



Plan de igualdad de mujeres y hombres

*Porque un viaje increíble está comenzando...
el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la ciencia.*

Porque si científicas y científicos del pasado se hubieran quedado con "es muy complicado", "las cosas no van a cambiar", "es imposible" no hubiésemos llegado hasta donde hemos llegado....

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Contexto de partida	4
2.1. Descripción de Ikerbasque	4
2.2. Ámbito en el que opera Ikerbasque.....	4
2.3. Estructura	6
2.4. Plan estratégico.....	11
2.5. Situación actual en materia de igualdad	12
3. Ámbitos de reflexión	12
3.1. Estrategia	13
3.2. Personas	16
3.3. Sociedad	22
3.4. Innovación	25
4. Metodología	28
5. Propuesta de Acciones	29

1. Introducción

Ikerbasque nació en 2007 impulsada por el Gobierno Vasco para contribuir al desarrollo de la investigación científica mediante la atracción de investigadoras/es de excelencia y la recuperación de talento. Así, Ikerbasque tiene como misión contribuir a reforzar el sistema de ciencia en el País Vasco, consolidándose como una referencia europea para la excelencia en el campo de la investigación. Actualmente cuenta con más de 230 investigadoras e investigadores que desarrollan su labor en 22 instituciones.

Uno de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico 2018-2021 de Ikerbasque es el impulso de la gestión excelente, abierta y comprometida y dentro de este objetivo estratégico se define la línea de actuación de promoción de la igualdad de oportunidades en la organización a través de la implementación de un Plan de Igualdad. Para su desarrollo, Ikerbasque ha colaborado con la Cooperativa Errotik.

¿Por qué y para qué realizar un Plan de Igualdad en Ikerbasque? Las respuestas por parte de las personas que han participado en el proceso de contextualización en igualdad de Ikerbasque han sido diversas, pero todas tenían un rasgo común, la necesidad y la urgencia de abordar el tema de las desigualdades entre mujeres y hombres en la ciencia.

Entre los aspectos más significativos se destaca la necesidad de avanzar en la hoja de ruta hacia un Plan de Igualdad por responsabilidad social y por el sentido de justicia, más allá de ser una demanda social y de parte de las investigadoras Ikerbasque.

Dentro de la comunidad de Ikerbasque, existe un desajuste entre mujeres y hombres, principalmente en la comunidad de investigación, pero también en el equipo de gestión. Este desajuste no se da en los órganos de gobierno. El contexto social y legal actual conlleva que entidades como Ikerbasque analicen sus datos en este ámbito y a preguntarse ¿qué se puede hacer?

El sistema ciencia y la producción de conocimiento tiene una importancia extraordinaria para la humanidad, la sociedad y la ciudadanía en general. Por este motivo es importante que desde Ikerbasque se exprese el compromiso a tomar un papel activo en la extinción de las brechas de género en la sociedad vasca y en el ámbito de la investigación en Euskadi.

Este Plan analiza los mecanismos que reproducen las desigualdades, romper las inercias, provocar cambios y así convertir Ikerbasque en Referente del Sistema Vasco de Ciencia en materia de género. Si se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de acción de Ikerbasque, la institución mejorará su situación, avanzará en el camino hacia la igualdad.

En concreto, este documento hace referencia a la evaluación de la situación en Ikerbasque para la realización de un Plan de Igualdad, y este primer paso facilitará entre otras cuestiones:

- Una aproximación a la situación de las mujeres en Ikerbasque
- Recolección de opiniones y puntos de vista en relación con la situación de las mujeres en la ciencia y sobre posibles medidas de actuación
- Reflexiones sobre la situación de los grupos de interés en Ikerbasque desde la perspectiva de género teniendo en cuenta diferentes ámbitos

- Propuestas de medidas para comenzar el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Ikerbasque

Este informe se ha desarrollado siguiendo la metodología propuesta por Emakunde con la colaboración de Euskalit, a través de herramientas para desarrollar diagnósticos y análisis del grado de igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones con el objeto de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

2. Contexto de partida

2.1. Descripción de Ikerbasque

Ikerbasque es la Fundación Vasca para la Ciencia, fue creada en 2007 por el Gobierno Vasco para fortalecer el Sistema Vasco de Ciencia mediante programas para atraer y consolidar talento investigador, así como acciones de dinamización de la investigación. Ikerbasque contrata a investigadoras/es permanentes y a jóvenes promesas de la investigación, que desarrollan su trabajo en las universidades y centros de investigación de Euskadi.

En definitiva, Ikerbasque es una herramienta de política científica al servicio de la sociedad vasca, y se encuadra dentro de un esquema más complejo de herramientas, articuladas principalmente desde el Gobierno Vasco y encaminadas a potenciar y fortalecer áreas científicas de especial interés estratégico, así como reforzar las capacidades científicas del Sistema de Ciencia en Euskadi.

2.2. Ámbito en el que opera Ikerbasque

El sector en el que opera Ikerbasque es el de la ciencia e investigación. Este campo es un área emblemática de la sociedad puesto que desde el sistema ciencia se produce conocimiento, por este motivo tiene un gran impacto sobre la ciudadanía en su conjunto.

La sociedad y la ciencia se encuentran estrechamente relacionadas entre sí y por este motivo algunas de las desigualdades sociales que se encuentran en al primera se pueden ver reflejadas en la segunda, en este caso las desigualdades y los sesgos de género.

Como ejemplo de la discriminación y de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre puede resultar esclarecedor subrayar que las mujeres han sido excluidas desde los lugares emblemáticos del sistema ciencia hasta hace relativamente poco tiempo. La Royal Society, una de las instituciones científicas más antiguas del mundo no admitió a mujeres como miembros de pleno derecho hasta el 1945; la Universidad de Cambridge no otorgó los mismos títulos a hombres y mujeres hasta el 1947. El ejemplo más celebre de discriminación directa fue el de Marie Curie, la primera persona que ganó dos premios Nobel, pero no pudo ingresar como miembro de la Academia Francesa de las Ciencias por ser mujer, y existen otros muchos ejemplos menos conocidos.

Además, el sesgo no se produce solamente a nivel numérico, sino que, como afirma Sandra Harding, experta en filosofía de la ciencia, también a nivel empírico y epistemológico: "En cada área, hemos llegado a descubrir que lo que solemos

considerar problemas, conceptos, teorías, metodologías objetivas y verdades trascendentales que abarcan todo lo humano no llegan a tanto. Son, en cambio, productos del pensamiento que lleva la marca de sus creadores colectivos o individuales y, a su vez, los creadores están marcados de forma característica por su género, clase social, raza y cultura” (Harding 1996:178).

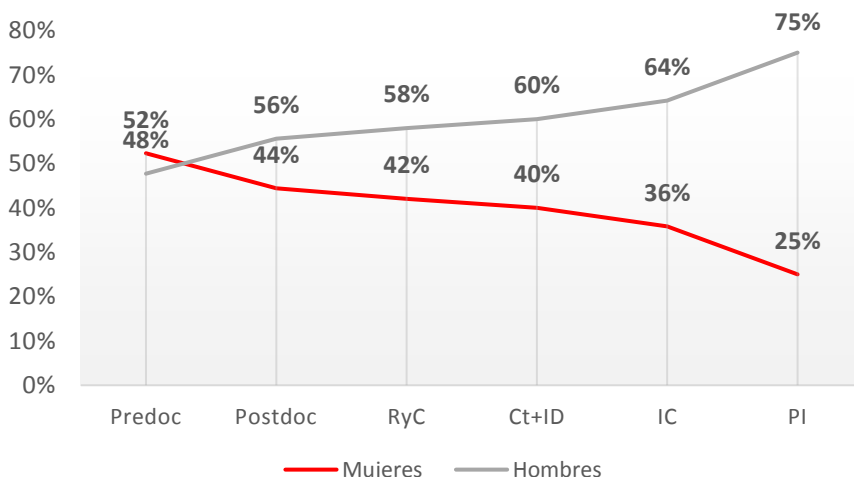
De esta manera, durante la historia reciente de la ciencia muchos de los resultados científicos han sido marcados por las características de los investigadores. Por ejemplo, como argumenta Angela Saini, periodista científica, en su libro “Inferior”, Darwin considerado el padre de la ciencia moderna, a mediados del siglo XIX afirmó que “aunque las mujeres suelen superar a los hombres en cualidades morales, son intelectualmente inferiores (Saini, 2017). La sociedad ha cambiado mucho desde entonces, a nivel social, moral, en materia de derechos humanos pero ciertas sentencias son muy difíciles de borrar del inconsciente colectivo por el peso que tiene la ciencia y el conocimiento que produce en la sociedad.

Citando las palabras de Angela Sani, “resolver la incógnita que explique por qué hay tan pocas mujeres científicas es crucial para entender por qué existe ese sesgo. No se trata solo de explicar de qué son capaces las mujeres, sino, sobre todo, de aclarar por qué la ciencia no ha sabido librarnos de los estereotipos de género y de los peligrosos mitos que permanecen en vigor desde hace siglos. Las mujeres están muy poco representadas en la ciencia moderna porque durante la mayor parte de la historia se las ha tratado como a seres intelectualmente inferiores y se las ha excluido deliberadamente de ella”. (Sani Angela 20:2017)

En este sentido, la bibliografía que profundiza en la situación de la mujer en el ámbito de la ciencia y de la investigación no sólo se propone que las mujeres sean sujetos y objetos del conocimiento, sino que también se propone hacer una mayor crítica de los procesos de producción de éste y de la interpretación los factores sociales.

En las últimas décadas se están llevando a cabo estudios cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género para analizar y visibilizar la brecha de género en un ámbito social tan importante como es la ciencia y la creación de conocimiento.

Gráfico n 1. Personal investigador en España. Porcentajes. 2017



Según el informe de 2017 de CSIC en relación a la situación de las mujeres en la ciencia se observa que las mujeres superan el 50% en posiciones de investigadoras predoctorales y van descendiendo su presencia hasta alcanzar el 25% en puestos de Investigadora principal.

En este sentido, son ya varios los estudios que demuestran la brecha de género en las áreas de investigación y esto se observa también en la comunidad investigadora de Ikerbasque.

En el informe sobre la ciencia en Euskadi realizado por Ikerbasque se observan que las brechas de género son parecidas al resto del ámbito científico estatal. En concreto, se explicita el efecto tijera en la distribución del personal investigador en los *BERCs* y *CICs* donde en las posiciones de Staff técnico y PreDoc las mujeres son más del 50%, mientras que cuando se sube de categoría, descienden progresivamente llegando a ser menos del 20% en los puestos de dirección.

2.3. Estructura

La estructura de Ikerbasque se extiende sobre diferentes dimensiones, por este motivo llevar a cabo un análisis de la estructura y plantear medidas de acción es todo un reto.

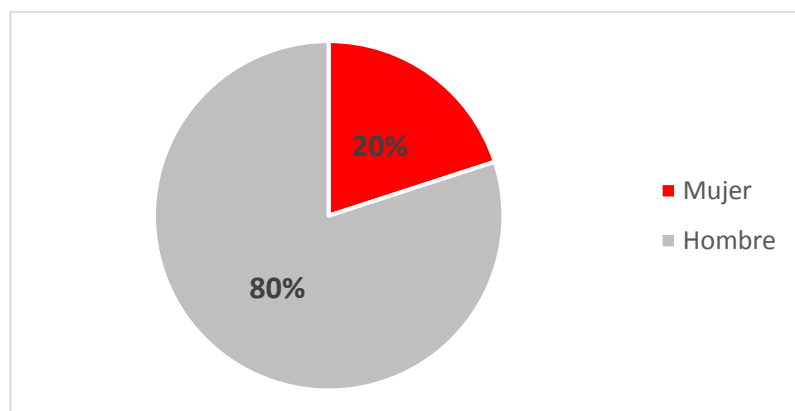
La plantilla de Ikerbasque que vamos a tomar en consideración se divide en (1) equipo de gestión y (2) comunidad investigadora. La comunidad científica Ikerbasque desarrolla su trabajo en universidades y centros de investigación de Euskadi (UPV/EHU, UD, MU, *BERCs*, *CICs*, IIS, CCTT) y su relación laboral puede ser tanto con Ikerbasque como con la propia institución de investigación.

En este informe se llevará a cabo un análisis básico de estos dos grupos de interés: Grupo de gestión y comunidad investigadora.

A. EQUIPO DE GESTIÓN

El equipo de gestión está compuesto por cinco personas: 1 Gerente y 4 *Project Manager*. El Gerente es hombre y de las 4 *Projects Manager* 3 son hombres y una mujer. Mirando estos números se evidencia una disparidad de género.

Gráfico n 2. Plantilla del Grupo de gestión según sexo. Porcentajes. 2018



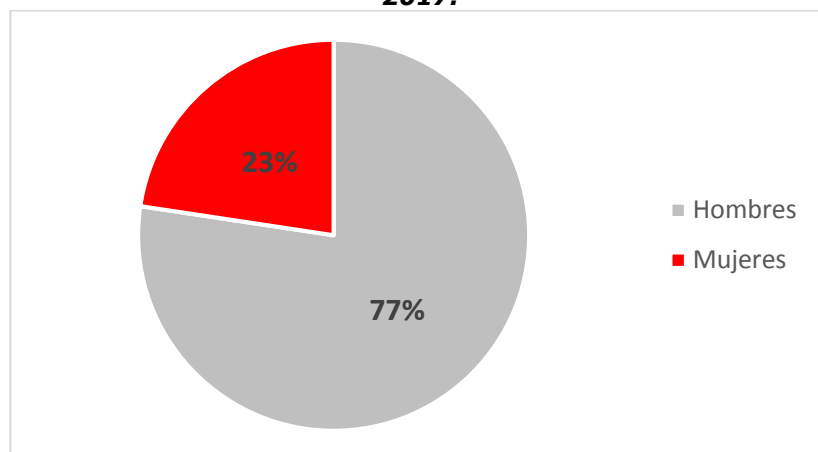
En relación con el salario y condiciones contractuales, las 4 personas *Project Manager* tienen contrato indefinido y cobran el mismo sueldo. La cantidad de salario solo varía por antigüedad.

No se aprecian desigualdades de género por la edad. Las personas más joven y más adulta son hombres.

B. COMUNIDAD INVESTIGADORA

Según datos de cierre de 2017, el 23% de la comunidad investigadora de Ikerbasque son mujeres.

Gráfico n 3. Comunidad investigadora de Ikerbasque según sexo. Porcentajes. 2017.

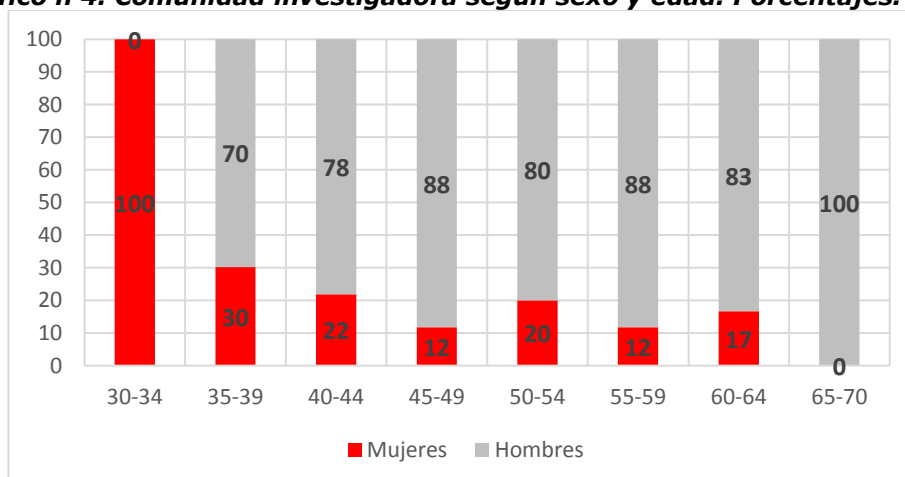


La comunidad investigadora es bastante heterogénea en relación a la edad, hay personas desde los 33 hasta los 70 años. Desglosando la edad de las personas según el sexo es interesante observar que los porcentajes de mujeres son mayores en las primeras franjas de edad, desde los 30 hasta los 44. A partir de esas edades los porcentajes no superan el 20% de la plantilla.

Estos datos coinciden con lo que algunas investigadoras explican en las entrevistas realizadas, y lo que la bibliografía experta en temas de mujer y ciencia argumenta, que las mujeres antes de tener hijos son más competitivas, pero después de la maternidad sus carreras profesionales se ralentizan a causa de las cargas de cuidado, convirtiéndose en menos competitivas para las convocatorias basada en la excelencia investigadora.

De hecho, vemos que las personas más jóvenes son mujeres, exactamente el 100% en la franja de edad de 30 a 34 años. Mientras que el porcentaje de las mujeres va disminuyendo cuanto más mayores se hacen, en la situación de los hombres ocurre exactamente lo contrario, llegando a ser el 100% de la plantilla en la franja de edad entre los 65 y los 70 años.

Gráfico n 4. Comunidad investigadora según sexo y edad. Porcentajes. 2017



El total de la comunidad investigadora de Ikerbasque se divide en tres categorías: *Research Fellow*, *Research Associate* y *Research Professor*.

El puesto de *Research Professor* hace referencia a una persona investigadora *Senior*, con una amplia carrera investigadora y con capacidad de liderazgo. Incluye desde directores/as científicos/as hasta investigadoras/es que no tienen grupo propio.

El puesto de *Research Fellow* hace referencia a jóvenes investigadoras/es con una carrera investigadora prometedora y con experiencia internacional. La mayoría no son IP, pero en algunos casos tienen sus propios grupos.

El puesto de *Research Associate* es una categoría intermedia. Se trata de investigadoras/es que han demostrado madurez, independencia y capacidad de liderazgo. Esta figura supone un puente entre las dos categorías anteriores.

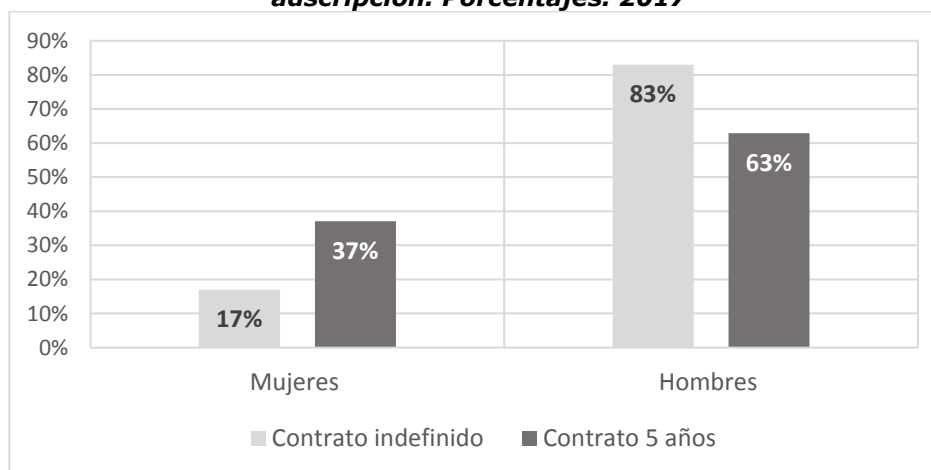
Tabla n 1. Comunidad investigadora Ikerbasque según sexo y categoría. Números absolutos y porcentajes. 2017

<i>Modalidad</i>	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres
Professor	149	24	125	16 %
Associate	10	3	7	30 %
Fellow	62	23	39	37 %
<i>Total</i>	221	50	171	23 %

Si analizamos los datos según el sexo, el porcentaje de mujeres es mayor en la modalidad *Fellow*, siendo el 37%, y menor en la modalidad *Professor*. A través de estos datos, por una parte, se observa la brecha de género, puesto que el porcentaje de mujeres es en todos los casos inferior al de los hombres y, por otro lado, se percibe el techo de cristal, teniendo en cuenta que disminuye su presencia al aumentar la importancia y poder de decisión del puesto. En los puestos de *Fellow* las mujeres representan el 37% mientras que en los puestos de *Professor* son solamente el 16%.

En relación a las condiciones laborales, las personas contratadas como *Research Professor* y *Research Associate* disfrutan de un contrato indefinido, mientras que las personas *Research Fellows* tienen contratos de 5 años. Analizando estos datos se destaca que las mujeres están en una situación de mayor precariedad con respecto a los hombres.

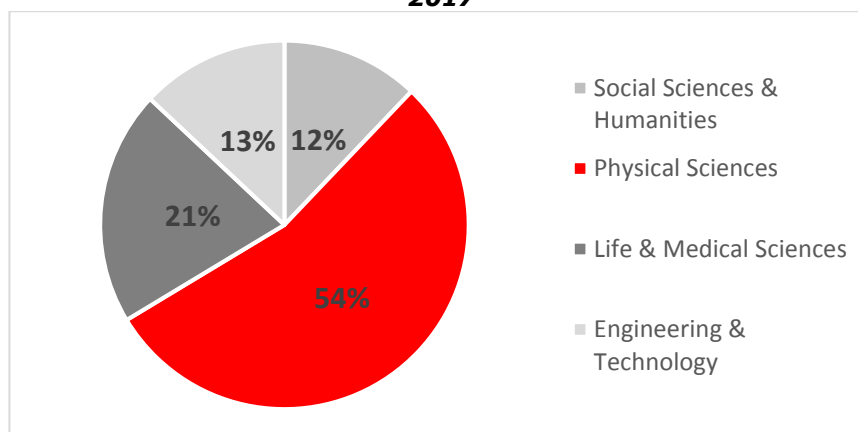
Gráfico n 5. Comunidad investigadora Ikerbasque según sexo y tipología adscripción. Porcentajes. 2017



El salario del personal investigador en los puestos de *Research Fellow* y *Associate* está establecido en unos niveles predeterminados por lo que tanto mujeres como hombres tienen el mismo nivel salarial establecido en Ikerbasque. En el caso de las plazas de *Research Professor*, existe una escala de niveles salariales en función de la experiencia y la edad de las personas investigadoras.

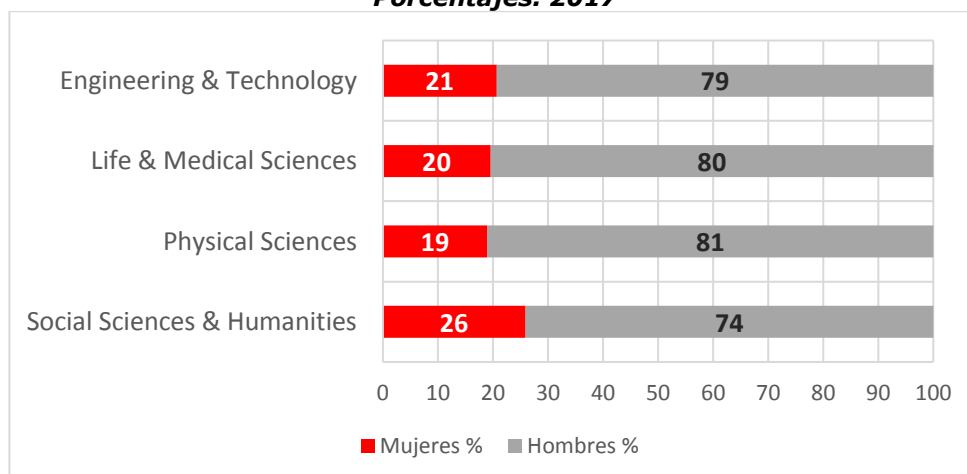
Si pasamos a analizar las áreas de investigación, estas en general se dividen en cuatro grandes áreas: *Engineering and technology*, *Life and Medical Sciences*, *Physical Sciences* y *Social Sciences and Humanities*. En el marco de la producción científica que se desarrolla desde Ikerbasque el área que más peso tiene es la de *Physical Sciences*, representando más de la mitad de la comunidad científica de Ikerbasque.

Gráfico n 5. Comunidad investigadora según área de investigación. Porcentajes. 2017



Si desglosamos los datos según el sexo, se muestra que el área que tiene más peso dentro de la comunidad científica de Ikerbasque es la que menos presencia femenina tiene, siendo las mujeres solamente el 19% del personal investigador dedicado a este campo de investigación.

Gráfico n 6. Comunidad investigadora según área de investigación y sexo. Porcentajes. 2017

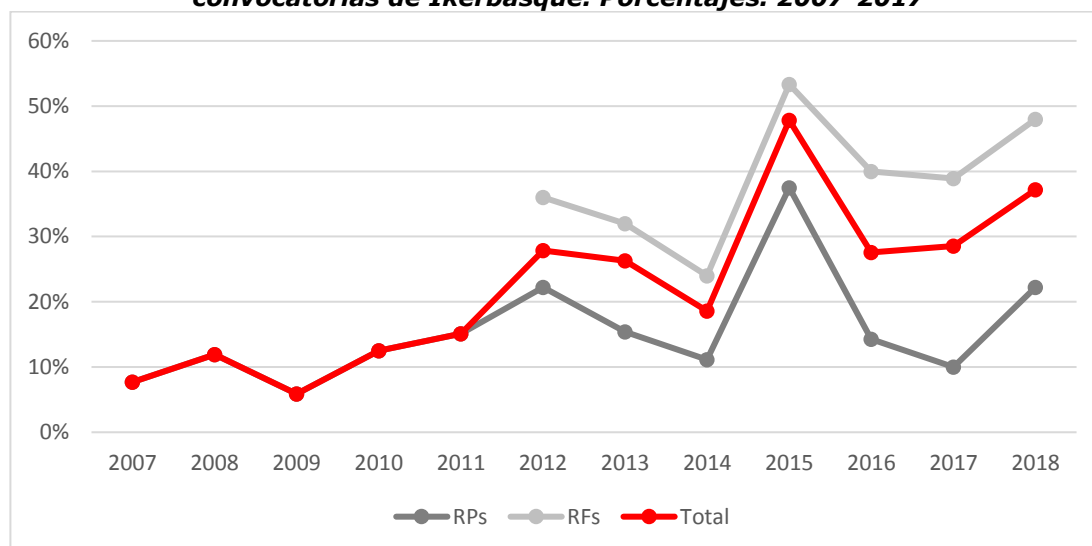


Por otra parte, el gráfico n.7 que muestra la pauta de las personas seleccionadas en las convocatorias de Ikerbasque durante los últimos diez años indica que hasta el 2011 las mujeres no superan el 15% de las contrataciones, mientras que a partir de ese año se evidencia un significativo aumento. Entre 2012 y 2017 el 20%-30% de

los contratos pertenecen a mujeres, con excepción de 2015 donde se alcanza casi el 50% y del 2018, donde se acercan al 40%.

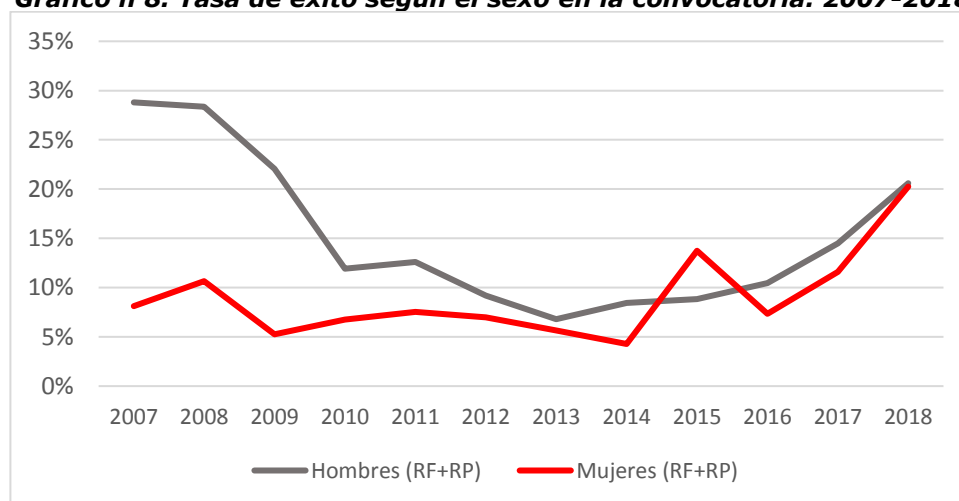
Si se analiza más en concreto a las modalidades, el porcentaje de mujeres es más elevado en la selección de *Research Fellow* (en torno al 40%), que se refiere a una carrera investigadora más joven, y más bajo en los puestos de *Research Professor* donde solo un 10-20% de las personas seleccionadas son mujeres. Esto hace referencia a la dinámica del techo de cristal que se ha nombrado anteriormente.

Gráfico n 7. Mujeres investigadoras seleccionadas en Ikerbasque en todas las convocatorias de Ikerbasque. Porcentajes. 2007-2017



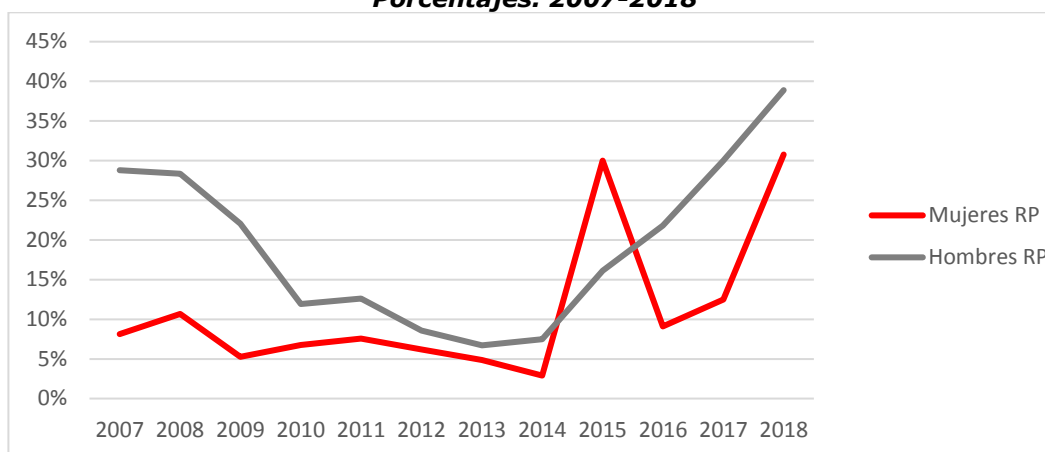
Si analizamos la tasa de éxito de los últimos 10 años, se muestra una tendencia a la equiparación entre mujeres y hombres, llegando en los últimos años una diferencia inferior al 5%. Esta evolución positiva señala que no existe un sesgo de género relevante en el proceso de evaluación y que es necesario realizar una labor para incrementar el número de solicitudes de mujeres en las convocatorias para lograr su equiparación real en la comunidad científica de Ikerbasque.

Gráfico n 8. Tasa de éxito según el sexo en la convocatoria. 2007-2018



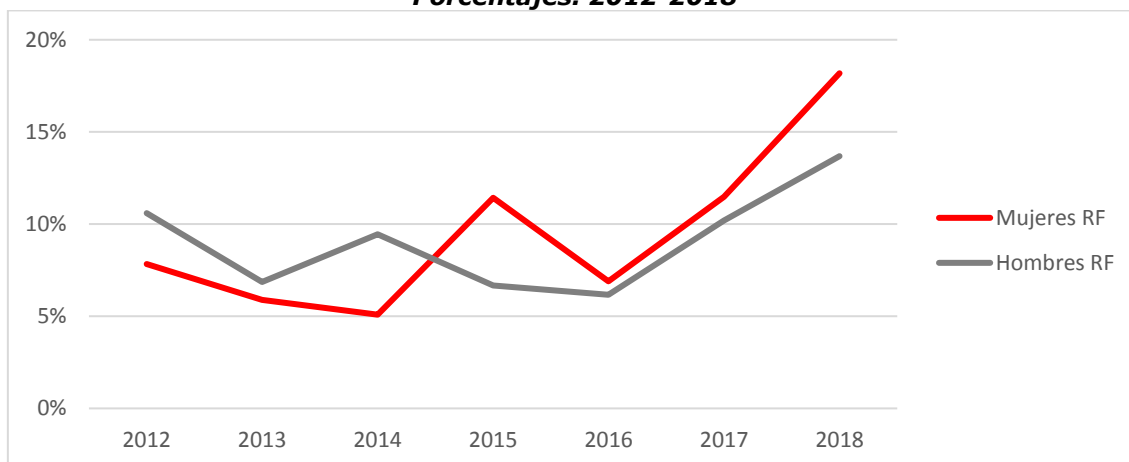
Como dato interesante a analizar, en la convocatoria de *Research Professor* hay diferencias importantes, especialmente en las convocatorias de los primeros años así como en las convocatorias más recientes.

Gráfico n 9. Tasa de éxito según el sexo en la convocatoria Research Professor RP. Porcentajes. 2007-2018



En cuanto a la convocatoria de *Research Fellow*, la tasa de éxito es muy similar (en torno al 15% el último año).

Gráfico n 10. Tasa de éxito según el sexo en la convocatoria Research Fellows RF. Porcentajes. 2012-2018



Los datos anteriores reflejan una brecha de género en la tasa de éxito en las convocatorias dirigidas a perfiles más senior.

2.4. Plan estratégico

El Plan Estratégico 2018-2021 de Ikerbasque ha sido el fruto de un proceso participativo de reflexión estratégica, con el objetivo de dar respuestas a las necesidades de los grupos de interés.

Los objetivos principales hacen referencia al incremento del peso de la productividad científica de Euskadi y uno de los 12 retos en el horizonte 2021 es el incremento del número de incorporaciones de mujeres como personal investigador hasta llegar al objetivo de que en 2021 el 40% de las personas investigadores incorporadas sean mujeres.

2.5. Situación actual en materia de igualdad

Los datos sobre la presencia de investigadoras en Ikerbasque evidencian de manera clara la existencia de una brecha de género actualmente en el colectivo científico de Ikerbasque. El problema de la menor presencia, participación y representación de las mujeres investigadoras en las entidades científicas en todos los países supone un problema global. Ikerbasque está comprometida a continuar su proceso para analizar la situación y buscar medidas viables y eficaces para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La primera toma de contacto con el tema se desarrolló a través de dos talleres realizados en el 2014 y 2016, organizados por el equipo de gestión de Ikerbasque y donde participaron expertas en la situación de las mujeres en la ciencia e investigadoras Ikerbasque.

A través de estos talleres se ha creado un espacio de debate sobre la situación de las mujeres en la ciencia y se han puesto en común ideas y posibles medidas a implementar.

Tal y como se observa del análisis realizado hasta el momento, la brecha de género en la comunidad científica de Ikerbasque es más acusada en la categoría de Research Professor, de perfiles más senior. Este análisis, junto con la necesidad de fomentar un relevo generacional en la comunidad científica vasca y apostar por la incorporación de perfiles más junior, llevó a Ikerbasque en 2012 a lanzar una nueva convocatoria Research Fellows. En la propuesta presentada a la Comisión Europea se señalaba que uno de los objetivos que perseguía esta nueva convocatoria era incrementar las posibilidades de desarrollo de su carrera científica a las mujeres investigadoras.

Tal y como se observa de los datos analizados, esta medida adoptada por Ikerbasque ha supuesto una notable reducción de la brecha de género en Ikerbasque, logrando una tasa éxito similar entre mujeres y hombres en esta convocatoria y permitiendo la paulatina convergencia en la incorporación de mujeres y hombres como Research Fellow.

3. Ámbitos de reflexión

Como se ha descrito en el apartado de estructura, Ikerbasque es un nodo del sistema vasco de ciencia que trabaja en alianza con diferentes entidades, centros y universidades donde las investigadoras e investigadores Ikerbasque desarrollan su labor. Muchos de los cambios necesarios para abordar la brecha de género en investigación trascienden el alcance de Ikerbasque y deberían ser abordados por las diferentes instituciones científicas e, incluso por el conjunto de la sociedad dado que se trata de cambiar paradigmas sociales. Por estos motivos resulta difícil implementar cambios a corto plazo de tiempo. A través de los relatos de las personas que han participado en el proceso se expresa el sentimiento de frustración por no poder ejecutar muchas acciones que consideran necesarias, pero si se expresa ilusión por empezar el camino hacia un compromiso más efectivo y contundente hacia la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad científica de Ikerbasque.

Los grupos de interés que han participado en el proceso son: el grupo de personas investigadoras (*Professors, Associate y Fellows*) y el grupo de gestión de Ikerbasque. Cada uno de estos grupos tiene necesidades, expectativas, funciones y competencias diferentes.

A continuación, se realiza una descripción básica de cuatro ámbitos de reflexión (estrategia, personas, sociedad e innovación) según el grupo de interés para

reflexionar y proponer acciones concretas a largo, medio y corto plazo. Se decide seguir este esquema puesto que es la hoja de ruta relativa a la metodología marcada por Euskalit y Emakunde para sistematizar los procesos de igualdad a partir del 2017.

3.1. Estrategia

Dentro de este apartado se reflexiona sobre las estrategias de cada grupo de interés, sobre cómo se gestiona la información para la definición de la estrategia, cómo se reflexiona y se toman las decisiones la toma de decisiones, y cómo se comunican.

A. INVESTIGADORAS/ES IKERBASQUE:

- **Objetivos:**

- “Hacer ciencia”, citando a las investigadoras entrevistadas
- Llevar a cabo investigaciones
- Divulgar el conocimiento
- Evaluar a otros proyectos y producción científica de otras personas investigadoras, especialmente en el caso de *Professors* y *Associates*
- Buscar financiación
- Gestión de grupo de investigación
- Mentorización
- Generar redes internacionales

- **Necesidades y expectativas:**

- Conseguir y mantener la excelencia investigadora a través de desarrollo de proyectos científicamente innovadores para poder obtener publicaciones de impacto.
- Movilidad internacional para crear redes y para que se conozca el trabajo de investigación que se realiza a nivel internacional
- En el caso de *Associates* y *Professors* conseguir financiación y gestionar grupos de trabajo que sean eficientes y productivos a nivel científico.

- **Fuentes de información y toma de decisiones para establecer la estrategia a seguir:**

- Red internacional de contacto, organismos nacionales e internacionales de financiación
- Ikerbasque pone a disposición de su plantilla un servicio de *mailing* para recibir información específica y de interés para la plantilla de investigación
- Las personas IP son las que toman las decisiones en los grupos de investigación. Queda a discreción de la persona IP el modelo organizativo y de gestión de los grupos, por eso no está asegurado de que las decisiones se toman de manera más o menos democrática y horizontal dentro de los grupos de investigación, algo que trae consigo un aumento de las brechas de género

- **Expectativas incorporando a la perspectiva de género:**

- Aumentar el número de mujeres, especialmente en los puestos de poder y toma de decisiones, especialmente en posiciones de IP (*Associate* y *Professors*)
- Igualar en salario en la categoría *Professors*, examinar la posibilidad de renegociar salarios y analizar la dinámica de brecha de género en este aspecto concreto. ¿Las mujeres tiene menos posibilidades de negociar? ¿Si es así, por qué?

- Generar y visibilizar modelos de liderazgos más horizontales y democráticos

Acciones posibles

- Cupos para las mujeres en las convocatorias
- Revisar los criterios de excelencia para Ikerbasque y de selección de personas. Que lo realice un comité mixto de personas expertas en las diferentes áreas de la ciencia y a poder ser en cuestiones de género. (tener en cuenta hijos/as y periodos de maternidad)
- Apoyar en el cuidado de criaturas: becas para llevar criaturas a congresos y estancias, incentivos económicos a familia con menores (especialmente en vacaciones escolares)
- Ayudar a la pareja de la persona investigadora contratada por Ikerbasque a compatibilizar o reubicar su trabajo
- Talleres sobre perspectiva de género en la ciencia y desigualdades sociales para mujeres y hombres investigadores
- Revisar la brecha de género de las tasas de éxito y de los salarios en la categoría de *Research Professor*. Que un comité de personas expertas en las diferentes áreas de la ciencia y en cuestiones de género analice e identifique los mecanismos de la desigualdad
- Cursos y talleres para hombres y mujeres sobre gestión de personas, diferentes tipos de liderazgo. Reflexionar sobre los roles de género en la gestión de los grupos y formas de liderar
- Seguir investigando sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación desde la perspectiva de género, para entender las dinámicas y los mecanismos que reproducen la brecha de género

B. EQUIPO DE GESTIÓN

- **Objetivos**
 - Fortalecer el Sistema Vasco de Ciencia
 - Gestión de las convocatorias y las evaluaciones para contratar al personal de investigación
 - Relaciones con entidades aliadas
 - Gestión de personal de investigación y de que tenga los recursos necesarios para trabajar
 - Comunicación y gestión del talento
 - Observatorio vasco de la ciencia
- **Necesidades y expectativas**
 - Coordinar y generar programas para atraer y consolidar talento investigador, así como acciones de dinamización de la investigación
 - Gestionar de manera adecuada los recursos para que la plantilla de investigación pueda trabajar de manera adecuada
 - Generar un espacio de investigación competitivo a nivel internacional
- **Fuentes de información y toma de decisiones para establecer la estrategia a seguir.**
 - Planes estratégicos cuatrienales a través de procesos participativos con los grupos de interés, y con aprobaciones de la Comisión Ejecutiva y Patronato
- **Expectativas incorporando la perspectiva de género**

- Cumplir con el plan estratégico acordado y en relación con el género que el 40% de las incorporaciones de personal investigador sean mujeres
- Llevar a cabo procesos de formación y sensibilización para seguir disminuir la brecha de género en el seno de Ikerbasque

Acciones posibles

- Implementar cupos para mujeres en las convocatorias, revisables anualmente para evaluar la proyección de la medida
- Fomentar la visibilidad de las mujeres científicas a través de Rol Model en los medios de comunicación y redes y Rol Model masculinos a favor de la igualdad de género y corresponsabilidad
- Fomentar, coordinar e implementar entre los varios organismos que colaboran con Ikerbasque (BERCS, CIs, etc), acciones y hojas de ruta en favor de la igualdad entre mujeres y hombres
- Disminuir la brecha de género en el propio grupo de gestión creando un puesto de trabajo específico para una mujer con formación en ciencia y en género para llevar a cabo iniciativas en favor de la igualdad
- Fomentar una cultura empresarial/institucional en favor de la igualdad a través de talleres y formación continua sobre el tema
- Incentivar líneas de investigación y proyectos de investigación sobre la situación de las mujeres en el campo de la ciencia

Fortalezas (Propias)	Debilidades (Propias)
Equipo de gestión ágil, cohesionado y eficaz	Comunidad investigadora con un porcentaje bajo de mujeres
Apoyo económico e institucional del Gobierno Vasco	Equipo de gestión reducido y con porcentaje bajo de mujeres
Comunidad investigadora Ikerbasque con un tamaño relevante y gran capacidad	Recursos económicos limitados
Voluntad explícita por parte de la comunidad investigadora y del equipo de gestión de iniciar un camino de actividades y acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Gestión con entidades aliadas claves
Resultados científicos excelentes	
Marca de prestigio en el ámbito científico estatal	
Herramienta de comunicación eficaces con los grupos de interés	
Experiencia en atracción del talento	

Oportunidades (del entorno)	Amenazas (del entorno)
Posibilidad de ser una entidad referente a nivel estatal que apuesta por la igualdad entre mujeres y hombre en el campo de la ciencia	Competencia internacional con valores muy jerárquicos y masculinos (masculinización de la ciencia) y mucha rapidez para conseguir números.
Seguir afinando el proceso de selección para que sea más inclusivo sin perder	Complejidad de la consolidación de la carrera científica en un entorno internacional muy competitivo

competitividad y excelencia y ser referente a nivel internacional	
Compromiso con la igualdad de género y compromiso con la sociedad	

Retos posibles a corto plazo:

- Aumentar el número de mujeres en la plantilla
- Mejorar los criterios de evaluación y selección de las personas para que sean más inclusivos sin perder excelencia y competitividad
- Formar en materia de género para extinguir actitudes, sesgos y comportamientos machistas.
"Hay un poco de condescendencia. No es una discriminación directa" (entrevista a investigadora)
"ser capaces de entender las dinámicas que gobiernan este tema de género y ciencia, lo que hay detrás" (Taller equipo de gestión)
- Tener en cuenta los procesos y situaciones personales que derivan en una ralentización de la carrera investigadora (responsabilidades de cuidado, enfermedades, crisis personales)
"Es muy difícil atender a la situación real de las investigadoras. A veces se necesita flexibilidad en la contratación para ayudar a salir a personas del bajón de publicaciones" (Entrevista a investigadora)
- Seguir una hoja de ruta con acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres

3.2. *Personas*

En este apartado se reflexiona sobre la situación de las personas, la manera en la que se seleccionan, retribuyen y atienden. Además, es importante poner el foco en el desarrollo de sus competencias, en el compromiso que asumen con la organización y la capacidad de liderazgo.

A. **INVESTIGADORAS/ES IKERBASQUE:**

- **Selección, retribución y atención**
 - Perfiles. Se habla de la brecha de género en los perfiles de las personas que siguen la carrera investigadora. Se menciona que hay muy pocos ejemplos de mujeres y el tipo de éxito que se requiere es muy masculino, afirman que es muy poco humano. Se requiere mucha internacionalización y esto es poco compatible con la maternidad y vida familiar. También se habla de los roles de género y de cómo la socialización como mujer se caracteriza también por tener menos confianza y menor capacidad de "venderse"
 - Selección de personal. Cuando se habla de la selección de las personas se explica que no hay una discriminación abierta hacia las mujeres, sino que son las "estructuras institucionales arcaicas" que mantiene la discriminación. Hay un mayor número de hombres en todo tipo de evaluaciones y grupos donde se toman las decisiones, y por este motivo hay una tendencia a evaluar mejor a hombres y no tener en cuenta las peculiaridades de las mujeres

Hablan de la existencia de micromachismos y por este motivo se percibe una cierta condescendencia hacia las mujeres

Los comités de evaluación no contemplan acciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres

- Facilitaciones en la incorporación. Cuando se empieza en un laboratorio/puesto de trabajo nuevo, especialmente en el caso de las personas *Associate*, el personal investigador se ve obligado a conseguir financiación, redactar proyectos, hacer laboratorio y publicar todo a la vez, puesto que tiene solamente tres años para tener resultados significativos para poder seguir con su carrera. También mencionan que a veces surgen conflictos entre el personal investigador y las estructuras y agradecerían mayor seguimiento
- Sistemas retributivos que garanticen la igualdad salarial de mujeres y hombres. Se garantiza igualdad de salario entre mujeres y hombres en las categorías de *Fellow* y de *Associate*, mientras que en los puestos de *Professor* existe una escala de niveles salariales
- Diversidad de situaciones. Algunas personas describen el mundo de la investigación como "cruel" y "despiadado", y que no se tiene en cuenta la diversidad de situaciones por las cuales pasan las personas

- **Capacidad de liderazgo**

En ciencia y en los equipos de investigación los liderazgos tienen mayormente rasgos masculinos y suelen ser jerárquicos y verticales. Además, se explica que la mayor parte de las personas IP tienen una formación técnica y que carecen de habilidades y conocimientos para poder liderar grupos de personas.

- **Composición de la organización**

En los puestos de IP el porcentaje de mujeres es muy bajo. Se argumenta que las mujeres tienden a promocionar menos. Además hay brecha de género en las edades, el porcentaje de mujeres desciende al aumentar la edad.

- **Política de gestión de las personas**

Ikerbasque se esfuerza por hacer visible los *Rol model* de mujeres, pero hay menor número de mujeres en la comunidad Ikerbasque. Puesto que la igualdad entre mujeres y hombres implica cambios en los roles de los dos sexos, se necesitan también *Rol model* de hombres investigadores corresponsables. Fomentar las buenas prácticas.

- **Relaciones personales**

Siendo el mundo de la ciencia un ámbito también muy social, las relaciones interpersonales son importantes. Como explica el personal investigador, siempre hay alguien que te está evaluando, o un *paper*, o un proyecto, etc. Por este motivo se necesita viajar mucho para tener una red consolidada y para que se conozca el trabajo que se realiza. Explican que necesitan formación para la gestión interpersonal de grupos, y trabajar los estereotipos y prejuicios derivados del micromachismo social y de la competitividad.

- **Uso del tiempo**

El uso del tiempo se caracteriza por la flexibilidad, esto es una ventaja, pero por otra parte es casi imposible desconectar. Como los viajes son muy frecuentes, se dificulta la conciliación con la vida familiar.

- **Espacio de trabajo e instalaciones/recursos/materiales**

Se necesita mayor acompañamiento en relación a los recursos, y relación con los centros en los que trabaja el personal de investigación.

- **Seguridad y salud laboral**

En este sector es muy difícil disfrutar de la baja de maternidad. Es muy extendida la idea de que no se puede parar en investigación, porque luego cuesta recuperar. El mundo de la investigación "no perdona".

- **Violencia contra las mujeres**

No existen protocolos especiales para casos de violencia y acoso contra las mujeres.

Acciones posibles

- Generar espacios donde científicas puedan tejer redes de apoyo mutuo y espacios de reflexión mixtos desde donde trabajar los micromachismos.
- Cuotas para normalizar la presencia de mujeres de manera temporal. Invitar a las mujeres que se presenten a las convocatorias de manera explícita. Apostar por el talento de las mujeres.
- Equidad de género y diversidad de edades en las comisiones evaluadoras. Además, facilitar herramientas para sensibilizar sobre las brechas de género.
- Formación y reflexiones sobre diferentes tipos de liderazgos para hombres y mujeres.
- Implementar acciones en favor de la igualdad en todos los centros *BERCs*, *CICs*.
- Seguir adelante con el camino del plan de igualdad e involucrar a hombres en formación, grupos de trabajo y en entrevistas.
- Dar facilidades a la contratación de la pareja.
- Grupos de trabajo para que se discutan sobre buenas practicas "qué se espera de las demás personas-agentes".

B. EQUIPO DE GESTIÓN

- **Selección, retribución y atención**

El procedimiento de selección de personal se compone por 6 fases:

1. Identificación de capacidades requeridas y definición de perfiles necesarios
2. Aprobación de puestos por parte de la Comisión Ejecutiva
3. Publicación de anuncios con perfiles
4. Filtro por parte de la empresa de selección de los candidatos/as idóneos por su perfil académico, profesional y aspiraciones personales con las responsabilidades presentes y futuras a desarrollar en ikerbasque

5. Entrevistas personales por Dirección de Ikerbasque y contraste de los candidatos respecto a los valores de Ikerbasque
6. Propuesta de contratación

Por otra parte, los sistemas salariales garantizan la igualdad entre mujeres y hombres, pero la plantilla es mayormente masculina. Se observa actualmente una brecha de género.

- **Capacidad de Liderazgo**

Los ámbitos de actuación están repartidos entre la plantilla y el equipo es ágil, cohesionado y eficaz. Las tareas se asumen de acuerdo con el reparto de responsabilidades teniendo en cuenta las capacidades y situación personal buscando el consenso entre la plantilla. En líneas generales, se ofrece un entorno acorde con el proyecto vital de cada una.

- **Composición de la organización**

La Presidencia de la Fundación Ikerbasque recae en la Consejera/o de Educación del Gobierno Vasco. Actualmente una mujer ocupa la Presidencia de la Fundación. Desde la creación de Ikerbasque, esta Presidencia ha recaído en dos mujeres y un hombre.

El Patronato de Ikerbasque, órgano de gobierno de la Fundación, está compuesto por un total de 14 personas: 3 representantes del Gobierno Vasco, 3 representantes de las Diputaciones Forales, 1 representante de Innobasque y hasta 7 personas de la comunidad científica de Euskadi que hayan resaltado por su contribución investigadora. El Patronato actual está compuesto al 50% por hombres y mujeres, por lo que no se da una brecha de género en el órgano de gobierno de Ikerbasque.

El Patronato de Ikerbasque designa a una persona investigadora de la comunidad científica de Euskadi para desempeñar la labor de Dirección Científica de la Fundación. Actualmente un hombre desarrolla esta labor y su antecesora en el puesto fue una mujer.

En relación al equipo de gestión de Ikerbasque, el porcentaje de mujeres en el equipo de gestión de Ikerbasque ha sido más bajo que el de hombres y esa situación se mantienen en la actualidad. Por su parte, la persona que desempeña la función de gerente de la Fundación es hombre.

- **Política de gestión de las personas**

Anualmente se pasa una encuesta de satisfacción del personal y una vez analizada se realiza una reunión con el gerente para comentar los resultados más significativos. La puntuación de satisfacción del personal es muy elevada, concretamente en 2018 ha sido de 9.

Además, por una parte, se desarrolla el Plan de Desarrollo Personal (PDP) para cada miembro de la plantilla de Ikerbasque donde se contempla:

- Definición de competencias necesarias en Ikerbasque
- Conocimiento claro y sin falsas expectativas de las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece ikerbasque
- Respeto por los diferentes objetivos de cada persona en el marco de los objetivos estratégicos de ikerbasque e igualdad de oportunidades

- Apoyo y mejora del desempeño. Asumir consensuadamente las responsabilidades. Flexibilidad para reequilibrar cargas de trabajo. Apoyo en momentos de sobrecarga o dificultades
- Recogida de aspiraciones del personal
- Retribuciones
- Reconocimiento y motivación
- Equilibrio de vida laboral y familiar
- Definición de acciones de mejora en formación y desarrollo de competencias

Una vez realizado el diagnóstico del PDP se pasa a la ejecución de las acciones del Plan de Desarrollo Personal y sucesiva evaluación del enfoque y el despliegue del Plan de Desarrollo Personal.

Por otra, se realiza el Plan de Formación de Ikerbasque donde tras el análisis de las competencias necesarias y debilidades existente se plantean acciones de Formación para superar las carencias detectadas. En este caso se siguen las siguientes etapas:

1. Ejecución de las acciones del Plan de Formación
2. Evaluación del cumplimiento de la acción formativa y de la evaluación de la formación y de su efectividad.
3. Redefinición del Plan de Formación

- **Uso del tiempo**

La Política Laboral de Ikerbasque recoge los acuerdos adoptados en Ikerbasque en relación a estas áreas.

- Horario y vacaciones flexibles y utilización del teletrabajo para conciliar la vida profesional y personal.
- Desarrollo de competencias como responsabilidad de cada persona.

- **Seguridad y salud laboral**

Existe un manual de prevención de riesgos laborales gestionado conjuntamente con un servicio externo de prevención que se desarrolla a través de un programa anual de prevención. El Programa Anual de Prevención se desarrolla sistemáticamente cada año estableciendo los objetivos de prevención. Este procedimiento se revisa anualmente. Este Programa Anual de Prevención incluye la respuesta ante situaciones de emergencia que puedan darse en el edificio.

La prevención de riesgos correspondiente a los científicos contratados se gestiona acorde al convenio marco de colaboración suscrito con cada centro de adscripción, y en caso necesario se coordina a través del servicio externo de prevención con los diferentes servicios de prevención de cada uno de los centros.

En caso de accidente de trabajo con resultado de baja laboral se cumplimentará un parte de investigación de accidentes, si fuera necesario en coordinación con el centro de adscripción correspondiente.

En relación a la vigilancia de la salud, Ikerbasque ha contratado a Mutualia como mutua de accidentes de trabajo y enfermedades, y a la IMQ Prevención como servicio de vigilancia de la salud.

El personal de Ikerbasque cuenta con una revisión médica anual voluntaria llevada a cabo por IMQ Prevención. El procedimiento a seguir se comunica a través de email. Las personas que no quieran realizar dicha revisión deberán comunicar por escrito su renuncia.

- **Violencia contra las mujeres**

No existe establecido un protocolo para detectar y combatir las situaciones de violencia contra las mujeres.

Acciones posibles

- Aumentar el numero de mujeres en la plantilla
- Seguir con las formaciones sobre ciencia y desigualdades de género para poder gestionar y apoyar de la manera más adecuada al personal investigador

Fortalezas (Propias)	Debilidades (Propias)
Implicación de la plantilla para llevar a cabo acciones en favor de la igualdad	Porcentaje de mujeres bajo en la plantilla de investigación y en el equipo de gestión.
Pasión por el trabajo que se desarrolla	Micromachismo en las estructuras, mecanismos de selección, toma de decisiones y procesos de co-financiación
Puestos de trabajo que dan estabilidad en un mundo muy precario y permiten desarrollo de carreras investigadoras	Leves diferencias salariales determinadas por la negociación personalizada en procesos de co-financiación (el caso de la categoría Professor)
Posibilidad de investigar siguiendo sus intereses y poder coordinar grupos de trabajo	Personal investigador con formaciones técnicas que carecen de conocimiento para gestión de personal
Disponer de recursos económicos y materiales para llevar adelante investigaciones	

Oportunidades (del entorno)	Amenazas (del entorno)
Flexibilidad en los horarios del personal investigador	Sesgos de género en liderazgos, tomas de decisiones y evaluaciones.
	Competitividad, tipología de éxito y liderazgo marcadamente masculino en investigación.
	Se requiere mucha internacionalización para el desarrollo de las carreras investigadoras
	Micromachismo en las estructuras, mecanismos de selección, toma de decisiones y procesos de co-financiación

Retos Posibles

- Aumentar el número de mujeres en toda la plantilla de Ikerbasque, tanto comunidad investigadora como equipo de gestión.
"Los hombres siguen estando en los comités que toman las decisiones de cómo se hacen los anuncios, que tipo de personal se contrata, como se evalúan, eso sigue estando orientado a una actitud masculina y las mujeres no nos sentimos que podamos competir con eso, no nos sentimos ni reflejadas ni incluidas" (Entrevista investigadora)

- Aumentar el número de mujeres en las comisiones de evaluación y brindar herramientas a las comisiones de evaluación para darse cuenta de los sesgos de género
"El problema de la baja participación de las mujeres son las estructuras institucionales arcaicas". (Entrevista investigadora)
- Mecanismos de control analizar y extinguir la brecha de género en tasas de éxito y salarios en la categoría de *Research Professor*
"Creo que las mujeres tenemos menos posibilidades de negociar los sueldos" (Taller con investigadoras)
- Generar y fomentar liderazgos más humanos, inclusivos y democráticos
"Las estructuras y el liderazgo clásico son muy masculinas. Hay que imponer con cierta hombría. Hay una concepción masculina de la ciencia y de lo que es un líder...y esto afecta a la hora de contratar y de llevar adelante los proyectos" (Entrevista investigadora)
- Revisar los índices de evaluación para tener en cuenta la situación real de las personas investigadoras y sus diversidades
"El éxito en ciencia se mide al peso, según el número de citas en artículos de alto impacto. Pero esto es lo único que se mide. Es un círculo que se retroalimenta, pero en cuanto dejas de publicar esa espiral va para abajo. El sistema no perdona, si tienes un bajón en las publicaciones, pierdes competitividad, pierdes financiación y pierdes la capacidad de remontar". (Entrevista investigadora)

3.3. Sociedad

En este apartado se reflexiona sobre el compromiso con la Sociedad, sobre cómo se gestiona y se impulsa el compromiso con el entorno social.

A. INVESTIGADORAS/ES IKERBASQUE:

- **Gestión del compromiso con la sociedad**

- Campo de influencia.

La ciencia afecta a la vida de las personas en su individualidad a la vez que a la ciudadanía en su conjunto. De esta manera las investigaciones que se llevan a cabo, la divulgación de los resultados y el ejemplo de las y los investigadores como agentes sociales tienen un efecto significativo en el conjunto de la sociedad.

- Problemas, necesidades o retos prioritarios

La igualdad entre mujeres y hombres es un reto prioritario en el campo de la ciencia. De hecho, en 2017 solamente el 23% del personal investigador de Ikerbasque es mujer, demostrando así que la brecha de género es significativa en este campo.

- Compromiso social y plan estratégico

El compromiso social y plan estratégico de cada equipo de investigación se gestiona de manera autónoma según los criterios de las personas IP. Teniendo

en cuenta que la mayor parte de las personas IP son hombres no se asegura la perspectiva de género.

- Participación en proyectos e iniciativas sociales

Las mujeres investigadoras participan en diferentes acciones para fomentar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y animar a las mujeres jóvenes a apostar por carreras científicas y de investigación

- **Dialogo con la ciudadanía**

Las investigadoras participan en diferentes acciones para fomentar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y animar a las mujeres jóvenes a apostar por carreras científicas y de investigación. Además, según el tema de investigación tienen contacto con asociaciones y grupos de la sociedad relativos a sus áreas de investigación.

- **Comunicación y publicaciones**

Participación de las mujeres investigadoras en los medios de comunicación para visibilizar la labor y la presencia de las mujeres en la ciencia. Por otra parte, se quejan de que a ellas les preguntan sobre medidas de conciliación mientras que a los hombres investigadores no.

- **Reconocimientos**

Los referentes femeninos son pocos y faltan referentes masculinos comprometidos en fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y comportamientos corresponsables

Acciones posibles

- Seguir fomentando la visibilidad de las mujeres en la ciencia a través de los medios de comunicación
- Fomentar la visibilidad de hombres investigadores comprometidos con la igualdad de género en ciencia y la corresponsabilidad
- Eventos y jornadas con la población joven en los centros educativos y universidades

B. EQUIPO DE GESTIÓN

- **Gestión del compromiso con la sociedad**

- Campo de influencia.

La ciencia afecta a la vida de las personas en su individualidad a la vez que a la ciudadanía en su conjunto. De esta manera Ikerbasque siendo la Fundación Vasca para la Ciencia, tiene un papel importante dentro de la sociedad en su conjunto. El equipo de gestión se encuentra en los primeros pasos para que la igualdad de género se convierta en una cuestión transversal a la hora de gestionar el talento y la plantilla de investigación.

- Problemas, necesidades o retos prioritarios

La igualdad entre mujeres y hombres es un reto prioritario en el campo de la ciencia, puesto que la ciencia es un "territorio social" desde el cual se genera conocimiento y por eso un espacio de poder, y las mujeres, por justicia social deben estar presentes. Para dar el buen ejemplo, uno de los retos sería aumentar el número de mujeres en la plantilla de investigación y en el equipo de gestión para visibilizar numéricamente su compromiso con la igualdad de género.

- Compromiso social y plan estratégico

Aumentar el peso de Euskadi en la producción científica internacional. Aumentar la incorporación de las mujeres investigadoras en Ikerbasque hasta alcanzar un 40%.

- Participación en proyectos e iniciativas sociales

Se organizan y llevan a cabo actividades dirigidas a visibilizar el papel de la mujer en la ciencia y a fomentar la inclusión de mujeres jóvenes en las carreras científicas y de investigación.

- Transversalización del compromiso

No existe coordinación en materia de igualdad de género entre los organismos de Ikerbasque y los centros en los que trabaja la comunidad investigadora.

- **Dialogo con la ciudadanía**

Relación con universidades y con centros educativos para fomentar el interés de las mujeres jóvenes hacia las carreras científicas e investigadoras.

- **Comunicación y publicaciones**

Existe un compromiso visible con el fomento de la igualdad a través de los canales de comunicación. Se percibe un uso del lenguaje a grandes rasgos inclusivo, en los medios de comunicación se fomenta la participación de las mujeres y las imágenes referentes a Ikerbasque incluyen de manera significativa a las mujeres. Por otra parte, hay que seguir dando pasos en este sentido y que sea una práctica transversal en toda la estrategia comunicativa.

- **Reconocimientos**

No existen premios específicos para mujeres, ni premios para incentivar la defensa de la igualdad.

Acciones posibles

- Transversalizar el compromiso hacia la igualdad de género con las entidades colaboradoras del sistema vasco de ciencia. Coordinar y fomentar acciones en los BERCs, CICs, etc, que no tengan un plan de igualdad en vigor.
- Poner cuotas para la selección del personal para la comunidad investigadora, así como todos los organismos de Ikerbasque que intervienen la gestión y en la toma de decisiones, para visibilizar la apuesta de Ikerbasque por la igualdad de género en puestos de poder relacionados con el sistema ciencia.
- Generar premios específicos para mujeres con carreras brillantes.
- Mantener y fomentar la relación entre centros educativos, universidades y personal investigador para que se visibilicen *Rol model* de mujeres

investigadoras y hombres implicados con la igualdad de género y la corresponsabilidad.

Fortalezas (propias)	Debilidades (propias)
Ikerbasque es un referente en el campo científico estatal	Pocas acciones realizadas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres
Manejo adecuado de los medios de comunicación	Plantilla de Ikerbasque todavía muy desequilibrada para ser referente a nivel social de la igualdad de géneros

Oportunidades (del entorno)	Amenazas (del entorno)
Ser referente a nivel estatal e internacional en la apuesta por la igualdad entre mujeres y hombre en la ciencia	Quedar fuera de los procesos en favor de la igualdad y de compromiso social

Retos posibles

- Convertir Ikerbasque en referente del Sistema Vasco de Ciencia y a nivel estatal por su compromiso con la igualdad de género en la ciencia.
"para ser un ejemplo de promoción de la carrera científica para mujeres" (Taller investigadoras)
- Transversalizar el compromiso hacia la igualdad de género con las entidades colaboradoras del sistema vasco de ciencia.
- Mantener y fomentar la relación entre centros educativos, universidades y personal investigador para inspirar a jóvenes y crear modelos de investigación más igualitarios
"Es importante la divulgación para que sea normal ver a las mujeres en la ciencia"

3.4. Innovación

En este apartado se reflexiona sobre la manera de gestionar la innovación, teniendo en cuenta que es un elemento imprescindible para afrontar los cambios de diversa índole que se producen en el contexto de la organización y en el contexto social. En este caso, uno de los cambios que se dan en el entorno es la exigencia de llevar al ámbito de la investigación y de la ciencia la perspectiva de género y la igualdad de mujeres y hombres.

A. INVESTIGADORAS/ES IKERBASQUE:

- **Cómo se definen los objetivos y estrategias para innovar.**

La comunidad investigadora, aun siendo personal contratado por Ikerbasque, trabaja en centros externos a Ikerbasque y compite en un marco internacional de investigación.

Dentro de los equipos de investigación son las personas IP las que toman decisiones sobre qué líneas de investigación fomentar. Este funcionamiento, como hemos

mencionado anteriormente, viene marcado por la brecha de género puesto que hay más hombres IPs que mujeres.

Por una parte, algunas de las investigadoras entrevistadas comentan que la ciencia y la investigación hoy en día están demasiado relacionadas con el mercado y con la búsqueda de financiación.

Por otra, también se expresa la preocupación de que el objetivo de los procesos de investigación se está convirtiendo en “publicar *papers* en revista de impacto”, a detrimento de la investigación, implicación e innovación para el bienestar de la sociedad y de las personas. Esto a causa de los criterios establecidos para valorar la excelencia de las carreras investigadoras.

En relación a esto, como hemos comentado anteriormente, los criterios de excelencia son muy poco humanos y no tienen en cuenta muchas otras variables que podrían fomentar evaluaciones más inclusivas e igualitarias.

- **Contexto interno para la innovación**

Dentro de los grupos de investigación no se asegura la horizontalidad en su funcionamiento, de hecho, a partir de los relatos se entiende que en general los procesos de toma de decisiones y de desarrollo de ideas innovadoras son muy poco democráticos. Además, solamente el personal IP decide las líneas a seguir de las investigaciones, de esta manera los subgrupos (liderados por personas investigadoras que no son IP) no tiene posibilidad de beneficiarse de ayudas económicas o de personal (ej. Personal becario) para seguir sus líneas de investigación.

En este caso también se observa una clara brecha de género en las tomas de decisiones y en el proceso de innovación.

- **Potencial del entorno para innovar**

El entorno en el que se desarrollan las carreras investigadoras se define en general como un entorno despiadado, muy competitivo, muy masculino y marcado por la rapidez.

Se argumenta que a veces para obtener resultados significativos y de calidad los procesos de investigación necesitan más de 3 años (periodicidad de los controles de producción científica).

Por una parte, se trabaja bajo presión y sin poder desconectar no teniendo en cuenta los tiempos y necesidades de la sostenibilidad de la vida, pero por otra, merece la pena subrayar que se trabaja con pasión, dedicación y porque se cree en el desarrollo científico.

Si bien es cierto que para algunas personas trabajar bajo presión puede ser de ayuda para generar ideas innovadoras, también es verdad que tener ritmos más lentos de trabajo, para reflexionar, pensar en profundidad también ayuda a los procesos de innovación.

En este sentido, hay que subrayar que el tipo de competitividad y de rapidez intrínseco al entorno de la investigación, como se afirma en las entrevistas, no tienen en cuenta la sostenibilidad de la vida, y esto puede afectar en mayor medida a las mujeres.

Acciones posibles

- Generar espacios de reflexión dentro de todos los grupos de investigación con el objetivo de horizontalizar las tomas de decisiones y tomar en cuenta el enfoque de género a la hora de tomar decisiones.
- Desarrollar un listado de buenas prácticas en investigación, para los equipos de investigación, con el fin de generar una cultura científica más inclusiva y más igualitaria desde las prácticas cotidianas.
- Crear espacios para compartir experiencias, logros y fracasos en el desarrollo de la carrera investigadora entre mujeres de diferentes edades y situaciones profesionales.

B. EQUIPO DE GESTIÓN

- **Cómo se definen los objetivos y estrategias para innovar.**

En relación a la innovación el equipo de gestión de Ikerbasque, como órgano motor y de gestión de la comunidad investigadora, sigue las líneas del Plan de Ciencia Tecnología e Innovación (PCTI) 2020 de Euskadi.

Este Plan ha sido el resultado de un proceso participativo en el cual Ikerbasque desempeña un papel importante siendo parte del Consejo Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación, conjuntamente con Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Universidades, Corporaciones Tecnológicas, Empresas, Jakiunde e Innobasque.

En concreto el PCTI 2020 plantea una política de investigación e innovación basada en la especialización inteligente y la mejora de la eficiencia del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de cuatro líneas estratégicas:

1. Especialización
2. Liderazgo industrial
3. Excelencia
4. Capital Humano

y dos ejes transversales.

1. Internacionalización
2. Innovación

Dentro de la línea estratégica número 4, "Capital Humano" tiene cabida la línea de trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para garantizar el desarrollo del capital humano en Ciencia, Tecnología e Innovación.

- **Contexto interno para la innovación**

La satisfacción de las personas que componen el equipo de gestión con el trabajo es muy alta y las tareas y responsabilidades se reparten teniendo en cuenta las capacidades y situación personal buscando el consenso entre la plantilla. En líneas generales, se ofrece un entorno acorde con el proyecto vital de cada una y un contexto propicio para la innovación.

- **Potencial del entorno para innovar**

Siendo la misión de Ikerbasque contribuir a reforzar el sistema ciencia en el País Vasco, consolidándose como una referencia europea para la excelencia en el campo de la investigación, puede convertirse en un referente estatal e internacional de compromiso hacia la igualdad de género en investigación.

Como hemos observado, en el sistema ciencia en general la brecha de género es significativa, y en particular dentro del equipo de Ikerbasque también. Si se empieza a tomar medidas y a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las convocatorias, en los equipos de investigación, en las actividades internas y externas-internacionales, Ikerbasque puede convertirse en referente y ejemplo a seguir.

Acciones posibles

- Fomentar investigaciones sobre las brechas de género
- Innovar en las convocatorias introduciendo la perspectiva de género en los requisitos y en el lenguaje de la convocatoria, convirtiéndola así en más inclusiva.
- Compromisos con las Universidades para apoyar a las carreras investigadoras de mujeres en el postdoc, ya que una de las brechas de género mas grandes en la carrera científica se encuentra en esta etapa.
- Participar en congresos Internacionales donde el foco sea la Introducción de la Perspectiva de Género en el campo de la investigación.

4. Metodología

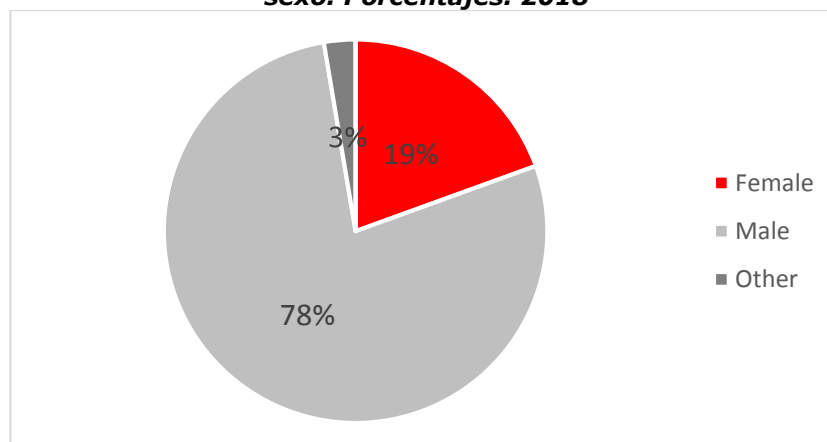
Teniendo en cuenta los tiempos, disponibilidades y necesidades de la entidad se ha establecido una metodología ad hoc para la ocasión.

Se han utilizado metodologías cuantitativas y cualitativas para la recolección de datos y opiniones de las diferentes personas que componen Ikerbasque.

Por una parte, se ha pasado una encuesta a la comunidad investigadora, recibiendo así la opinión de 113 personas: 22 mujeres, 88 hombres y 3 personas que no se han incluido en ninguna de las categorías.

Dentro esta la muestra se encuentran personas investigadoras de las tres categorías: 70 Professor, 12 Associate, 30 Fellow y una persona que ha dejado en blanco la información.

Gráfico n 11 Participantes en la encuesta a la comunidad investigadora según el sexo. Porcentajes. 2018



La encuesta estaba compuesta por dos preguntas cerradas y dos abiertas. Se ha recogido las opiniones sobre las acciones de discriminación positiva y sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación.

Por otra parte, con el equipo de gestión se ha realizado un taller participativo de contextualización en igualdad con la finalidad de asentar las primeras bases de un proceso de igualdad de género dentro de Ikerbasque y recoger las impresiones, ideas y expectativas del equipo.

Con las mujeres investigadoras se ha realizado un taller de contextualización en igualdad con la finalidad de diagnosticar la percepción entorno a la perspectiva de género de las investigadoras y asentar las primeras bases de un proceso de igualdad de género dentro de Ikerbasque. Además, se han llevado a cabo 8 entrevistas con investigadoras para entender más en profundidad las características más relevantes de la trayectoria profesional de las mujeres investigadoras, el concepto del éxito en el mundo de la investigación, recoger opiniones sobre la equidad e igualdad de oportunidades en los equipos de investigación, sobre la convocatoria Ikerbasque y sobre la comunicación de resultados, impactos y difusión de conocimiento.

5. Propuesta de Acciones

Uno de los objetivos de este primer paso hacia la ejecución de un Plan de Igualdad es la elección de medidas concretas para poner en marcha a corto plazo y comenzar el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres en Ikerbasque y en el ámbito de la ciencia.

ÁREA: ESTRUCTURA

ACCIÓN 1. Discriminación positiva¹. Establecer una meta objetivo inicial de 30% de mujeres en las convocatorias

Situación o brecha a la que se refiere

Solamente el 22,62% de las personas investigadoras Ikerbasque son mujer

Indicador

Porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones y en el conjunto de la plantilla

Fecha

30% en 2019, 2020. 40% en 2021

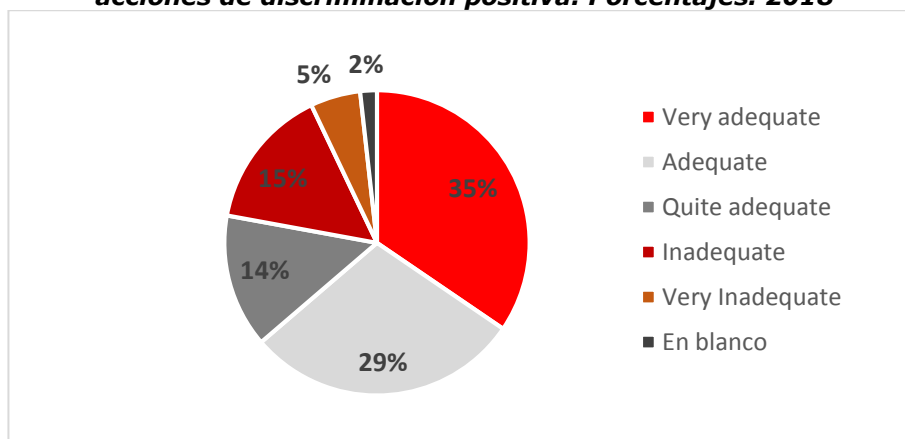
Responsable

Equipo de gestión

Citas

"Son pocas en la ciencia, las estudiantes de doctorado ven que hay mucha distancia entre ellas y las pocas mujeres jefas, mientras que los hombres ven que hay muchos de ellos en todas las fases y en alguno sí que se siente reflejado, pero nosotras somos pocas y ellas no se identifican. Con cuotas aumentaría el número y los referentes" (Entrevista investigadora).

Gráfico n 12. Respuestas de la encuesta a la comunidad investigadora en relación a acciones de discriminación positiva. Porcentajes. 2018



A través de la encuesta pasada a la comunidad investigadora hemos recogido opiniones respecto a algunas posibles acciones. Como se observa en el gráfico n.11 el 64% cree que las acciones de discriminación positiva son adecuadas o muy adecuadas.

Además si desglosamos estos datos según el sexo de las personas que han contestado se evidencia que tanto hombres como mujeres creen que estas medidas son adecuadas o muy adecuadas para compensar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en la que nos encontramos.

¹ En 2007 se aprobó la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), que ofrece una primera definición legal de las acciones positivas. **Artículo 11. Acciones positivas** "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

ACCIÓN 2. Aumentar la presencia de mujeres evaluadoras

Situación o brecha a la que se refiere

La mayoría de las personas evaluadoras son hombres. Siendo mayor el porcentaje de hombres en el mundo de la investigación, es más difícil encontrar mujeres para desarrollar esta labor.

Indicador

Aumentar el número de mujeres evaluadoras.

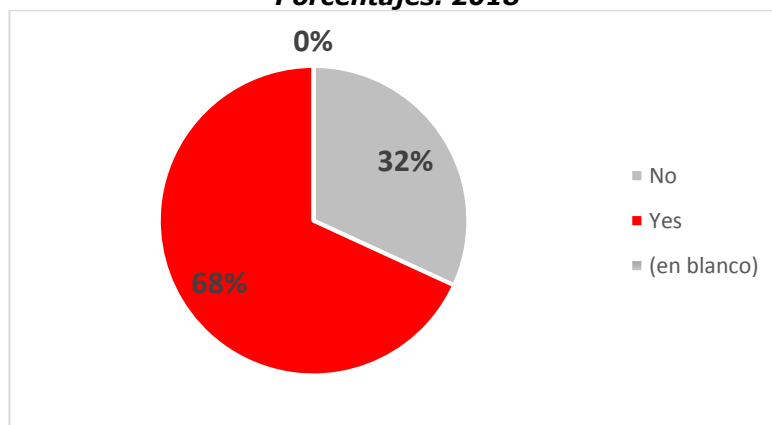
Responsable

Equipo de gestión

Si analizamos los datos recogidos a través de la encuesta realizada con la comunidad investigadora entendemos que la equidad en las comisiones de evaluación resulta ser clave para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo de la investigación. En concreto el 68% afirma estar a favor a la hora de implementar medidas para aumentar la presencia de mujeres dentro de los comités de evaluación.

Por otra parte, aun siendo más de la mitad las personas a favor, se comenta que hoy en día es difícil lograr la equiparación de género en esos espacios, puesto que las mujeres representan un número significativamente menor con respecto a los hombres dentro de la comunidad científica. Además hay algunas áreas de investigación donde las mujeres representan un porcentaje muy bajo y resulta más difícil buscar a mujeres o esas pocas mujeres se sobrecargan de trabajo, con el peligro de estar presente en todas las comisiones de evaluación.

Gráfico n 13. Respuestas de la encuesta a la comunidad investigadora en relación a la importancia de la equidad de género en las comisiones de evaluación. Porcentajes. 2018



También en este caso, si desglosamos las respuestas según el sexo de las personas encuestadas resulta que la mayoría tanto de hombres como de mujeres apuesta por esta medida. Dos de las tres personas que no se reconocen con la categorización binaria del sexo afirman estar en contra.

ACCIÓN 3. Contratar a una persona becaria experta en igualdad para desarrollar las acciones contempladas en este Plan de Igualdad

Situación o brecha a la que se refiere

Hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres en el Equipo de Gestión

Indicador

Porcentaje de hombres y mujeres en el Equipo de Gestión

Responsable
Equipo de gestión

ÁREA: PERSONAS

ACCIÓN 4. Formaciones, espacio de reflexión y mesas de trabajo dirigidos a mujeres y hombres para trabajar la igualdad de género en la ciencia. Interno/ Externo

Situación o brecha a la que se refiere

Micromachismos, reticencias a la hora de implementar medidas de discriminación positiva.

Indicador

Encuestas y entrevistas investigadoras e investigadores para analizar reflexiones y opiniones en torno a las desigualdades de género reales y percibidas

Responsable

Equipo de gestión y comité para la igualdad en Ikerbasque

ACCIÓN 5. Generar y visibilizar Rol Model de mujeres y hombres

Situación o brecha a la que se refiere

Por una parte, hay pocos referentes de mujeres y, por otra, no existen referentes de hombres que apuestan por la igualdad y la corresponsabilidad.

Indicador

Rol model visibilizados en la estrategia de comunicación de Ikerbasque

Responsable

Equipo de gestión de Ikerbasque

Citas

"Dar visibilidad a mujeres con carreras profesionales intensas y sus parejas que cuidan más de la familia" (Entrevista a investigadora)

ÁREA: SOCIEDAD

ACCIÓN 6. Desarrollar e implantar un Plan de Igualdad para ser referente en igualdad de género en la ciencia y divulgar retos, logros y reflexiones sobre el proceso

Situación o brecha a la que se refiere

Dentro de la plantilla de Ikerbasque se observa una brecha de género significativa.

Indicador

Porcentajes de mujeres en la comunidad investigadora y en el grupo de gestión

Responsable

Equipo de gestión y comité para la igualdad en Ikerbasque

Cita

"Ser un modelo de institución paritaria que sirva de ejemplo a la sociedad" (Taller investigadoras)

ACCIÓN 7. Establecer premios para carreras brillantes de investigadoras

Situación o brecha a la que se refiere

A causa del techo de cristal las carreras investigadoras de mujeres con éxito quedan invisibilizadas.

Indicador

Generación de premios para visibilizar las carreras brillantes de mujeres

Responsable

Equipo de gestión y comité para la igualdad en Ikerbasque

Cita

"hay muchos premios en estos primeros 5-7-10 años (después del doctorado), (...) y pienso que la única manera de que lo gane una mujer es a sacrificio de su familia porque me parece imposible compaginar las dos cosas. Y ahora que estoy en la mid-career no hay premios" (Entrevista investigadora)

6. Bibliografía de interés

- Graf Blazquez, Norma (2008). El retorno de las brujas: incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres en la ciencia. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de investigaciones interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades
- Haraway, Donna J. (1995). Ciencia, "ciborgs y mujere: La reinención de la Naturaleza. Madrid: Cátedra.
- Harding, Sandra (1996). Ciencia y Feminismo. Madrid: Morata
- Saini, Angela (2017). Inferior. Circulo de Tiza
- Shiebinger Londa (1991). The Mind Has No Sex?: Women in the Origins of Modern Science. Harvard University Press