

## NOTA DE PRENSA

Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo

### Mujeres investigadoras de Fundación CRIS contra el cáncer analizan las medidas necesarias para alcanzar la igualdad real en la ciencia



De

De izquierda a derecha: María Casanova-Acebes, Pilar Acedo, Nuria Romero y Ana Ruiz Sáenz

- La presencia de mujeres investigadoras desciende hasta el 26% en los puestos más altos a causa, entre otras razones, de la inestabilidad en la carrera investigadora, diferencias respecto a los hombres a la hora de afrontar la maternidad o la conciliación familiar.
- La Fundación CRIS contra el cáncer recuerda que la presencia de las mujeres en las etapas tempranas de sus carreras investigadoras es relevante, pero apenas se encuentran perfiles femeninos en puestos senior o de liderazgo.

**Madrid, a 1 de marzo de 2024;** - La [Fundación CRIS contra el cáncer](https://www.fundacioncris.org/), entidad referencia en la investigación contra esta enfermedad, hace un llamamiento a la sociedad y las instituciones públicas y privadas para continuar trabajando por la igualdad de la mujer en la ciencia y recuerda “que nos queda mucho camino por recorrer para que las mujeres investigadoras tengan las mismas oportunidades que los hombres y logremos romper el techo de cristal”, según explica Marta Cardona, directora de la CRIS contra el cáncer.

Cuestiones como la inestabilidad en la carrera investigadora, diferencias con respecto a los hombres a la hora de tener hijo, dificultades en la conciliación familiar suponen que en muchas ocasiones las mujeres no puedan competir en igualdad de condiciones por la financiación y puestos de liderazgo. Los números son claros: Según el último Informe de Mujeres Investigadoras del CSIC, aunque al principio de la carrera investigadora la presencia de mujeres es igualitaria (51%), este porcentaje se desploma hasta el 26% cuando hablamos de posiciones de liderazgo en la investigación.



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

La Fundación CRIS contra el cáncer impulsa el talento de investigadores e investigadoras jóvenes, proporcionando medios competitivos para que puedan permanecer en España y desarrollar sus carreras científicas con el objetivo de avanzar en los tratamientos y la investigación contra el cáncer. Actualmente, más del 70% de los investigadores que han recibido algún Programa CRIS de Investigación (unas convocatorias de muy alto nivel para investigadores brillantes) son mujeres, pero todavía queda mucho camino por recorrer y se existen muchas situaciones, que muchas veces

Según un estudio realizado por la Asociación de Científicos Españoles en el Reino Unido (CERU), todavía hoy un 46% de las mujeres percibe que el hecho de ser mujer afecta negativamente a su carrera profesional, y un 60% considera que cuestiones como la maternidad afectan de manera diferente a hombres y mujeres.

Por eso, para comprender mejor la situación y buscar de manera conjunta posibles soluciones para lograr situaciones más igualitarias, hemos querido conversar con varias investigadoras apoyadas por CRIS, en diferentes puntos de su carrera; para que cuenten de primera mano de cuáles son los retos que se han encontrado en su carrera por el hecho de ser mujeres, cuáles son las razones que ellas identifican para que haya menos mujeres en ciencia en puestos de responsabilidad, y propongan posibles medidas para dar la vuelta a esta situación.

### **El largo camino hacia la igualdad**

Si bien las políticas de igualdad están suponiendo grandes avances, sigue habiendo muchas situaciones que tendemos a pasar por alto y, sin embargo, son un lastre para conseguir la igualdad. Estas situaciones las encontramos en las dinámicas institucionales y científicas, pero también en cómo nos comportamos cada uno de nosotros a nivel individual.

Pese a las diferencias en la carrera profesional y las situaciones personales, las investigadoras con las que CRIS ha debatido sobre la situación suelen coincidir en varios puntos:

1. **Escasos referentes en puestos de liderazgo:** A pesar de que hay muchas mujeres en las fases iniciales de la carrera científica, la presencia de referentes femeninos en posiciones avanzadas es limitada. Esto puede influir en la percepción de las mujeres sobre sus posibilidades de avanzar en sus carreras.
2. **Desigualdades en las responsabilidades:** Pese a los avances, en muchas ocasiones todavía se da por hecho que las mujeres se ocuparán principalmente de las responsabilidades familiares, de cuidadores, etc. y eso puede contribuir al abandono de la carrera científica y la escasa representación de mujeres en roles de liderazgo.
3. **Impacto de la maternidad en la productividad científica:** Las mujeres, en su etapa postdoctoral, se enfrentan a interrupciones en su carrera científica y dificultades logísticas desde el embarazo (incluso antes) hasta mucho después de dar a luz, en un momento en el que se necesita una gran productividad científica.
4. **Desigualdades logísticas que afectan a la conciliación:** Dificultades como la falta de salas de lactancia en los centros de investigación, guarderías, o reuniones a horas a deshoras complican mucho combinar la investigación con una vida familiar.
5. **Dificultades en convocatorias y entrevistas:** A pesar de superar los primeros cortes en programas y convocatorias, las mujeres a menudo tienen más dificultades para prepararse

## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

las fases finales, como entrevistas, generalmente por la menor cantidad de tiempo debido a las cargas familiares.

6. **La Inestabilidad laboral:** La falta de contratos permanentes en investigación, especialmente en la academia, dificulta la planificación del futuro, incluida la decisión de tener hijos, ya que la inestabilidad laboral puede desincentivar la maternidad.
7. **Cuestionamientos sobre la maternidad:** La presión social, el paso del tiempo y las preguntas sobre la maternidad pueden generar estrés y ansiedad a para las mujeres científicas, especialmente ante una carrera científica donde la inestabilidad laboral y la falta de contratos permanentes son la norma.

Estas, y muchas otras situaciones que pueden no resultar obvias, son algunas de las razones que a continuación analizan cuatro grandes investigadoras jóvenes desde la perspectiva de sus situaciones personales:

**María Casanova Acebes, investigadora galardonada con un Programa de Talento Post-Doc de la Fundación CRIS contra el cáncer y jefa del grupo Inmunidad del Cáncer del Centro Nacional de Investigaciones -CNIO-, Madrid.**



Joven investigadora que recibió un programa CRIS Post-Doc, un prestigioso programa para atraer y estabilizar en España a líderes emergentes, y que inicien sus equipos de investigación. Este programa le allanó el camino para poder retornar a España con su familia. Se trata de una de las jóvenes referentes en investigación en cáncer de mama y la inmunoterapia en estos tumores.

Cuando le preguntamos si a lo largo de su carrera ha notado algún tipo de diferencia o discriminación por ser mujer, comenta que, durante la carrera, la tesis doctoral o su etapa postdoctoral realmente no notó diferencias significativas. Generalmente sus jefes siempre han sido muy equitativos a ese respecto y, como ella dice, “miraban el cerebro”, no el género.

María fue madre por primera vez en USA, lo cual suele suponer un reto porque allí, por lo general, no se goza de una baja maternal como entendemos en España. Reconoce que tuvo suerte, ya que la directora de su grupo permitía 3 meses de baja tanto a hombres como mujeres, aunque lo tenía que hacer de manera un poco subrepticia.



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

No obstante, admite que **tener hijos durante su etapa de post-doc o su etapa actual no es nada fácil**: para la mayoría de las mujeres, el momento de la maternidad coincide con punto crítico de su carrera, cuando tienen que ser muy productivas científicamente para tener oportunidad de establecer sus grupos de investigación (o si lo acaban de establecer, tienen que consolidarlo).

Y, pese a las mejoras notables durante los últimos años, en el día a día, **el tener hijos supone aún una distinción entre hombres y mujeres**, por toda una serie de razones.

En su caso, tiene la suerte de que su pareja se hace cargo de buena parte de las responsabilidades, pero hay que ser realistas: en muchos casos esto no es así. Por eso, la Dra. Casanova comenta que, para las mujeres con hijos, **en muchos casos el momento de productividad llega por las noches**, cuando pueden dedicar algo más de tiempo a redactar proyectos, convocatorias, etc.

Durante el **embarazo**, además de los malestares habituales, existen numerosos **procedimientos de laboratorio que por seguridad no se pueden efectuar**. Si tienes un equipo propio, puedes delegar algunas funciones, pero eso no siempre es posible, y tener personal propio tampoco es nada fácil.

Tras el parto, no solamente la baja maternal supone una pausa en la carrera científica, sino que **por lo general durante los primeros años de vida son las mujeres las que suelen hacerse cargo de las situaciones habituales del día a día**: interrupciones del sueño nocturno para la alimentación de los bebés, recogida de la guardería y de los colegios en caso de niños cuando enferman, etc.

Todo esto sin olvidar las dificultades logísticas que puede suponer la lactancia. En el centro en el que se encontraba la Dra. Casanova realizando el post-doc no había sala de lactancia, y debía acudir todos los días a otro edificio para extraerse la leche, lo que suponía una auténtica odisea. Globalmente se trata de una época complicada, por el **cansancio y la falta de concentración, que afecta principalmente a las mujeres por todas estas circunstancias**, por lo que tardan mucho en recuperar la actividad y productividad normal. María comenta que esta circunstancia suele ocurrir cuando los niños empiezan el colegio.

El problema se plantea cuando hay que aplicar a las convocatorias de proyectos y financiación, compitiendo con hombres que, aunque hayan tenido hijos no se han visto obligados a hacer frente a toda esta serie de situaciones. María describe cómo en muchas convocatorias, tanto nacionales como europeas, **muchas mujeres superan los primeros cortes de estos programas, pero cuando llegan a las entrevistas (la fase final) la mayoría son hombres**. Al preguntarle por qué cree ella que sucede esto, cuenta que supone que probablemente las mujeres han tenido menos tiempo de calidad para prepararse debido a las cargas familiares.

Por supuesto, también entra en juego el diseño de las convocatorias. En muchas convocatorias, el límite para presentarse lo marcan los años tras el doctorado. Generalmente estos años se prolongan cuando los candidatos han tenido hijos. No obstante, **tanto el embarazo como la maternidad suponen un notable impacto en la productividad científica, que afecta mucho más a las mujeres que a los hombres**, por lo que se deberían prolongar más estas prórrogas en el caso de las mujeres.

Finalmente, aunque se encuentra en un centro donde no se discrimina a las mujeres (al contrario, es conocido por las numerosas iniciativas para promover el papel de la mujer en la ciencia), la

## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

realidad es que el **número de mujeres que lideran grupos es todavía muy inferior al de los liderados por hombres**. Inevitablemente, esto hace que haya poca representación de mujeres a la hora de tomar decisiones.

Una de las sugerencias que ella propone es **extender el periodo en el que las investigadoras pueden acceder a determinadas convocatorias**. Por ejemplo, tres años por cada hijo para las mujeres y uno para los hombres (algo que ya se ha implementado en los programas CRIS de investigación). También sugiere que se implementen  **cursos de time management como parte de los programas de formación y convocatorias**.

**Nuria Romero, médica investigadora Galardonada con el Programa CRIS Talento Clínico de la Fundación CRIS contra el cáncer, oncóloga en el Hospital de la Princesa en Madrid.**



La doctora Romero es médica investigadora experta en cáncer de próstata. En 2021 recibió un **Programa CRIS Médico Investigador**, un potente programa que permite que los médicos puedan dedicar tiempo de calidad a desarrollar proyectos de investigación muy dirigidos a las necesidades de los pacientes.

Al igual que muchas otras investigadoras actuales, durante las fases iniciales de su formación nunca ha percibido realmente una discriminación. Según ella, es algo que está cambiando para bien, y un paso importante en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Eso sí, reconoce que ha encontrado pocas **mujeres referentes en puestos de liderazgo**: la mayoría de los jefes que ha tenido han sido hombres. Esto es algo que llama la atención, porque realmente hay muchas investigadoras excelentes.

El mayor problema en su vida profesional, en el que ha percibido una diferencia asociada a género, surgió cuando se planteó tener descendencia y después, **con la conciliación familiar**. Aunque solemos poner el foco en la maternidad después del embarazo, **Nuria señala las etapas previas como una fase que marca una diferencia importante entre hombres y mujeres**. No todas las mujeres tienen embarazos fáciles, y compatibles con mantener una actividad laboral al 100%. Esto

## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

es especialmente relevante si además se tiene dificultad para tener hijos, algo que es más habitual de lo que parece, ya que precisamente por este “frenazo” en la carrera profesional muchas mujeres acaban postergando su maternidad.

Nuria subraya que, en esta etapa de búsqueda de un embarazo, la **carga emocional y el impacto físico que conlleva la dificultad para ser madre, el tener que someterse a tratamientos de fertilidad o el miedo a perder un embarazo en curso y con complicaciones, es claramente desigual entre hombres y mujeres, y cree que es importante hablar de ello y tenerlo en cuenta.** En un mundo como el de la medicina y la investigación clínica, donde la mayor parte de los facultativos que trabajan en el SNS -según nos cuenta Nuria- tienen contratos temporales y por proyectos, **ser madre puede suponer una clara barrera para poder avanzar y acceder a posiciones de liderazgo.** Ella explica que dar a conocer y visibilizar que otras mujeres de ciencia han conseguido superar estos retos, puede ser importante para las investigadoras que piensen en ser madres en el futuro.

**Pilar Acedo, jefa grupo investigación University College London, miembro de la Asociación de Científicos Españoles en Reino Unido y colaboradora de CRIS**



Se trata de una investigadora española trabajando en University College London (UCL), donde lidera su propio equipo, especializado en cáncer de páncreas. Pilar, desde la Sociedad de **Científicos Españoles en Reino Unido (CERU) ha asesorado múltiples veces a CRIS** en el diseño de sus convocatorias, especialmente las que implican estancias en el extranjero y oportunidades de retorno. Además, CERU es una sociedad que lleva muchos años colaborando con CRIS.

Pilar no tiene hijos, pero reconoce que en esta etapa de su carrera le **resulta estresante pensar en tener una familia**, por la **presión** y por las típicas preguntas de su entorno sobre si quiere ser madre.

Una de las razones radica en que cuando te dedicas a la investigación, en la academia, **rara vez tienes contratos permanentes.** Esto dificulta mucho el poder pensar y planificar el futuro ¿Cómo vas a pensar en tener hijos si tienes una beca que dura un año y medio, y las posibilidades de obtener un puesto fijo son mínimas? Por esta razón muchas investigadoras **valoran la posibilidad**



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

**de abandonar la carrera investigadora** en academia e irse a una empresa o a la industria farmacéutica.

Además, se añade la circunstancia de que los salarios en ciencia, en general, son bajos. El hecho de vivir en el Reino Unido no implica necesariamente que se viva holgadamente: El coste de la vida en el Reino Unido es alto, especialmente en Londres, una de las ciudades más caras del mundo.

Esta inestabilidad tiene un impacto, especialmente si eres mujer; el tiempo corre y las posibilidades de tener hijos también van disminuyendo, **es una cuenta atrás**. Eso afecta a las decisiones, tanto para irse al extranjero, como para cambiar de ciudad o país (algo frecuente mientras estas de post-doc). Ocurre lo mismo si ya tienes hijos: ¿Arrastras a la familia en pos de tu carrera científica? ¿Te centras en tu carrera o en tu familia? Faltan medidas para poder combinar todo de manera eficiente.

Otras cuestiones afectan a cómo planificar las bajas maternales: ¿Solicitas más o menos tiempo de baja? Cuando te marchas al extranjero estás apostando fuerte por tu carrera científica, y **necesitas que ese sea uno de los momentos más productivos de tu vida si quieres tener la más mínima posibilidad de poder retornar a España, y seguir con tu carrera o formar tu grupo de investigación**. Es un momento de muchísimo trabajo y presión; además de tus experimentos tienes que encargarte de la parte burocrática, solicitar financiación, dirigir tu equipo, visibilizarte en congresos científicos...

Por cosas como estas, según ella, **no es de extrañar que pocas mujeres lleguen a consolidarse como líderes de investigación: estamos preparadas, pero el filtro es muy selectivo**.

Sumémosle también otros **prejuicios y comportamientos** que encuentran habitualmente las investigadoras en esta fase de su carrera. En varias ocasiones le ha ocurrido que, en eventos científicos, otros investigadores se dirigen a sus estudiantes hombres pensando que son ellos los líderes del grupo, **dando por hecho que ella es la estudiante o post-doc**. Tener que estar reivindicando tu posición constantemente y hacerte valer puede ser agotador, y **afecta a la salud mental**.

Como medidas **para tener en cuenta**, ella es partidaria de **programas de 'mentoring' fomentando la participación de mujeres**, como los que hacen en CERU, y programas de liderazgo. Supone un gran apoyo, se comparten experiencias, y se contribuye a poder avanzar en esta fase complicada de la carrera científica.

También considera que es importante que se dé **apoyo técnico a las mujeres embarazadas o que acaban de tener hijos**. Estas mujeres con frecuencia no pueden realizar procedimientos con determinados compuestos o equipos, así que tienen que interrumpir muchas veces sus experimentos. Si contasen con un técnico de laboratorio *ad hoc* para poder apoyarlas en este periodo, sería genial (algo que ya hacen algunas universidades y centros de investigación como la UCL).

Además, sugiere algunas **medidas que se podrían implementar en las convocatorias competitivas para evitar sesgos** por parte de los comités de selección. Por ejemplo, plantea la posibilidad de anonimizar parcialmente las solicitudes, de manera que el evaluador (al menos en la primera

impresión) no sepa si el candidato es hombre o mujer. También pide un esfuerzo por garantizar que los comités de selección sean paritarios.

**Ana Ruiz Sáenz, investigadora de la Fundación CRIS contra el cáncer e investigadora principal CIC bioGUNE de Bilbao**



Es una de las jóvenes líderes en la investigación contra el cáncer de mama. Recientemente ha recibido un **Programa CRIS de Talento Post-Doc**, y tras pasar varios años en San Francisco y Holanda, ha vuelto a España junto a su hijo, para establecerse en el País Vasco y desarrollar su carrera en el CIC bioGUNE de Bilbao.

Coincide con el resto de las científicas en que hay **menos investigadoras en puestos senior**, pese a ser **mayoría en las fases más tempranas de la carrera**. Se considera una privilegiada por haber conseguido financiación y una plaza para poder lanzar su carrera en España, pero admite que hace solo dos años, su vida y su carrera científica estaban marcadas por la incertidumbre, como la de tantas investigadoras trabajando en el extranjero y contemplando la posibilidad de regresar a España. Muchas de las investigadoras no consiguen la financiación o las oportunidades que ella ha tenido, y la falta de estabilidad afecta a la hora de la toma de decisiones vitales o sobre la familia. De hecho, como otras investigadoras con hijos pequeños, remarca que **la época en la que se suelen tener hijos coincide con la fase de la carrera en la que se espera mayor productividad científica**, y eso es una fuente de **incertidumbre y complicaciones** constantes. En su caso decidió lanzarse y tener un hijo al comenzar a establecer su propio grupo de investigación en Países Bajos, pero entiende que las personas de su alrededor vayan retrasando esa decisión al considerar que no es el momento adecuado (cuando, probablemente, nunca haya un momento real en el que las circunstancias sean perfectas).



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

Estas dudas a la hora de lanzarse a establecer una familia se derivan de una variedad de razones que muchas veces son comunes a todos los investigadores, pero hay una serie de **situaciones que están mucho más asociadas a las mujeres**. No todas son evidentes, en muchas ocasiones hay **penalizaciones implícitas** al hecho de tener hijos en un laboratorio durante la etapa postdoctoral. Aunque no ha sido su caso, si una persona está de baja durante el embarazo o tras la maternidad, es habitual que parte de los proyectos de esta persona continúen por parte de otros miembros del laboratorio. **Esto puede mermar la productividad científica** de una persona que está intentando conseguir el máximo de resultados para continuar trabajando en su carrera científica y tener buenas perspectivas de estabilidad a largo plazo. Por otro lado, **las leyes de conciliación no son iguales en todos los territorios**. En muchos países la baja por maternidad/paternidad no es igualitaria, y **se asume que es la mujer quien se va a hacer cargo de los niños**. Por ejemplo, en Holanda, donde realizó su última estancia en el extranjero, sorprende la proporción de madres que reducen su jornada a 4 días con respecto al número de padres. Estas, y otras muchas situaciones estructurales, hace que **se asuma que en una pareja donde los dos son científicos, en muchas ocasiones, la carrera que se priorice sea la del hombre**.

Ya de vuelta a España, la investigadora comenta que ha tenido la suerte de llegar a un centro, el bioGUNE, en el que hay un firme apoyo a la carrera de las mujeres investigadoras. No obstante, en su caso, **al no tener apoyo familiar cercano, compaginar su carrera científica con cuidar de su hijo es una tarea de orfebrería**. A veces le resulta complicado llegar a todas sus obligaciones, o asistir a todas las reuniones o congresos que inundan la agenda de cualquier investigador de su nivel.

Cuando le preguntamos qué es lo que haría para cambiar esta situación, opina que en primer lugar es esencial analizar **en profundidad por qué hay menos mujeres solicitando las convocatorias competitivas nacionales e internacionales a partir de cierto punto de las carreras investigadoras**. Al igual que otras investigadoras con las que hemos hablado, sugiere revisar los periodos de la carrera en las que las investigadoras pueden solicitar los diferentes programas, y diseñarlos de manera que sean más flexibles.

También insiste en que es necesario crear **políticas de conciliación realistas** y que se respeten. Uno de los temas básicos consiste en no convocar reuniones a partir de cierta hora de la jornada (las 17h, por ejemplo). También cree que muchos centros tendrían la capacidad y espacio para **incorporar guarderías**, algo que sería increíblemente útil para facilitar la conciliación. Esta medida está presente en otros lugares donde ella ha trabajado, como por ejemplo en la Universidad de California en San Francisco.

Al final, estas políticas de conciliación contribuyen a reducir el estrés y el cansancio, permiten compaginar la agenda personal y laboral, y contribuyen a realizar las tareas de investigación siempre intentando optimizar hasta el último segundo.

### **La igualdad en la investigación: objetivo de la Fundación CRIS contra el cáncer**

Tras escuchar a estas cuatro brillantes científicas, está claro que las políticas sociales y científicas para facilitar la igualdad de mujeres y hombres han supuesto grandes avances, pero aún estamos



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

lejos aún de lograr la igualdad. CRIS contra el cáncer hace un llamamiento para impulsar el posicionamiento de la mujer en la investigación de cáncer.

CRIS contra el cáncer ha implementado varias medidas para impulsar la presencia de mujeres científicas en puestos de liderazgo. Por ejemplo, en todas sus convocatorias, el periodo de presentación se prolonga 1 año por cada hijo en el caso de los hombres y 3 en el de las mujeres. También cuida de que los comités internacionales que evalúan las fases finales de sus programas sean paritarios. Además, se mantiene en contacto constante con su comité científico y sus investigadoras para identificar nuevas medidas para potenciar la presencia de mujeres en las posiciones de liderazgo. No obstante, desde CRIS son conscientes de que todavía queda mucho terreno por recorrer.

### **Retos que alcanzar**

Los tratamientos eficaces contra el cáncer llegarán si apoyamos a la investigación. Desde la Fundación CRIS contra el cáncer defendemos una sanidad pública, universal y gratuita; y trabajamos en la construcción de un mundo más justo, por lo tanto, mejor. Esto no se concibe sin la igualdad real.

La Fundación CRIS contra el cáncer considera urgente implementar: la **flexibilización en los periodos de presentación** de las convocatorias para las mujeres, que tengan en cuenta que cuestiones como el tener hijos, los cuidados u otras cuestiones familiares todavía recaen principalmente en mujeres; poner en marcha **políticas de conciliación realistas** que se apliquen en todas las instituciones científicas y centros de investigación; y más **programas de 'mentoring'** y apoyo específico que ayuden a superar los desafíos concretos a los que se enfrentan las mujeres en las diferentes etapas de sus carreras científicas.

### **La Fundación CRIS contra el cáncer, OTRA OPORTUNIDAD para los pacientes**

La Fundación CRIS contra el cáncer se creó hace 13 años cuando su actual presidenta, Lola Manterola, fue diagnosticada a los 37 años, de un mieloma múltiple. Tras recibir terapias convencionales y someterse a dos trasplantes de médula, fue un ensayo clínico lo que permitió la remisión de su cáncer teniendo OTRA OPORTUNIDAD. Como reconocimiento a la investigación y tras confirmar las grandes carencias de recursos que tiene, creó la Fundación para que la ciencia pueda encontrar cura para el cáncer y que cualquier persona tenga derecho y alcance de manera justa y equitativa a los tratamientos más innovadores.

A día de hoy, su tumor está cronificado y preside la Fundación CRIS contra el cáncer con el convencimiento y compromiso de que solo la investigación hace posible encontrar soluciones efectivas contra esta enfermedad.

La Fundación CRIS contra el cáncer tiene como objetivo lograr tratamientos de cura contra el cáncer apoyando, promoviendo y financiando la investigación contra esta enfermedad, gracias al compromiso de las donaciones de la sociedad civil.

[prensa@criscancer.org](mailto:prensa@criscancer.org)

Móvil: 685.376.705.



## INVESTIGACIÓN PARA OTRA OPORTUNIDAD

CRIS contra el cáncer ofrece terapias pioneras a pacientes que no responden a tratamientos convencionales.

La Fundación tiene sede en España, Gran Bretaña y Francia; y tiene Unidades propias de terapias y ensayos en los principales hospitales del Sistema Nacional de Salud, además de estar en los centros de investigación referencia.

Para alcanzar estos hitos se ha invertido 50 millones de euros en investigación; desarrollado 499 ensayos clínicos en proyectos y Programas CRIS; puesto en marcha 153 Líneas de investigación, 85 equipos; apoyado a 310 científicos e investigadores, presentes en 85 instituciones alrededor mundo; las publicaciones y comunicaciones en congresos suman más de 2000, y se ha contribuido a la formación de jóvenes investigadores a través de 122 tesis doctorales; se han licenciado 15 patentes y hay 7 en proceso. Globalmente, los pacientes beneficiados directamente en los ensayos clínicos apoyados por CRIS suman casi 8500, y se estima que los avances en investigación contra el cáncer beneficiarán a 11 millones de potenciales pacientes.

### PARA MÁS INFORMACIÓN Y ENTREVISTAS CON LAS INVESTIGADORAS:

#### Oficina de prensa Fundación CRIS contra el cáncer

Isabel Cabrerizo

[prensa@criscancer.org](mailto:prensa@criscancer.org)

685.376.705.

#### Web Fundación CRIS contra el cáncer

<https://criscancer.org/>



<https://twitter.com/criscancer>

<https://www.facebook.com/FundacionCrisCancer>

<https://www.linkedin.com/company/fundacion-cris-contra-el-cancer>

<https://www.youtube.com/user/CrisContraElCancer>  
<https://www.flickr.com/photos/122173016@N08/>

<https://www.instagram.com/criscontraelcancer>

<https://www.tiktok.com/@criscontraelcancer>

[prensa@criscancer.org](mailto:prensa@criscancer.org)

Móvil: 685.376.705.