

# Gestiono proyectos, recursos y PERSONAS

## ¿LO ESTOY HACIENDO BIEN COMO RESPONSABLE?



### 1 ¿Es mi equipo paritario?

Ante nuevas oportunidades de incorporación debo tener en cuenta la perspectiva de género, sin reparos en incluir a mujeres u hombres en los puestos vacantes.

### 2 ¿Perciben el mismo salario las mujeres y los hombres que están a mi cargo por trabajos de igual valor? ¿Qué puedo hacer si no es así?

Brecha salarial media entre hombres y mujeres en España > 20%.

Equivale a que las mujeres trabajaran gratis durante 2,4 meses al año.

El Foro Económico Mundial sitúa en 170 años el tiempo necesario para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

### 3 ¿Asigno las tareas sin sesgos de género?

No debo perpetuar la asignación de roles sexistas (mujer secretaria; hombre de mantenimiento)

### 4 ¿Conozco el ángulo ciego de la discriminación?

Es habitual pensar que somos personas objetivas pero este ángulo ciego hace que podamos sentir demasiada seguridad sobre nuestra propia objetividad, de modo que no conseguimos ver y corregir nuestros propios sesgos

### 5 ¿Respeto el espacio personal de la gente que trabaja a mi cargo?

Si conoces a alguien en situación de acoso sexual o por razón de sexo, es tu deber como responsable notificarlo a la Comisión Instructora ([stopacoso@irycis.org](mailto:stopacoso@irycis.org))

### 6 ¿Conozco los derechos de conciliación personal, familiar y laboral de mis empleados y empleadas?

Bajas de maternidad y paternidad, permiso de lactancia para ellos y ellas, permiso retribuido a partir de la semana 37 de embarazo (FIBioHRC), vacaciones, días de libre disposición, derecho a la desconexión digital...

Si necesitas conocer más acerca de estos derechos para respetarlos y favorecerlos, contacta con la Fundación

### 7 ¿Permito y favorezco que hombres y mujeres se expresen por igual en las reuniones de trabajo?

En situaciones laborales las mujeres tienen un 25% menos de espacio y oportunidad para expresarse, y terminan por abstenerse y no participar.

Identifica y actúa contra las situaciones de "*manterrupting*" (bloqueo del discurso de una mujer a base de interrupciones) y "*bropropriating*" (ideas planteadas inicialmente por mujeres pero acaparadas o apropiadas por hombres)

### 8 ¿Soy igualmente accesible para mis subordinados y mis subordinadas? ¿Les doy el feedback necesario tanto a ellos como a ellas?

El término *OLD BOYS CLUBS* hace referencia a la menor oportunidad de las mujeres para acceder a personas con capacidad de hacerlas progresar en sus carreras. Los cargos más elevados, ocupados en su mayoría por hombres, tienden a mentorizar más a sus iguales, otros hombres.

### 9 ¿Incluyo la perspectiva de género en los proyectos de investigación que dirijo?

La investigación traslacional tiene como objetivo mejorar la vida de las personas a través del conocimiento. La mitad de esas personas son mujeres, evalúa cómo incorporar esta realidad a tus proyectos (ya sea en estudios de mecanismos biológicos, patologías, ensayos clínicos, herramientas informáticas, etc)



Si tienes alguna duda o quieres saber más: [comision.igualdad@irycis.org](mailto:comision.igualdad@irycis.org)