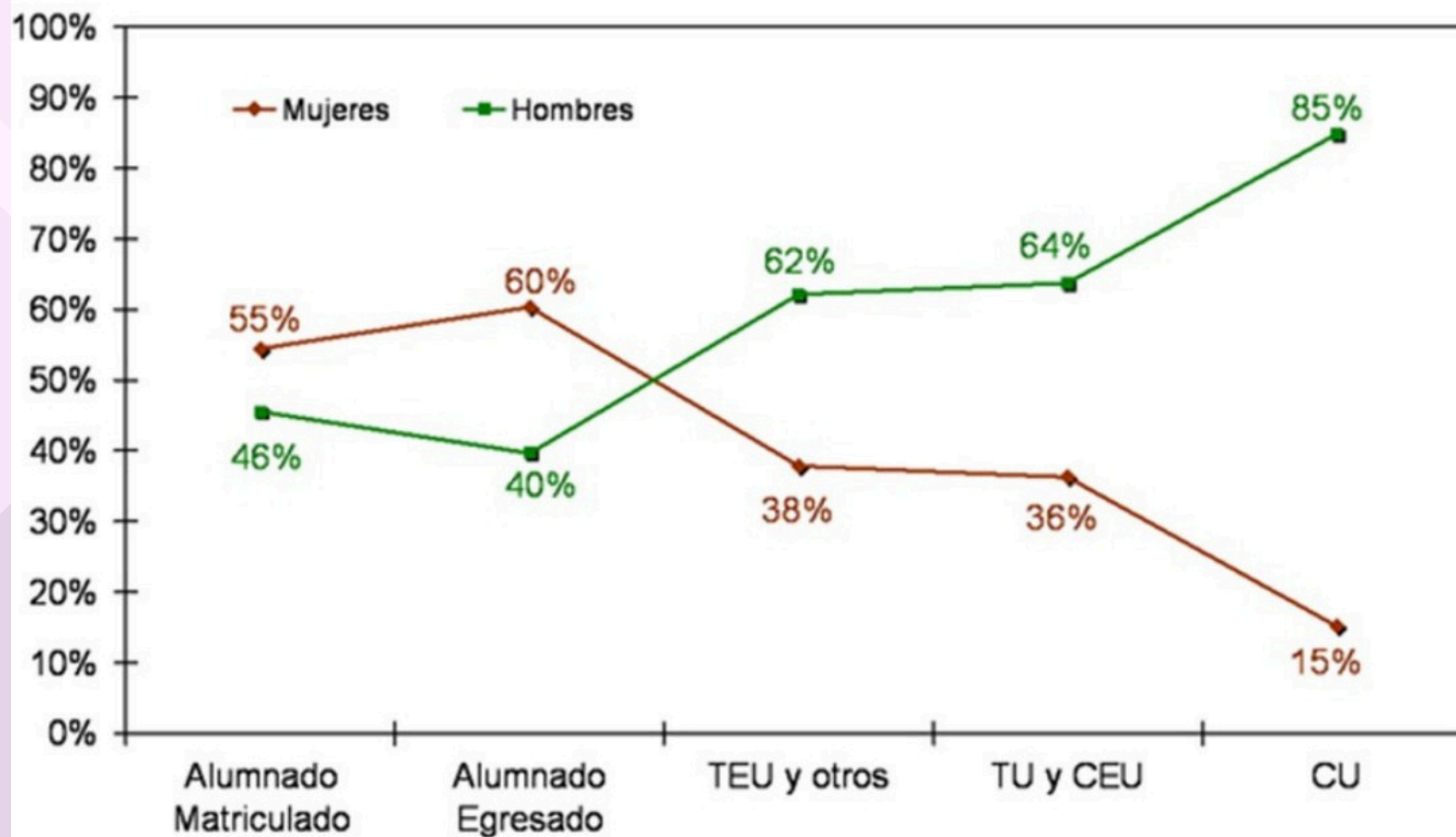
Innovatia 8.3, desde el año 2011 incorporando la perspectiva de género en los procesos de transferencia del conocimiento, desde el año 2011 acompañando al emprendimiento de base tecnológica liderado por mujeres.

ÍNDICE

- CUANTAS SOMOS Y DONDE ESTAMOS: LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES
- SESGOS DE GÉNERO: GENERACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO
- INNOVATIA 8.3: PROPUESTAS DE TRABAJO EN RED
- ESTUDIO DE GÉNERO EN LA I+D+I EN EL SUE
- EL MODELO DEL EMPRENDIMIENTO UNIVERSITARIO
- LA ECONOMÍA FEMINISTA

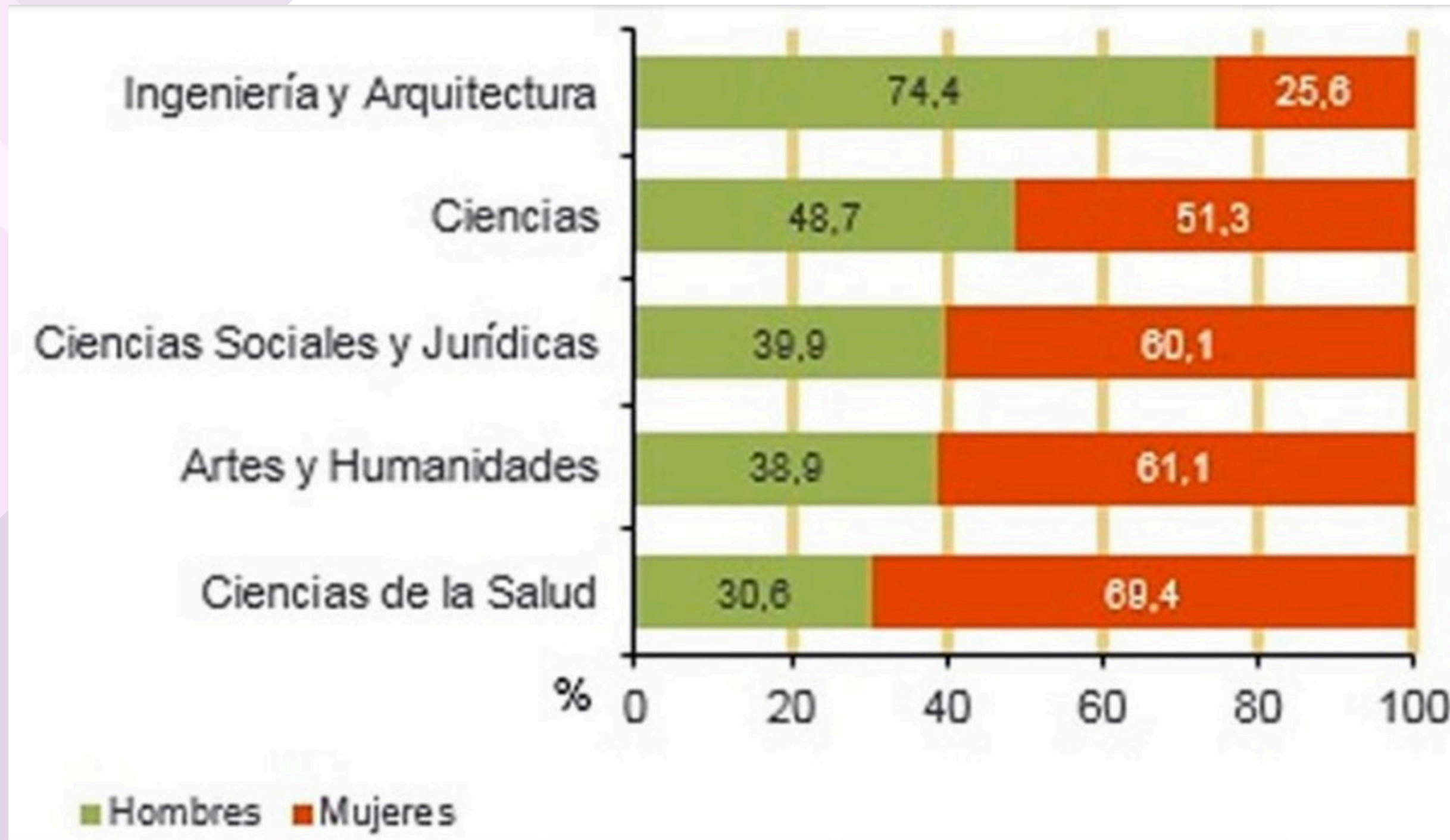


TIJERA vs PINZA



Fuente: Unidad de Mujeres y Ciencia, científicas en cifras 2022

ALUMNADO



Fuente: Unidad de Mujeres y Ciencia,
científicas en cifras 2022

¿Qué es la perspectiva de género?



Aplicación de la perspectiva de género en los programas de creación de empresas universitarios.

“Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias (de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, toma de decisiones...) entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política o en un programa”.

Marco normativo y programático

Obligaciones contenidas en la ley 3/2007: Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1... 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas..., así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos ...

Ley Orgánica de Universidades de 2001:

Promover la igualdad de oportunidades.

Sólo hay 7 RECTORAS en España.

De las 50 universidades públicas españolas sólo 18 tienen un plan de igualdad en vigor.

IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

Los sesgos de género:

- En la fase de generación de conocimiento.
- En la fase de proceso de transferencia de conocimiento.
- En la fase de proceso de creación y consolidación de empresas de base tecnológica.

Marco normativo y programático

Obligaciones contenidas en la ley 3/2007: Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1... 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas..., así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos ...

Ley Orgánica de Universidades de 2001:

Promover la igualdad de oportunidades.

Sólo hay 7 RECTORAS en España.

De las 50 universidades públicas españolas sólo 18 tienen un plan de igualdad en vigor.

GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO

Los hombres y mujeres parten de distintas posiciones, sobre todo los IP, que son aproximadamente el 75% de los hombres. Por tanto, la mayoría niegan que exista desigualdad asegurando que prima la meritocracia. Pero su logro y acreditación - al tener ellos mayor capital social- es más difícil para ellas que no están en los circuitos informales, en las posiciones de toma de decisión ni en las áreas tecnológicas, lo que repercute sobre la financiación.

En definitiva, persiste la mirada androcéntrica, siendo la igualdad tan sólo un espejismo.

DOCENCIA MEDICINA

Doctora Carme Valls, autora del libro 'Mujeres invisibles para la medicina', recuerda la falta de investigación y atención en temas de salud menstrual:

La salud de las mujeres había permanecido invisible para la medicina. La medicina había estudiado al "hombre" como patrón para las diferentes especialidades.

Dolor, cansancio,... → tiene cara de MUJER

El dolor por la menstruación y el síndrome premenstrual, es frecuente pero no es normal y le afecta a un buen porcentaje de la población.

Menstruación, menopausia,... parece como si determinara a las mujeres, no nos determina pero sí que nós condiciona.

Medicina puede invisibilizar enfermedades de "mujeres". Impacto de la covid 19.

Carrera Medicina: 1 hora para estudiar el ciclo menstrual. ½ hora para la lactancia.

¿Preguntas en el MIR sobre estos temas?= NINGUNA

INCORPORAR TODO LO QUE
AFECTE A LAS MUJERES EN
LA INVESTIGACIÓN MÉDICA

TRANSFERENCIA

La igualdad de género no se nombra en los objetivos, ni en sus marcos de referencia, no se contemplan acciones positivas, se utiliza un lenguaje sexista, no se obliga a desagregar datos por sexo, etc.

Subjetividad en elección de revisores/as, en aceptación de artículos, sesgos en los comités editoriales, prejuicios ante temas de género, etc.

Comparando con la generación de conocimiento, la Igualdad disminuye a medida que se avanza en el proceso de transferencia.

La dirección y gerencia de centros tecnológicos es en su mayoría masculina.

Los porcentajes de mujeres que patentan también disminuyen a medida que se tecnologizan las especialidades.

Los contratos firmados por hombres son más que los firmados por mujeres e igualmente varían en función de la especialidad.

¿QUÉ HA OCURRIDO CON EL
SEXENIO DE TRANSFERENCIA?:
MASCULINIZADO.

CREACIÓN DE EMPRESAS

Tampoco en esta fase se transversaliza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni en las estrategias organizativas, ni en los instrumentos y procedimientos de trabajo al servicio de la comunidad científica y empresarial.

Las mujeres necesitan ser tratadas en sus especificidades y no asimiladas al modelo masculino de emprender (oportunidades de negocio, centralidad del proyecto, rama de actividad, etc.)

Ya hay recursos suficientes para asesorar y acompañar las iniciativas emprendedoras en las universidades, el problema es la calidad y el tipo de servicio que se presta que puede no estar respondiendo a las necesidades y expectativas de la población beneficiaria, en concreto, **que no transversaliza la perspectiva de género atendiendo de forma diferenciada las demandas de mujeres y hombres**, con lo que se dificulta la mayor participación y éxito de las mujeres.

DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES ANTE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA.

CREACIÓN DE EBTs

Analicemos las siguientes variables que afectan a la actividad emprendedora y analicemos cada una de ellas desde el punto de vista de un proceso de socialización diferencial:



Motivación a la hora de crear unha empresa



Autoconfianza



Asunción de riesgos



Acceso al crédito



Iniciativa



Acceso a la información



Disponibilidad



Conocimientos de gestión y de administración



Resistencia a la frustración

¿Qué es INNOVATIA 8.3?



“INNOVATIA 8.3, un proyecto conjunto de las universidades para integrar la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de Spin-offs”

Innovación + Tecnología (Conocimiento) + 8 de marzo = Mujeres

Innovatia 8.3 ha mostrado en múltiples eventos:

Las tuberías con fugas de las carreras profesionales para las mujeres, y los datos que concluyen que el poder universitario es masculino, tanto en la segregación vertical como la horizontal.

La fórmula de si $m+f=m$, entonces $f=0$.

¿Por qué hay que pensar el género?, es importante la formación en género para una buena generación y transferencia de conocimiento. Nos quedamos con las diferentes percepciones que se tiene del género, sin son hombres o mujeres. Y la tan necesaria formación en género, para un cambio de cultura epistémica.

Una clara ausencia de igualdad y de perspectiva de género en la transferencia tecnológica. Y una cosa muy importante: que desagregar datos no es perspectiva de género. Las patentes no contribuyen a la igualdad de género. Y que cada crisis conlleva un paso para atrás en temas de igualdad.

Innovatia 8.3 Acciones



- Red Innovatia 8.3: digitalización, trabajo en red
- Redes Sociales
- Madrinanet
- Formación
- Misiones Comerciales en Femenino
- Jornadas de sensibilización Innovatia 8.3
- Indicadores: I+D+i de género
- Concursos, Foros,... Innovatia 8.3

Lienzo Canvas con perspectiva de género

Ir a inicio

Bloque 1 - Solicitante
Datos de solicitante y representante

Bloque 2 - Identificación
Identificación del proyecto

Bloque 3 - Promotoras
Descripción Promotoras

Bloque 4 - Canvas
Canvas

Bloque 5 - Datos
Descripción
Entidades Colaboradoras
Asesoramiento recibido
Carácter innovador
Patentes o instrumentos
Análisis del producto
Análisis de la oferta
Análisis de la demanda
Promociones y publicidad
Sistema de ventas
Recursos humanos
Adecuación en materia de ambiente
Forma jurídica
Sistema de seguridad
Covid - 19

Bloque 6 - Plan de inversión
Plan de inversión

App Manduca | Canvas

Guardar y continuar

Socias clave	Actividades clave	Propuesta de valor	Relaciones con clientas	Segmentos de clientas
Menor disponibilidad Tendencia al sobrepeso Menor actividad física Mujeres y hombres están inmersos en el ritmo de la gran ciudad	La app parte de las necesidades diferenciadas de las mujeres y de los hombre Recursos clave por separado con la app y según segmento	Piensa en salud y practica el arte del buen comer	Tiene en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Canales Uso indistinto por mujeres y hombres	6 segmentos de mujeres 3 segmentos de hombres
Estructura de costes		Fuentes de ingresos		
Decálogo de relación con las empresas proveedoras que incorporan el compromiso con el logro de la igualdad Salarios sin brecha de género en el grupo promoto		Detección de necesidades de conciliación y corresponsabilidad Se tiene en cuenta la visión estereotipada de la relación de mujeres y de hombres con sus negocios entre el personal inversor o financiador. Precios que no penalicen a las mujeres		

Plan de empresa con perspectiva de género

Ir a inicio

Bloque 1 - Solicitante

Datos de solicitante y representante

Bloque 2 - Identificación

Identificación del proyecto

Bloque 3 - Promotoras

Descripción Promotoras

Bloque 4 - Canvas

Canvas

Bloque 5 - Datos

Descripción

Entidades Colaboradoras

Asesoramiento recibido

Carácter innovador

Patentes o instrumentos

Análisis del producto

Análisis de la oferta

Análisis de la demanda

Promociones y publicidad

Sistema de ventas

Recursos humanos

Adecuación en materia de ambiente

Forma jurídica

Sistema de seguridad

Covid - 19

App Manduca | Datos empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA*

Manduca

FORMA JURÍDICA*

S.L

DNI/NIF/CIF*

Manduca

NOMBRE COMERCIAL*

Manduca S.L

PÁGINA WEB

www.manduca.com

TIPO DE VÍA*

Calle

NOMBRE DA VÍA*

Avenida do Mestre Mateo

NÚMERO*

2

BLOQ.

Bloq.

PLANTA.

Planta.

PUERTA.

Puerta.

CÓDIGO POSTAL*

15706

COMUNIDAD*

Galicia

PROVINCIA*

Coruña, A

AYUNTAMIENTO*

Santiago de Compostela

TELÉFONO*

881815560

FAX

fax

TELÉFONO MÓVIL*

881815560

CORREO ELECTRÓNICO*

manduca@innovatia.es

Guardar y continuar

Estudio de Género en la I+D+i en Transferencia en España

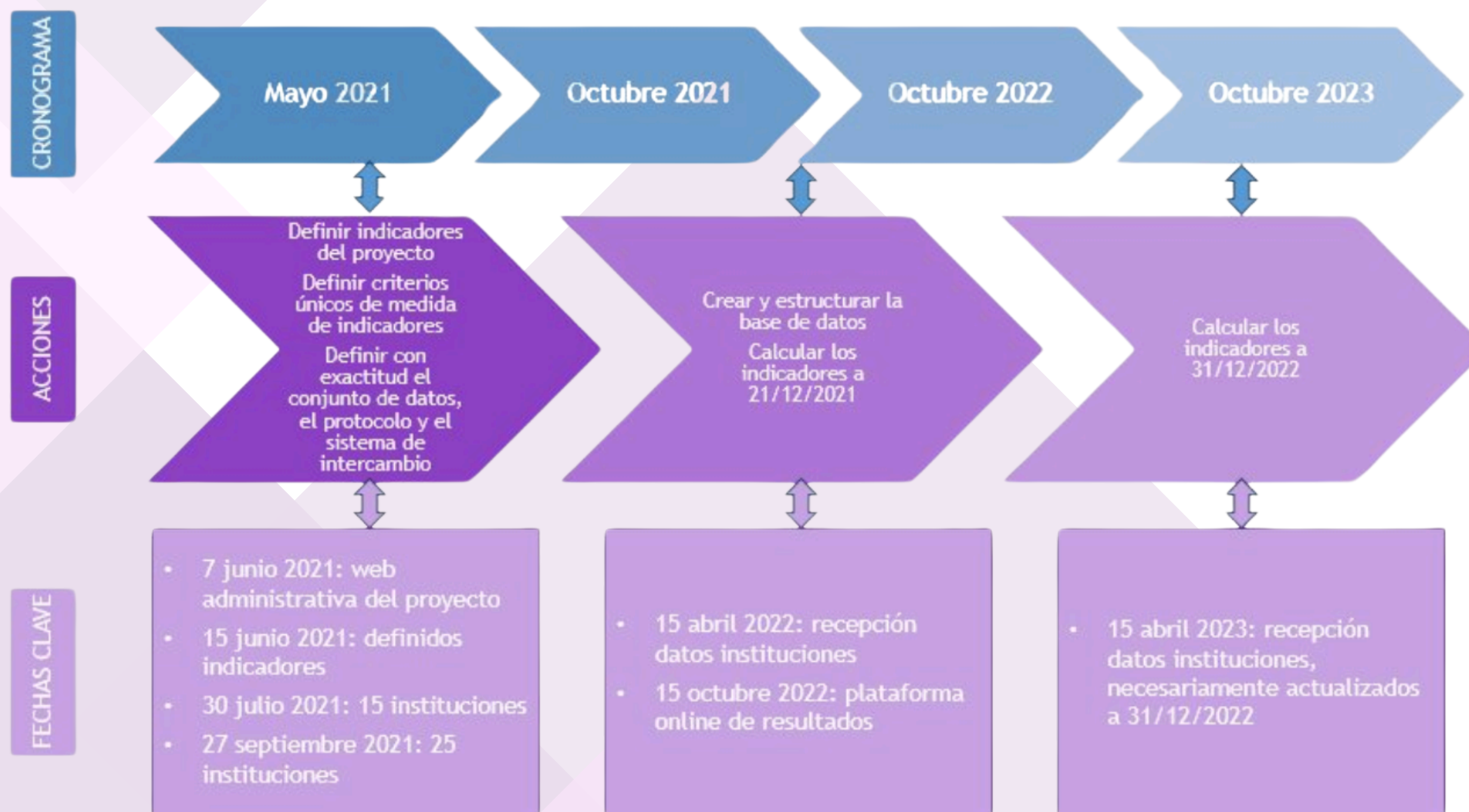
Desde el Instituto de las Mujeres, dentro de las diferentes actividades del Programa Innovatia 8.3, se está elaborando un **Estudio de Género en la I+D+i en Transferencia en España** que resulta completamente innovador por diversos motivos:

- Se mide la brecha de género en la calidad de la investigación aportada por las mujeres, especialmente, dentro del ámbito del emprendimiento.
- La metodología aplicada (basada en Teoría de Redes) permite obtener unos nuevos indicadores que hacen referencia a la capacidad de liderazgo e influencia de las mujeres dentro del ecosistema investigador.
- <https://innovatia.kampal.com/>

Objetivos, motivaciones y contribuciones del estudio



Metodología: información cuantitativa



Metodología: información cuantitativa

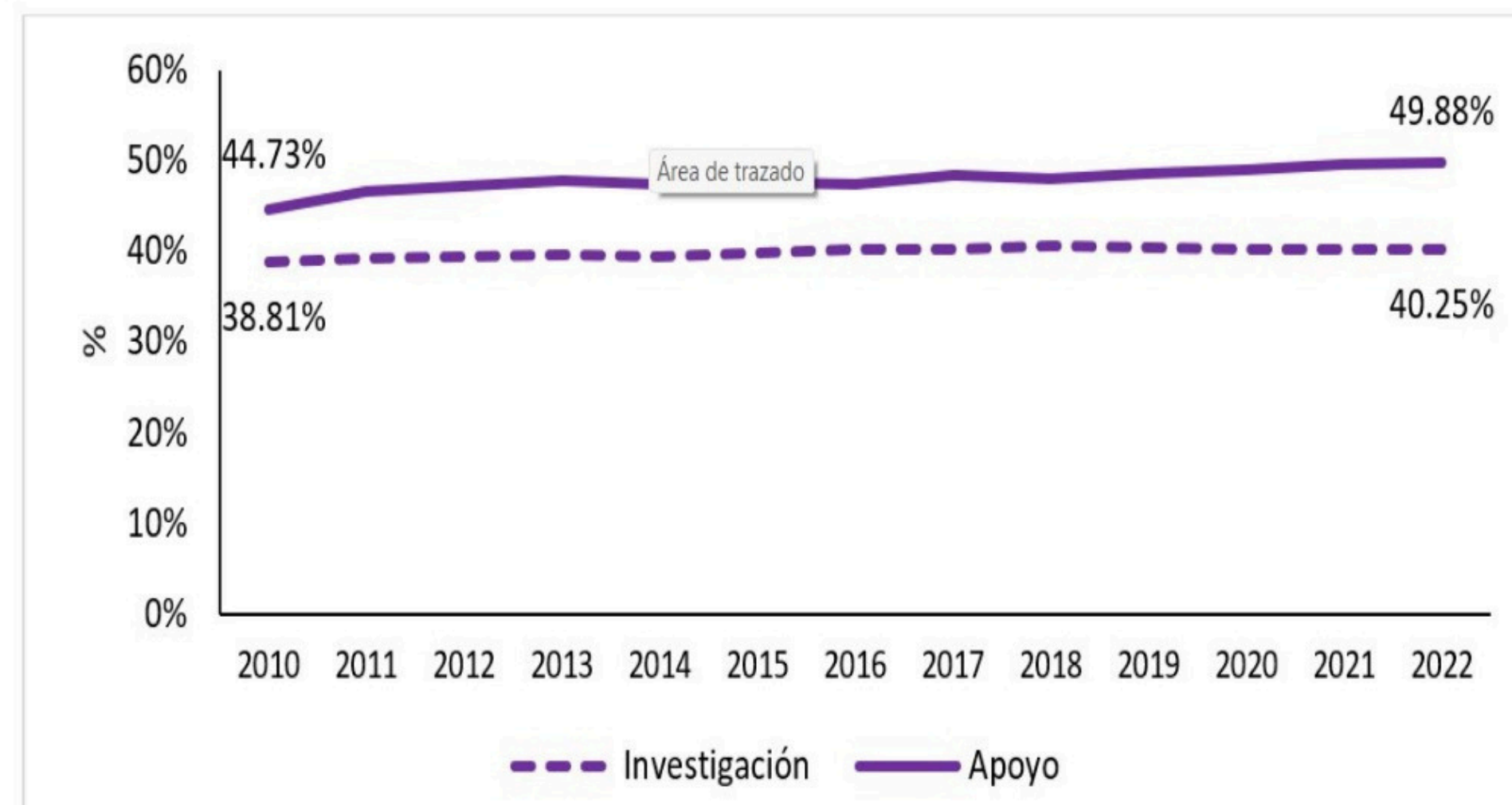
- 13 universidades (86 en el SUE): representan aproximadamente 22% del personal de investigación
- 5 indicadores:
 - Personas
 - PCC
 - Cátedras
 - Patentes
 - Spin-offs

Personas

A lo largo del periodo 2010-2022 las instituciones presentan una proporción de 4 investigadoras por cada 6 investigadores; cifras que se mantienen prácticamente estables durante toda la serie temporal.

La participación de mujeres en tareas de apoyo a la investigación ha mejorado notablemente hasta alcanzar en 2022 una participación paritaria.

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres en los ámbitos de la investigación y del apoyo a la investigación (2010-2022)



Personas

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres en TC+E por área de conocimiento (2010-2022)

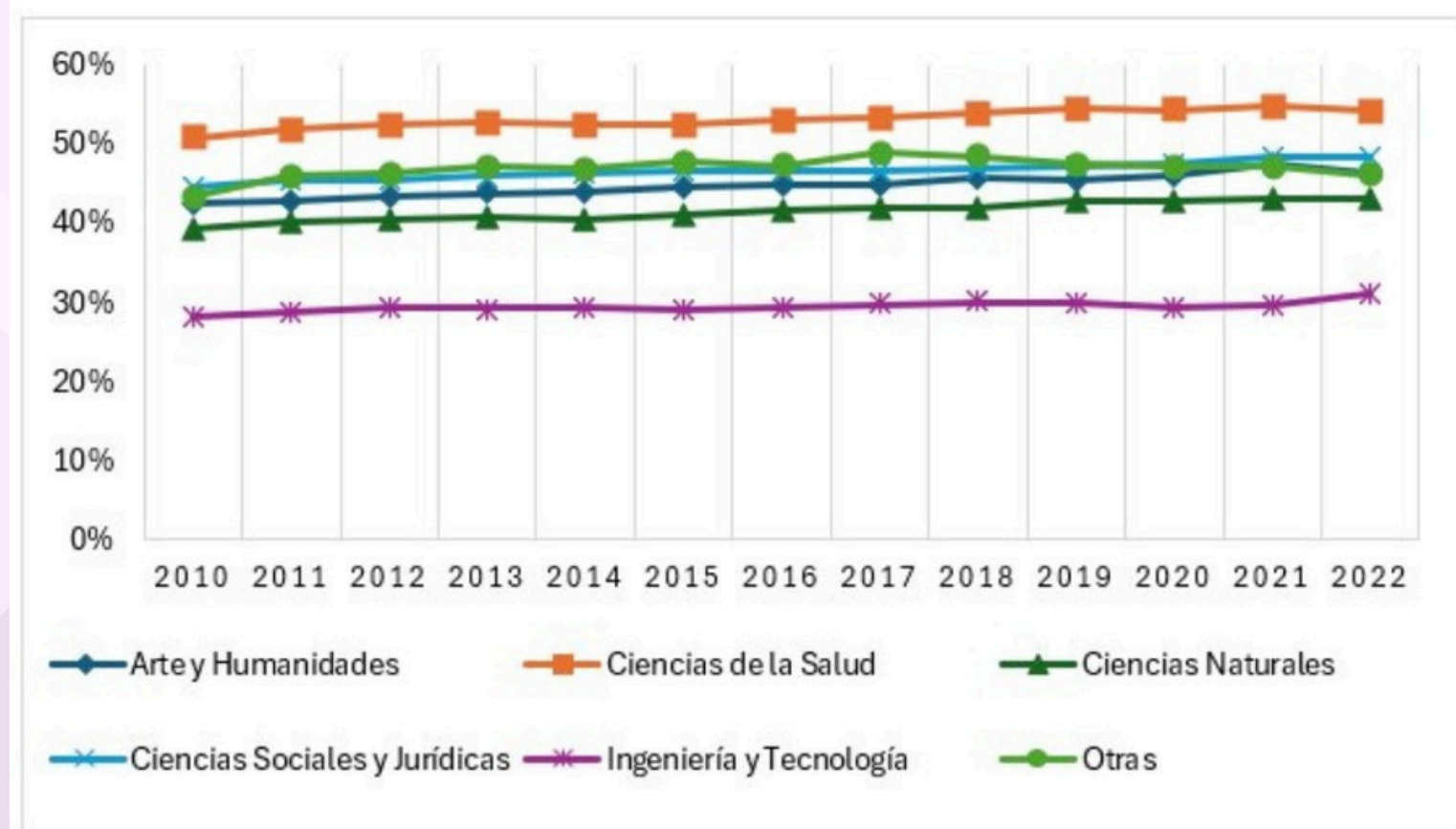
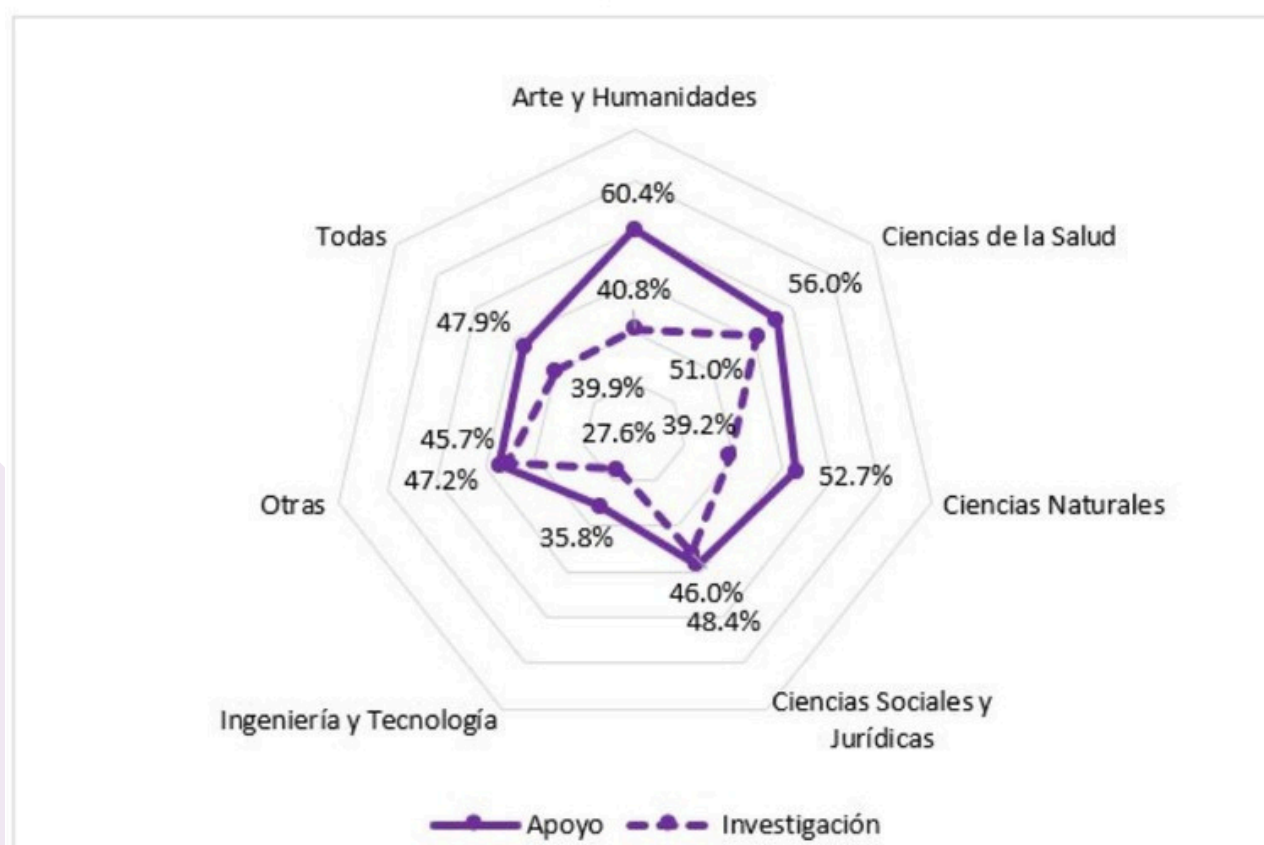


Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en el personal investigador y de apoyo a la investigación por área de conocimiento (promedio 2010-2022)



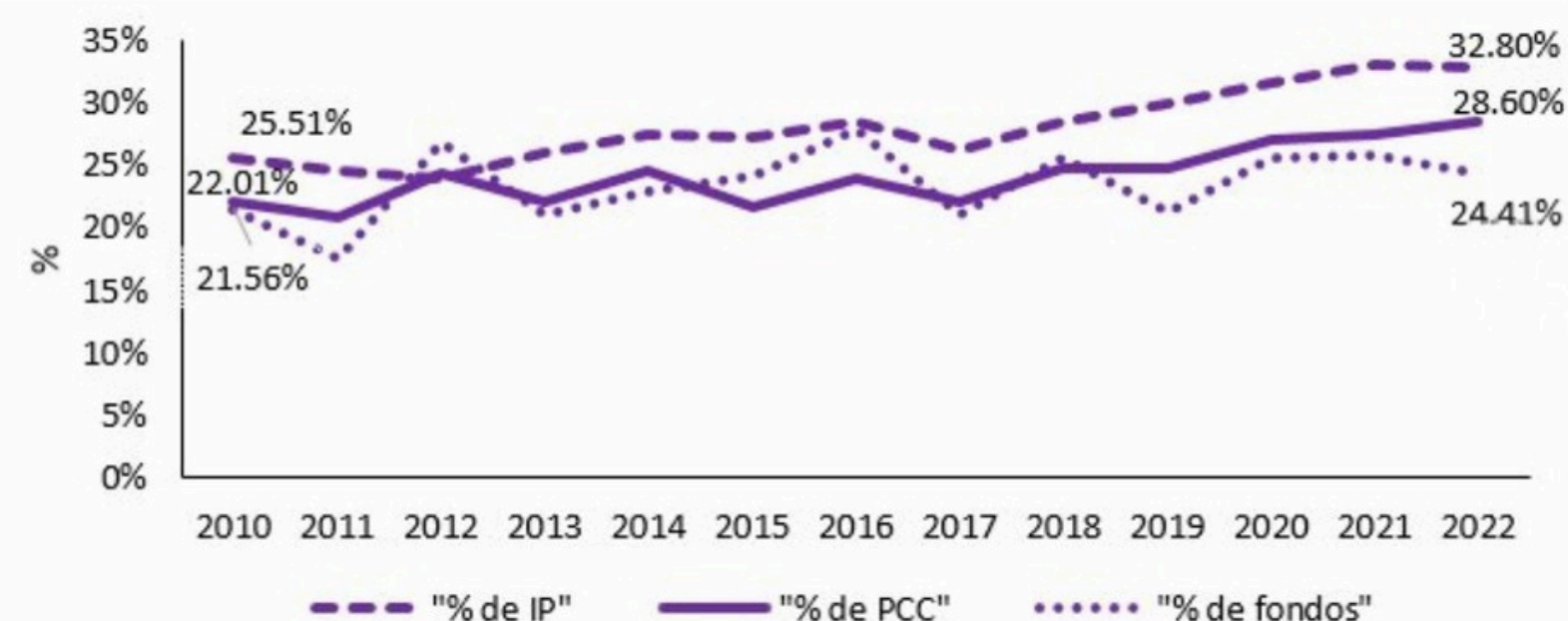
Existen diferencias notables en el número de mujeres y hombres en TC+E por áreas de conocimiento. El número de investigadoras es similar al de investigadores solo en el área de Ciencias de la Salud. En el resto de las áreas del conocimiento las mujeres son minoría, destacando especialmente en Ingeniería y Tecnología. Por el contrario, las mujeres son mayoría entre el personal de apoyo a la investigación, con la excepción de las Ciencias Jurídicas y Sociales, donde se puede hablar de paridad, e Ingeniería y Tecnología, donde vuelven a ser minoría.

PCC

En la actualidad, las mujeres:

- Representan aproximadamente 1 de cada 3 IP en PCC.
- Lideran una media de 1,6 proyectos anuales frente a los 2 PCC de sus compañeros. Lideran PCC de menor importe. En términos medios, cada hombre IP ha captado anualmente aproximadamente 108.000 euros, frente a los 85.000 euros de cada mujer IP. Los hombres tienen una probabilidad 2,5 veces mayor de liderar “proyectos de excelencia” (aquellos que suponen 100.000 euros o más). En la cartera de PCC liderados por mujeres, un 2% son de ámbito europeo (frente al 4% en la cartera de los PCC con IP hombres). Entre los investigadores, la probabilidad de ser IP en un PCC prácticamente duplicaba a la de las investigadoras hasta 2017. A partir de ese año la brecha con respecto a los hombres IP sitúa a las mujeres IP a aproximadamente a un tercio de distancia (0,30) con respecto a los hombres.

Gráfico 20. Porcentaje de mujeres IP y de PCC y fondos dirigidos por mujeres (2010-2022)



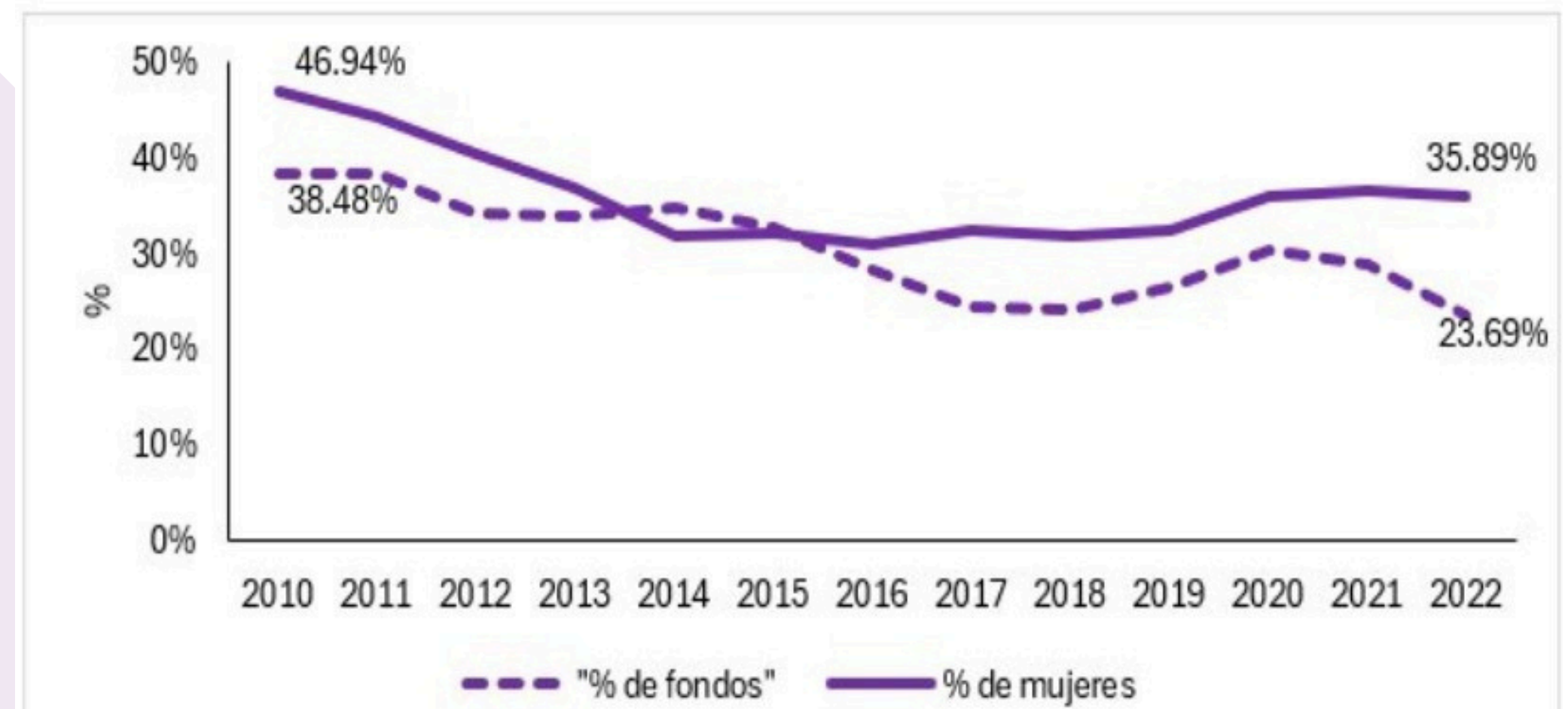
Cátedras

En la actualidad, las mujeres:

Representan aproximadamente 1 de cada 3 personas con cátedra. Se trata de uno de los indicadores de TC+E donde la brecha de género es menor.

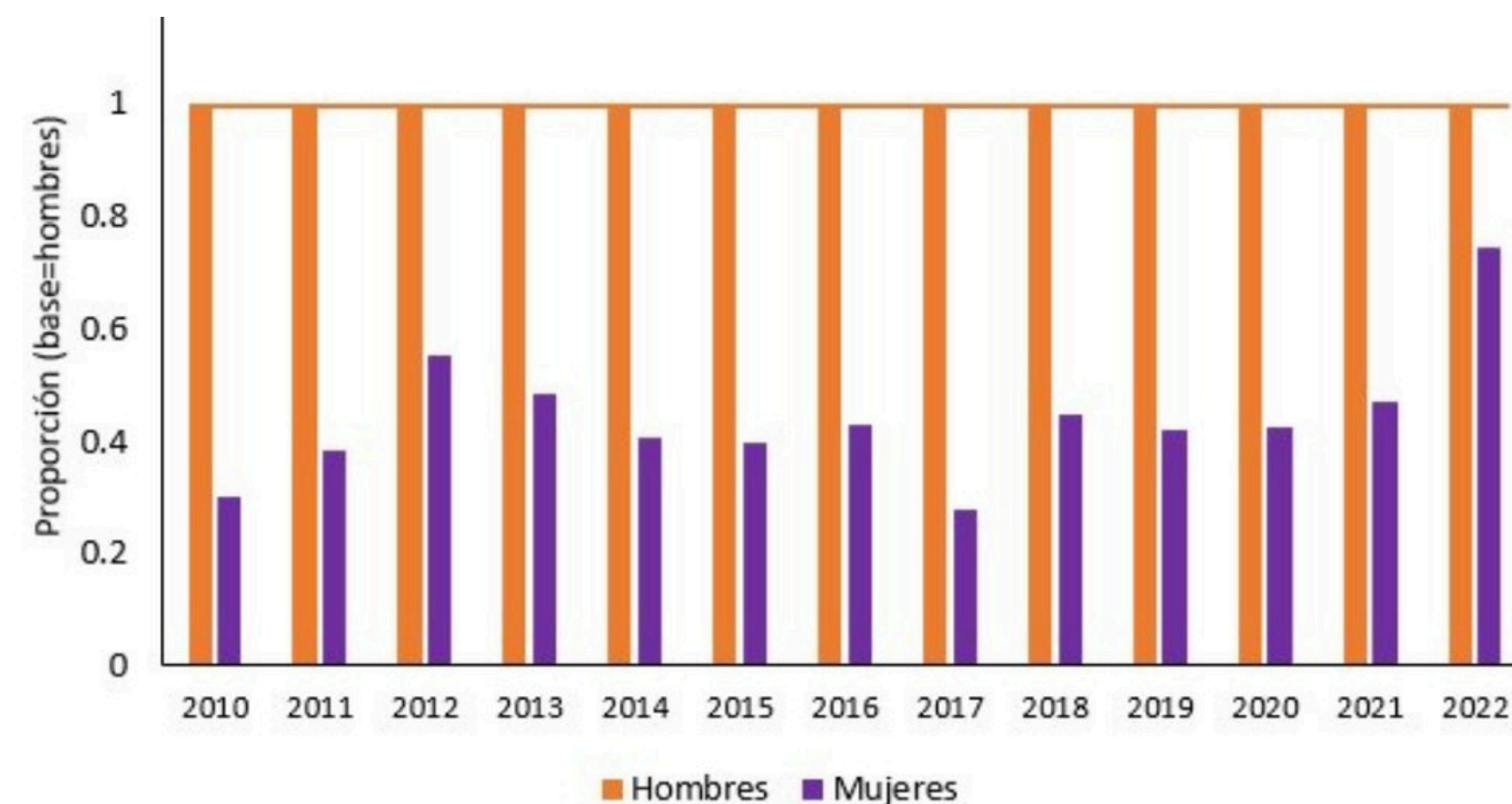
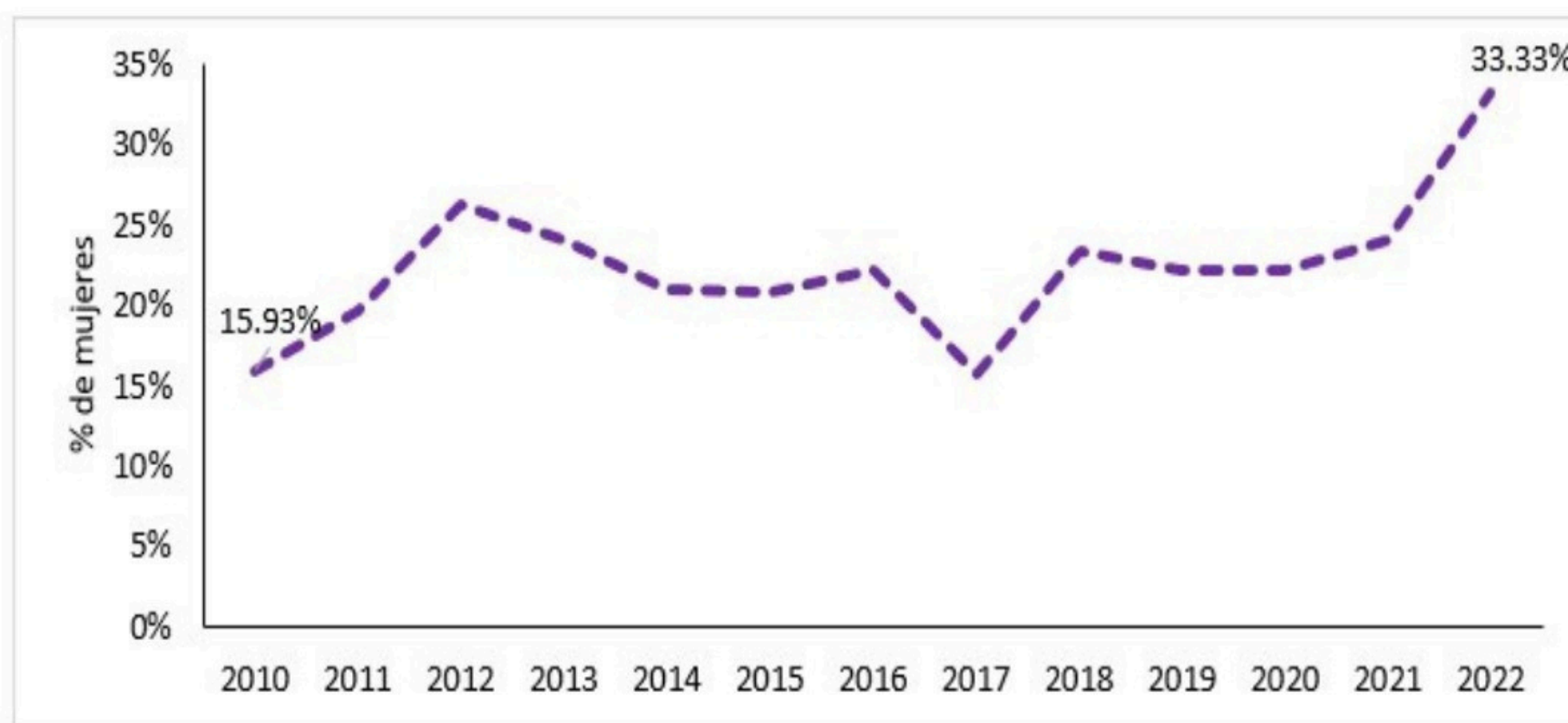
- Captan 1 de cada 4 euros obtenidos por esta vía.
- En término medio para el periodo 2010-2022, la financiación captada por una mujer con cátedra es de 6.700 euros frente a los 8.600 de un hombre con cátedra y, centrándose en 2022, una cátedra liderada por una mujer capta la mitad de financiación que la liderada por un hombre (6.000 euros/anuales frente a 12.000 euros/anuales).

Gráfico 31. Porcentaje de mujeres con cátedra y de fondos de cátedras dirigidas por mujeres (2010-2022)



Patentes

Gráfico 36. Porcentaje de mujeres con patentes sobre el total de personas con patentes (2010-2022)

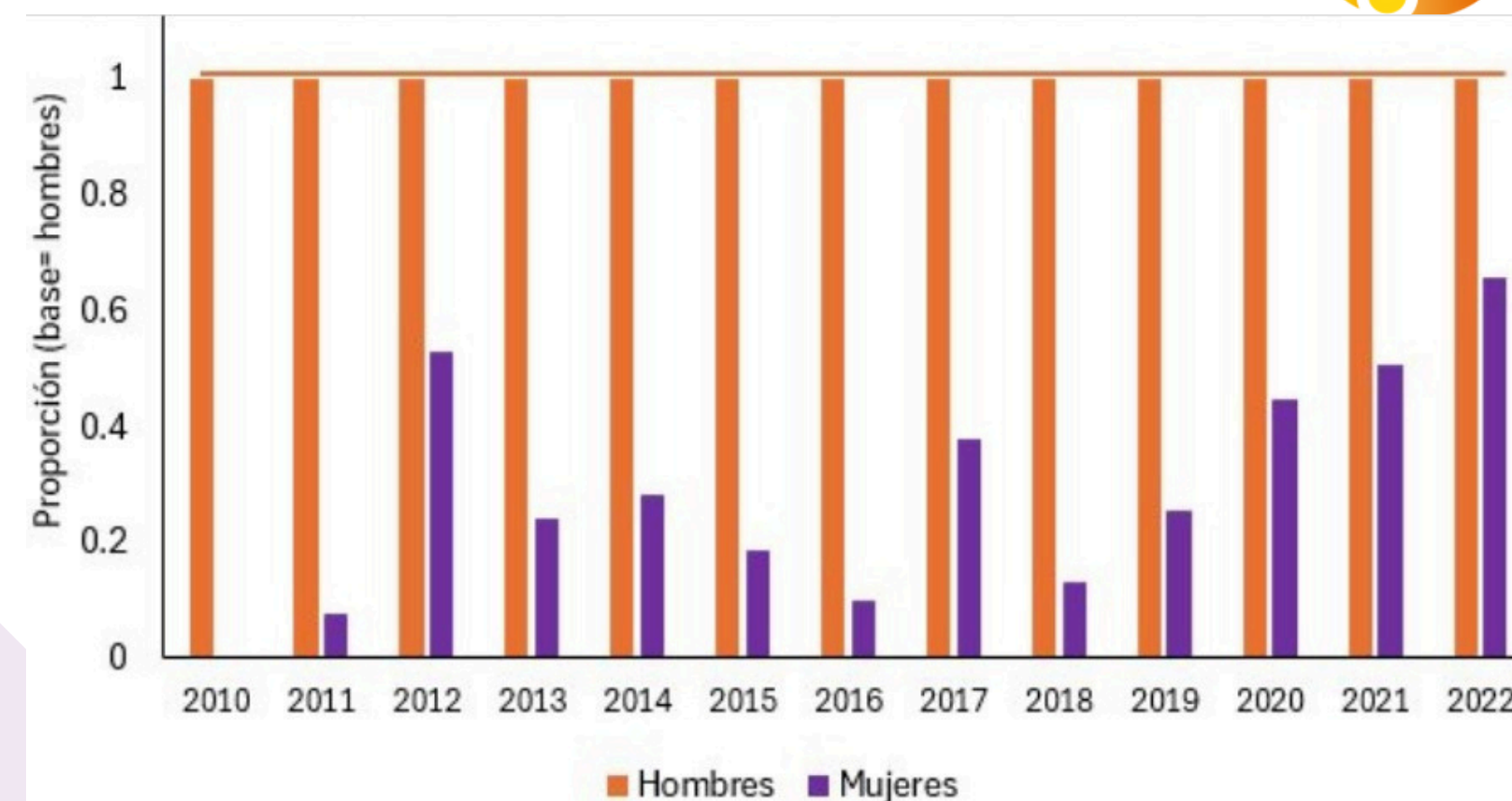
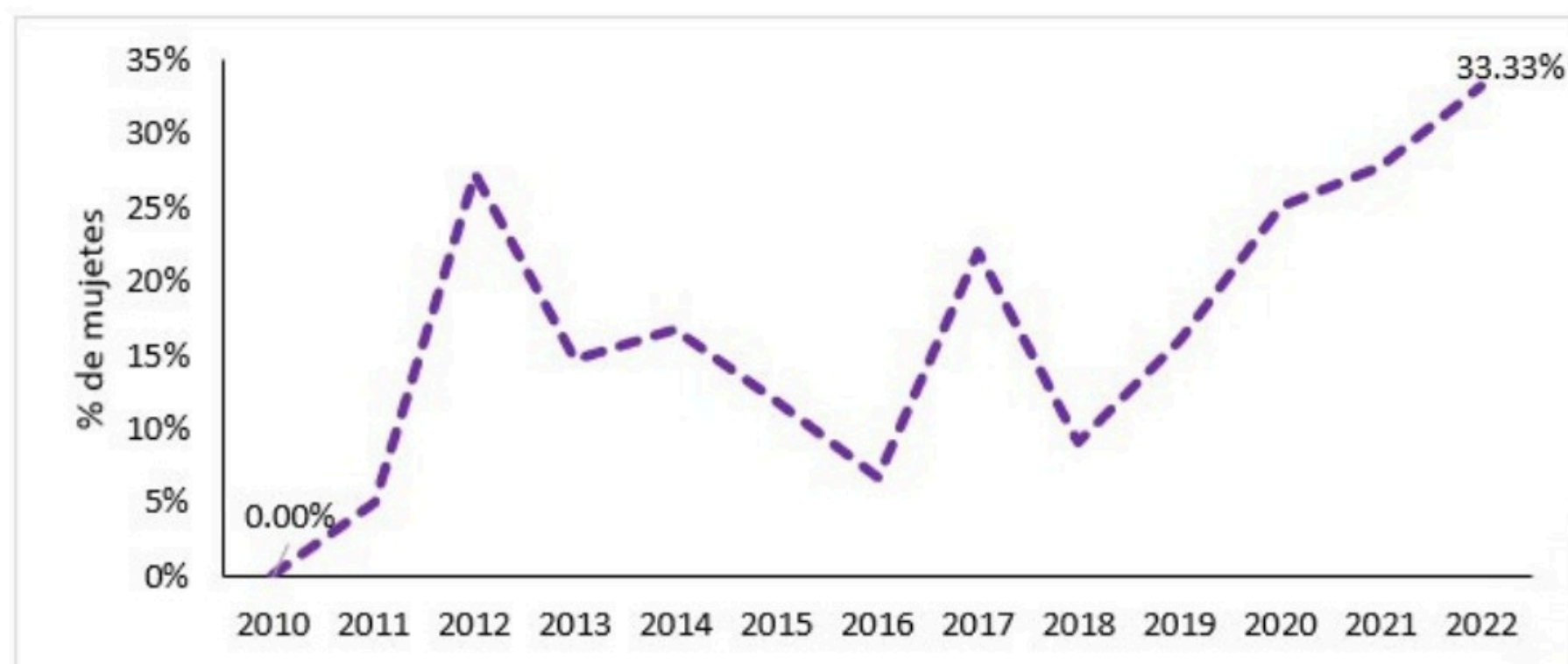


Las mujeres representan entre el 20% y el 25% del total de personas a las que se le ha atribuido la titularidad de al menos una patente entre 2011 y 2021; el 33% en 2022.

Entre los investigadores, la probabilidad de tener una patente concedida prácticamente triplicaba a la de las investigadoras hasta 2021.

Spin-offs

Gráfico 42. Porcentaje de mujeres con spin-off sobre el total de personas con spin-off (2010-2022)

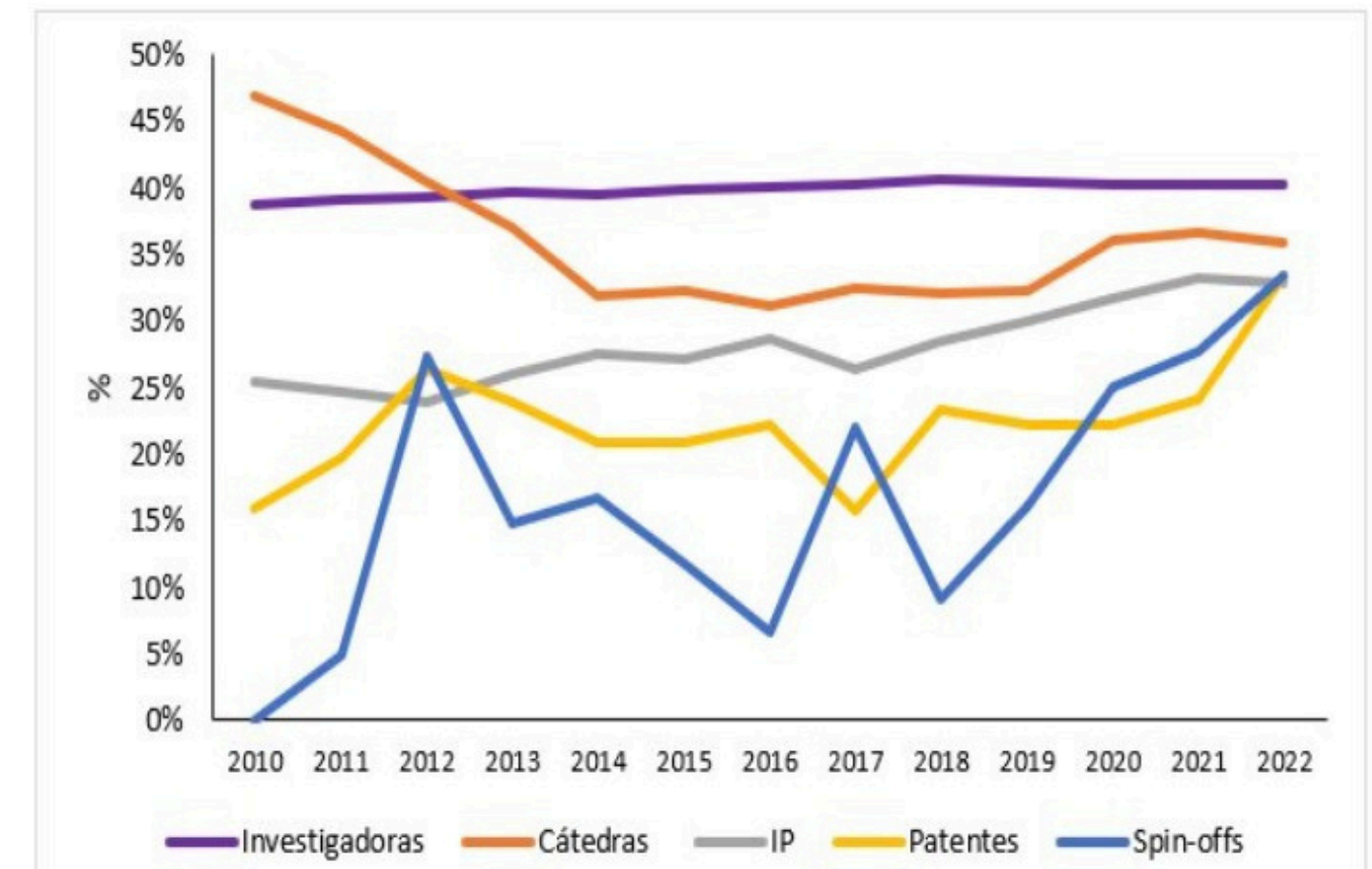


Las mujeres son 1 de cada 5 personas fundadoras de spin-off (ligera mejoría desde 2020, más bien atribuible a la disminución de hombres que participan en esta actividad que al incremento de mujeres. Los datos sugieren que las mujeres tienden a crear spin-off en colaboración con hombres. Esta actividad de TC+E presenta la mayor brecha de género de los indicadores analizados; la actividad de los hombres en la creación de spin-off universitarias aproximadamente cuadruplica la actividad de las mujeres en este ámbito. Además, las mujeres fundadoras de spin-off son “empreendedoras en serie” (serial entrepreneur) en menor medida que sus homólogos masculinos.

Resumen

- Las mujeres representan el 40% del personal investigador, lideran en torno al 33% de las cátedras, el 30% de los PCC, son titulares del 25% de las patentes y del 20% de las spin-off. Cuando las actividades de TC+E implican captación de fondos
- (PCC y cátedras), las mujeres han recibido menos fondos de los que proporcionalmente les corresponderían por participación. Por tanto, sus actividades de TC+E están peor dotadas económicamente que las de los hombres. Estas desigualdades se repiten de forma general en todas las áreas de
- conocimiento. En general, las menores distancias entre mujeres y hombres, calculadas como la diferencia entre 1
- menos la proporción que representa el porcentaje de mujeres sobre el porcentaje de hombres con la misma actividad, se dan en las cátedras, seguidas de los PCC y las patentes, y las mayores distancias se encuentran en la actividad de creación de spin-off.

Gráfico 50. Porcentaje de mujeres sobre el total de personas: investigadoras, IP, con cátedras, patentes y spin-off (2010-2022)



Resumen: por área de conocimiento



Tabla 7. Porcentaje de mujeres con actividad sobre el porcentaje de hombres con actividad por indicador de TC+E y área de conocimiento (promedio 2010-2022)

	Todas	Arte y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Tecnología
PCC	0,69	0,67	0,76	0,64	0,72	0,78
P. de Excelencia	0,40	0,23	0,50	0,43	0,44	0,63
Cátedras	0,73	0,49	0,43	1,00	0,74	0,97
Patentes	0,44	0,67	0,55	0,85	0,45	0,44
Spin-off	0,35	0,00	0,13	0,69	0,49	0,48

Ciencias Naturales presenta menores brechas de género en todos los indicadores output analizados, si bien queda camino por recorrer en lo que se refiere a la dirección de PCC y la creación de spin-off. Le sigue Ingeniería y Tecnología, donde la brecha de género es mayor y atribuible, en mayor medida, a las actividades de patentes y spin-off. En Ciencias Sociales y Jurídicas, las distancias entre mujeres y hombres se incrementan en prácticamente todos los indicadores; los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de patentar o crear spin-off y el 50% más de probabilidades de liderar PCC y cátedras. Ciencias de la Salud muestra grandes desigualdades, con mujeres participando menos de lo que correspondería en todos los indicadores y, muy especialmente en la creación de spin-off. Arte y Humanidades encabeza el “ranking” de las desigualdades entre mujeres y hombres, aunque la falta de datos en algunas instituciones podría estar distorsionando las cifras.

Retos y recomendaciones

RECOMENDACIONES DESDE EL LADO DE LA DEMANDA

POLÍTICAS

- 26) El **Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades**, como órgano competente para la iniciación y resolución del procedimiento para la concesión del **Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I** (art. 8 del Real Decreto 669/2023), **ha de acelerar la puesta en marcha** de los procesos necesarios para que los centros e institutos de investigación, junto con las facultades, entidades y escuelas universitarias, se candidaten para obtener dicho distintivo. Su puesta en marcha provocaría un efecto en cascada ya que las entidades solicitantes han de contar con unos criterios que acreditan un impulso asumido, proactivo e interno con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No obstante, la normativa debería contemplar que, en lugar de las facultades, entidades y escuelas universitarias, fuesen las universidades (como una sola institución) las que se candidatasen al distintivo, ya que, para aquellas a menudo inmersas en procesos de seguimiento y evaluación de sus titulaciones, un proceso más de acreditación en un ámbito donde no suelen centralizar la recogida de la información referida a TC+E puede acarrear más carga burocrática.
- 27) En las **distintas convocatorias de subvenciones y ayudas públicas**, el **Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I debería ser valorado de forma significativa**, con independencia de las temáticas de las convocatorias.

Retos y recomendaciones

CULTURA

- 33) Es necesario **promover una cultura institucional que valore la diversidad de género y la inclusión en todos los niveles**. Esto se puede hacer a través de **cursos que sensibilicen al personal en investigación sobre los sesgos de género**. En dichos cursos es necesario contar con la **participación de hombres** y mujeres, como ponentes y como asistentes, puesto que a menudo solo cuentan con la asistencia de mujeres.
- 34) Los **cursos de sensibilización sobre los sesgos de género deberían ser un requisito en la estabilización y/o promoción del personal investigador**. Dicho de otro modo, así como se exige un mínimo de horas en formación docente e investigadora, debería exigirse que una parte de dichas horas abordase cuestiones de género y diversidad.

I FORO DE INVERSIÓN PG



Premios EEPA 2022



El emprendimiento UNIVERSITARIO:



Se parece a un Emprendimiento Feminista?

- Iniciativas de economía social que surgen como respuesta a las necesidades sociales del territorio.
- De los Concursos de Ideas vemos interés por el “Emprendimiento Social Cooperativo”.
- De los liderazgos femeninos en las empresas vemos que ponen el “centro a las personas y a la comunidad”
- Analizar los trabajos de fin de grado y master, cada vez más interesados en los aspectos sociales, colaborativos, sostenibles y con interés por “mejorar el entorno”
- Empresas que trabajan por proyectos, que colaboran, que ponen a las personas en el centro de sus organizaciones, que implican emocionalmente

Emprendimiento con perspectiva de género



Diferencias de género



Ley de menstruación dolorosa



Startup tóxica



El dinero en el centro.
Hacia una economía del desastre.

Slow Startup



Las personas en el centro.
Hacia una economía del Buen Vivir.

Economía feminista



Síguenos en nuestras redes sociales



@Red Innovatia 8.3



@innovatia8.3



@innovatia8.3

www.innovatia83.es



3er bloc

Taula Rodona

Com aplicar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència

12:30 - 13:20 h



Moderador: **Elisabet Mas de les Valls**

Adjunta al vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat com a experta de la Unitat d'Igualtat i professora del Departament de Màquines i Motors Tèrmics



Cristina Canal

Directora de l'Escola de Doctorat, professora i investigadora del Departament de Ciència i Enginyeria de Materials de la UPC



David Pino

Catedràtic del Departament de Física, responsable d'Inclusió i Igualtat de l'EETAC i membre del grup de noves masculinitats de la UPC



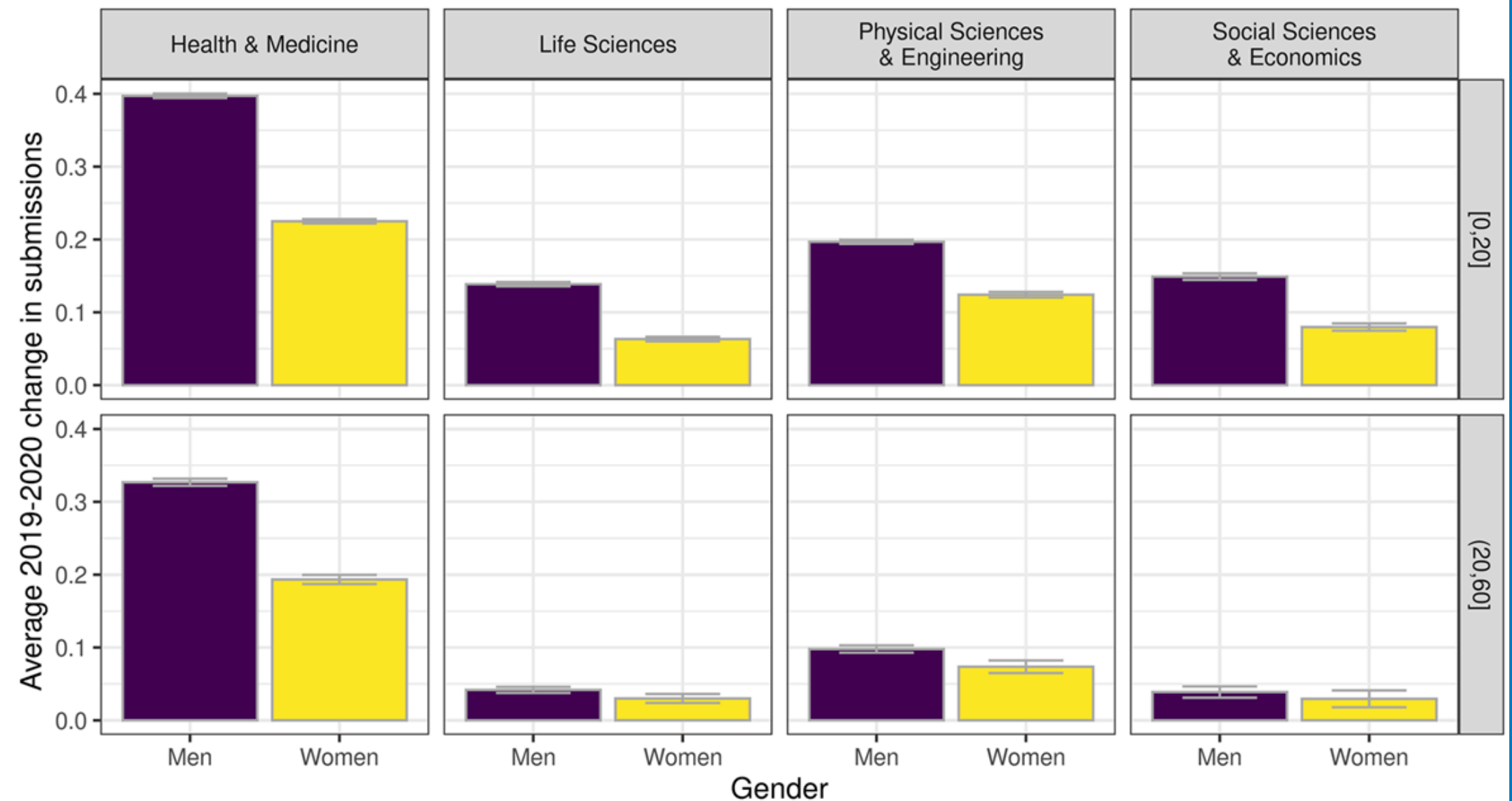
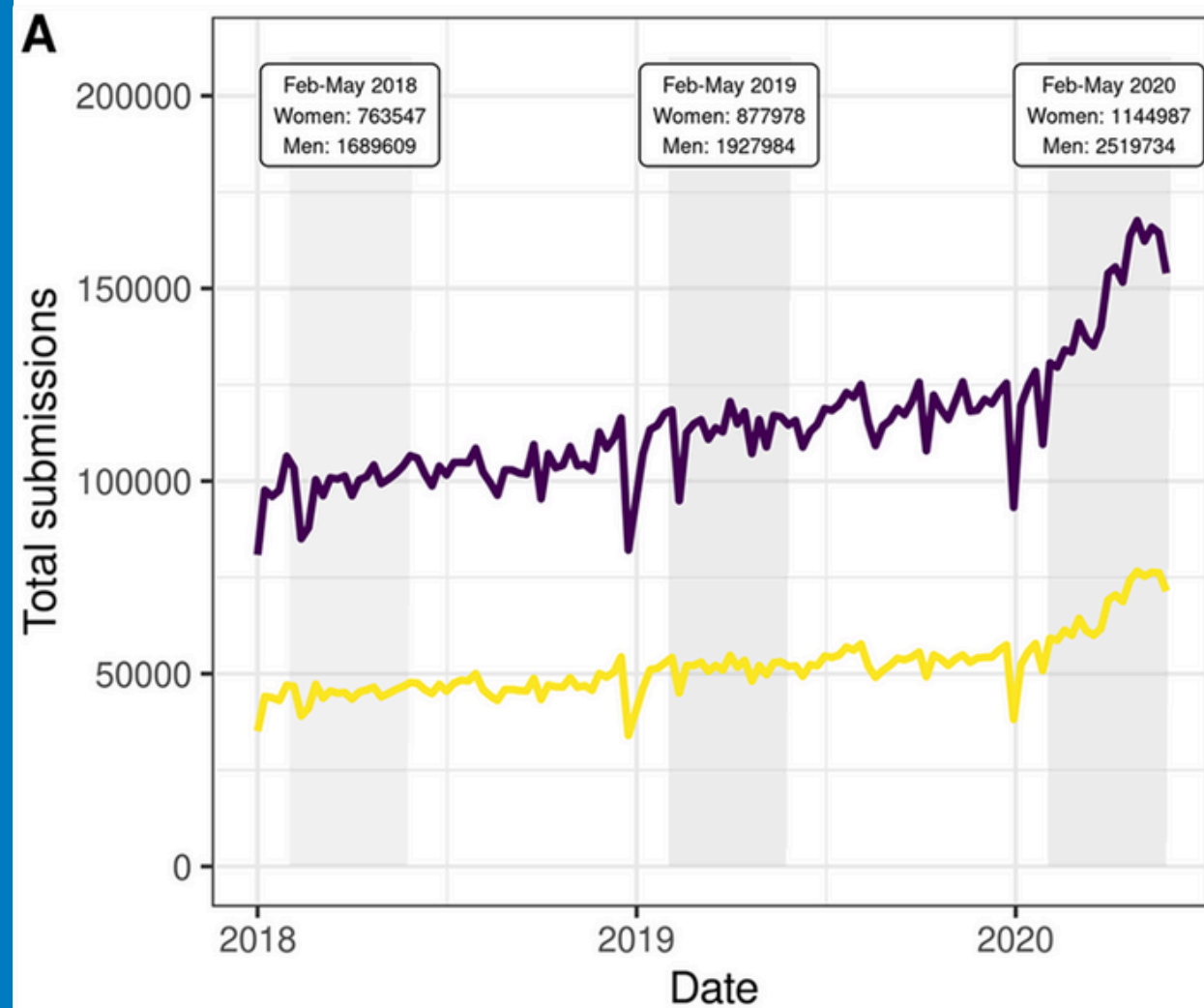
Amaia Lusa

Directora de l'ETSEIB i catedràtica del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC

Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals

Flaminio Squazzoni , Giangiacomo Bravo, Francisco Grimaldo, Daniel García-Costa, Mike Farjam, Bahar Mehmani

Published: October 20, 2021 • <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257919>

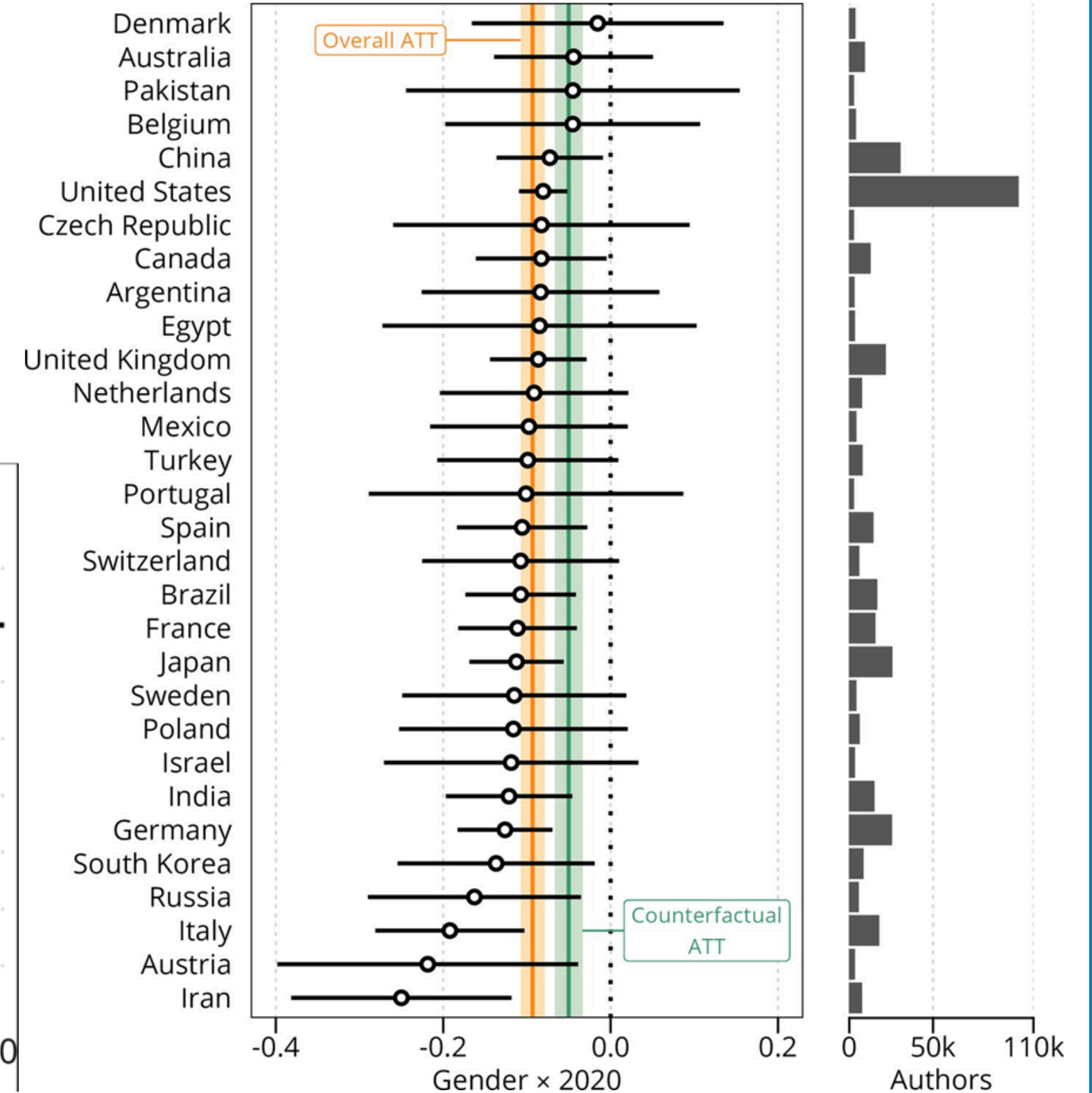
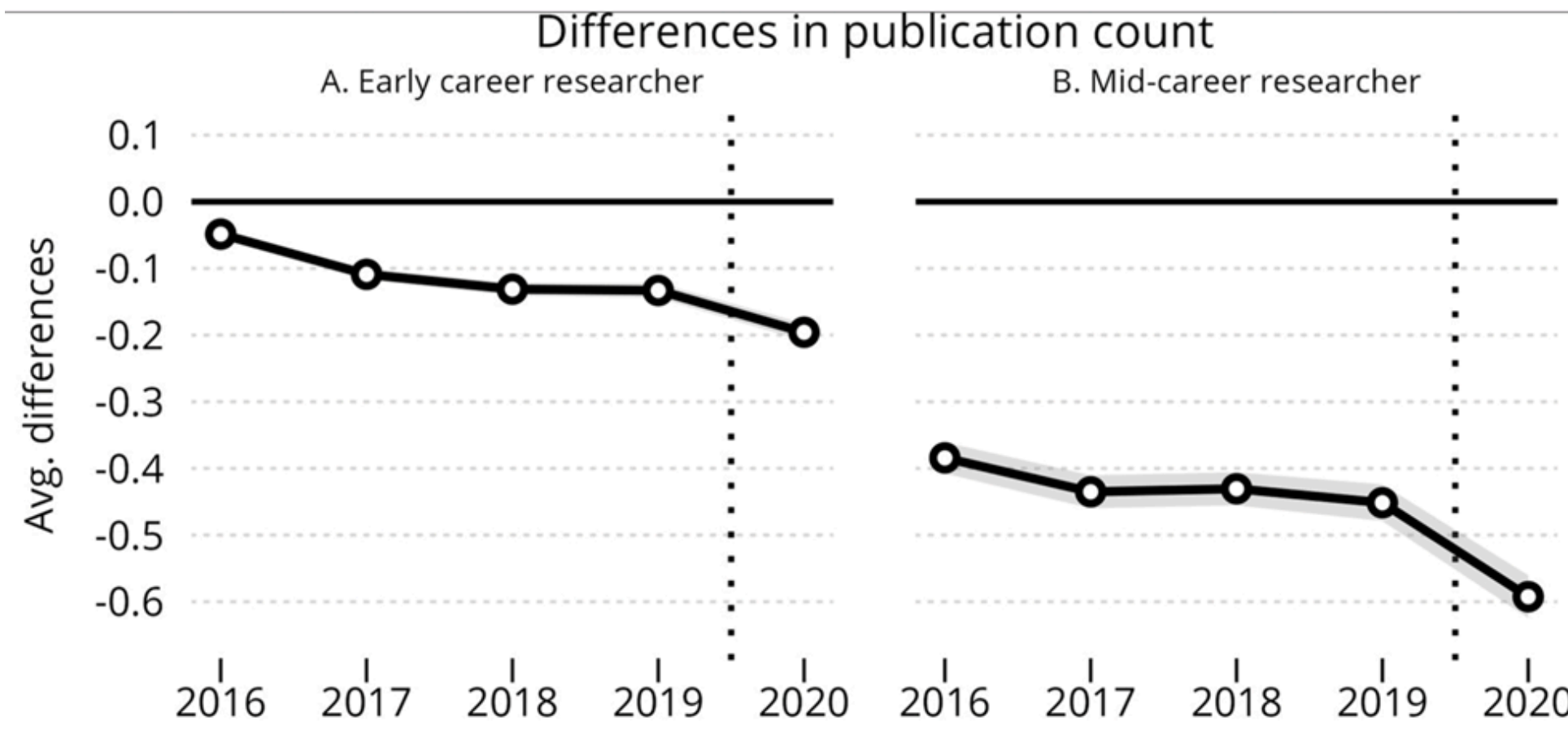


Meta-Research: Author-level data confirm the widening gender gap in publishing rates during COVID-19

Emil Bargmann Madsen, Mathias Wullum Nielsen, Josefine Bjørnholm, Reshma Jaggi, Jens Peter Andersen 

Danish Centre for Studies in Research and Research Policy, Aarhus University, Denmark; Department of Sociology, Copenhagen University, Denmark; Department of Radiation Oncology, University of Michigan, United States

Mar 16, 2022 • <https://doi.org/10.7554/eLife.76559>  



3er bloc

Taula Rodona

Com aplicar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència

12:30 - 13:20 h



Moderador: **Elisabet Mas de les Valls**

Adjunta al vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat com a experta de la Unitat d'Igualtat i professora del Departament de Màquines i Motors Tèrmics



Cristina Canal

Directora de l'Escola de Doctorat, professora i investigadora del Departament de Ciència i Enginyeria de Materials de la UPC



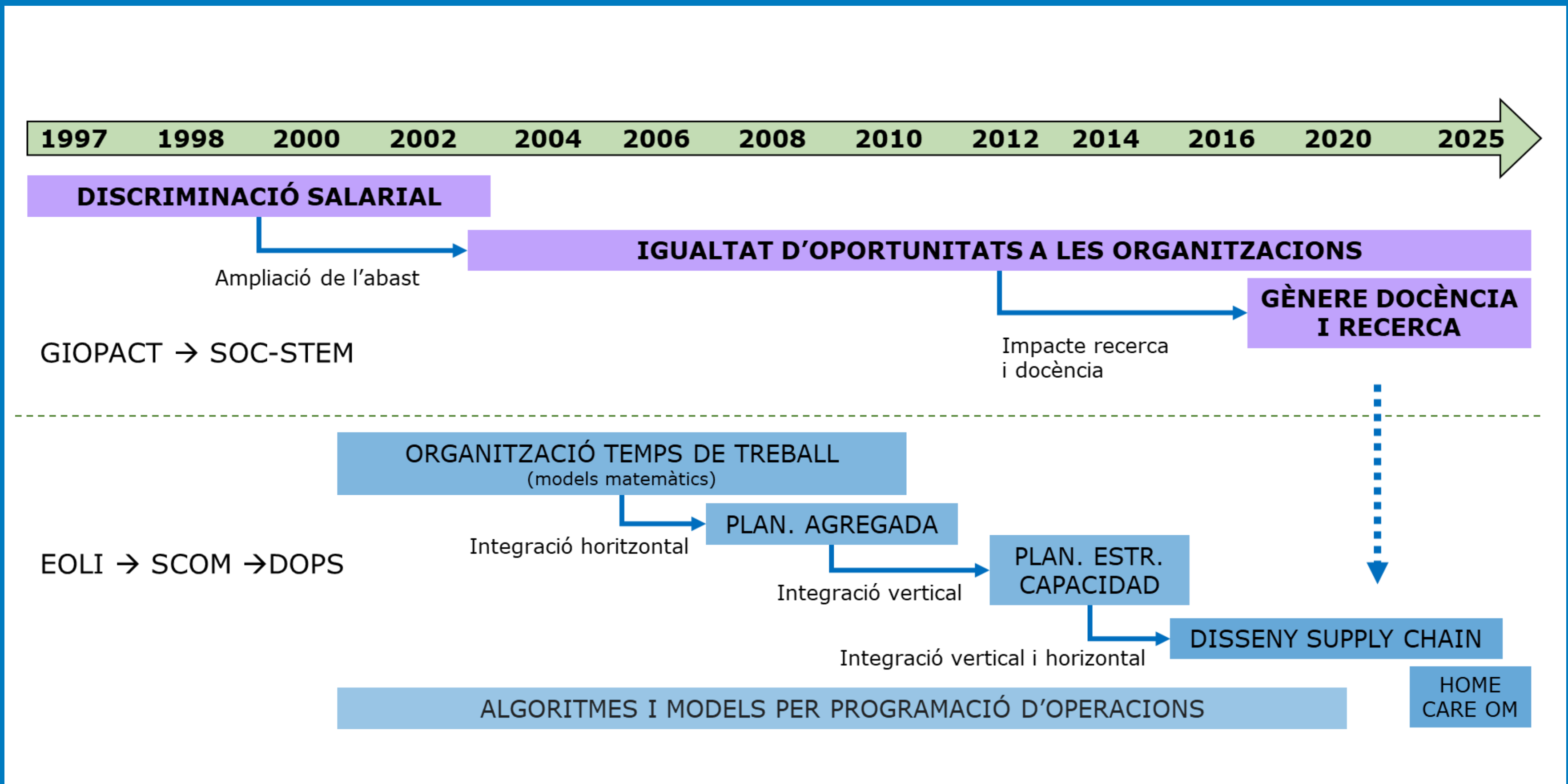
David Pino

Catedràtic del Departament de Física, responsable d'Inclusió i Igualtat de l'EETAC i membre del grup de noves masculinitats de la UPC



Amaia Lusa

Directora de l'ETSEIB i catedràtica del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC



Disseny i Optimització de Processos i Serveis, Supply Chain, etc. (models matemàtics...)

- ❑ Premi tesis doctorals CTESC (2004)
- ❑ 7 projectes Plan Nacional (3 IP)
- ❑ Direcció de 7 tesis doctorals
- ❑ Transferència
- ❑ Creació spin-off Rational Time (2007)

Volum de producció científica molt ben valorada



**+ activisme/voluntariat
igualtat de gènere a la UPC**

Igualtat de gènere

- 1997-03** Discriminació salarial de la dona i valoració llocs de treball (1 nacional i 3 europeus)
- 2004-09** Indicadors igualtat i plans d'igualtat (3 autonòmics, 2 contractes GENCAT, pla UPC)
- 2002-03** Llibre blanc dones Catalunya ciència i tecnologia (autonòmic)
- 2010-11** Enginyeres a Catalunya (autonòmic)

Contractes, cursos, conferències, taules rodones, seminaris, llibres, articles, congressos...

Break: maternitat + “gender fatigue”



2017-21 **Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (H2020)**



2023-25 **Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality plans in Widening Countries (Horizon)**

2024-27 **ELA4ATTRACT (ERASMUS)**



Avançant en l'intent de fer convergir les dues grans línies de recerca!



DISCRIMINACIÓ SALARIAL I VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

En realitat....el meu primer projecte de recerca (1997) ja introduïa la perspectiva de gènere en un àmbit aparentment neutre!!

3er bloc

Taula Rodona

Com aplicar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència

12:30 - 13:20 h



Moderadora: Elisabet Mas de les Valls

Adjunta al vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat com a experta de la Unitat d'Igualtat i professora del Departament de Màquines i Motors Tèrmics



Cristina Canal

Directora de l'Escola de Doctorat, professora i investigadora del Departament de Ciència i Enginyeria de Materials de la UPC



David Pino

Catedràtic del Departament de Física, responsable d'Inclusió i Igualtat de l'EETAC i membre del grup de noves masculinitats de la UPC



Amaia Lusa

Directora de l'ETSEIB i catedràtica del Departament d'Organització d'Empreses de la UPC

Gràcies per la vostra atenció!

Descobreix més i segueix-nos:



[Recerca, Desenvolupament i Innovació UPC](#)



rdi.upc.edu



suport.rdi@upc.edu



rdi.upc.edu



93 413 76 22



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Servei de Suport a la Recerca i a la Innovació



Generalitat
de Catalunya



Cofinanciado por
la Unión Europea

