



GENERALITAT VALENCIANA

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORT

Análisis del *Gender Gap* en la Universidad y en la investigación. Políticas igualitarias en la GVA y en Horizonte 2020.

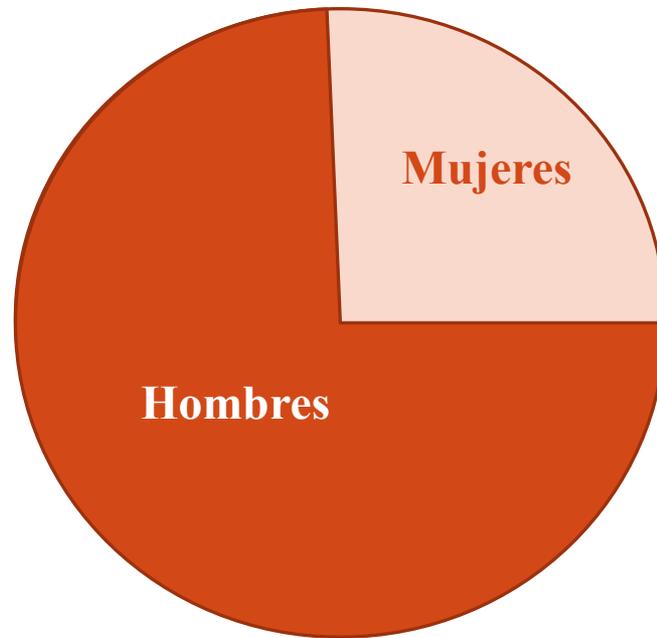
JOSEFINA BUENO ALONSO

DIRECTORA GENERAL DE UNIVERSIDAD INVESTIGACIÓN Y CIENCIA

Índice

- ❑ Definición y contexto del gender-gap (brecha de género) en Europa:
 - ❑ ¿Qué se entiende por Gender Gap?
 - ❑ ¿Qué es el Gender Mainstreaming?
 - ❑ Horizonte 2020
- ❑ ¿Podemos trasladar este concepto a las universidades españolas?
 - ❑ Cifras nacionales en la Universidad española y en la Investigación.
 - ❑ Cifras de la Comunitat Valenciana.
- ❑ Medidas tendentes a corregir la brecha de género en las políticas científicas de la GVA.

Liderazgo en la excelencia investigadora



Igualdad de Género (Gender Equality)

Gender equality is a fundamental right, a common value of the EU, and a necessary condition for the achievement of the EU objectives of **growth, employment and social cohesion**. One of the main challenges for the EU is to increase women's employment, to improve women's situation on the labour market and eliminate gender gaps. (DG for Employment, Social Affairs and Equal opportunities. 2008)

Gender Mainstreaming (Perspectiva de género)

Proceso largo. Estrategia de Lisboa.

Concepto innovador, más amplio que las tradicionales “políticas de igualdad de oportunidades”.



Gender mainstreaming may be described as “the (re) organization, improvement, development and evaluation of policy processes, so that gender equality perspective is incorporated in all policies, at all the levels and at all stages by actors normally involved in policy making”. (Council of Europe)

Gender Mainstreaming distingue 3 tipos de estrategias de igualdad.

- **Tinkering**: medidas para establecer la igualdad formal entre hombres y mujeres. Igual tratamiento en la legislación, directivas que orientan hacia una igualdad de salarios...
- **Tailoring**: cómo igual tratamiento no implica iguales resultados; son necesarias medidas especiales para las mujeres.
- **Transforming**: estadio que cuestiona el statu quo (the Maintream) y asume que una tranformación de las instituciones y/o organizaciones es necesaria para conseguir la igualdad de género.



Gender Mainstreaming: factor adicional y un motor de transformación en lo que se refiere al establecimiento de políticas de igualdad de género, la igualdad formal y las acciones positivas.

Horizon2020 y la perspectiva de género

- “**Gender equality** shall be promoted in particular by supporting **changes in the organization of research institutions** and in the content and design of research activities –that means structural changes, **changing the science culture**”.
- “**Gender** will be addressed as a **cross-cutting** issue **in order to rectify imbalances between women and men**, and to integrate a gender dimension in research and innovation programming and content. H2020 includes specific provisions to incentivize such cross-cutting actions”.
- “H2020 shall ensure the effective promotion of **gender equality** and the **gender dimension** in research and innovation content”.

H2020. Promoting Gender Equality in Research and Innovation (R&I)

3 Objectives:

- **Fostering gender balance** in research teams, in order to close the gaps in the participation of women.
- **Ensuring gender balance** in decision-making, in order to reach the target of the 40% of the under-represented sex in panels and groups and of 50% in advisory groups.
- **Integrating the gender dimension in research and innovation (R&I)** content, helps improve the scientific quality and societal relevance of the produced knowledge, technology and/or innovation.

H2020. Promoting Gender Equality in Research and Innovation (R&I)

Expected Impact:

- **Reach a critical mass** of universities and research institutions in Europe which implement long-term institutional change through gender equality plans.
- **Increase the participation of women in research**, improve their careers and achieve gender balance in decision making.
- **Increase the scientific quality and societal relevance** of produced knowledge, technologies and innovations by integrating an in-depth understanding of both gender's needs, behaviour and attitudes.

Guía sobre igualdad de género en Horizon2020

eige.europa.es/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf

Implementar la igualdad de género en cada etapa del ciclo investigador.

Tenerlo en cuenta en el proceso de evaluación.

En el compromiso institucional (Grant Agreement)

En el proceso de monitorización (análisis de indicadores que determinen el predominio del género como tema transversal):

- % de mujeres participantes en proyectos de H2020
- % de mujeres coordinadoras en la proyectos de H2020
- % de mujeres in advisory groups, experts groups, evaluation groups and panels.
- % de proyectos con dimensión de género en el diseño del proyecto.

Novedad dentro de H2020: la inclusión de la experiencia de género dentro de los costes elegibles de una acción.

Dentro del propio staff de la Comisión dos tipos de experiencia: conocimiento básico sobre igualdad de género; conocimiento más específico sobre cómo integrar la dimensión de género en los contenidos de R&I.

Algunas fuentes

[GenPort <http://www.genderportal.eu/>](http://www.genderportal.eu/)

Gendered Innovation publication http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

Website with case studies of various research areas

http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home

Gender Toolkit <http://www.yellowwindow.com/genderinresearch/>

RRI (Responsible Research and Innovation) tools <https://www.rri-tools.eu/>

Madrid Declaration on Advancing Gender and Training in Theory and Practice http://www.quing.eu/files/results/final_opera_report.pdf

Cost Action Gender STE <http://www.genderste.eu/>

European Platform of Women Scientists (EPWS.org)

- The EPWS builds a structural link between women scientists and European and national research policy-makers to achieve equal and full participation of women in science and in science policy in order to safeguard European excellence and innovation research.
- The voice of Women Scientists in EU research policy, is an umbrella organisation bringing together networks of women scientists and organizations committed to gender equality in research in all disciplines in Europe 27 and the countries associated to the European Union's Framework Programmes for Research and Technological Development.

EPWS Position Paper on the EU Framework Programme for R&I 2020, March 2012

[https://s3-eu-](https://s3-eu-west1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/POSITION+PAPERS/EPWS+position+paper+Horizon+2020.pdf)

[west1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/POSITION+PAPERS/EPWS+position+paper+Horizon+2020.pdf](https://s3-eu-west1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/POSITION+PAPERS/EPWS+position+paper+Horizon+2020.pdf)

- ❑ Se necesitarán alrededor de 1 millón más de investigadores hasta el 2020. Para fortalecer y asegurar la excelencia, la UE debe aumentar el nº de mujeres entre ese millón adicional más. La UE debe incentivar las investigadoras en toda Europa.
- ❑ **La Excelencia incluye la participación de las mujeres y la inv. de género.**
 - ❑ Excelencia es multidimensional; No es la suma de indicadores matemáticos (Careers breaks)
- ❑ **La investigación de excelencia y su dimensión de género.**
 - ❑ “In addition, in research projects where human beings are involved as subjects or end-users, gender differences may exist. In these cases the gender dimension in research content has to be addressed as an integral part of the proposal to ensure the highest level of scientific quality”.

¿Encontramos la *brecha de género* en la Universidad española?

- Total de Universidades: 50 (+ 33 privadas)
- Núm.de estudiantes curso 15/16: 963.764
- Número total de Catedráticos: 9.552
- Dos rectoras: UGR; UAB
- Núm. Estudiantes mujeres: 54,60%
- Núm. Catedráticas de universidad: 1998 (20,70%)

Siendo más numerosas en la base, las mujeres no consiguen romper el “techo de cristal”

Políticas de Igualdad de género en la Universidad Española.

- Unidad Mujer y Ciencia (2005) MINECO. Ana Puy.
 - Promueve una presencia de las mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, estableciendo mecanismos para eliminar sesgos, barreras y desincentivación.
 - Promueve la inclusión de género como categoría transversal en la investigación científica, así como la investigación específica en el campo de los estudios del género y de las mujeres.
 - Promueve la inclusión del género como categoría transversal en los desarrollos tecnológicos y la innovación.

- Proyecto **GENDERNET** (Octubre 2013 – Diciembre 2016); entre sus objetivos “Ayudar a la masa crítica en las universidades e instituciones de investigación de toda Europa que participan en iniciativas específicas y que promueven la igualdad de género en las instituciones de investigación y la dimensión de género en los contenidos de investigación.

La “brecha de género” en las universidades valencianas

	HOMBRES	MUJERES
RECTORADO	6 (5 públicas + UEV)	3 (U. Católica; CH-CEU; VIU (en funciones))
TOTAL CU EN LA CV	1241	299 (21,68%)
ESTUDIANTES NUEVO INGRESO GRADO CV (curso 2015-16)	11.620 (45,76%)	13.773 (54,24%)
TOTAL ESPAÑA	109.751 (46,14%)	128.133 (53,86%)

% de Catedráticas de Universidad en el curso 2015-16 (fuente SIIU, sólo públicas y presenciales)

COM. AUTÓNOMA	TOTAL	MUJERES	%
CATALUÑA	1396	275	19,84%
COM. DE MADRID	1699	366	21,40%
ANDALUCÍA	1908	390	20,44%
COM. VALENCIANA	1241	299	21,68%
+ GALICIA	601	127	21,19%
+ PAÍS VASCO	402	89	22,14%
TOTAL ESPAÑA	9.652	1.998	20,70%

Número de catedráticas en las universidades valencianas

	TOTAL	MUJERES	%
U. VALENCIA	663	149	26,94%
U. ALICANTE	200	39	19,60%
U. JAUME I	118	21	17,80%
U. MIGUEL HERNÁNDEZ	73	12	16,44%
U. POLITÉCNICA DE VALENCIA	297	48	16,16%
TOTAL CV	1241	299	21,68%

Estudiantes matriculados en grado curso 2015/16 (U. Públicas)

Las cinco CCAA con mayor nº de estudiantes

CCAA	TOTAL	% MUJERES
ANDALUCÍA	202.849	55,10%
MADRID (Comunidad de)	177.018	53,90%
CATALUÑA	147.554	54,20%
COMUNIDAD VALENCIANA	103.788	54,00%
CASTILLA Y LEÓN	57.425	55,90%
TOTAL ESPAÑA	963.764	54,60%

Estudiantes matriculados en grado curso 2015/16 (U. Públicas) CV

UNIVERSIDAD	TOTAL	% MUJERES
U. VALENCIA	38.903	61,30%
U. ALICANTE	21.479	59,70%
U. JAUME I	11.809	57,00%
U. MIGUEL HERNÁNDEZ	9.826	47,90%
U. POLITÉCNICA DE VALENCIA	21.771	36,40%
COMUNITAT VALENCIANA	103.788	54%

¿Qué implica el liderazgo en la gobernanza de las universidades y en la investigación?

- ❖ Igualdad de oportunidades
 - ❖ Promoción en cargos de gestión (Rector/a) y en la carrera académica; acceder a la internacionalización.
 - ❖ Recursos económicos, dirección de trabajos de investigación,...
 - ❖ Redes de contacto nacionales e internacionales.
 - ❖ Una cultura científica y unos modelos sociales de futuro paritarios e igualitarios.
-  ❖ Desde un planteamiento inclusivo e igualitario no deberíamos permitir la desigualdad en la Investigación, la Innovación y en el gobierno de las universidades

Convocatoria de Excelencia de Proyectos Prometeo de la GVA. Análisis de género. Convocatoria de 4 años.

Requisitos: IP 3 tramos o haber finalizado un mínimo de 3 proyectos I+D+i del Plan Nacional o Programa Marco UE

Convocatoria año	Hombres IP	Mujeres IP / %PRESUPUESTO
2008-2011 (14.286.830€)	16	5 (23,81%) (23,97%)
2009-2012 (15.971.018€)	46	5 (9,80%) (8,53%)
2010-2013 (8.567.570€)	30	6 (16,67%) (14,20%)
2011-2014 (4.002.890€)	18	3 (14,29%) (15,27%)
2012-2015 (5.021.880€)	20	9 (31,03%) (29,24%)
2013-2016 (12.334.341€)	32	11 (25,58%) (27,61%)
2014-2017 (11.865.211€)	76	11 (12,64%) (10,04%)
2015 (3.637.270€)	18	3 (14,29%) (12,90%)
2016 (8.196.856€)	31	8 (20,51%) (18,96%)

Medidas GVA para incrementar la participación de investigadoras en la Excelencia académica.

- Evaluación y selección.
- Criterios de valoración de las solicitudes: en casos de segundo empate, se resolverá aplicando criterios de equilibrio de género.
- Suspensión del cómputo de la duración del contrato objeto de la subvención en caso de incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia...
- En todas las modalidades el cómputo temporal se ampliará 1 año por cada hijo o situación de dependencia tenidos con posterioridad al máximo de los 8 años con respecto a la convocatoria.
- Si el/la IP acreditara permiso de maternidad/paternidad o atención a persona dependiente y que esta situación impida que el grupo desarrolle su actividad de acuerdo con los objetivos planteados, se podrá solicitar un reajuste de los créditos durante el período de ejecución del proyecto.

Medidas GVA para incrementar la participación de investigadoras en la Excelencia académica.

- En los grupos de investigación Prometeo, se concederán 5 puntos adicionales en la evaluación a aquellas solicitudes que incorporen la perspectiva de género en el contenido del proyecto de investigación + 5 puntos adicionales a aquellos proyectos cuya IP sea mujer.
- En ayudas a la organización de congresos o reuniones científicas... El comité científico u organizador de los eventos deberá tener una composición equilibrada de hombres y mujeres, así como en el conjunto de ponentes. (En aquellas áreas de conocimiento ANEP en las que el sexo con menor representación no alcance el 25% del total, el comité científico así como los ponentes deberá superar en 15 puntos porcentuales la cifra de representación que aparezca en la convocatoria para su área de conocimiento).



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORT

Gracias por su atención
