

Programa de Igualdad de Género

Estrategia de

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

en salud en Andalucía

*“Mejorando el presente proyectamos el futuro
de la salud en Andalucía mediante el conocimiento
y las nuevas tecnologías”*



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias



Iti



SECRETARIO GENERAL DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO E INNOVACIÓN EN SALUD, CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

> Túnez Fiñana, Isaac

COORDINADOR DE LA ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN (I+i) EN SALUD

> Padillo Ruiz, Javier

GRUPO ASESOR DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ESTRATEGIA DE I+i

Alarcón Riquelme, Marta Eugenia.

Carrillo Castrillo, Jesús A.

Jiménez Ojeda, Belén (coordinadora).

Jiménez Rodríguez, Rosa.

Sánchez Pérez, M^a José.

Serrano Fernández, M^a José.



Contenido

01 INTRODUCCIÓN	4
02 OBJETIVOS Y ACCIONES ESPECÍFICAS	5
03 CRONOGRAMA	6
04 INDICADORES	7
ANEXO 1	8

Hi



1. Introducción.

La **Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020-2023** pretende ser el elemento guía que oriente y ordene el desarrollo y generación del conocimiento biomédico y sanitario y la innovación dentro del Sistema sanitario Público de Andalucía (SSPA).

Para reforzar las actuaciones que inciden en la igualdad de género en la investigación e innovación en salud de Andalucía, se ha elaborado el presente Programa, donde se recogen las principales actuaciones que se van a realizar en los próximos tres años, así como los objetivos que se pretenden alcanzar.

El presente documento, recoge una síntesis del trabajo realizado en 2021 por un grupo de asesores, donde se han analizado en profundidad las principales barreras que se encuentran las mujeres para desarrollar plenamente la carrera científica, participar en órganos de decisión o posiciones de liderazgo, así como las dificultades para que la ciencia incorpore esta perspectiva en los diseños metodológicos de sus proyectos.

La evaluación y seguimiento de los objetivos, acciones específicas e indicadores, se realizará semestralmente desde los grupos creados para tal fin en la Estrategia de I+i en salud de Andalucía.



2. Objetivos y acciones específicas

G1. Promover la mejora de las condiciones laborales/medidas organizativas que afectan a la igualdad de género.

- 1.1. Implantación y seguimiento de Planes de Igualdad en la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación (RFGI), Servicio Andaluz de Salud (SAS), Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) e Institutos de Investigación Sanitaria (IIS).
- 1.2. Implantación y seguimiento de protocolos de discriminación, acoso sexual o por razón de sexo en SAS, RFGI, EASP y CT/IIS.
- 1.3. Proponer incentivos para la mejora de la conciliación familiar (FEDER/FSE 2021-2027 y medidas organizativas) – Informe.

G2. Fomentar el equilibrio de género en las convocatorias competitivas de ayudas y comités de evaluación.

- 2.1. En las convocatorias de ayudas, realizar ponderación positiva para corregir desigualdades de género – IP mujer y tener en cuenta, las interrupciones como cuidadora principal y otros, en las evaluaciones curriculares.
- 2.2. En la composición de comités de evaluación y paneles de evaluación.

G3. Favorecer el liderazgo de la mujer en la ciencia

- 3.1. Como líderes de grupos de investigación en centros e IIS (IR / CO-IR).
- 3.2. En los puestos directivos en centros e IIS del SSPA.

G4. Visibilidad y comunicación

- 4.1. Jornadas de visibilidad de mujeres científicas del SSPA.
- 4.2. Identificar ayudas y premios específicos a mujeres (20/año aprox.) para su difusión en el boletín semanal y la ficha web de difusión de oportunidades de financiación de Investiga+.
- 4.3. Incorporar formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud (Itinerario formativo SAS-EASP).
- 4.4. Promover la paridad en eventos científicos e institucionales.
- 4.5. Promover la presencia en medios de líderes científicas (notas de prensa y redes sociales).

G5. Evaluación y seguimiento

- 5.1. Incorporar perspectiva de género en los indicadores de seguimiento de la Estrategia de I+i y en los mapas de recursos.
- 5.2. Definir e implementar los indicadores de seguimiento de la perspectiva de género en la Estrategia de I+i
- 5.3. Realizar seguimiento de los indicadores propuestos



Cronograma

Objetivos y acciones específicas	2022		2023		2024	
	s1	s2	s1	s2	s1	s2
G1. Promover la mejora de las condiciones laborales/medidas organizativas que afectan a la igualdad de género.						
1.4. Implantación y seguimiento de Planes de Igualdad en RFGI, SAS, EASP e IIS (seguimiento del año anterior)	■		■		■	
1.5. Implantación y seguimiento de protocolos de discriminación, acoso sexual o por razón de sexo en SAS, RFGI, EASP y CT/IIS	■		■		■	
1.6. Proponer incentivos para la mejora de la conciliación familiar (FEDER/FSE 2021-2027 y medidas organizativas) - Informe	■	■	■	■		
G2. Fomentar el equilibrio de género en las convocatorias competitivas de ayudas y comités de evaluación.						
2.1. En las convocatorias de ayudas (criterios de evaluación curricular y de ponderación positiva para corregir desigualdades de género – IP mujer).	■	■	■	■	■	■
2.2. En la composición de comités de evaluación y paneles de evaluación	■	■	■	■	■	■
G3. Favorecer el liderazgo de la mujer en la ciencia						
3.1. Como líderes de grupos de investigación en centros e IIS (IR / CO-IR)	■	■	■	■	■	■
3.2. En los puestos directivos en centros e IIS del SSPA	■	■	■	■	■	■
G4. Visibilidad y comunicación						
4.1. Jornadas de visibilidad de mujeres científicas del SSPA (IIS/CT)				■		
4.2. Identificar ayudas y premios específicos a mujeres (20/año aprox.) para su difusión en el boletín semanal y la ficha web de difusión de oportunidades de financiación (Investiga+).	■	■	■	■	■	■
4.3. Incorporar formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud (Itinerario Formativo SAS-EASP).	■	■	■	■	■	■
4.4. Promover la paridad en eventos científicos e institucionales	■	■	■	■	■	■
4.5. Promover la presencia en medios de líderes científicas (notas de prensa y redes sociales).	■	■	■	■	■	■
G5. Evaluación y seguimiento						
5.1. Incorporar perspectiva de género en los indicadores de seguimiento de la Estrategia de I+i y en los mapas de recursos.	■	■				
5.2. Definir e implementar los indicadores de seguimiento de la perspectiva de género en la Estrategia de I+i	■	■				
5.3. Realizar seguimiento de los indicadores propuestos		■	■	■	■	■



3. Indicadores

Objetivos	ID	INDICADORES	VALOR			
			2021	2022	2023	2024
Objetivo G1 Promover la mejora de las condiciones laborales/medidas organizativas que afectan a la igualdad de género	IG1	% de Planes de Igualdad implantados	66% (6/9)	80%	100%	100%
	IG2	% Protocolos de acoso implantados	100%	100%	100%	100%
Objetivo G2 Fomentar el equilibrio de género en las convocatorias de ayudas y comités de evaluación.	IG3	% de convocatorias CSyF/SAS/FPS/intramurales IIS con criterios de evaluación que minimicen las desigualdades de género y/o criterios de incentivación de participación de la mujer	80%	100%	100%	100%
	IG4	% mujeres en Comités de Evaluación y Paneles de convocatorias (CSyF/SAS/FPS)	33%	40-70%		
	IG5	% evaluadoras / total de evaluadores que han evaluado propuestas	36%	40-70%		
	IG6	% mujeres IP de proyectos financiados	44,8%	40-70%		
	IG7	%mujeres que participan en proyectos activos financiados (IP/IC)	56,5%	40-70%		
	IG8	% proyectos que incorporan la perspectiva de género en su diseño	-	-	>15%	>25%
Objetivo G3 Favorecer el liderazgo de la mujer en la ciencia	IG9	% mujeres en puestos directivos en centros e IIS del SSPA	22,7%	30-70%		
	IG10	% mujeres como líderes de grupos de investigación en centros e IIS (IR/CO-IR)	26,7%	30-70%		
	IG11	%mujeres inventoras en licencias de propiedad industrial del SSPA	37%	40-70%		
	IG12	% mujeres en posiciones de liderazgo en las publicaciones del SSPA	-	-	>35%	>35%
Objetivo G4. Visibilidad y comunicación	IG13	Nº de ayudas difundidas, dirigidas a mujeres o que contienen criterios de priorización de la mujer.	19	>15	>15	>15
	IG14	Nº de profesionales formados en cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud (acumulado)	NA	>15	>30	>45
	IG15	Nº de notas de prensa con presencia de líderes científicas	-	>10	>10	>10
Objetivo G5 Evaluación y seguimiento	IG16	Documento "Plan de evaluación de G10"	N/A	S/N	S/N	S/N
	IG17	Informe anual de seguimiento (del año anterior)	N/A	S/N	S/N	S/N



ANEXO 1. Actuaciones presentes en la Estrategia de I+i que abordan las desigualdades de género.

Acciones de la Estrategia de I+i en salud de Andalucía	Monitorización de actuaciones
<p>Acción 3 Establecer las estrategias necesarias desde la institución correspondiente, a través de las fundaciones de apoyo a la investigación responsable, para la acreditación de los centros según el modelo del ISCIII u otras de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sello HRS4R – RFGI ● RRI (género) – IIS (Plan Estratégico) <ul style="list-style-type: none"> – Planes de Igualdad y Protocolos de acoso laboral
<p>Acción 5 Ponderar adecuadamente los criterios de docencia, investigación e innovación en los diferentes procesos selectivos y de provisión de puestos del SSPA.</p> <p>Acción 26 Promover la creación de la categoría de Investigador Biomédico.</p> <p>Acción 27 Promover la creación de la categoría de Clínico Investigador.</p> <p>Acción 28 Favorecer medidas para la incorporación de personal técnico de apoyo a la investigación</p> <p>Acción 30 Permitir en las convocatorias del SSPA incorporar dos investigadores principales en los proyectos de investigación.</p> <p>Acción 32 Mejorar la regulación de las Intensificaciones, para que la incorporación de profesionales repercuta positivamente</p> <p>Acción 33 Incorporar contratos predoctorales y postdoctorales en las convocatorias de proyectos de investigación</p>	<p>CSyF/SAS/FPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dar indicaciones para recoger adecuadamente la perspectiva de género y que no impacte negativamente en las convocatorias de selección de: <ul style="list-style-type: none"> – Posdoctorales/predoctorales – P. Nicolás Monardes – P. María Castellano – Clínico-Investigador – Técnicos de apoyo – Proyectos de investigación (equipos) – Intensificaciones – Proyectos de investigación para la incorporación de predocs y postdoc a) Evaluaciones curriculares, b) Paneles, c) Criterios de discriminación positiva <p>2 IPs y puntuación adicional si IP mujer</p>



Acciones de la Estrategia de I+i en salud de Andalucía	Monitorización de actuaciones
<p>Acción 7 Diseñar un nuevo Plan de formación para la I+i en Atención Primaria.</p> <p>Acción 12 Implementar cursos de formación para potenciar la compra pública de innovación.</p>	<ul style="list-style-type: none">● Incorporar contenidos sobre la perspectiva de género en la formación.
<p>Acción 8 Crear un mapa para los grupos liderados en Atención Primaria</p> <p>Acción 29 Elaborar un Mapa de recursos de I+i del SSPA.</p>	<ul style="list-style-type: none">● Incorporar perspectiva de género en los mapas de recursos que identifiquen investigadores (H/M)
<p>Acción 15 Desarrollar un Plan de comunicación intra y extramuros sobre oferta y demanda de convocatorias de investigadores.</p>	<ul style="list-style-type: none">● Identificar ayudas y premios específicos a mujeres (20/año aprox.) y criterios de género en las ayudas, en general, para su difusión en el boletín y la ficha web.
<p>Acción (nueva) Plan de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none">● Jornadas específicas de mujeres científicas del SSPA● Paridad en eventos científicos e institucionales● Presencia en medios (reforzar visibilidad del liderazgo científico de la mujer)