

Situación de la investigación en informática en España

Septiembre de 2023



Sociedad
Científica
Informática
de España



Índice

Universidades participantes



Dpto. de Sistemas Informáticos
Escuela Superior de Ingeniería Informática
Instituto de Investigación en Ingeniería Informática



Dpto. de Arquitectura de Computadores
ETSI Informática
Vicerrectorado de Igualdad,
Diversidad y Acción Social
Instituto de Investigación de Género e Igualdad



Departamento de Informática
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria
Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad
y Sostenibilidad
Unitat d'Igualtat
Càtedra de Brecha Digital de Género



Dpto. de Ciencias de la Computación
Centro de Visión por Computador (CVC)



Cátedra sobre Igualdad y Género



Dpto. de Informática



Dpto. de Informática y Automática
Instituto Universitario de Ciencias de la Educación
Unidad de Igualdad



Dpto. de Estadística, Informática y Matemáticas
Cátedra Mujer, Ciencia y Tecnología
Área de Acción Social e Igualdad



Departamento de Ingeniería Informática
y de Sistemas
Escuela de Ingeniería y Tecnología
Instituto Universitario de Estudio de Las Mujeres

Sociedades científicas participantes



ISBN 978-84-09-54794-4

01 PÁG. 06

Introducción

02 PÁG. 10

Metodología

Instrumento

03 PÁG. 11

Contexto actual de la situación

Distribución por sexo

Conciliación

Percepción de tu carrera

04 PÁG. 31

Factores y causas

Bloque I Atracción de talento investigador
Bloque II Retención del talento
Bloque III Sesgos de género, discriminación
por razón de sexo, acoso sexual

05 PÁG. 52

Limitaciones

06 PÁG. 53

Conclusiones y líneas futuras

07 PÁG. 55

Referencias

Autoras

Carina Soledad González González

Investigadora Principal del Proyecto Women@INF
Directora del Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres
Universidad de La Laguna
Vocal AIPO
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Inmaculada García

Universidad de Málaga
Presidenta de la Sociedad Científica Informática de España
Vocal SARTECO
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Lourdes Moreno

Universidad Carlos III de Madrid
Secretaría de Sociedad Científica Informática de España
Presidenta de AIPO
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Edurne Barrenechea

Universidad Pública de Navarra
Vocal de AEPIA
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Alicia Fornés

Centro de Visión por Computador, Universidad Autónoma de Barcelona
Vocal de AERFAI
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Alicia García-Holgado

Universidad de Salamanca
Vocal de la Comisión Mujer en Informática de la SCIE
Vocal de ADIE
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

María Ángeles González Navarro

Universidad de Málaga
Vocal de SARTECO
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Paloma Martínez Fernández

Universidad Carlos III de Madrid
Vocal de SEPLN
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Belén Masiá

Universidad de Zaragoza
Vocal de EUROGRAPHIC
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Elena Navarro

Universidad de Castilla la Mancha
Vocal de SISTEDES
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Silvia Rueda Pascual

Universidad de Valencia
Vocal de AENUI
Comisión Mujer en Informática de la Sociedad Científica Informática de España

Jezabel Molina Gil

Secretaria del Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Lara Carrascosa Puertas

Subdirectora del Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Bernardo Candela San Juan

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Eduardo Nacimiento García

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Noa del Real

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Oswaldo J. Pérez Luíz

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

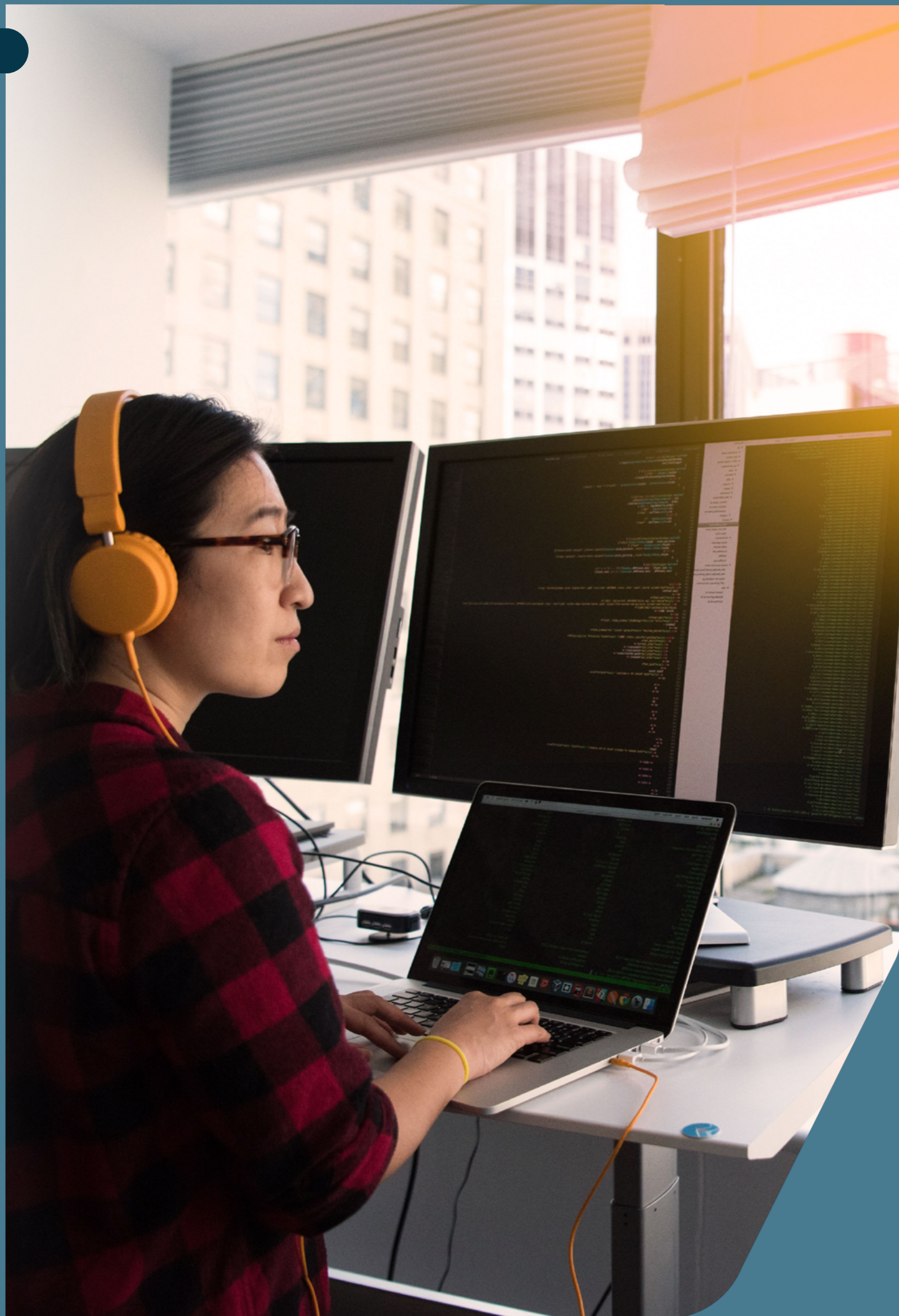
Sonia Díaz Santos

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna

Andrea E. Cotino Arbelo

Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres
Universidad de La Laguna





1. Introducción



Las bajas tasas de matriculación de las mujeres en el ámbito de la Ingeniería Informática, descienden cada año desde hace tres décadas

La diversidad ha demostrado ser una de las claves del éxito para cualquier organización, tanto empresarial como de investigación. Esta diversidad permite que la organización en su conjunto sea consciente de las necesidades y preocupaciones de la población a la que se dirige, consiguiendo con ello ser más eficiente y alcanzando a mayor número de personas en su desarrollo. Aunque estudios recientes han mostrado resultados positivos respecto a la productividad de las investigadoras en los últimos años, estos resultados se podrían ver comprometidos por las **bajas tasas de matriculación que, en el ámbito de la Ingeniería Informática, desciende año a año desde hace tres décadas**. Esta baja demanda de estos estudios entre las mujeres más jóvenes puede además suponer una limitación para su futuro profesional dado que, según la mayoría de los estudios realizados por consultoras internacionales como Randstad, es en la Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) donde el mayor número como los mejores puestos de trabajo se esperan en los próximos años. Además, dado el impacto cada vez mayor de las TIC en cada uno de los aspectos de nuestra vida, esto también implica una baja implicación y participación de las mujeres en el futuro que nos espera como sociedad.

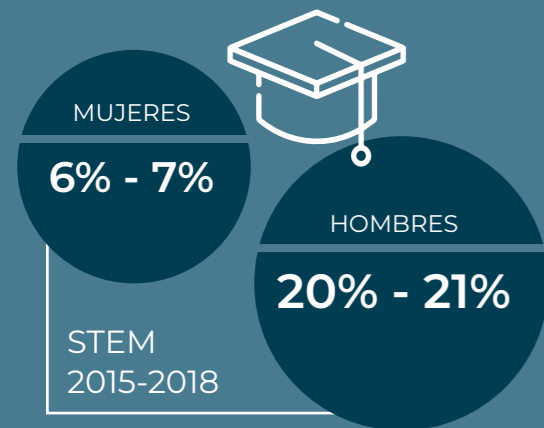
Por otra parte, diferentes estudios demuestran la creciente demanda del mercado laboral sobre carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics en inglés y Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en español). Según una proyección del mercado laboral nueve de las diez ocupaciones de más rápido crecimiento, que requieren al menos una licenciatura, dependen de una importante formación en matemáticas o ciencias, y se prevé que muchas ocupaciones en el campo de la ciencia y la ingeniería crecerán más rápido que la tasa media de todas las ocupaciones. Asimismo, es preocupante la escasa ampliación de la participación en STEM de las minorías raciales, las mujeres y estudiantes de bajo nivel socioeconómico que se encuentran subrepresentadas.

STEM

Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

Hay muchas etapas en donde el número de mujeres disminuye, en particular en los campos STEM: cuando entran en la universidad, cuando se incorporan al mercado laboral y cuando desean alcanzar altos puestos profesionales. Algunas empresas reconocen que están perdiendo talento y beneficios debido a la falta de diversidad en sus empleados y, por ello, implementan iniciativas orientadas a aumentar el número de mujeres de sus plantillas, pero se encuentran con la dificultad de que pocas mujeres están formadas en carreras STEM.

En particular, en ingeniería informática la brecha de género es creciente. En la mayoría de los países, el número de mujeres que estudian ingeniería es pequeño, y el porcentaje de mujeres que abandonan el curso es más significativo que el porcentaje de estudiantes varones. Según los datos



proporcionados por el **Instituto de Estadística de la UNESCO (2020)**, el porcentaje medio de mujeres estudiantes de enseñanza superior matriculadas en carreras STEM se sitúa entre el 6% y el 7% entre 2015-2018; por el contrario, el porcentaje de **estudiantes varones** que eligen estas carreras es de alrededor del 20-21%. En España, el 12,44% de las estudiantes femeninas seleccionan una carrera STEM frente al 37,34% de los estudiantes masculinos. Esta brecha también se refleja en el contexto profesional; **el porcentaje de mujeres en trabajos de ingeniería es en España del 12%, comparado con un promedio mundial de 15%.**

Esta situación lleva a tratar de comprender las razones de la disminución de la matrícula en los estudios de ingeniería, tanto de mujeres como de hombres, centrándose especialmente en el reducido número de mujeres que eligen la carrera y el reducido número de mujeres que la concluyen. Las influencias contextuales son particularmente cruciales durante las fases activas de la toma de decisiones educativas o profesionales. Las variables contextuales (apoyos y barreras sociales percibidos) son de gran importancia para el desarrollo del interés profesional del estudiantado. En este sentido, una de las razones de la **subrepresentación de las mujeres en la ingeniería puede ser la falta de apoyo que estas mujeres reciben durante las diferentes etapas asociadas al estudio de los cursos de ingeniería**, principalmente el apoyo que tienen cuando deciden estudiar un curso de ingeniería, y el apoyo que reciben cuando están en el curso de ingeniería.

Por todo lo anterior, uno de los **objetivos de desarrollo sostenible de la UNESCO se refiere a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la sociedad**, especialmente en el mercado laboral. La igualdad entre los géneros puede considerarse un objetivo intersectorial contenido en varios objetivos de desarrollo sostenible (ODS), por ejemplo, garantizar una educación de calidad equitativa e inclusiva y promover el aprendizaje permanente para todos. Los objetivos de desarrollo sostenible también se esfuerzan por lograr un crecimiento económico sostenible e inclusivo que tenga en cuenta la situación especial de la mujer. El género, la etnia, el rendimiento académico en matemáticas y las altas calificaciones en la escuela secundaria son componentes clave en la decisión de los estudiantes. Las mujeres defendían los estereotipos de género sobre la idoneidad de las mujeres en los "trabajos masculinos", pero, por otro lado, suscriben los ideales de la accesibilidad del sector para todos los que deseen trabajar en él. **Algunas barreras para el éxito en las carreras STEM identificadas fueron el género, raza y etnia.** En el caso de coincidencia de dos o más características de la subrepresentación de minorías, la barrera puede ser peor.

Por otra parte, una vez que se elige una carrera, otros factores pueden influir en la deserción durante los estudios de ingeniería. Por ejemplo, los sesgos de género en el profesorado asociados con un menor apoyo a las mujeres o la falta del apoyo de las familias. Asimismo, las mujeres tienden a dejar la profesión de la ingeniería más que los hombres. Aunque las mujeres pueden graduarse de una carrera STEM en casi un 20%, **"casi el 40% de las mujeres que obtienen títulos de ingeniería renuncian o nunca entran en la profesión"**. En España, el apoyo de las familias y amistades durante la carrera es importante,

Mujeres STEM España

12,44%

aunque el apoyo recibido de sus instituciones académicas y profesores es bajo. **Estos hallazgos confirman que hay un tema crítico a resolver en las instituciones académicas para apoyar a sus estudiantes en las carreras de ingeniería a fin de mejorar las tasas de egresados.** Las universidades deberían crear un entorno más inclusivo, vibrante y de apoyo.

En cuanto a las iniciativas para promover la inclusión de las mujeres en STEM, **existen muchas iniciativas nacionales e internacionales que intentan promover y aumentar la presencia de las mujeres en STEM.** La mayoría de las actividades realizadas con este fin se orientan a niñas o chicas jóvenes, que están terminando los estudios secundarios y que están decidiendo su futuro académico o vocación, intentando que se orienten a la elección de las áreas STEM. Algunas de estas iniciativas buscan analizar las principales barreras o problemas que encuentran las mujeres al elegir una carrera STEM. También, se desarrollan programas de mentoría o visibilización de mujeres referentes en el mundo académico o laboral, o cursos, talleres, eventos o jornadas relacionadas con la ingeniería. Las diferentes sociedades científicas que forman parte de este proyecto, realizan algunas acciones para impulsar la presencia femenina en sus áreas. Por ejemplo, **en la Sociedad Española para el Procesamiento del Lenguaje Natural (SEPLN) se ha creado DiverTLes, una comunidad de mujeres que trabajan e investigan en Tecnologías del Lenguaje en España para fomentar las vocaciones científicas en este área de la Inteligencia Artificial.** Sin embargo, estas iniciativas no tienen el resultado esperado en el aumento de la presencia femenina en las ingenierías. Para que esto sea posible, debemos enfrentarnos al reto de la formación del profesorado, tanto en las áreas STEM como en materia de co-educación.

Por todo lo anterior, **las instituciones educativas se enfrentan al reto de promover una igualdad efectiva entre su comunidad y realizar programas de apoyo en aquellos sectores donde exista una brecha de género, tal y como es el caso de la ingeniería informática y en la I+D+i relacionada con esta disciplina. Este es el principal motivo que lleva a la Sociedad Científica de Informática de España (SCIE)**

a crear un grupo de trabajo de Mujeres e Informática, conformada por representantes de las diferentes asociaciones que forman parte de la misma, y que promueve este proyecto para paliar las carencias anteriormente mencionadas a través de diferentes acciones específicas.

La actividad principal del **proyecto WOMEN@INF es la realización de un estudio sobre la situación actual de las investigadoras en Informática** que se plasmará en un producto digital (mapa web audiovisual interactivo). Para ello, diferentes investigadores e investigadoras de las Facultades de Informática de España analizarán la matrícula por género, estudiarán la percepción de sus estudiantes en relación al género e identificarán, analizarán y compartirán las iniciativas que se están desarrollando para atraer talento femenino a los estudios de informática desde las diferentes instituciones participantes.

Para lograr esto, se creará un portal web que concentre el know-how de las diferentes asociaciones para facilitar a los diferentes órganos de decisión un mejor conocimiento de la situación y recomendaciones de actuación. Por otro lado, se llevarán a cabo diferentes acciones de difusión a nivel nacional e internacional, a través de la presencia de este mapa audiovisual en medios de comunicación tradicionales y redes sociales.

Los principales objetivos del proyecto son:

- **Objetivo 1:** Estudiar y establecer un mapa de la situación actual de las investigadoras en Informática en las diferentes Escuelas de Informática y en las Sociedades Científicas relacionadas con la Informática en España.
- **Objetivo 2:** Identificar la evolución de la matrícula por sexo en los diferentes estudios de Ingeniería Informática y analizar las causas que justifican los posibles desfases.
- **Objetivo 3:** Identificar y analizar las diferentes iniciativas propuestas en las diferentes Escuelas de Informática para ofrecer el mejor Know-How a los diferentes órganos de decisión.
- **Objetivo 4:** Realizar acciones de difusión.

Mujeres en trabajos de ingeniería

ESPAÑA 12%

MUNDIAL 15%

2. Metodología

2.1. Instrumento

El instrumento que hemos diseñado es una adaptación del que se ha utilizado en el “Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España” del Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Este cuestionario online es un instrumento cuantitativo diseñado en base a la literatura previamente analizada y dirigido al personal investigador de Organismos Públicos de Investigación (OPIs) y universidades públicas y privadas españolas.

El cuestionario contaba con 40 preguntas, organizadas en diferentes dimensiones: preguntas demográficas (19), conciliación laboral (4), contexto actual (6), y factores y causas (20). Esta última dimensión se organizó en tres bloques. El Bloque I trataba los temas relacionados con atracción y talento en la carrera investigadora, constando de 2 preguntas en total. El Bloque II estaba relacionado con la retención del talento y constaba de 14 preguntas. Por último, el Bloque III desarrollaba cuestiones relacionadas con los sesgos de género, discriminación por razón de sexo, acoso sexual y constaba de 4 preguntas. Las preguntas fueron de tipo dicotómica, de selección múltiple, de tipo Likert y de tipo abierta. El cuestionario fue implementado en LimeSurvey.

Se realizó una revisión de la literatura existente en particular de diferentes informes relacionados que pudieran arrojar evidencias sobre la situación existente y apoyarnos en el diseño del instrumento de recogida de datos.

2.2 Diseño del estudio

Para la realización del estudio, en primer lugar se realizó una revisión de la literatura existente en particular de diferentes informes relacionados que pudieran arrojar evidencias sobre la situación existente y apoyarnos en el diseño del instrumento de recogida de datos. Asimismo, se realizó una revisión de instrumentos existentes y se diseñó un cuestionario ad hoc tal y como se mencionó anteriormente. **Este instrumento fue validado por las investigadoras del proyecto en sucesivas iteraciones, hasta obtener las 4 dimensiones y 40 preguntas.** Posteriormente, se procedió a la selección de la muestra correspondiente a las Escuelas de Informática y Sociedades Científicas de Informática del territorio español, donde se distribuyó el cuestionario por parte de las investigadoras a través del envío de un correo electrónico a las personas responsables de cada organismo. El periodo de recepción de datos fue del 19/03/2022 al 30/09/2022. Posteriormente, se procedió al análisis de los datos y resultados obtenidos a través de este instrumento.



3. Contexto actual de la situación

En este apartado, se presenta el desglose de datos por sexo (Mujer/Hombre), tramos de edad y estabilidad (Sí/No, variable binaria) como variables independientes. El objetivo de este desglose es facilitar la comparación y el análisis de los resultados. Es importante destacar que la información se presenta desglosada por sexo, lo que permitirá una evaluación más exhaustiva de las posibles diferencias entre mujeres y hombres en los resultados obtenidos.

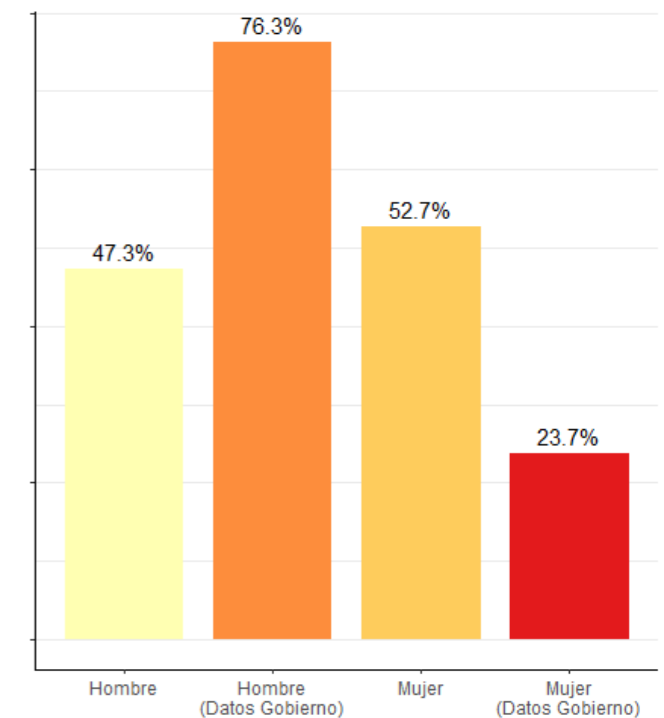
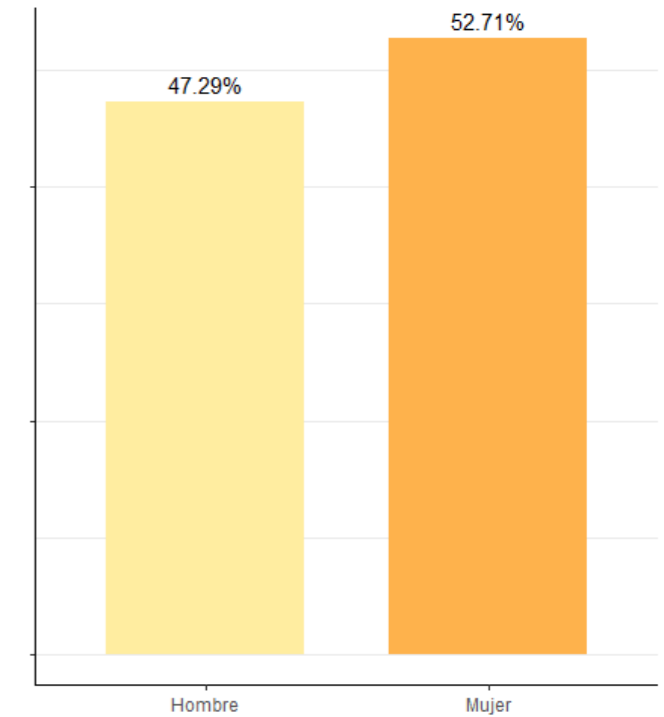
3.1 Distribución por sexo

La primera variable que estudiamos es la **distribución por sexo de las respuestas obtenidas**. En la tabla 1 mostramos primero desglosados el número de respuestas por sexo.

SEXO	TOTAL
MUJER	214
HOMBRE	192

Tabla 3.1.1. Número de respuestas por sexo

En las siguientes figuras se presenta la distribución de respuestas desglosadas por sexo. En la figura de la izquierda se muestra el porcentaje de respuestas de mujeres y hombres. En la figura de la derecha se presenta una comparación con los datos generales proporcionados por el Ministerio de Universidades (Datos Gobierno) sobre la distribución por sexo del Personal Docente e Investigador en el área de Ingeniería y Arquitectura en universidades españolas. Se puede observar que **las mujeres han mostrado una mayor participación que los hombres en la encuesta**.



Gráficas 3.1.1: Distribución por Sexo.

En el presente estudio, se considera la distribución de respuestas para cada una de las asociaciones y sociedades científicas que forman parte de la Sociedad Científica Informática de España (SCIE), las cuales agrupan las distintas áreas de conocimiento en el ámbito de la ingeniería informática. En la tabla que presentamos a continuación, se muestra **el desglose del número de mujeres y hombres para cada una de las asociaciones y sociedades científicas**. Los resultados muestran que **el porcentaje de mujeres asociadas varía entre el 15% y el 40%**.

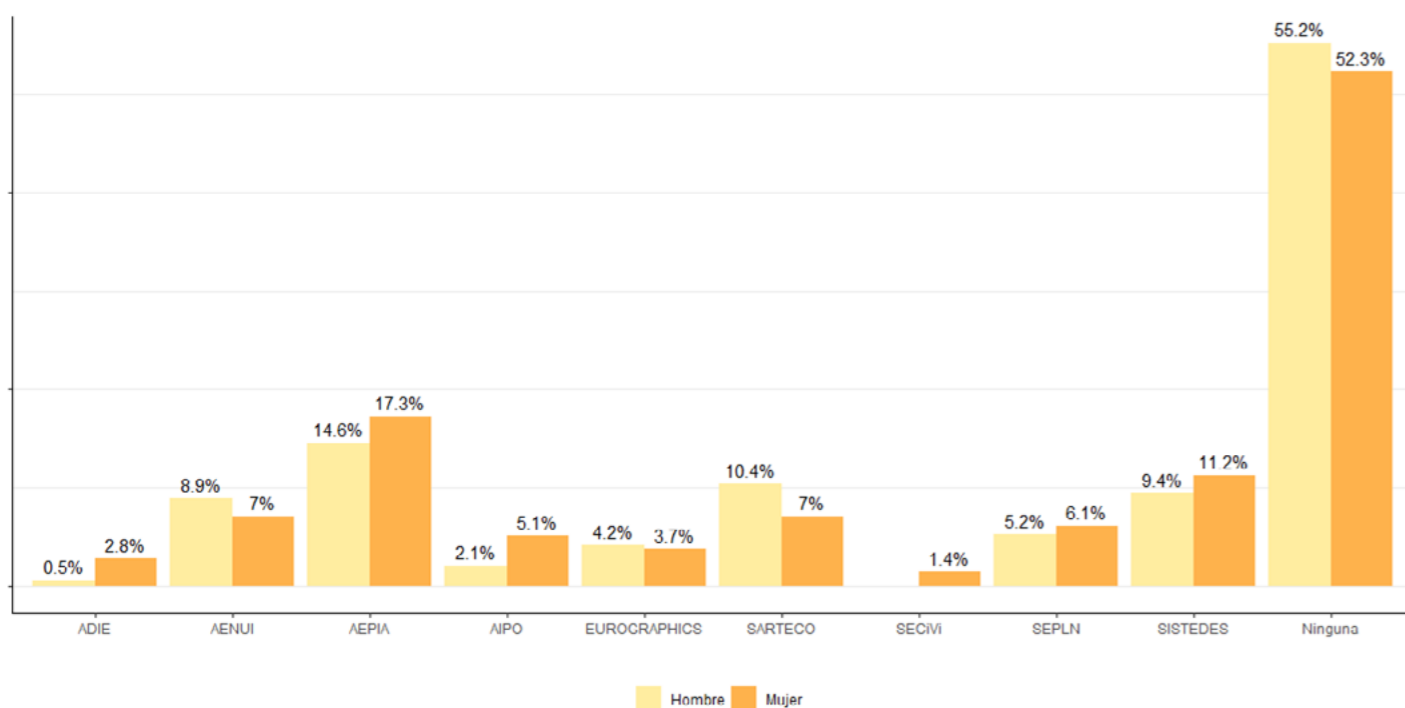
Sociedad	Mujeres	Hombres	Miembros
SARTECO	54	270	324
SECIVI	5	20	25
AENUI	31	57	88
AEPIA	126	446	572
AERFAI	21	139	160
AIPO	49	75	124
SISTEDES	112	349	461
EGSE	5	32	37
SEPLN	53	134	187
ADIE	11	22	33

Tabla 3.1.2. Número de miembros por sociedades científicas de SCIE (2022)

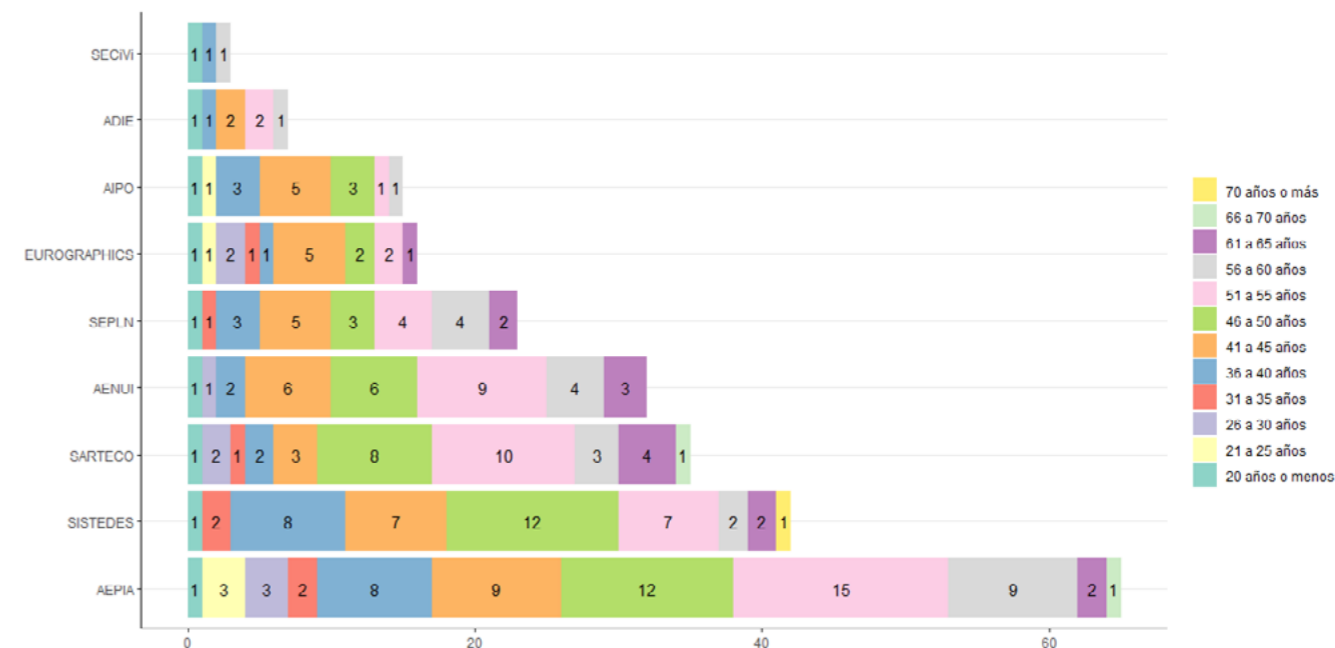


En la figura presentada a continuación, se muestra **la distribución de las respuestas por sociedades científicas en el ámbito de la ingeniería informática**. Es importante destacar que un porcentaje significativo de investigadoras e investigadores no están adscritos a

ninguna sociedad científica. Además, los porcentajes no suman 100% debido a que algunas investigadoras e investigadores pueden pertenecer a más de una sociedad científica. **Se observa que las mujeres han participado más que los hombres, especialmente en las sociedades AIDE, AEPIA, AIPO, SECIVI, SEPLN y SISTEDES.**



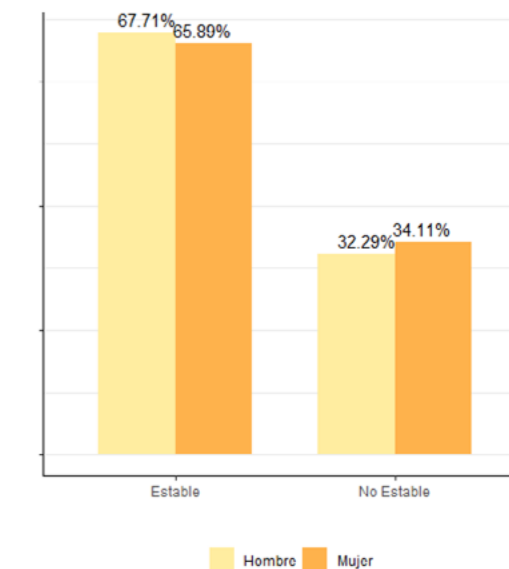
Gráfica 3.1.2: Distribución sociedades científicas por sexo.



A continuación, presentamos un desglose detallado del **número de respuestas por edad para cada una de las sociedades científicas incluidas en el estudio**. Se puede observar que la mayoría de las investigadoras e investigadores que han respondido a la encuesta se encuentran en la franja de edad superior a los 41 años.

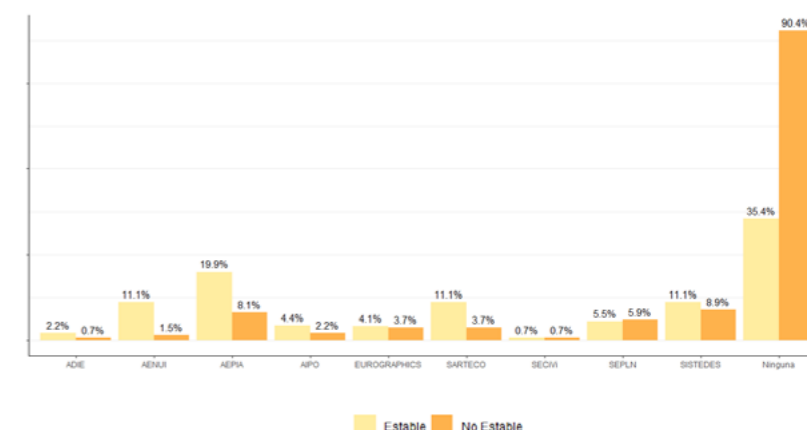
Gráfica 3.1.3: Distribución sociedades científicas por edades

A continuación se muestra un **análisis sobre la evolución de la carrera investigadora para mujeres y hombres**, prestando especial atención en distinguir entre etapas profesionales en las que las figuras contractuales son estables y no estables. La siguiente figura muestra el desglose por sexo entre las figuras estables y no estables. **Se puede observar que, independientemente del sexo, los participantes en la encuesta se distribuyen de manera similar entre figuras estables y no estables, con una diferencia de apenas 2 puntos entre mujeres y hombres. Además, el porcentaje de figuras estables duplica al de no estables.**

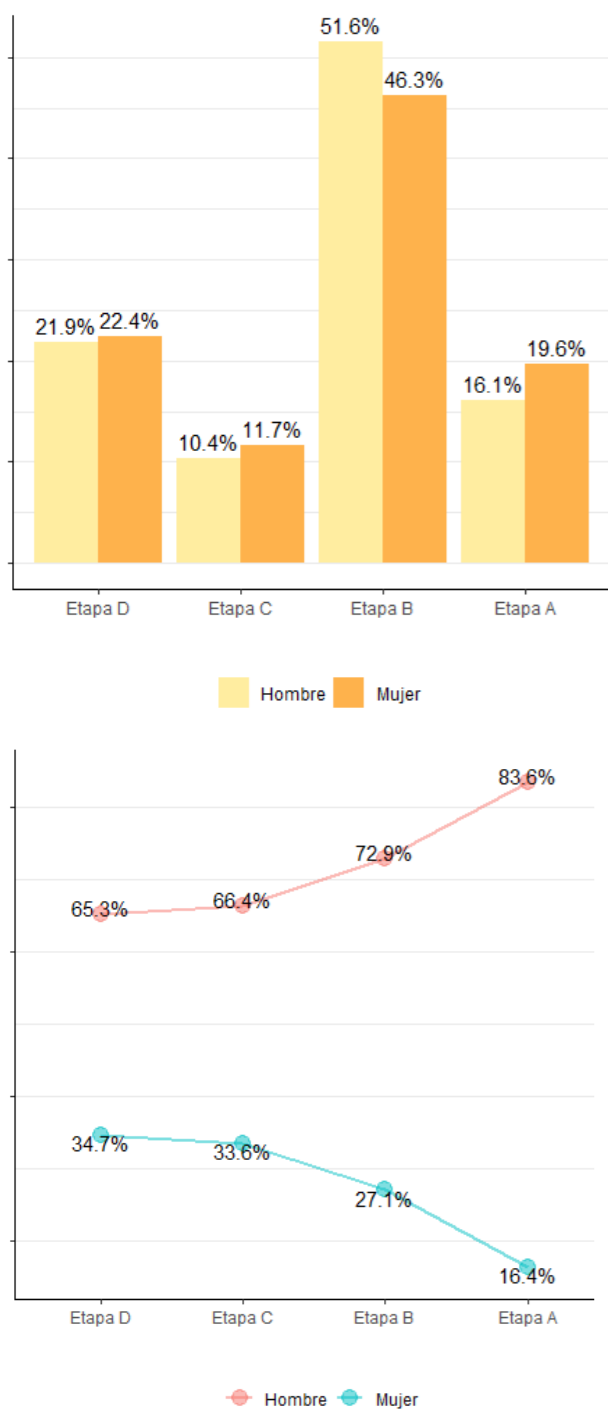


Gráfica 3.1.4: Distribución estabilidad por sexo.

A continuación presentamos el **desglose de las cifras estables y no estables para cada una de las sociedades científicas consideradas en nuestro estudio**. Es importante destacar que, entre los no asociados (que representan más del 50% de nuestra muestra, tanto para hombres como para mujeres), **existe un porcentaje significativo que aún no ha logrado una posición estable, lo que sugiere que este tipo de personal (tanto mujeres como hombres) tiende a no asociarse.**



Gráfica 3.1.5: Distribución sociedades científicas por estabilidad.

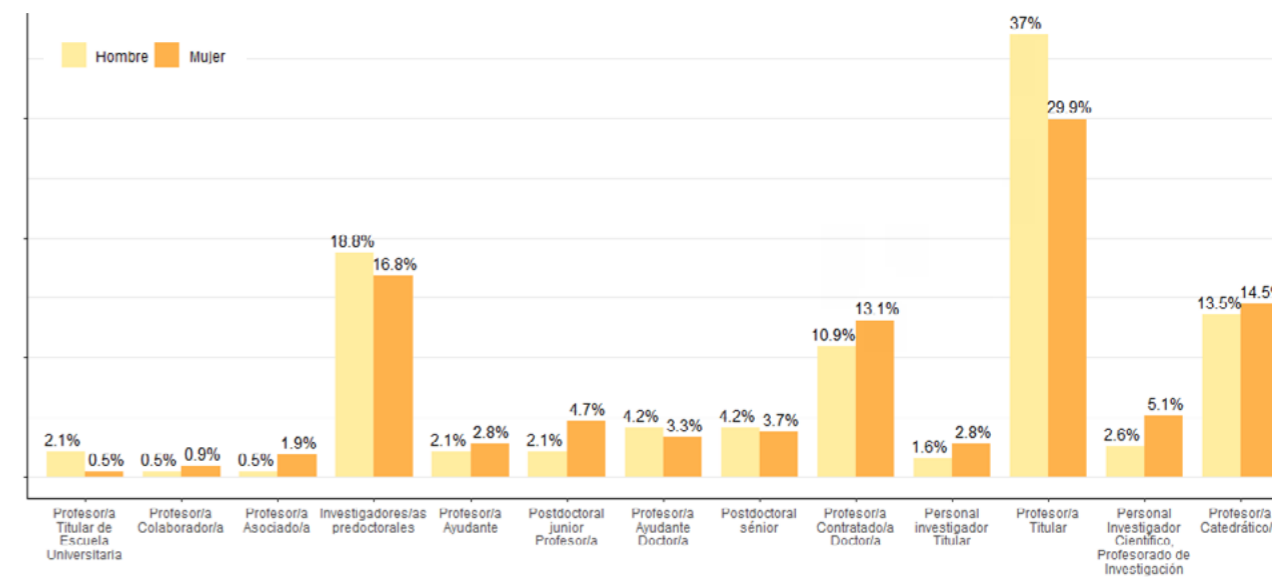


Para categorizar el perfil profesional de los participantes en la encuesta, y analizar su evolución, presentamos las dos figuras siguientes. En dichas figuras se **desglosa la carrera científica en las etapas D, C (C-1, C-2), B y A**. La etapa D representa a jóvenes investigadores e investigadoras que empiezan la carrera, típicamente Personal Investigador Predoctoral (como becarios FPI y FPU), incluyendo Ayudantes de Universidad. Son posiciones no estables.

La etapa C-1 representa la primera etapa postdoctoral (junior) que corresponde con el primer puesto doctor de acceso a la universidad y que incluye la figura de Ayudante Doctor. La etapa C-2 recoge figuras con contratos postdoctorales senior. Son siempre posiciones no estables. La etapa B, donde está la mayoría de las muestras de nuestro estudio, representa la primera etapa de estabilización de la carrera científica, ya sea como Profesor Titular, Catedrático de Escuela Universitaria o Contratado Doctor. En el caso de las OPIs en esta categoría estaría el Personal Científico Titular y el Personal Investigador Científico. Y por último, la etapa A corresponde al Profesor/a Catedrático de Universidad, y en las OPIs al Profesorado de Investigación, siendo ambas figuras estables.

La gráfica de la izquierda **muestra la información proporcionada en el informe "Científicas en cifras 2023" publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación para el área de arquitectura e ingeniería**. En esta gráfica se puede observar claramente cómo el número de mujeres va disminuyendo progresivamente a medida que se avanza en la carrera investigadora. Este patrón se evidencia en todas las etapas de la carrera, desde el grado D hasta el grado A, donde la presencia de mujeres se reduce significativamente en contraste con la de los hombres. Esta tendencia es preocupante y sugiere la necesidad de tomar medidas para fomentar la igualdad de género y promover la diversidad en el ámbito de la investigación científica. La figura de arriba a la izquierda muestra los datos de nuestra encuesta en bruto, desglosando porcentajes por sexo, donde puede apreciarse un esquema similar al presentado en el informe.

Gráfica 3.1.6: Distribución etapas carrera investigación por sexo.



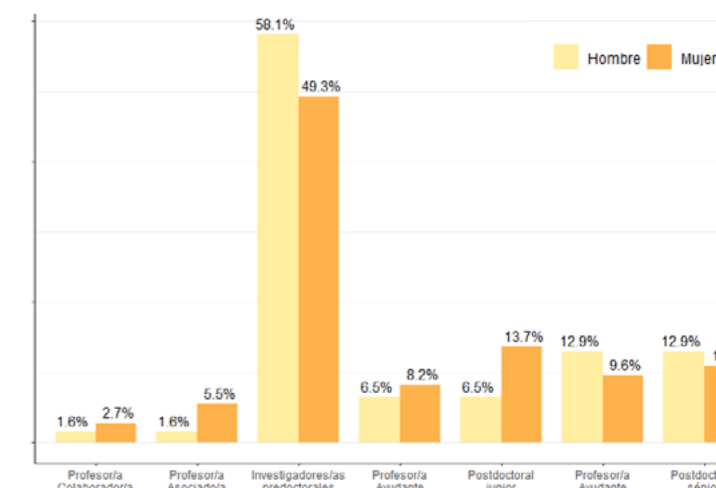
Gráfica 3.1.7: Distribución etapas carrera investigadora, por sexo, desagregadas por categoría

Las siguientes cifras **ilustran la distribución por género de los datos recolectados en nuestra encuesta para todas las categorías de investigación contempladas en nuestro formulario y desagregadas por género y categoría de estos datos**. En esta figura nuestros datos muestran sobrerrepresentación de hombres (mujeres) en categorías con poco peso en la distribución como Profesor/a Titular de Escuela Universitaria,

o Profesor/a Ayudante Doctor, (Profesor/a Colaborador/a o Profesor/a Asociado/a). Aunque como se ha mencionado antes, hay una categoría de cierto peso, Catedrático/a de Universidad, en la que nuestros datos suponen una sobrerrepresentación de mujeres, aspecto que se tendrá en cuenta en análisis posteriores. Nuestros datos sí son muy representativos del área para categorías con bastante peso como Profesor/a Contratado/a Doctor/a o Profesor/a Titular.

En todo caso, y a pesar de las limitaciones previamente expuestas, es importante profundizar en el análisis de cómo los datos obtenidos en nuestro estudio reflejan la situación de hombres y mujeres a lo largo de su carrera profesional. Comenzando por el estudio de las posiciones no estables, presentamos a continuación una figura que desglosa el porcentaje de hombres y mujeres en este tipo de figuras profesionales, que representan cerca del 40% de nuestra muestra. Entre estas figuras se incluye la etapa predoctoral, en la que los investigadores suelen estar matriculados en un programa de doctorado y son financiados por programas públicos de formación de doctores o por contratos asociados a proyectos de investigación. Según se desprende de nuestras respuestas, **la mayoría de los investigadores no estables se encuentran en esta etapa, y hay una mayor presencia de hombres que de mujeres**. En algunas ocasiones, los investigadores logran conseguir un contrato de Profesor/a Ayudante para complementar su formación investigadora y docente, aunque se trata de una categoría muy minoritaria tanto para hombres como para mujeres. Posteriormente, tras la obtención del título de doctor/a, los investigadores acceden a la etapa postdoctoral junior, que es crítica, ya que en ella deben buscar un contrato postdoctoral en una universidad o centro de investigación. En la etapa postdoctoral senior también se pueden conseguir contratos

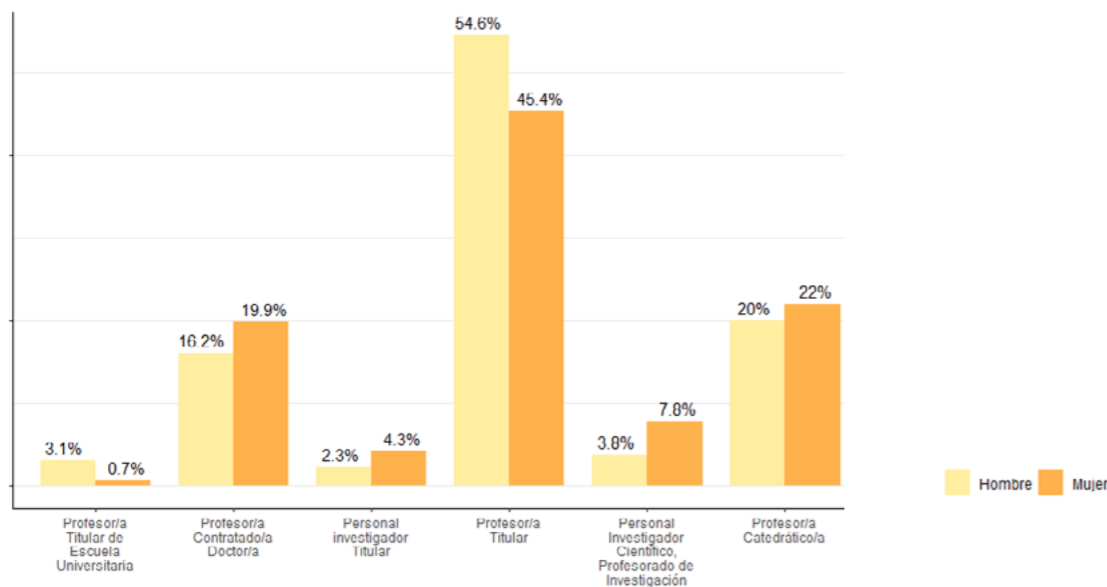
como Profesor/a Ayudante Doctor/a. La figura también muestra otras figuras no estables y su desglose, como las de Profesor/a colaborador/a y Profesor/a Asociado/a, que tienen menos peso y que habitualmente no tienen un perfil investigador, ya que se utilizan para apoyar labores docentes. Es importante tener en cuenta que los datos del gobierno nos ofrecen un panorama algo diferente al que presentamos aquí: **la brecha de 28 puntos entre hombres y mujeres que se constata en la figura de investigador predoctoral se amplía a más de 33 puntos al avanzar hacia las etapas postdoctorales**.



Gráfica 3.1.8: Distribución posiciones no estables por sexo.

En la siguiente figura se presenta el desglose del porcentaje de mujeres y hombres en distintas figuras contractuales estables, que representan aproximadamente el 60% de las muestras. En esta categoría, se encuentra en primer lugar al Profesor/a Contratado/a Doctor. El siguiente paso en la carrera profesional es el de Profesor/a Titular (también se

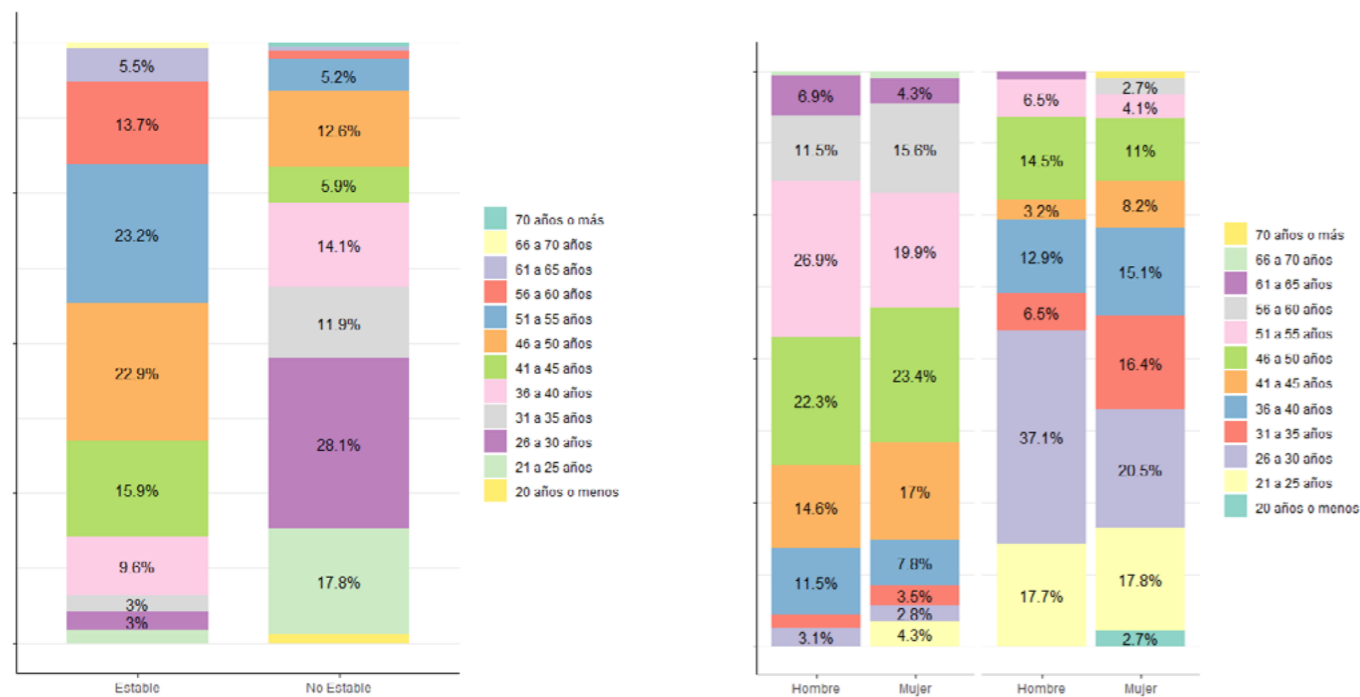
puede incluir aquí a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria) y, finalmente, la figura de Catedrático/a de Universidad. Es importante destacar que, al revisar los datos del gobierno, se observa un aumento significativo de la brecha de género al pasar a estas etapas estables: se registra una distancia de 45 puntos para la figura de Profesor/a Titular (o equivalentes) y más de 69 puntos para la de Catedrático/a (o equivalentes).



Gráfica 3.1.9: Distribución posiciones estables por sexo.

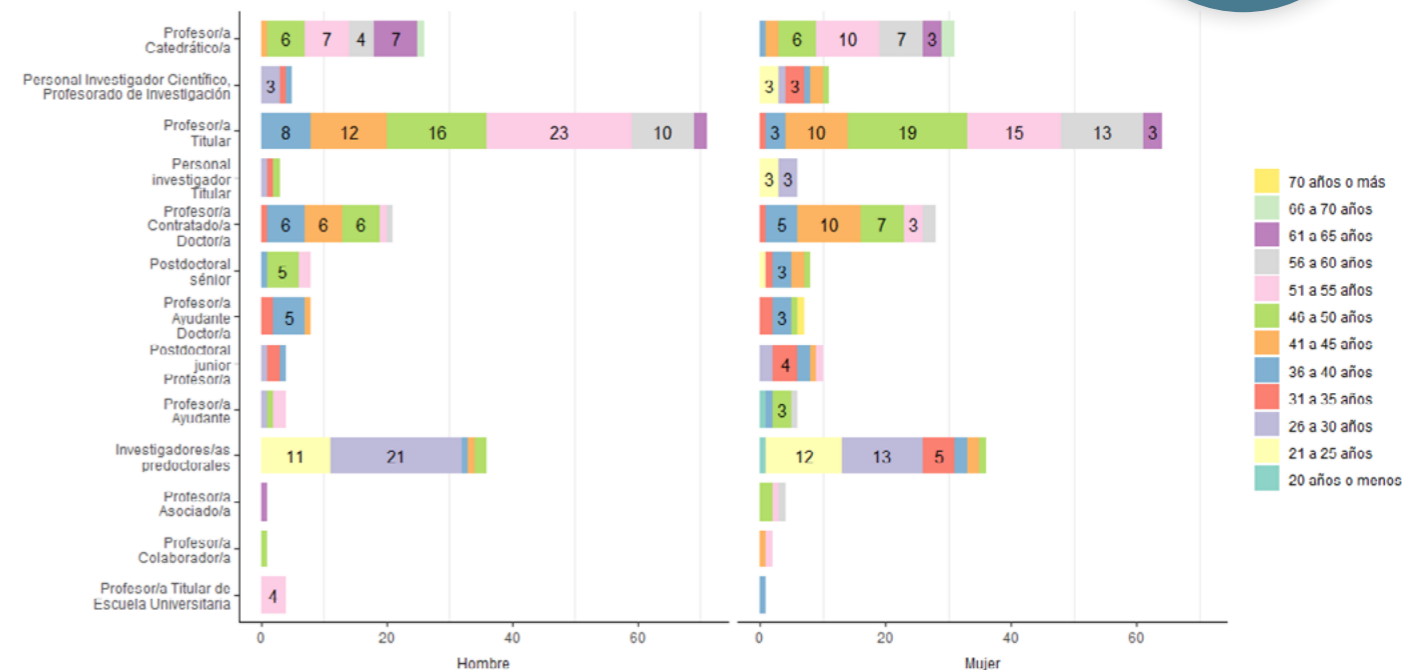
En la figura siguiente, a la izquierda, se puede observar la distribución por edad entre situaciones estables y no estables, y a la derecha su desglose por sexo en nuestras muestras. En ella se destaca que la mayoría de los participantes que tienen una posición no estable tienen menos de 35 años, mientras que la mayoría

de las posiciones estables están representadas por investigadores mayores de los 46 años. Al considerar el sexo en el desglose por edad de nuestras muestras, se observa que existe un porcentaje mayor de mujeres no estables por debajo de los 35 años en comparación con los hombres, quienes se encuentran mayoritariamente por debajo de los 30 años en esta misma situación.



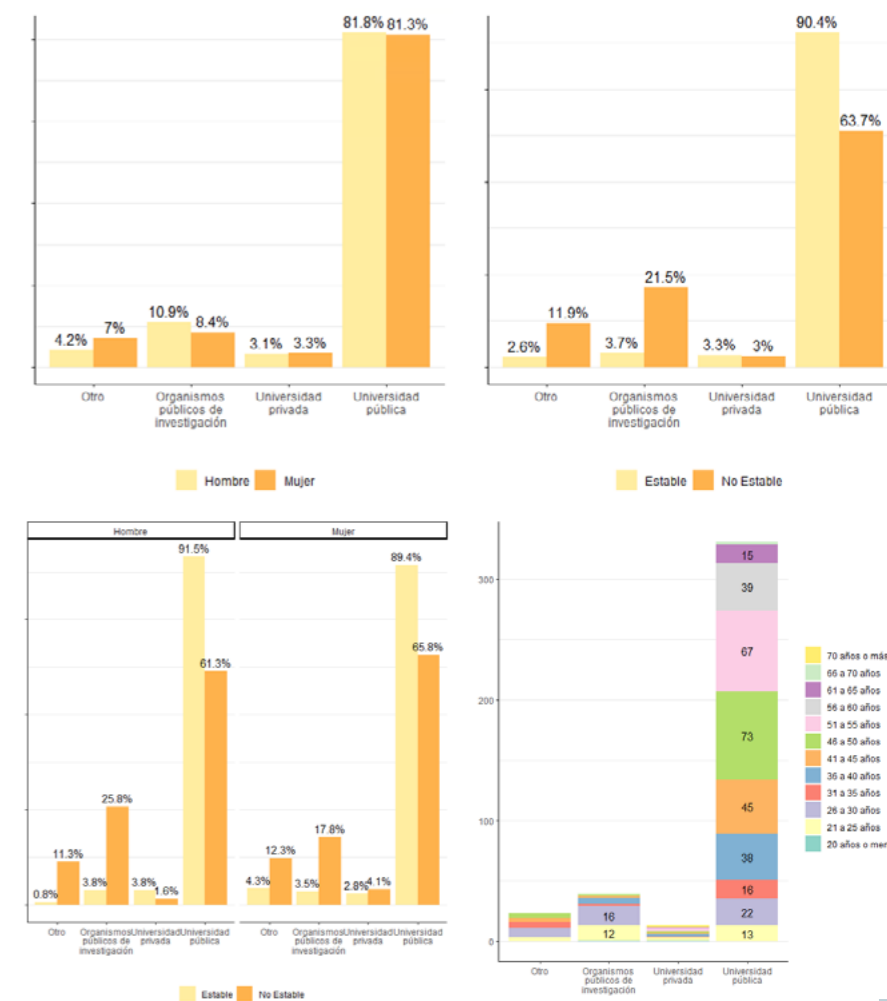
Gráficas 3.1.10: Distribución de la estabilidad laboral por sexo.

A continuación, presentamos con mayor detalle el desglose por edad y sexo para cada figura profesional, con el fin de determinar si existe un estancamiento en determinadas edades y, posteriormente, contextualizar con las otras preguntas que tenemos más adelante.



Gráficas 3.1.11: Figuras profesionales.

En nuestro estudio, también consideramos otro aspecto relevante, el cual consiste en analizar para cada tipo de organismo el desglose por sexo y la distribución por edades tanto para figuras estables como no estables.



Gráficas 3.1.12: Distribución por Organismos de investigación.



Desglose por sexo y predominancia por comunidades

Hombres

Andalucía, Castilla-La Mancha y Castilla y León

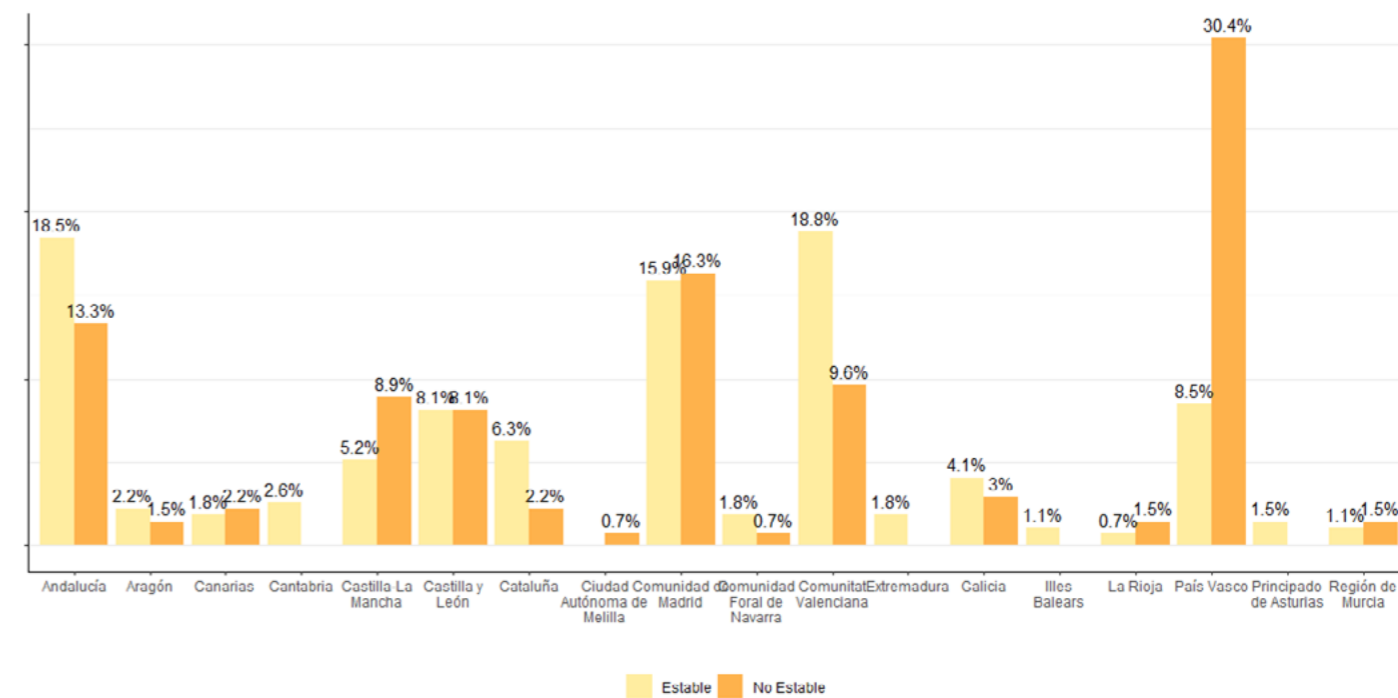
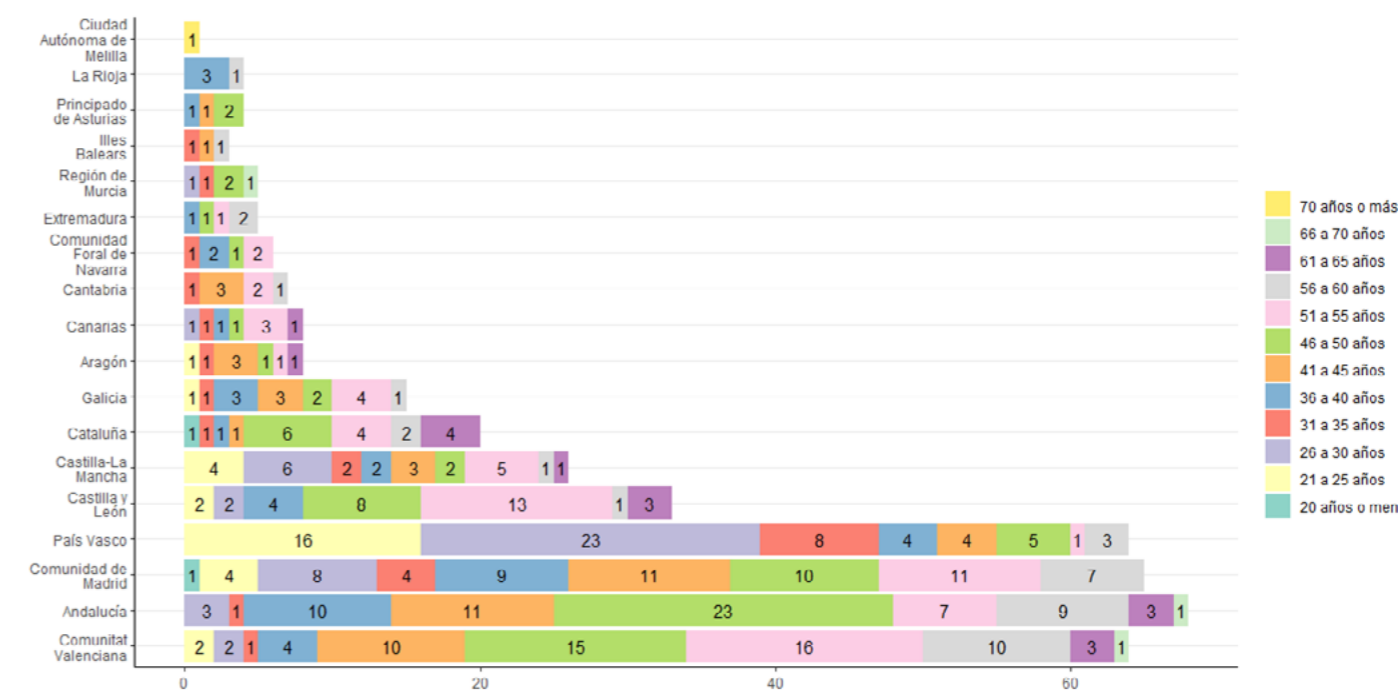
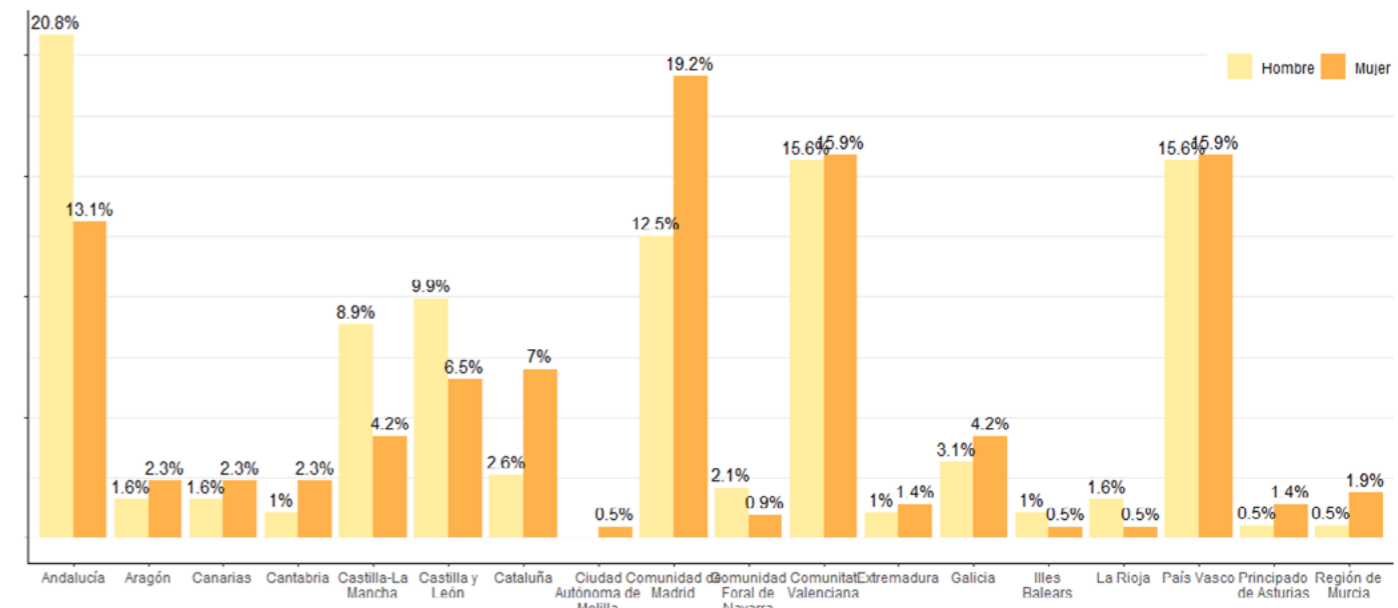
Mujeres

Comunidad de Madrid y Cataluña

La observación de las figuras anteriores revela que **una parte significativa de nuestras muestras corresponden a investigadores/as que trabajan en universidades públicas, donde las posiciones estables son dominantes con una diferencia de casi 27 puntos en comparación con las no estables.** Sin embargo, para aquellos que trabajan en organismos públicos de investigación, la tendencia se invierte, con una prevalencia de posiciones no estables y una diferencia de hasta casi 18 puntos, sin diferencias notables entre el sexo de los participantes. En cuanto a la distribución por edad, en las universidades públicas la mayoría se encuentra por encima de los 46 años, mientras que en los organismos públicos de investigación se ubican por debajo de los 30 años.

Otro aspecto considerado en nuestro estudio es el **desglose de mujeres y hombres por comunidades autónomas, incluyendo la distinción entre figuras estables y no estables y la distribución por edades.**

En la figura que muestra el desglose por sexo, se observa que en nuestros resultados **hay algunas comunidades autónomas donde los hombres predominan claramente, como en Andalucía, Castilla-La Mancha y Castilla y León,** mientras que se han obtenido significativamente más respuestas de mujeres en la Comunidad de Madrid y Cataluña. La Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Valenciana presentan porcentajes de respuestas similares para ambos sexos. No parece haber una correlación directa entre el porcentaje de hombres/mujeres y la distribución de posiciones estables/no estables. Sorprendentemente, en las comunidades autónomas con porcentajes similares para ambos sexos, nos encontramos con dos situaciones contrapuestas: **en el País Vasco predominan los contratos no estables, mientras que en la Comunidad Valenciana predominan las posiciones estables.** La figura que representa las distribuciones de edad corrobora que en las respuestas del País Vasco la mayoría de los participantes tiene menos de 35 años, mientras que en la Comunidad Valenciana tiene más de 46 años. En todas las comunidades autónomas, es la edad la que determina estar en el grupo de posiciones estable o no estable.



Gráficas 3.1.13: Distribución por Comunidades Autónomas.

3.2. Conciliación

La conciliación laboral, independientemente de que sea un proceso voluntario u obligatorio, es un proceso de resolución de conflictos o desacuerdos entre empresarios y trabajadores a través de la mediación o la negociación. El objetivo principal de la conciliación laboral es encontrar una solución de mutuo acuerdo al asunto en cuestión, como una negociación contractual, disputas sobre salarios y prestaciones, u otros conflictos relacionados con el empleo. En general, la conciliación laboral es una herramienta importante para resolver conflictos en el lugar de trabajo de forma pacífica y constructiva, lo que puede mejorar las relaciones entre empresarios y trabajadores, así como la productividad y la satisfacción laboral de todos los implicados.

De aquí en adelante, el análisis de los datos presentados se encuentran ponderados considerando que los datos obtenidos en nuestra encuesta representa una muestra de la población que se presenta en el informe de Científicas en Cifras 2023; esto es, se ha considerado la probabilidad inversa de seleccionar al azar hombres y mujeres de las diferentes etapas de la carrera investigadora, siendo los pesos por los que se multiplica cada dato los siguientes:

ETAPA A

- Hombre: 1595 / 31
- Mujer: 314 / 42

ETAPA B

- Hombre: 5481 / 99
- Mujer: 2040 / 99

ETAPA C

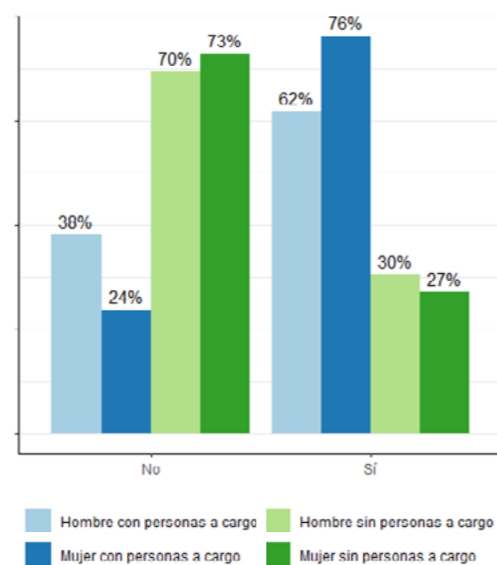
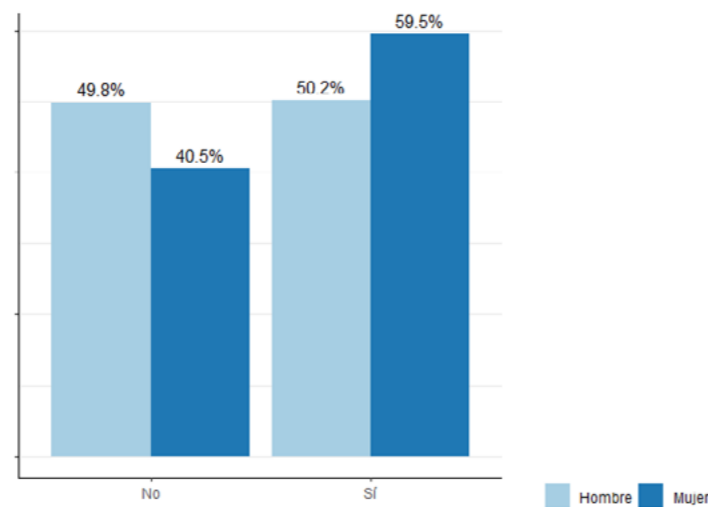
- Hombre: 516 / 20
- Mujer: 261 / 25

ETAPA D

- Hombre: 1156 / 42
- Mujer: 615 / 48

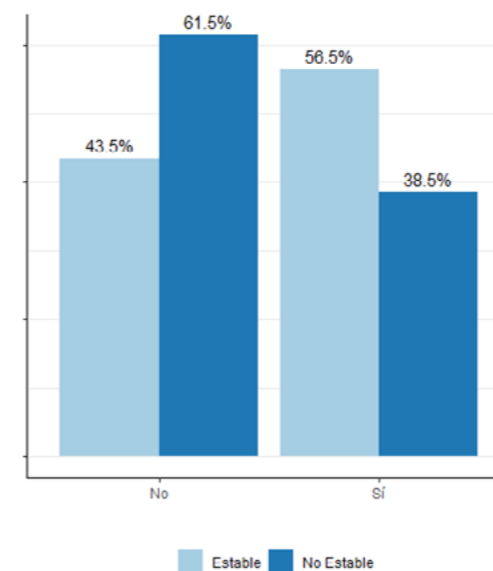
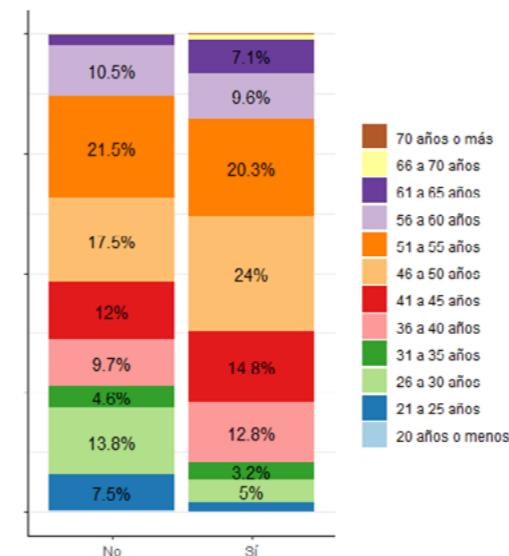
En este apartado, se presenta el desglose de datos por sexo (Mujer/Hombre), además de considerar si se encuentran con personas o no bajo su cuidado, tramos de edad y estabilidad (Sí/No, variable binaria) como variables independientes. El objetivo de este desglose es facilitar la comparación y el análisis de los resultados, así como de encontrar si hay diferencias notables entre aquellas persona, dentro del mismo sexo, que tienen hijos.

Los datos indican que las mujeres han encontrado más dificultades que los hombres a la hora de cumplir con sus responsabilidades laborales o académicas debido a sus responsabilidades personales, en particular, un 10% más de mujeres que hombres se encuentran en esta situación; mientras que más notablemente las personas que tienen personas a su cargo independientemente de su sexo son las que tienen más dificultades, pasando la diferencia de un 70% frente a un 30%; en particular, es aquí donde se aprecia de nuevo más de diez puntos de diferencia entre las mujeres y hombres que tienen personas a su cargo, siendo ellas las que presentan más dificultades.



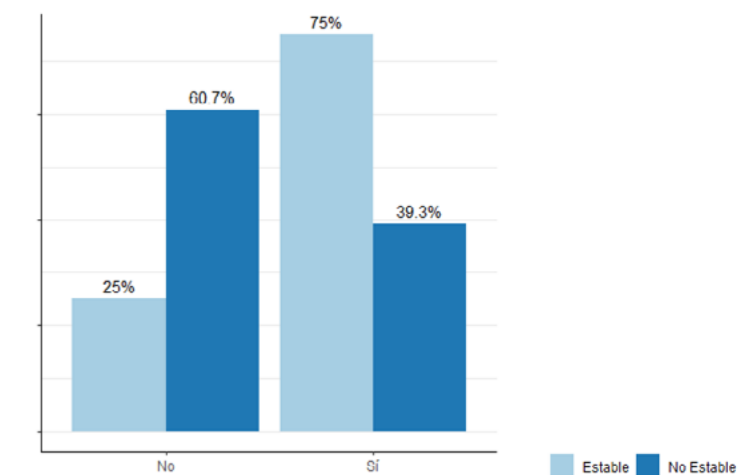
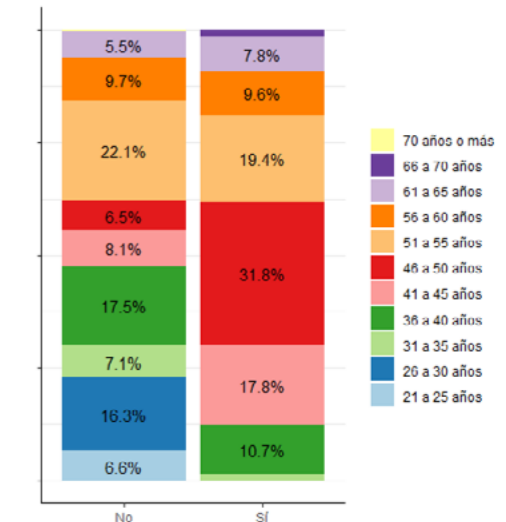
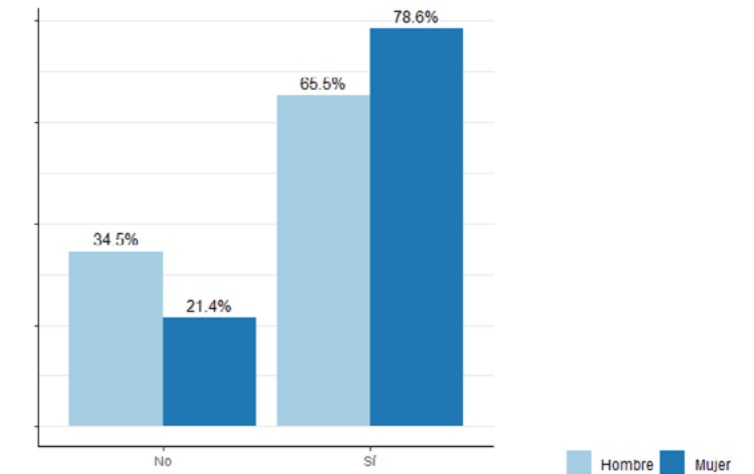
Gráfica 3.2.1: ¿Has tenido alguna vez un periodo de al menos seis meses durante tu formación profesional en el que te fue difícil cumplir con tus responsabilidades laborales o académicas debido a tus responsabilidades personales?

Respecto a la variable de edad, podemos observar que las personas en los rangos de edad más joven (menores de 26 años) no han tenido dificultades durante su formación profesional mientras que para el resto de intervalos de edad hay cierta igualdad, salvando el intervalo de 46 a 50 años que representa el mayor grupo de personas que han encontrado dificultades. Por otro lado, los investigadores que ahora se encuentran en una posición estable son mayoría al responder que alguna vez han tenido un periodo de seis meses durante su formación en la que no han podido cumplir con sus responsabilidades laborales debido a sus responsabilidades personales, un 56,5% frente a un 38,5% de las personas que no se encuentran actualmente estable, lo que concuerda con los datos anteriores pues estas son mayoritariamente personas de mayor edad que ya se encuentran con personas a su cargo.



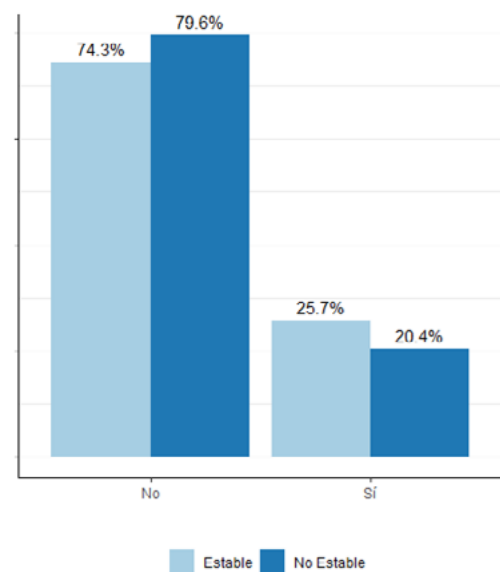
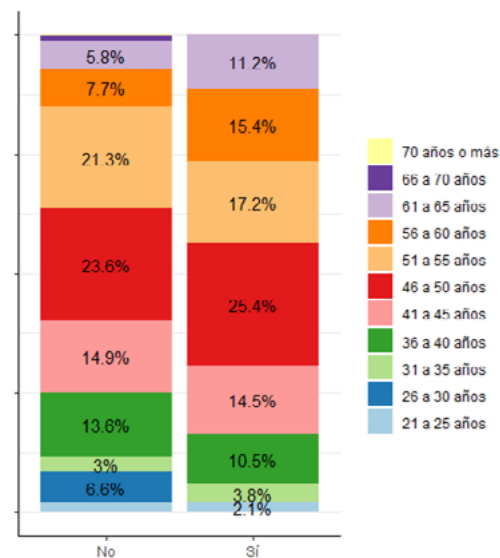
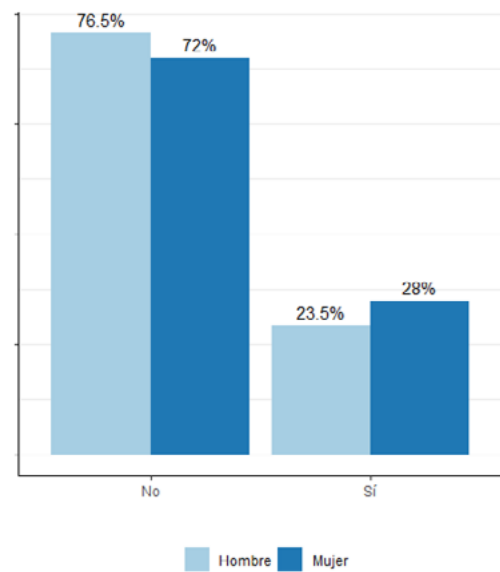
Gráfica 3.2.1: ¿Has tenido alguna vez un periodo de al menos seis meses durante tu formación profesional en el que te fue difícil cumplir con tus responsabilidades laborales o académicas debido a tus responsabilidades personales?

En relación a la pregunta anterior, tanto hombres y mujeres consideran que el cuidado de hijos o hijas fue la principal razón para la interrupción de sus responsabilidades, aunque se aprecia una diferencia de diez puntos entre hombres y mujeres, 65,5% y 78,6% respectivamente, de tal manera que también son las personas de mayor edad, el 69% se encuentra entre los 36 y 55 años, y que se encuentran en una posición estable, 75% frente a 39,3% que no se encuentran estable, las que también consideran esta una causa principal.



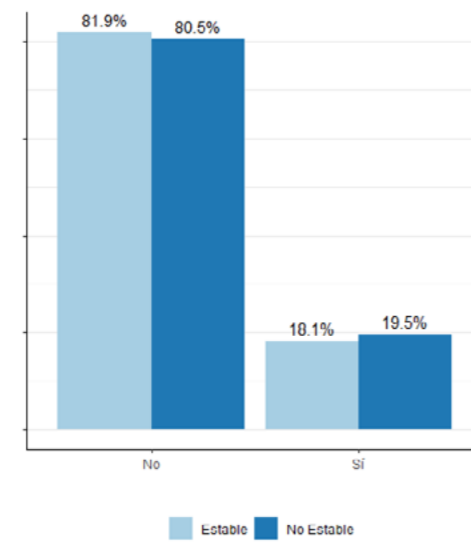
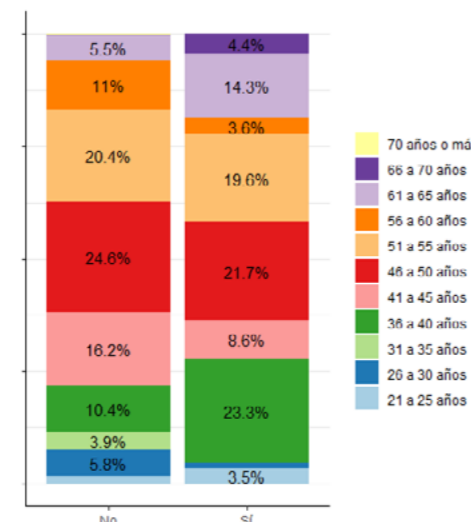
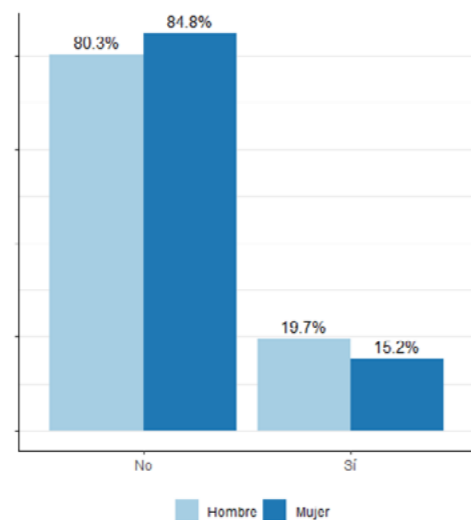
Gráfica 3.2.2: Razón: Cuidado de hijos.

El cuidado de un familiar que no sean hijos o hijas no representa una causa importante para interrumpir las labores, alrededor del 74% responde negativamente, sin haber diferencias significativas entre ninguna de las variables que se consideran.



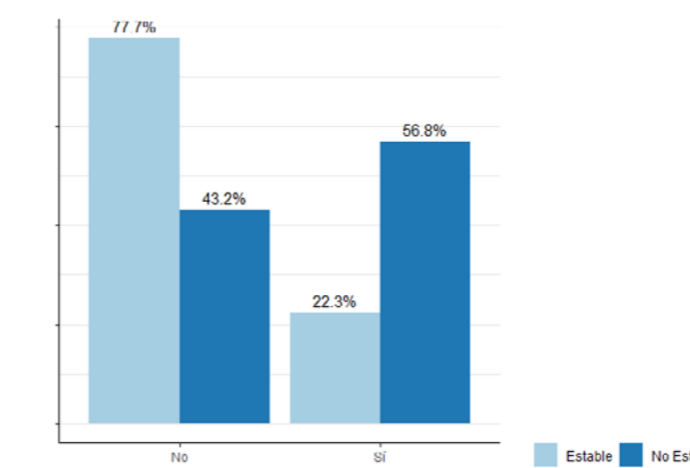
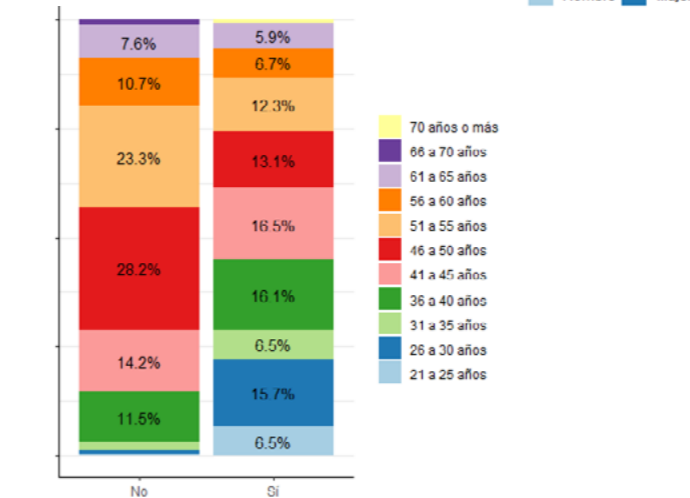
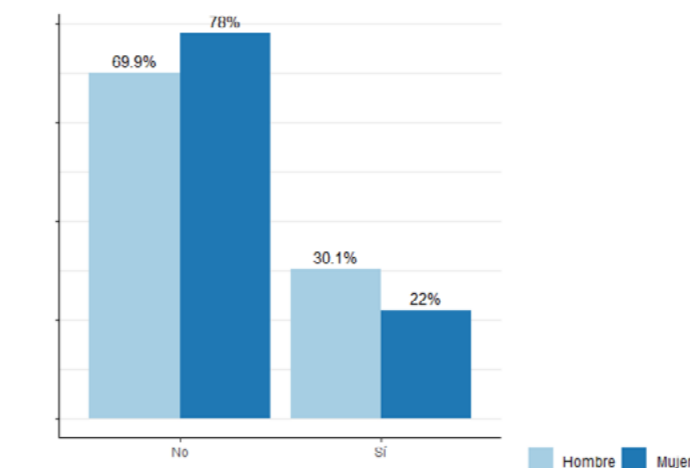
Gráficas 3.2.3: Razón: Cuidado de un familiar (diferente a hijos/as).

Tanto para hombres como mujeres, independientemente de que se encuentren en una posición estable o no, haber sufrido una enfermedad o un accidente no fue la causa por la que tuvieron que interrumpir sus responsabilidades laborales, respondiendo negativamente alrededor del 82% de las personas. No obstante, de las personas que respondieron positivamente, destaca que el 23,3% se encuentran entre los 36 y los 40 años, porcentaje que baja hasta los 10,4% entre las personas que respondieron negativamente.



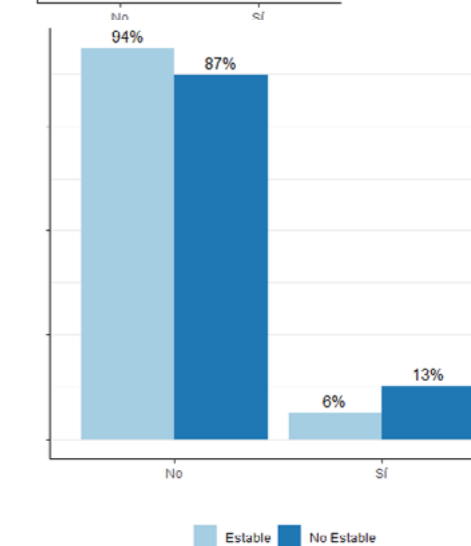
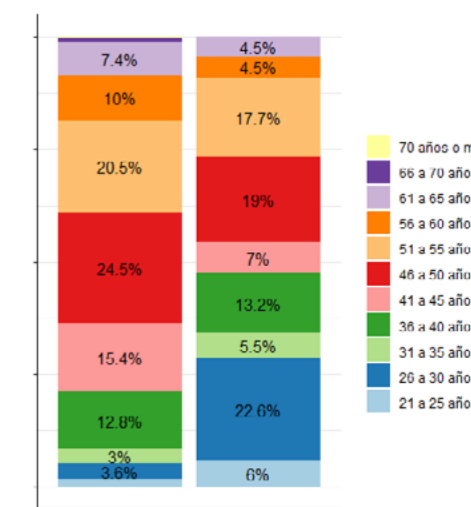
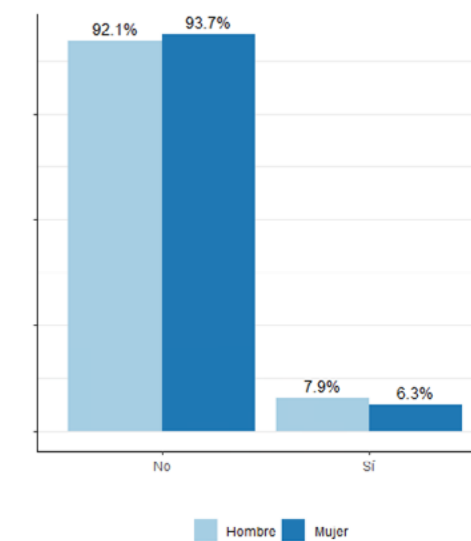
Gráficas 3.2.4: Razón: Enfermedad/accidente.

En relación al agotamiento, ya sea por una carga excesiva de trabajo o por otras razones, **los hombres sufrieron una interrupción en sus responsabilidades profesionales en diez puntos porcentuales superiores a las mujeres, un 30,1% ellos frente a un 22% ellas,** siendo también notable la diferencia que se aprecia entre los investigadores que se encuentran en una posición estable o no, de un 22,3% frente a un 56,8% respectivamente. Esta tendencia se puede apreciar en los intervalos de edad ya que las personas más jóvenes, inferiores a 36 años, son las que representan casi el 50% de aquellos que respondieron afirmativamente mientras que los que se encuentran entre los 46 y los 60 años son más de la mitad de aquellos que respondieron negativamente.



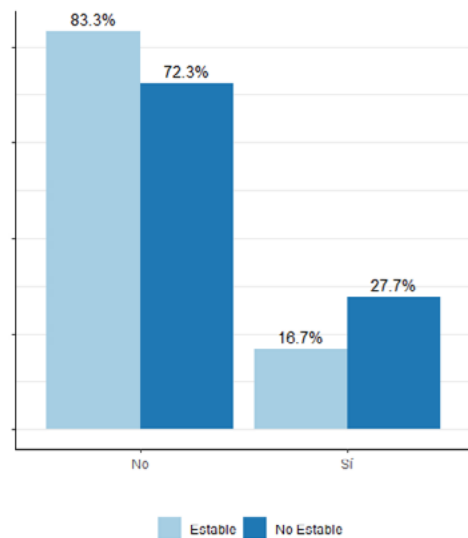
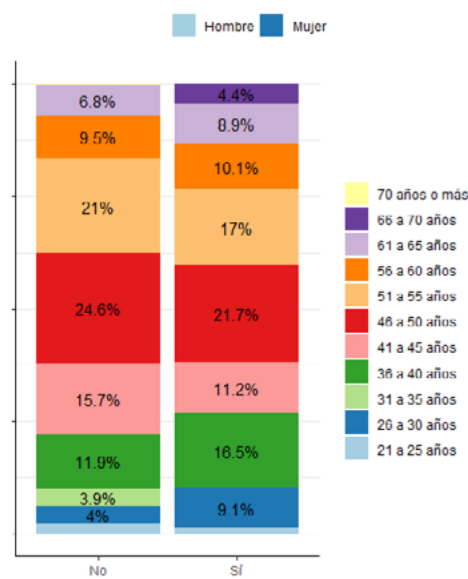
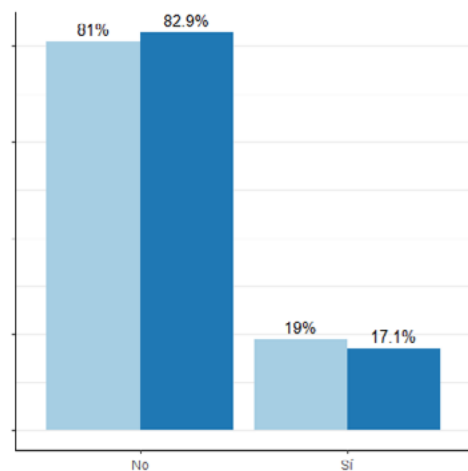
Gráficas 3.2.5: Razón: Burn out (agotamiento)

El hecho de que haya habido un cambio en la situación de la pareja presenta una causa minoritaria para haber interrumpido las responsabilidades profesionales, alrededor de un 7% para ambos sexos, aunque el porcentaje asciende hasta los 13 puntos para aquellas personas que no se encuentran en una posición estable frente los 6 puntos de las que están estables. Notablemente, el mayor grupo de edad representativo de las personas para las que esta fue una causa de sus parones laborales es la franja de 26 a 30 años, representando el 22,6%.

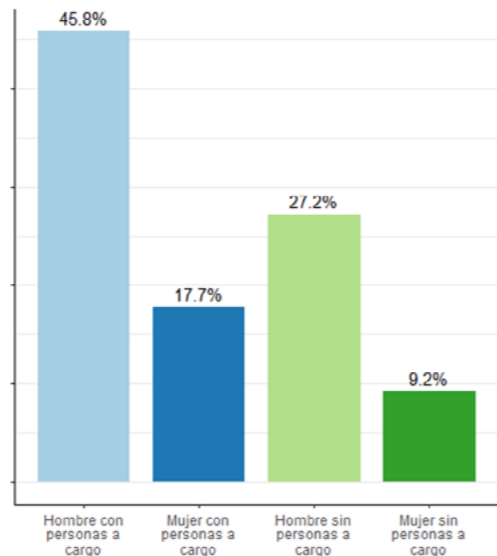
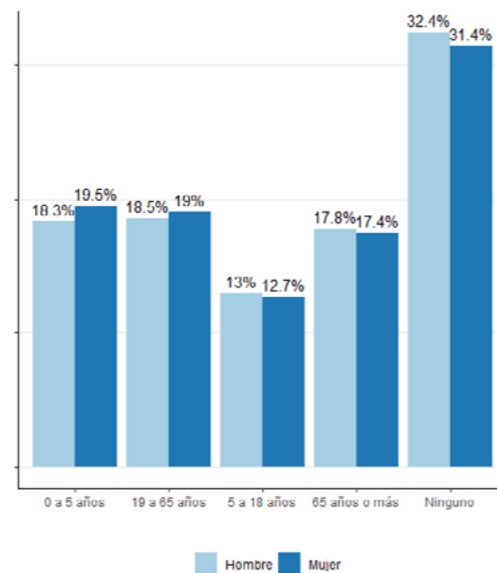


Gráficas 3.2.6: Razón: Cambio en la situación de pareja (ej: divorcio)

La muerte de un familiar o una persona cercana afecta indiferentemente a hombres y mujeres, siendo esta la razón de interrupción para el 18% de las personas. **En respecto a la estabilidad laboral, observamos una diferencia superior a diez puntos porcentuales entre aquellos que se encuentran en una posición estable frente a los que no, un 16,7% frente a un 27,7% respectivamente.** No se aprecian datos significativos para la variable de edad.

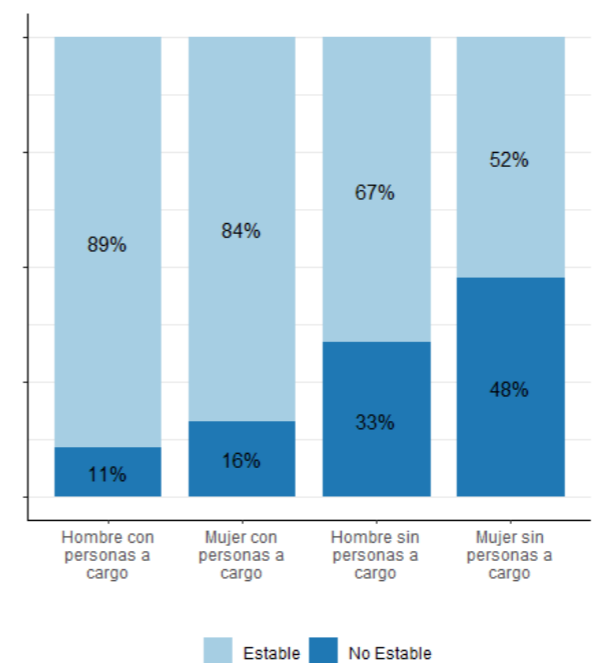
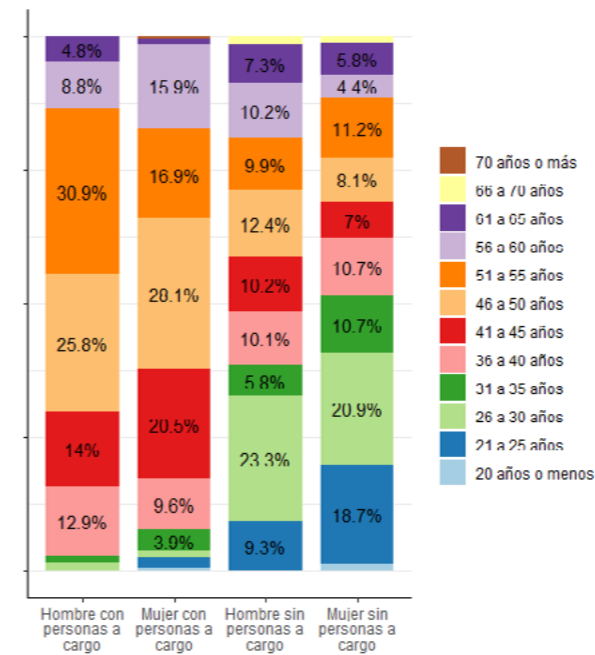


Obsérvese que alrededor de un tercio de la población, con igualdad para hombres y mujeres, no tiene ningún tipo de personas a su cargo, mientras que los distintos intervalos de edad de estas personas que se consideran se distribuyen de manera equitativa alrededor del 18%, salvando el intervalo de 5 a 18 años que desciende hasta los 13 puntos porcentuales.



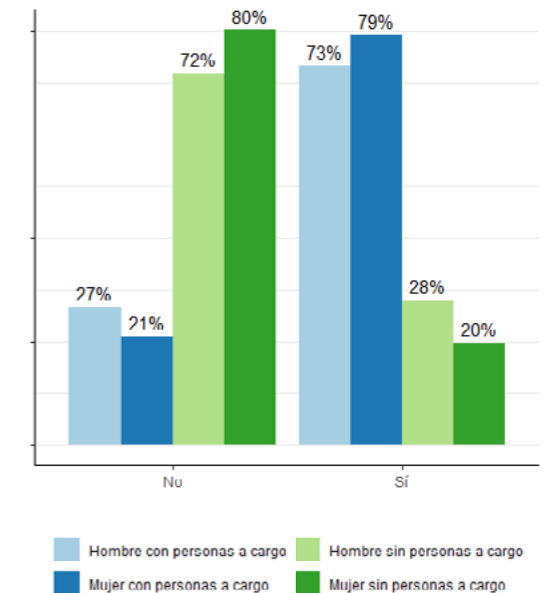
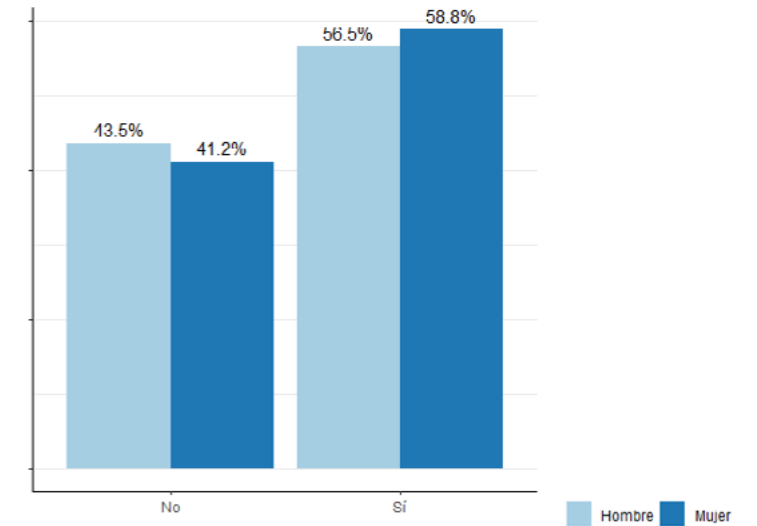
Gráficas 3.2.8: ¿Qué edad tienen las personas que están bajo tu cuidado?

Por otro lado, como cabría de esperar, son **las personas jóvenes las que mayormente representan al grupo de personas que no tienen a otras personas bajo su cuidado**; no obstante, **es notable que para las mujeres el intervalo de 21 a 25 años es casi un 10% mayor al de los hombres, mientras que para las personas que tienen otras personas bajo su cuidado se aprecia que el intervalo de 51 a 55 años es un 15% mayor en hombres que para mujeres.** En cuanto a la estabilidad laboral, es importante notar que dentro de las mujeres sin personas a cargo, el 48% de ellas no se encuentra en una posición estable, habiendo casi igualdad con aquellas de ellas que ya tienen una posición estable; mientras que este porcentaje desciende hasta el 33% para los hombres que tampoco tienen personas a cargo.



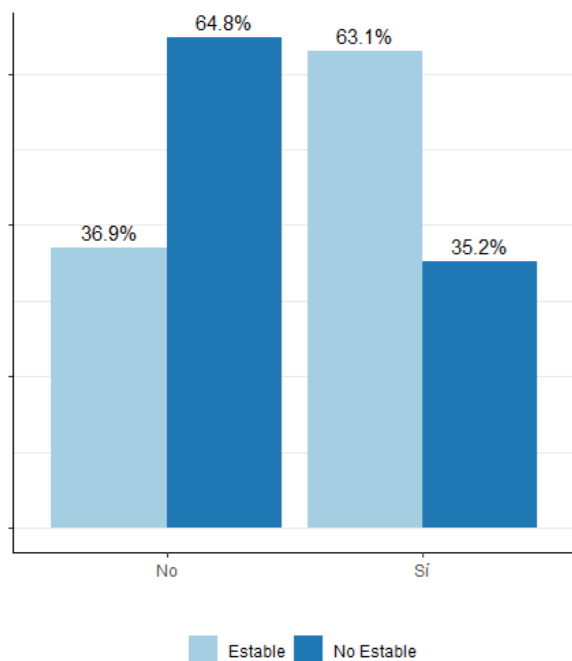
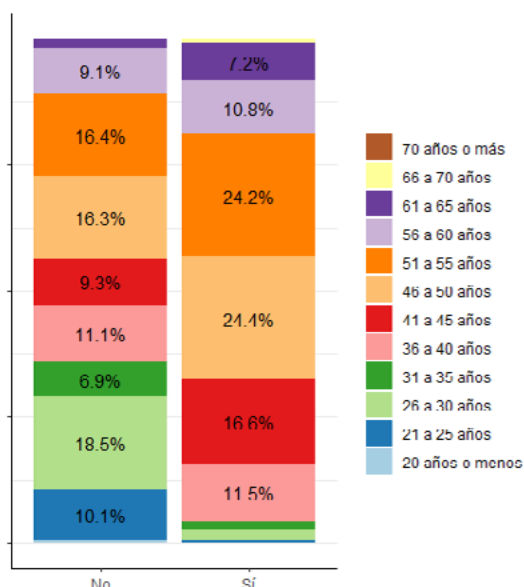
Gráficas 3.2.9: ¿Qué edad tienen las personas que están bajo tu cuidado?

Nótese que no hay diferencia de sexo para indicar que se desaprovechó la oportunidad de viajar por distintas razones, respondiendo positivamente el 57% de los participantes. Sin embargo, sí que se puede notar que la mayoría de estas respuestas positivas son en gran medida de personas que tienen otras personas a su cargo, 79% para mujeres y 73% para hombres, en comparación a las que no tienen a otras personas a su cargo, 20% para mujeres y 28% para hombres.



Gráficas 3.2.10: ¿Alguna vez se te presentó la oportunidad de viajar por razón de estudios, enseñanza o investigación (incluyendo año sabático) pero no participaste debido a razones personales como el cuidado de hijos/as, normas de género, expectativas culturales, seguridad?

En relación con las personas con otras a su cargo, el análisis de edad muestra que, en efecto, son aquellas que se encuentran a partir de los 36 años las que tuvieron que desaprovechar oportunidades de viajar mientras que aquellas que tienen menos de 35 años representan el 50% de las personas que respondieron negativamente. Esta tendencia se aprecia también en la variable de estabilidad laboral, pues el 63,1% de los investigadores estables respondieron positivamente frente al 35,2% de los que no se encuentran estables.



Gráficas 3.2.10: ¿Alguna vez se te presentó la oportunidad de viajar por razón de estudios, enseñanza o investigación (incluyendo año sabático) pero no participaste debido a razones personales como el cuidado de hijos/as, normas de género, expectativas culturales, seguridad?

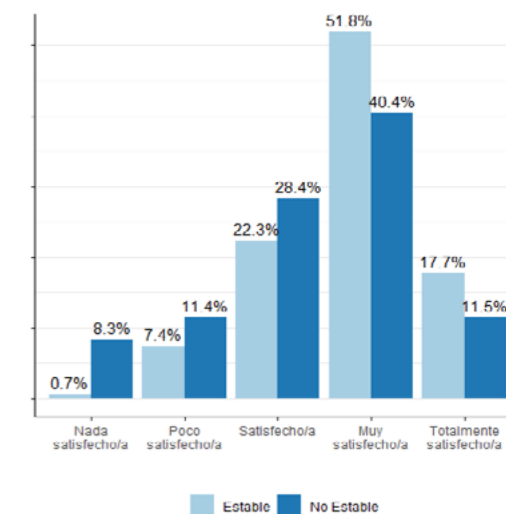
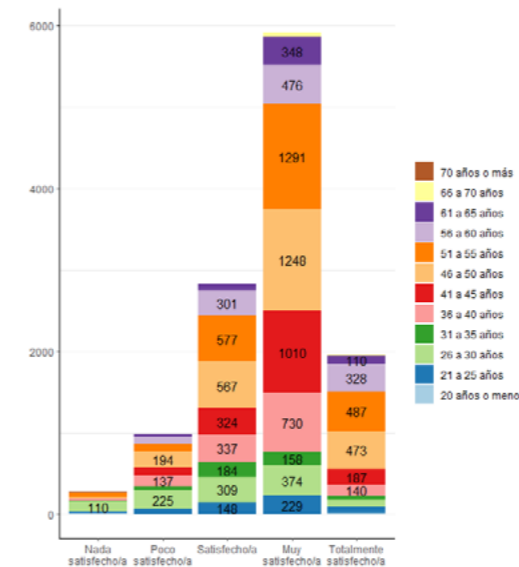
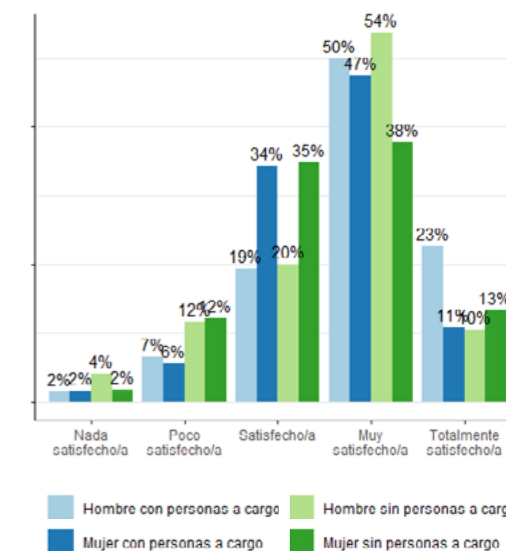
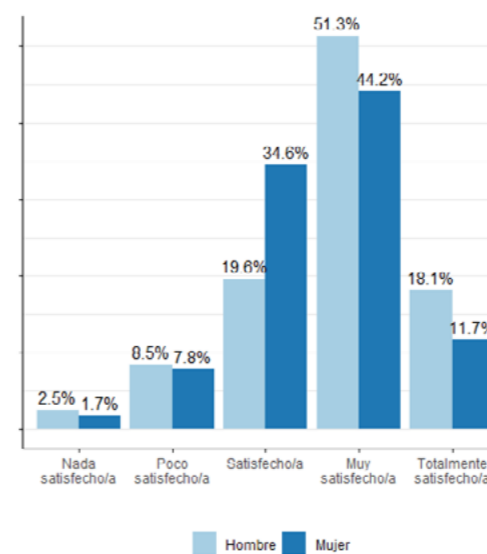


3.3. Percepción de tu carrera

La percepción de la carrera profesional se refiere a cómo los individuos ven y entienden su trabajo y su trayectoria profesional. Abarca una amplia gama de factores, incluidos los valores, intereses, habilidades y experiencias personales, así como factores externos como las condiciones económicas, las tendencias sociales y las normas culturales. La percepción de la propia carrera investigadora puede variar mucho de una persona a otra y puede cambiar con el tiempo a medida que cambian las circunstancias y las prioridades. Algunos individuos pueden ver su carrera como un medio para conseguir seguridad y estabilidad financiera, mientras que otros pueden dar prioridad a la realización personal, la creatividad y el impacto. **Comprender la percepción de la propia carrera puede ser útil para tomar decisiones informadas sobre educación, formación y oportunidades laborales; al alinear los valores y objetivos personales con las**

aspiraciones profesionales, las personas pueden aumentar su satisfacción laboral, productividad y bienestar general. A partir del análisis de los datos, y agregando las respuestas positivas, nos encontramos con que **un 89% de hombres y un 90,5% de mujeres se encuentran satisfechos con la carrera académica.** Dentro del grupo de personas insatisfechas, nos encontramos con un 9% de hombres con personas a su cargo versus 16% de hombres sin personas a su cargo, mientras que hay un 8% de mujeres con personas a su cargo versus un 14% de mujeres sin personas a su cargo. **En el caso de las personas satisfechas o muy satisfechas, en general hay bastante paridad en cuanto a si tienen o no personas a su cargo, por lo que no parece un factor determinante.**

En el caso de las personas insatisfechas, hay mayor proporción de personal no estable que de estable (19,7% vs 8,1%). Como era esperable, la mayoría de personas que están muy o totalmente satisfechas tienen estabilidad laboral, aunque en el caso de las personas que se encuentran "moderadamente" satisfechas, el porcentaje de personas no estabilizadas supera al de personas con estabilidad laboral (28,4% vs 22,3%). **En referencia a las franjas de edad, la mayoría de personas insatisfechas está por debajo de los 45 años, siendo la franja de 26-30 años mayoritaria.**



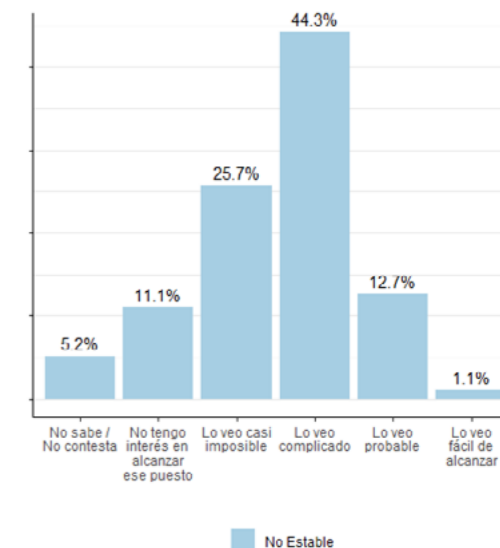
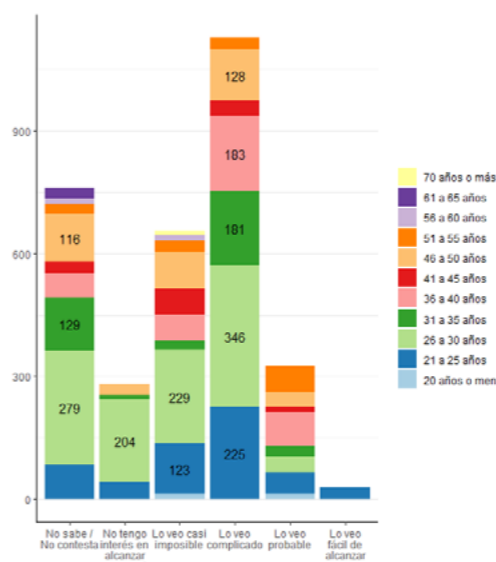
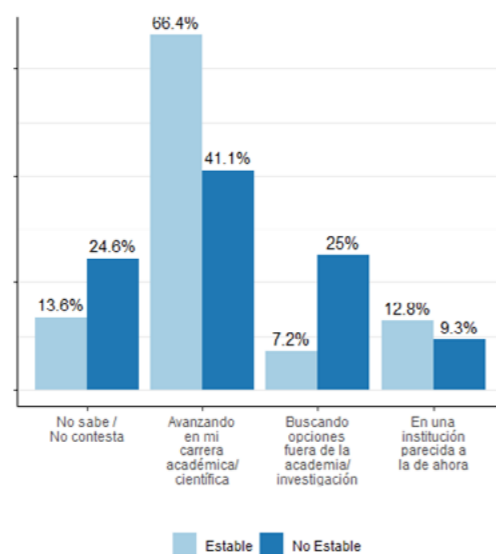
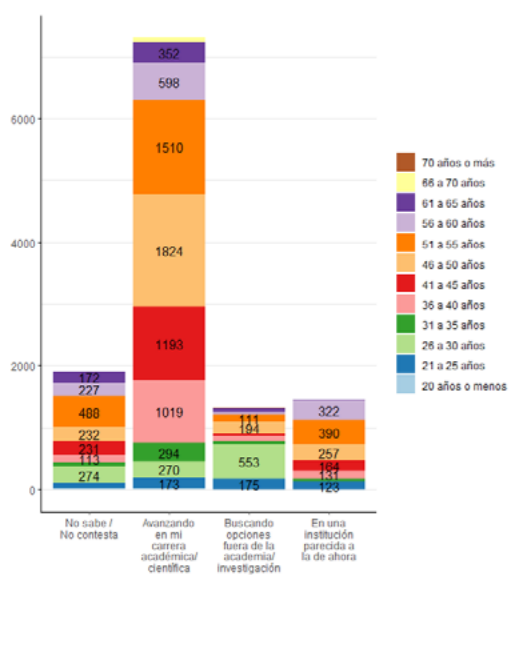
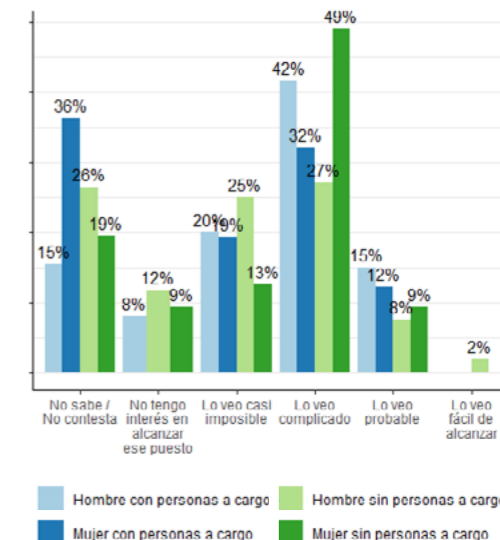
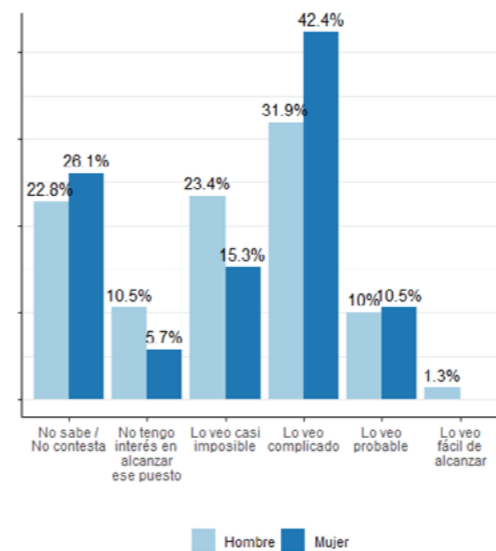
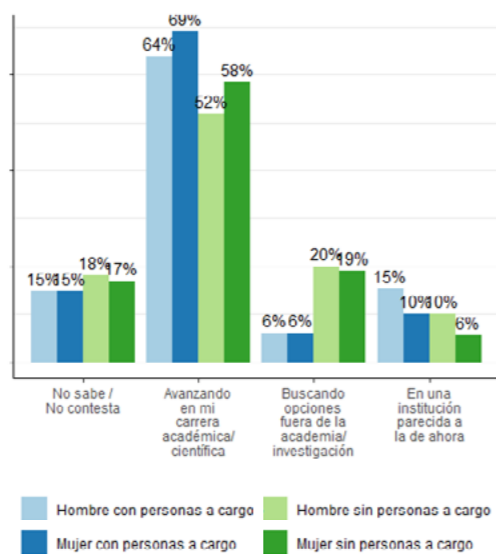
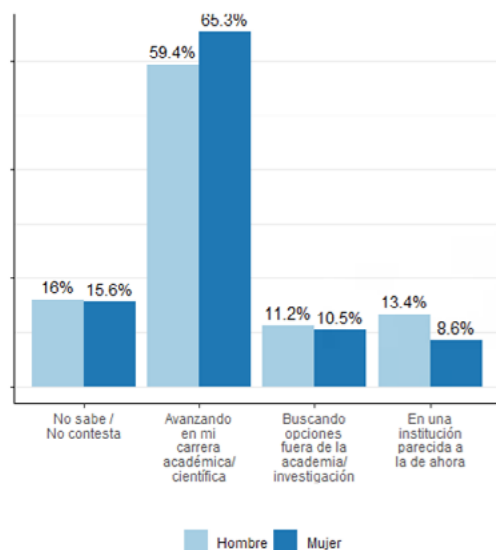
Gráficas 3.3.1: ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la carrera académica (investigación y docencia)?

Con respecto a su proyección profesional, la mayoría de las personas, un 72,8% en hombres y un 73,9% en mujeres, coinciden en que se ven avanzando en su carrera académica/investigadora, aunque sea en otra institución parecida. Hay un 11,2% de hombres y 13,4% de mujeres que se ven fuera de la vida académica, mientras que un 16% de hombres y 15,6% de mujeres aún no lo saben, lo que sugiere un porcentaje nada despreciable de incertidumbre. En el caso de verse avanzando en su carrera, la mayoría tienen personas a su cargo, lo que contrasta con las

personas que buscarán opciones fuera de la vida académica (20% de hombres y 19% de mujeres sin personas a su cargo vs 6% con personas a su cargo). Si nos fijamos en las franjas por edades, la mayoría de personas mayores de 35 años se ven avanzando en su carrera, mientras que la franja de edad de 26 a 30 años han respondido que se ven buscando otras opciones o aún no lo saben. Finalmente, **hay un 79,2% de personas estabilizadas y un 50,4% de personas no estabilizadas que se ven avanzando en su carrera o en otra institución parecida, lo que deja un muy significativo 49,6% de personal no estable que se ve fuera de la vida académica o que aún no lo sabe.**

A partir del análisis de los datos, si agregamos las respuestas negativas ("no tengo interés", "lo veo imposible" y "lo veo complicado"), nos encontramos con un 65,8% de hombres y un 63,4% de mujeres. En el caso de las respuestas positivas ("lo veo probable" o "lo veo fácil"), nos encontramos con un 11,3% de hombres y un 1,5% de mujeres. En concreto, de las personas que responden de forma negativa, hay un 64% de hombres sin personas a su cargo, siete puntos inferior al 71% de mujeres sin personas a su cargo. En cuanto al análisis por franja de edad, las personas por debajo de 35 años son las que responden mayoritariamente de forma negativa.

Al alinear los valores y objetivos personales con las aspiraciones profesionales, las personas pueden aumentar su satisfacción laboral, productividad y bienestar general



Gráficas 3.3.2: ¿Dónde te ves en los próximos 5 años?

Gráficas 3.3.3: ¿Cómo ves alcanzar una plaza fija en la universidad o en Organismos Públicos de Investigación?

En el caso de los hombres, hay un 66,4% de hombres y un 74,7% de mujeres que, o no tienen interés, o lo ven difícil, mientras que hay un 20,1% de hombres y 17,8% de mujeres que lo ven factible. A destacar el 13,5% de hombres y 7,5% de mujeres que ya han alcanzado ese puesto. En referencia a las personas que tienen o no personas a su cargo, destaca un 35% de hombres sin personas a su cargo y sin interés en alcanzar ese puesto, frente al 11% de hombres que tienen personas a su cargo. En el caso de las mujeres, la diferencia no es tan significativa, aunque entre las que no tienen

interés en alcanzar ese puesto sin personas a su cargo también predominan (19% de mujeres sin personas a su cargo frente al 11% con personas a su cargo).

En cuanto a las franjas de edad, no hay diferencias significativas en las respuestas. Es decir, que en todas las franjas de edades hay bastantes respuestas negativas. Como era de esperar, las personas que ya han alcanzado el puesto más alto tienen de 46 años en adelante. Finalmente, en referencia a las personas que responden positivamente (es probable o fácil), hay un 20,9% de personas con estabilidad laboral versus un 14,4% de personas con contrato no estable.

4. Factores y causas

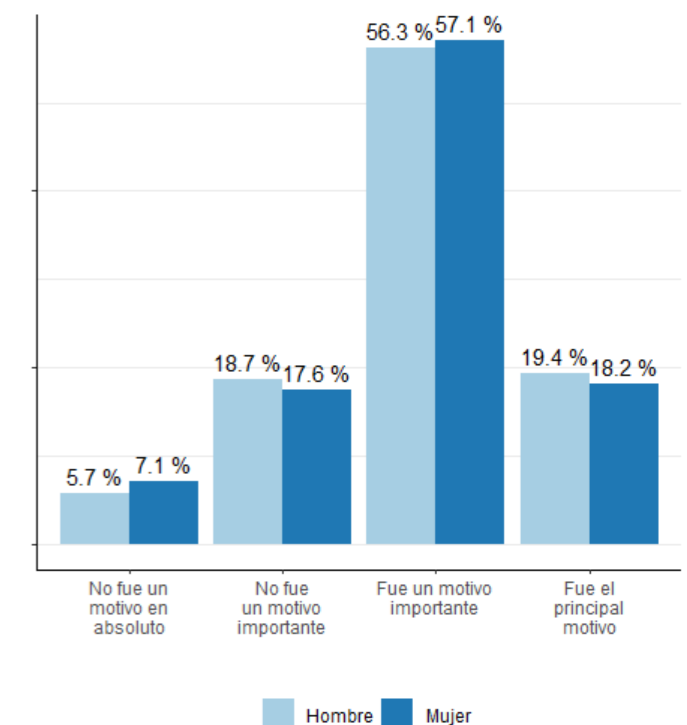
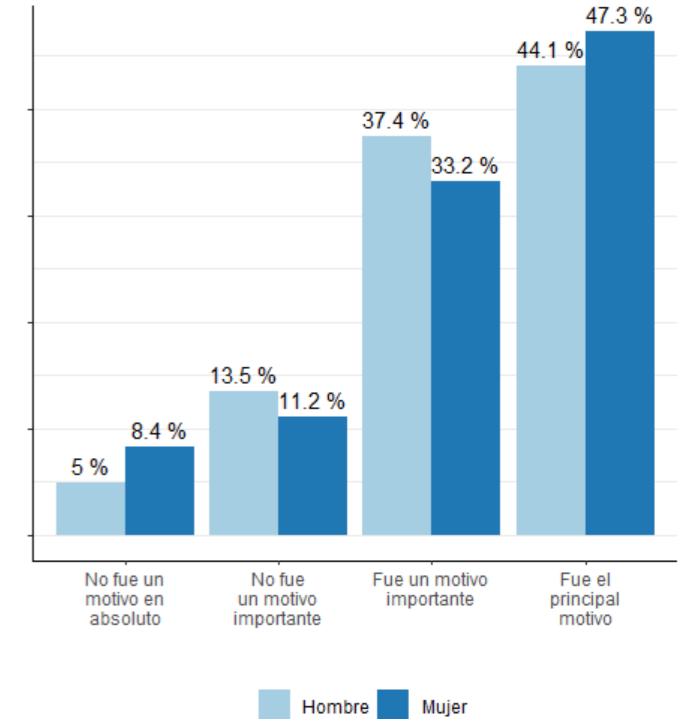
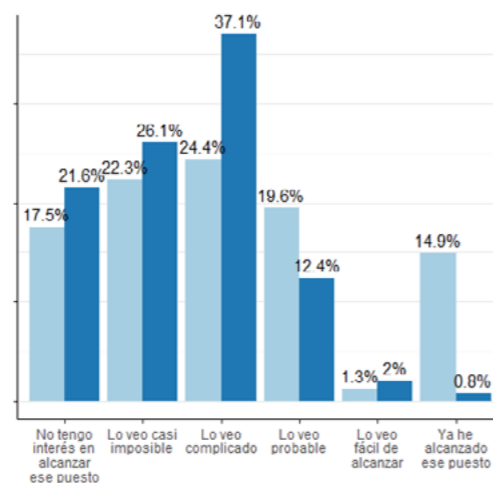
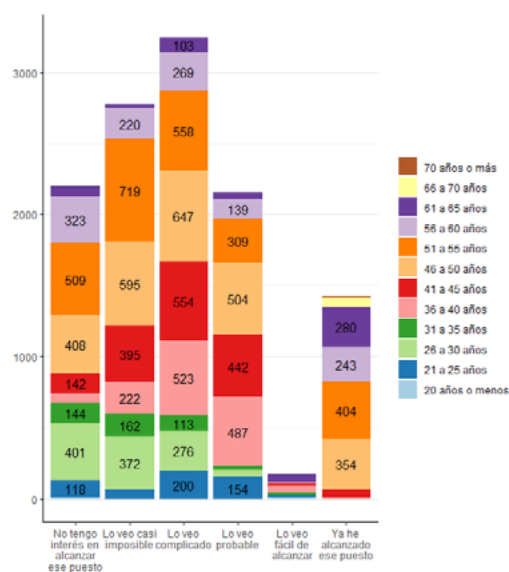
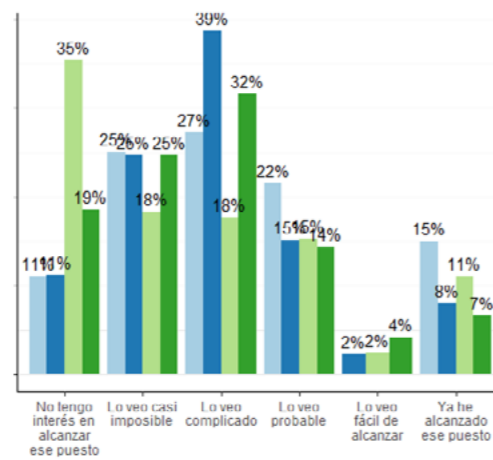
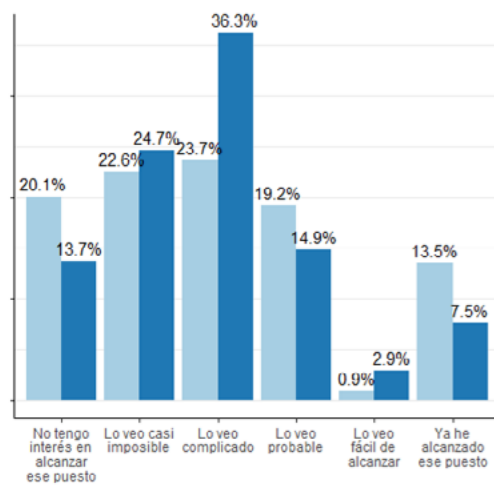
El sesgo de género es un problema generalizado que puede afectar a personas y organizaciones de todas las industrias y sectores. Se refiere al trato desigual de las personas en función de su sexo, que a menudo se traduce en disparidades de oportunidades, recursos y resultados. Es importante reconocer y abordar los prejuicios sexistas para crear lugares de trabajo más equitativos e integradores; al comprender los factores y las causas de los distintos prejuicios, las organizaciones y las personas pueden trabajar para crear culturas más integradoras y reducir el impacto de los prejuicios en la toma de decisiones y los resultados.

En este apartado, se presenta el desglose de datos por sexo (Mujer/Hombre), además de considerar si se encuentran con personas o no bajo su cuidado cuando concierne. El objetivo de este desglose es facilitar la comparación y el análisis de los resultados, así como de encontrar si hay diferencias notables entre aquellas persona, dentro del mismo sexo, que tienen hijos.

Bloque I. Atracción del talento investigador

La atracción de talento investigador es un aspecto importante de la creación de un programa u organización de investigación de éxito. El talento investigador se refiere a las personas con los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para llevar a cabo una investigación de alta calidad en un campo determinado.

En el análisis de las respuestas sobre qué motivó la elección de la carrera académica encontramos similitudes en el perfil de respuestas, pero también diferencias apreciables respecto al género en los porcentajes. Así, podemos apreciar en las siguientes figuras que, agrupando por respuestas con mayor porcentaje, tanto para hombres como mujeres su motivación principal fue la vocación, 81,5% y 80,5%, respectivamente. Sin embargo, podemos apreciar que para las mujeres fue el principal motivo con un 47,3% frente al 44,1% de los hombres. En el caso de la contribución al conocimiento podemos apreciar que no hay diferencias en cuanto a género, siendo un motivo importante o muy importante para ambos, entre el 75% y 76%.



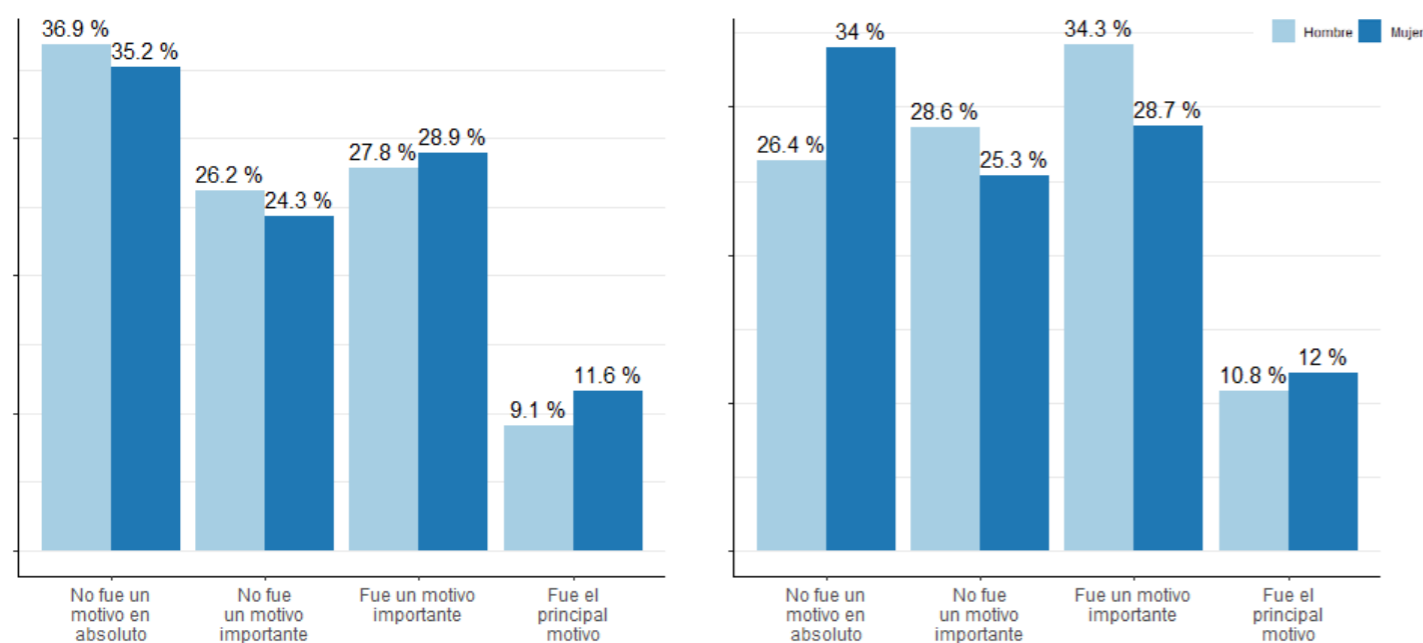
Gráficas 3.3.4: ¿Cómo ves alcanzar el nivel más alto dentro de tu carrera académica (o de investigación en Organismos Públicos de Investigación)?

Gráficas 4.1: A la izquierda, vocación; a la derecha, contribución al conocimiento.



Es especialmente significativa la respuesta respecto al impacto que los referentes han tenido durante sus estudios. Habitualmente ésta es considerada una de las razones para justificar la falta de vocaciones, especialmente entre las mujeres, para cursar determinados estudios. Sin embargo, podemos apreciar en la figura que mayoritariamente tanto para hombres como para mujeres, este no fue un motivo importante con el 63,1% y el 59,5%, respectivamente. Sería interesante analizar en un futuro en qué medida han percibido dichos referentes durante su desarrollo académico. Podemos encontrar mayores diferencias respecto a las salidas profesionales como motivo para la toma de decisiones. Así, tanto hombres como mujeres manifestaron mayoritariamente que no fue un motivo para ellos en la elección de la carrera académica, con un 55% y un 59,3%.

“Es especialmente significativa la respuesta respecto al impacto que los referentes han tenido durante sus estudios.”



Gráficas 4.1.2: A la izquierda, referentes durante mis estudios (familiares, amigos, docentes, profesionales, etc.); a la derecha, salidas laborales que ofrece.

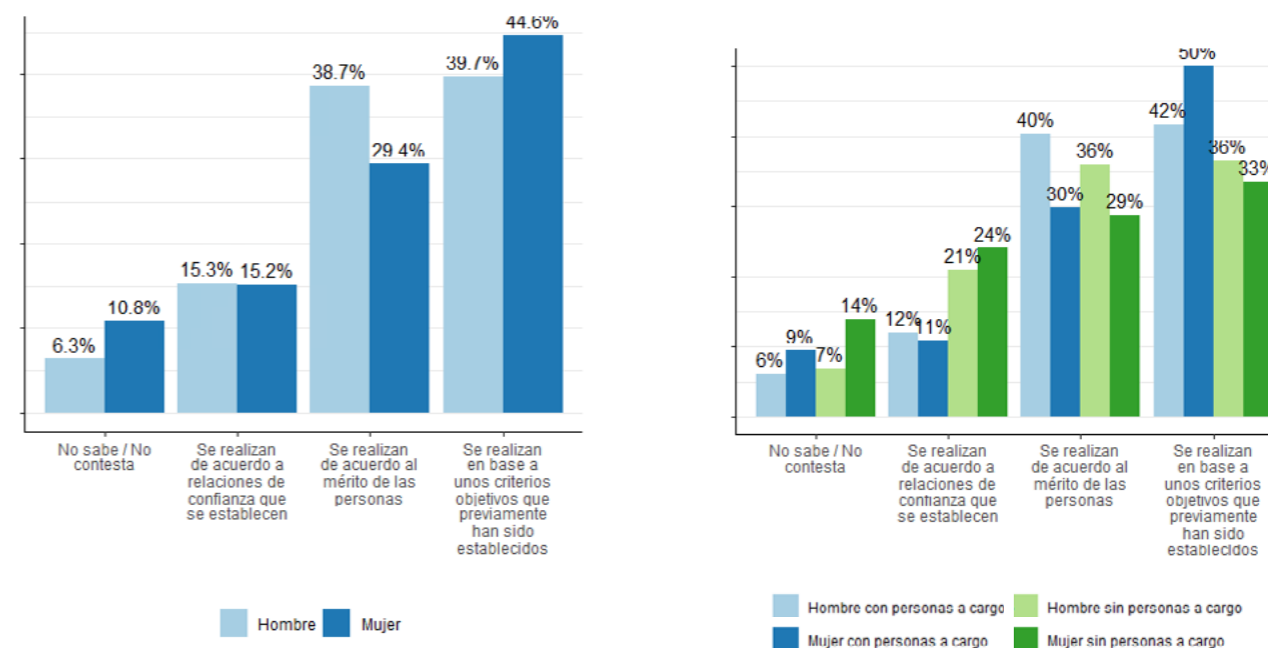
Bloque II. Retención del talento

La retención del talento es el proceso de mantener a los empleados valiosos dentro de una organización a largo plazo. Se trata de un aspecto fundamental para mantener el éxito de una empresa, ya que a menudo resulta más rentable y eficaz retener el talento existente que contratar y formar continuamente a nuevos empleados. Las organizaciones pueden crear una cultura del lugar de trabajo que valore y recompense el talento, lo que puede conducir a una mayor satisfacción, productividad y retención de los empleados.

Analizando por sexo y agregando los valores de las dos repuestas mayoritarias, obtenemos que el 78,4% de hombres y el 74% de mujeres consideran que la asignación de las tareas

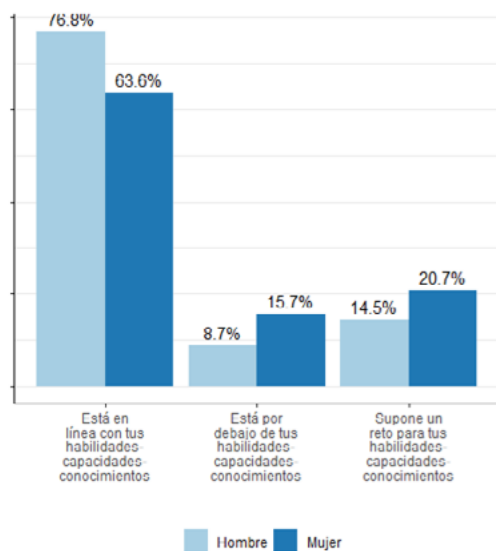
más difíciles y exigentes se asignan de acuerdo a los méritos de las personas o a las relaciones de confianza que se establecen. Sin embargo, existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres y ambas respuestas, ya que un 29,4% de las mujeres consideran que la asignación de las tareas se hace por méritos y 44,6% por criterios objetivos que previamente han sido establecidos —es necesario destacar este valor ya que teniendo en cuenta que se trata de la ejecución de tareas científicas, a priori, debería ser el valor más alto—, mientras que los valores obtenidos en los hombres son similares, en concreto del 38,7% y 39,7%, respectivamente. Los valores que se obtienen en el caso de que las tareas se asignen por relaciones de confianza son similares, alrededor del 15%.

Respecto a las respuestas, considerando el sexo y si tienen o no personas a cargo, cabe destacar el aumento en los valores, tanto en hombres como en mujeres, en la asignación de las tareas basadas en relaciones de confianza.



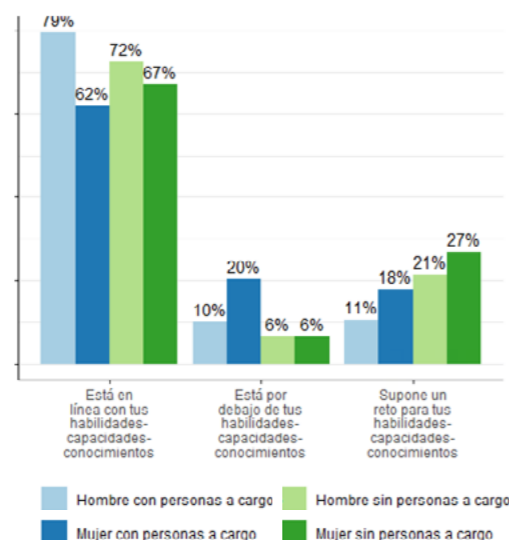
Gráficas 4.2.1: A la hora de asignar en tu equipo las tareas científicas más difíciles y exigentes, ¿cómo percibes que se realizan?

El 76,8% de los hombres considera que su rol en el equipo de trabajo está en línea con sus habilidades, capacidades y conocimientos, este valor disminuye considerablemente en el caso de las mujeres siendo un 63,6% y, además para ellas el siguiente valor más alto, un 20,7%, es el asociado a la respuesta que les supone

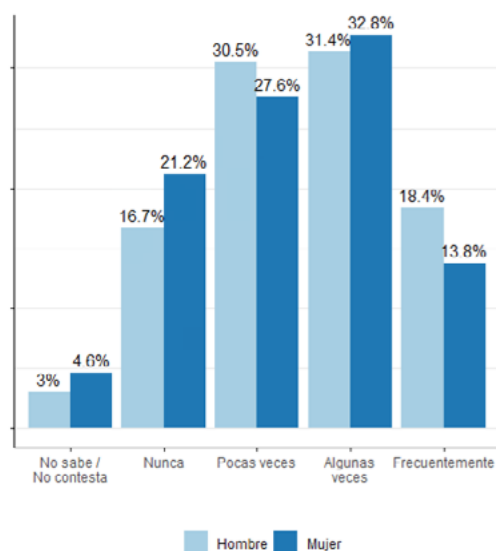


Gráficas 4.2.2: Rol dentro del equipo de trabajo

un reto, siendo un 14,5% para los hombres. En hombres y mujeres, tanto si se tienen o no personas a su cargo, la respuesta mayoritaria es que el rol está en línea con sus habilidades, capacidades y conocimientos. Cabe destacar que los valores de las respuestas en hombres y mujeres sin personas a cargo les supone un reto el rol en el equipo de trabajo en un 21% y un 27% de los casos, respectivamente.

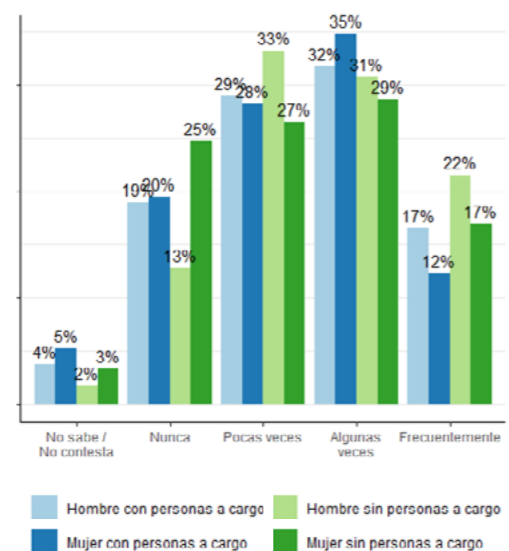


Relativo a la sobrecarga de funciones de categorías profesionales superiores a la tuya, si agregamos los valores de las respuestas mayoritarias, es decir, de pocas veces o algunas veces, los hombres obtienen un valor del 61,9% y las mujeres de un 60,4%; por tanto, no existe una diferencia significativa. Sin embargo, sí existe una variación en el valor obtenido para la respuesta nunca entre hombres y mujeres, siendo un 16,7% y un 21,2%, respectivamente. Además, un 18,4% de los hombres consideran que tienen frecuentemente una sobrecarga de funciones



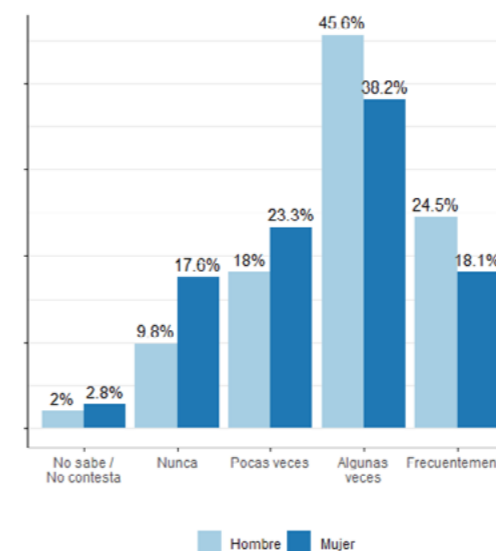
mientras que para las mujeres este valor es un 13,8%.

Por otra parte, en general, en esta cuestión de sobrecarga de funciones superiores a la suya, no existen grandes variaciones entre hombres y mujeres independientemente de que tengan o no personas a cargo. Quizás cabe destacar los datos obtenidos en dos casos: por un lado, los hombres sin personas a cargo frecuentemente en un 22% tienen sobrecarga y, por otro lado, las mujeres sin personas a cargo en un 25% consideran que nunca tienen sobrecarga mientras que para los hombres sin personas a cargo este valor se encuentra alrededor de la mitad, un 13%.



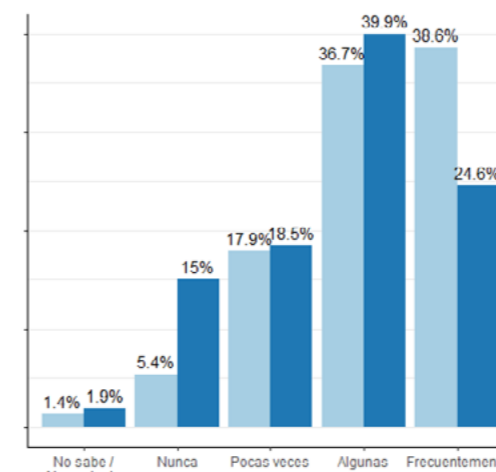
Gráficas 4.2.3: ¿Consideras que asumes una sobrecarga de funciones de categorías profesionales superiores a la tuya?

El mayor valor obtenido, tanto en mujeres como en hombres, es algunas veces, con un 38,2% y un 45,6%, respectivamente. El valor de las respuestas nunca, pocas veces y frecuentemente están repartidos en el caso de las mujeres de manera similar entre un 17,6% y un 23,3%; sin embargo, en el caso de los hombres cabe destacar que el valor nunca es un 9,8% y el de frecuentemente es un 24,5%. Si agregamos los valores en las dos respuestas con mayor valor, el 70,1% de los hombres considera que algunas veces o frecuentemente asume una sobrecarga de funciones



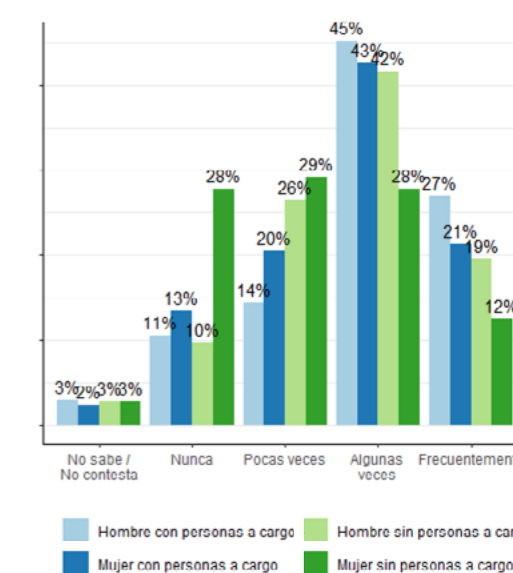
Gráficas 4.2.4: ¿Consideras que asumes una sobrecarga de funciones de categorías profesionales inferiores a la tuya?

Relativo a esta pregunta y la variable sexo, cabe destacar las respuestas nunca y frecuentemente asumes las tareas administrativas, incluso aunque no te corresponda esa función. En el caso de nunca, el 5,4% de los hombres nunca lo hacen mientras que en mujeres es un 15% y, por otro lado, 24,6% de las mujeres las realizan frecuentemente siendo un 38,6% de los hombres. A priori, esperaríamos que los valores obtenidos en ambas respuestas serían justo al revés entre hombres y mujeres.

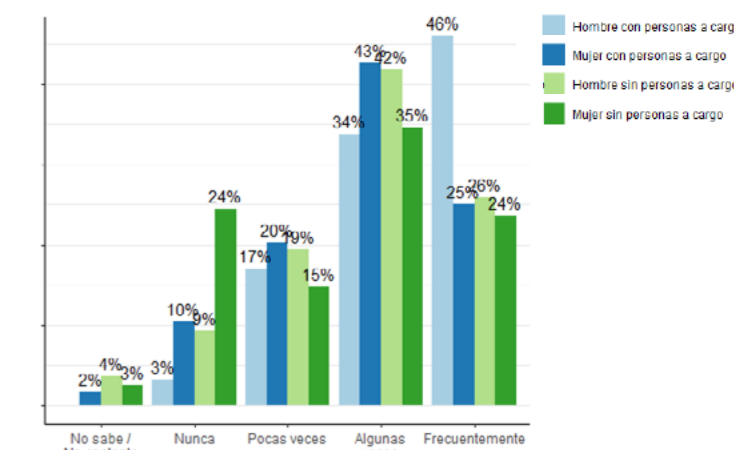


Gráficas 4.2.5: En tu equipo, ¿asumes las tareas administrativas, incluso aunque no te corresponde esa función?

de categorías profesionales inferiores a la tuya, mientras que este valor desciende en las mujeres hasta el 56,3%. En relación a los datos obtenidos por sexo y respecto a si tienen o no personas a cargo, cabe destacar el valor de la respuesta nunca asumes una sobrecarga de funciones de categorías profesionales inferiores a la tuya, ya que las mujeres sin personas a cargo el valor es un 28% y el resto valores para esta misma respuesta fluctúan entre un 10% y un 13%. Especial mención merece también la respuesta frecuentemente, siendo en este caso el mayor valor, un 27%, para los hombres con personas a cargo y el menor valor, con un 12%, para mujeres sin personas a cargo.

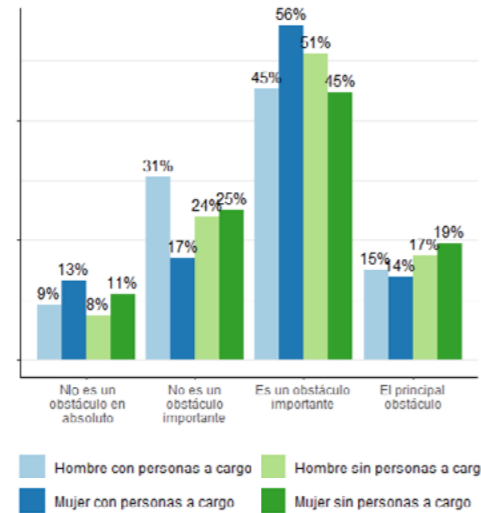
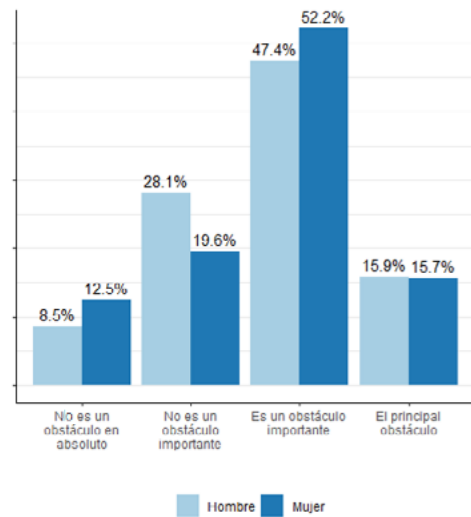


En relación a los datos obtenidos por sexo y si se tienen o no personas a cargo, cabe destacar el valor de la respuesta nunca asumes las tareas administrativas, incluso aunque no te corresponda esa función, ya que para las mujeres sin personas a cargo el valor es un 24% y mientras que para los hombres con personas a cargo es de un 3%. Especial mención también a la respuesta frecuentemente, que en este caso el mayor valor, un 46%, es para los hombres con personas a cargo y el resto de valores se encuentran entre un 24% y un 26%.



Para las respuestas obtenidas en el avance de la carrera profesional, si consideramos la falta de financiación, podemos concluir que alrededor de un 50% lo considera un obstáculo importante, existiendo una diferencia de cinco puntos en los resultados respecto a la variable sexo, 47,4% hombres frente 52,2% mujeres; mientras que esta diferencia asciende hasta los diez puntos para aquellos y aquellas que no lo consideran un

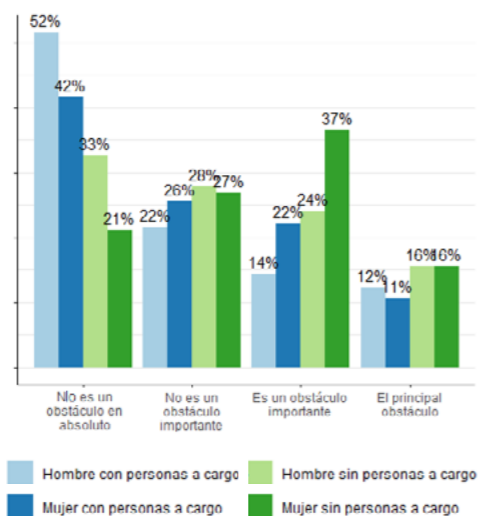
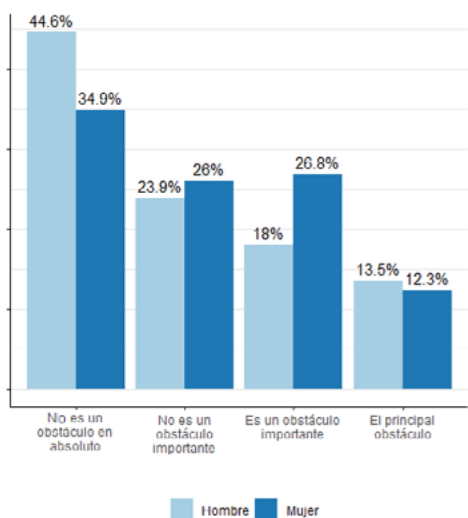
obstáculo importante, un 28,1% de hombres frente a un 19,6% de mujeres. En estas mismas respuestas: de es un obstáculo importante, destacar que las mujeres con personas a cargo el valor es de un 56% mientras que para los hombres con personas a cargo es de un 45%, y los valores sin personas a cargo es en hombres un 51% y en mujeres un 45%; de no es un obstáculo importante, la diferencia también es significativa considerando que para los hombres con personas a cargo el valor es un 31% y para las mujeres con personas a cargo un 17%.



Gráficas 4.2.6: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Falta de financiación

La inestabilidad laboral, si agregamos los valores que no la consideran un obstáculo en absoluto o no es un obstáculo importante, obtenemos un 68,5% para los hombres y un 60,9% para las mujeres. La respuesta es un obstáculo importante obtiene el 26,8% en el caso de las mujeres y 18% para los hombres. Relacionado con tener personas a cargo,

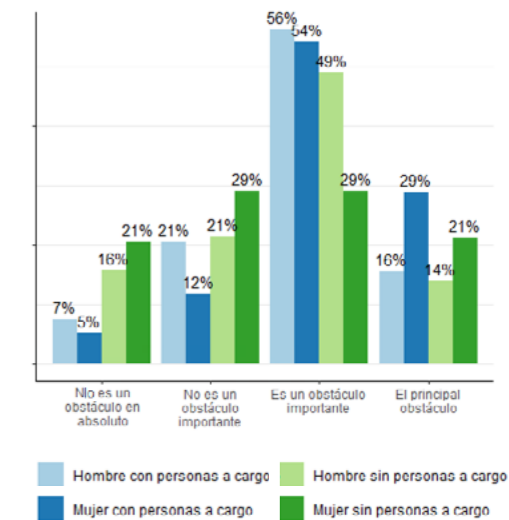
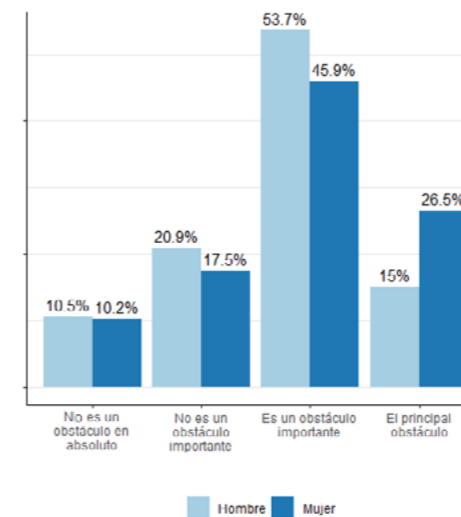
los mayores valores se obtienen, tanto en hombres (52%) como en mujeres (42%), en la respuesta no es un obstáculo en absoluto; resultado, a priori, sorprendente en ambos sexos. Es importante destacar que los valores obtenidos en la respuesta es un obstáculo importante para aquellas sin personas a cargo son de un 37% para las mujeres y un 24% para los hombres.



Gráficas 4.2.7: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Inestabilidad laboral

La dedicación horaria excesiva, si agregamos los valores es un obstáculo importante o es el principal obstáculo, obtenemos un 68,7% para los hombres y un 72,4% para las mujeres, valores más o menos similares; sin embargo, la respuesta es el principal obstáculo obtiene el 26,5% en el caso de las mujeres y el 15% para los hombres. Además, el 83% de las mujeres con personas

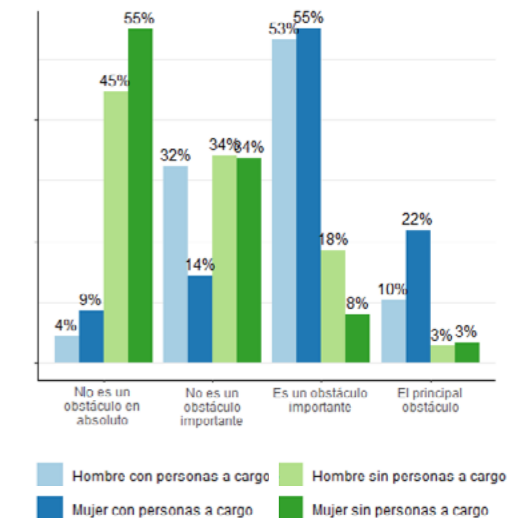
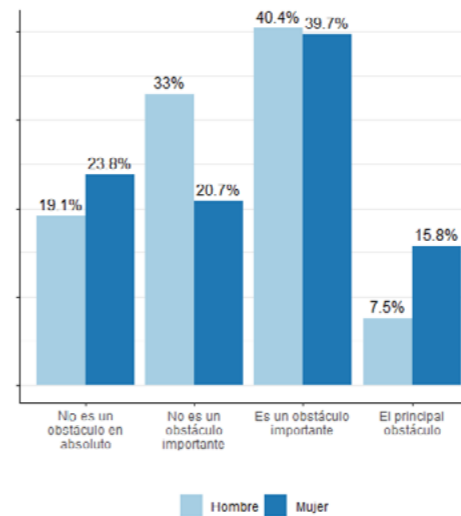
a cargo considera que la dedicación horaria excesiva es un obstáculo importante o es el principal obstáculo, frente al 72% de hombres con personas a cargo. Destacar que el 29% de las mujeres con personas a cargo lo considera como el principal obstáculo frente al 16% de hombres con personas a cargo. Para el 50% de las mujeres sin personas a cargo no es un obstáculo importante o no es un obstáculo en absoluto, frente al 37% de los hombres sin personas a cargo.



Gráficas 4.2.8: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Dedicación horaria excesiva

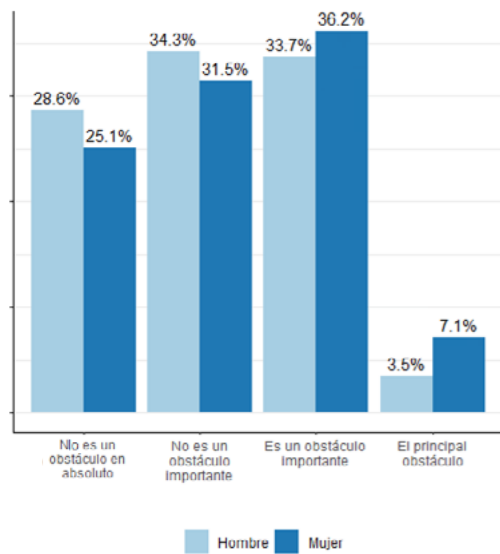
Para el cuidado de personas, las respuestas con mayor diferencia entre hombres y mujeres, son las obtenidas en no es un obstáculo importante, con un 20,7% para mujeres y un 33% para hombres, y es el principal obstáculo para el 15,8% de mujeres y el 7,5% de hombres. Destacar los valores del 40,4% en hombres y 39,7% en mujeres para la respuesta es un obstáculo importante. Además, es necesario destacar que el 22% de las mujeres con personas a cargo considera

que el cuidado de personas es el principal obstáculo, frente al 10% de hombres con personas a cargo y que para el 55% de las mujeres sin personas a cargo no es un obstáculo en absoluto, frente al 45% de los hombres sin personas a cargo. Como conclusión indicar que para el 63% de los hombres y el 77% de las mujeres con personas a cargo, el cuidado de personas es un obstáculo importante o es el principal obstáculo, mientras que para hombres y mujeres sin personas a cargo alcanza un valor de 21% y 11%, respectivamente.



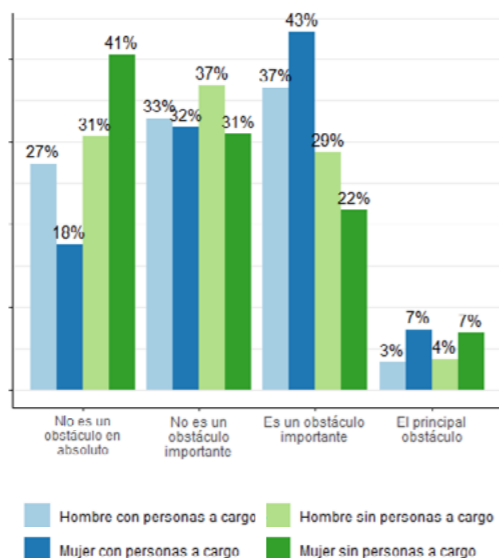
Gráficas 4.2.9: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Cuidado de personas (menores, familiares, etc.)

Para las exigencias de movilidad existe una diferencia de seis puntos porcentuales entre hombres y mujeres en respuestas obtenidas, siendo respectivamente un 62,9% y 56,6% la agregación de los valores *no es un obstáculo*



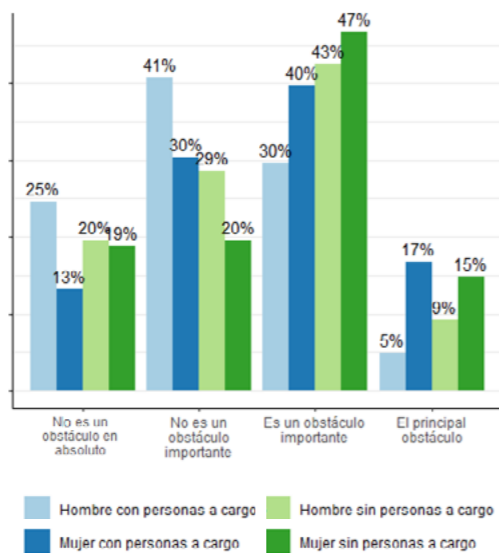
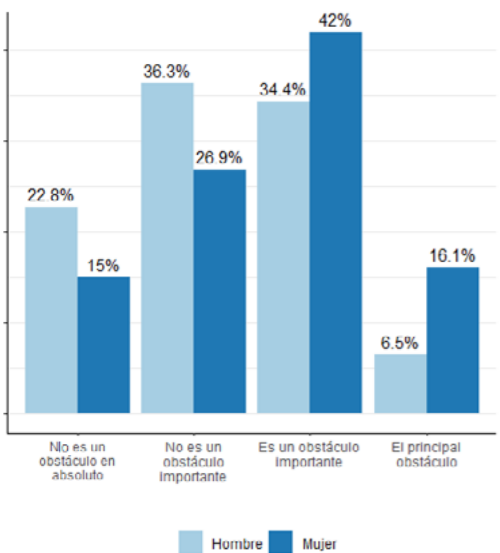
Gráficas 4.2.10: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Exigencias de movilidad

en absoluto y no es un obstáculo importante. Para un 50% de las mujeres que tienen personas a cargo, la movilidad es un *obstáculo importante o es el principal obstáculo*, un 40% para los hombres con personas a cargo.



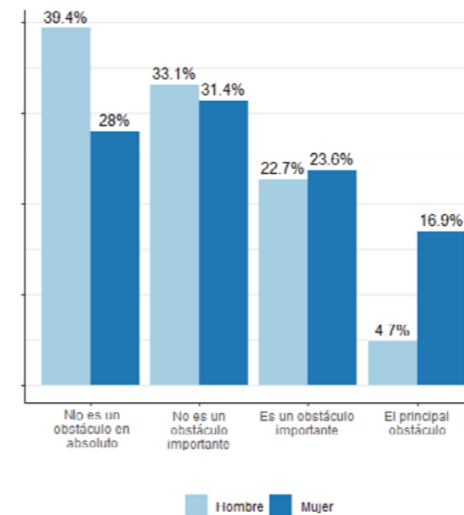
Existen diferencias apreciables entre hombres y mujeres para cada una de las respuestas del ámbito competitivo. Para el 16,1% de las mujeres es el *principal obstáculo* frente al 6,5% de los hombres y el 42% de las mujeres considera que es un *obstáculo importante*, frente al 34,4% de los hombres. El 59,1% de los hombres no lo considera como un *obstáculo en absoluto ni un*

obstáculo importante, frente a un 41,9% de las mujeres. Para el 52% de los hombres sin personas a cargo, el ámbito competitivo es el *principal obstáculo* o es un *obstáculo importante* frente a un 62% de mujeres sin personas a cargo. Es relevante que para el 41% de hombres con personas a cargo *no es un obstáculo importante* el ámbito competitivo.



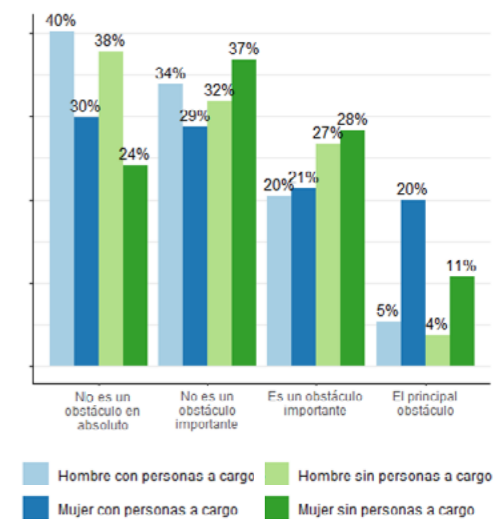
Gráficas 4.2.11: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Ámbito competitivo

En la consulta relativa al favoritismo hacia otras personas resulta relevante la diferencia de más de diez puntos entre hombres y mujeres en la respuesta es el *principal obstáculo* (16,9% de mujeres y 4,7% de hombres) así como en la respuesta *no es un obstáculo en absoluto* (28% de mujeres y 39,4% de hombres). Respecto a los valores que han obtenido una



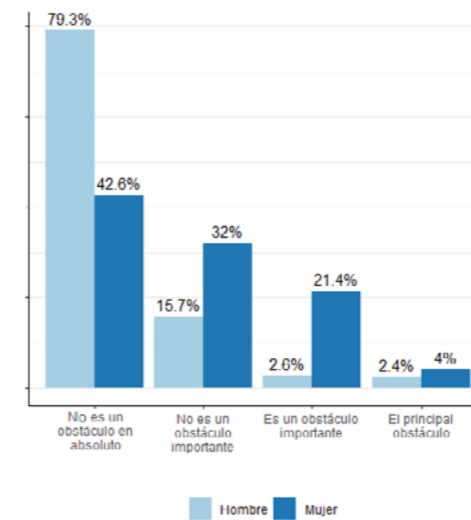
Gráficas 4.2.12: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Favoritismo hacia otras personas

mayor diferencia considerando el favoritismo, apreciamos que un 30% de las mujeres con personas a cargo creen que el favoritismo *no es un obstáculo en absoluto* frente al 40% de los hombres con personas a cargo. El favoritismo es el *principal obstáculo* fue la respuesta elegida por el 20% de las mujeres con personas a cargo frente al 5% de los hombres con personas a cargo, es decir, una diferencia muy significativa.



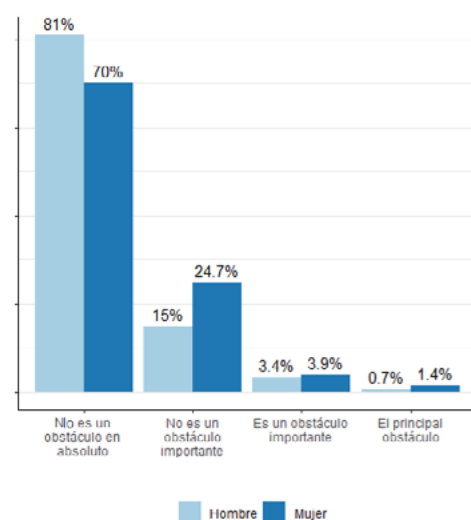
El 95% de los hombres consideran que *no es un obstáculo en absoluto o no es un obstáculo importante la discriminación por sexo*, frente al 74,6% de las mujeres. Es muy importante destacar que el 21,4% de las mujeres lo considera como un *obstáculo*

importante, frente al 2,6% de los hombres. Las diferencias se vuelven a resaltar principalmente entre hombres y mujeres, con o sin personas a su cargo. Resaltar especialmente, que el 48% de las mujeres sin personas a su cargo frente al 40% de las mujeres con personas a su cargo, indican que *no es un obstáculo en absoluto*.

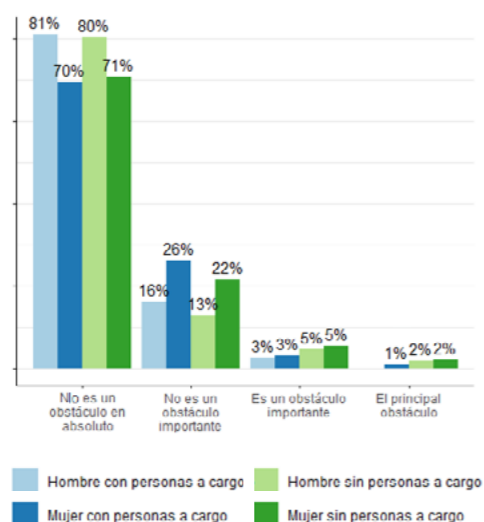


Gráficas 4.2.13: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Discriminación por sexo

El 96% de los hombres y el 94,7% de las mujeres consideran que no es un obstáculo en absoluto o no es un obstáculo importante la discriminación por diferencias culturales, obteniendo por tanto, valores similares. No existen diferencias significativas respecto a tener o no personas a su cargo con los resultados obtenidos solo con la variable sexo.



niendo por tanto, valores similares. No existen diferencias significativas respecto a tener o no personas a su cargo con los resultados obtenidos solo con la variable sexo.

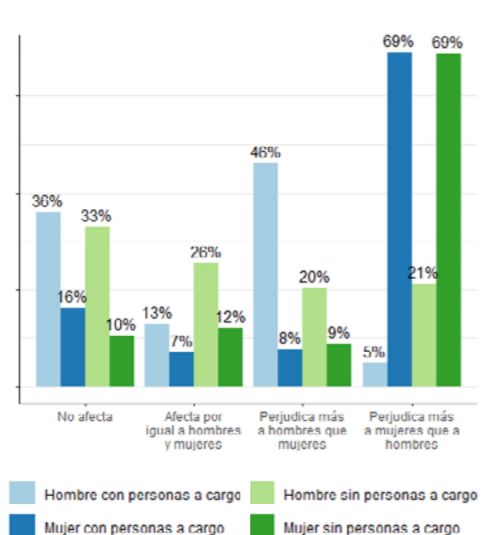
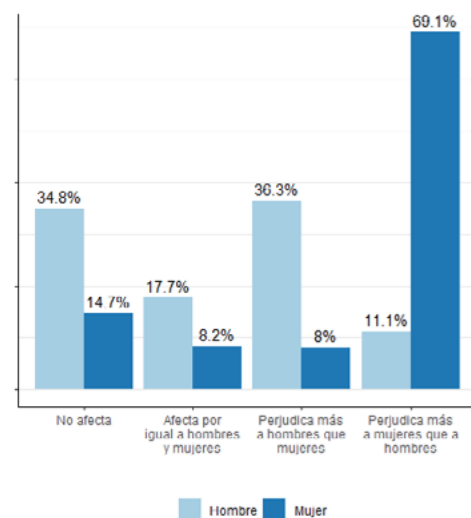


Gráficas 4.2.14: ¿Algunos de estos obstáculos han incidido o inciden en el avance de tu carrera? ¿En qué medida? Razón: Discriminación por diferencias culturales

Estudiamos a continuación las diferentes perspectivas por las que nuestros participantes consideran que hay discriminación por sexo y en qué medida creen que afectan más a hombres que a mujeres o más a mujeres que a hombres. La siguiente pregunta es muy relevante en cuanto a la diferencia de valores obtenidos por sexo. El 52,5% de los hombres considera que no afecta o afecta por igual a hombres y a mujeres las valoraciones a igualdad de méritos; este dato baja significativamente en las mujeres, siendo un 22,9%. Por otra parte, un 36,3% de los hombres creen

que se les perjudica más a ellos, y un 69,1% de las mujeres indican que se les perjudica más a ellas.

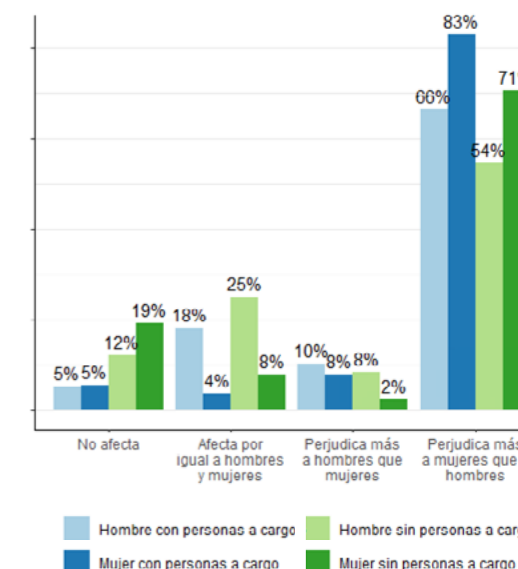
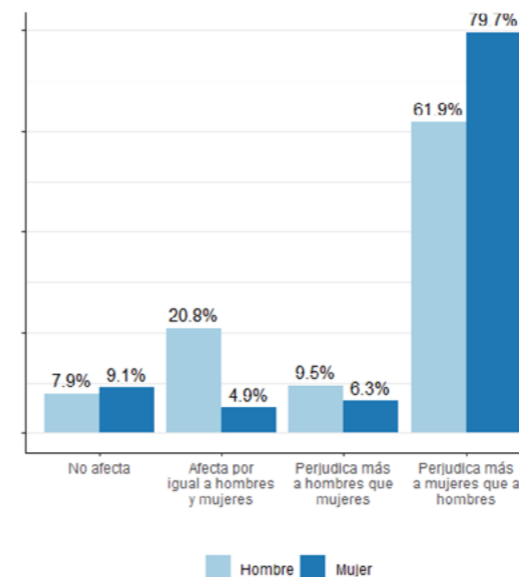
En esta cuestión, llama la atención las respuestas obtenidas por hombres con personas a cargo donde un 46% responde que se les perjudica más a hombres que a mujeres, y un 20% de hombres sin personas a cargo; en la respuesta perjudica más a mujeres que a hombres, los hombres con personas a cargo el valor obtenido es un 5% y los hombres sin personas a cargo es un 21%. Estas diferencias no son tan relevantes en mujeres con o sin personas a cargo.



Gráficas 4.3.15: Discriminación por sexo: A igualdad de méritos, se valora distinto a hombres y mujeres.

Los datos más relevantes en la dificultad de ejercer el rol de cuidador/a son que un 20,8% de los hombres considera que afecta por igual a hombres y mujeres y este valor decae hasta un 4,9% en el caso de las mujeres. Además, las mujeres consideran en un 79,7%, frente a un 61,9% de los hombres, que perjudica más a mujeres que a hombres.

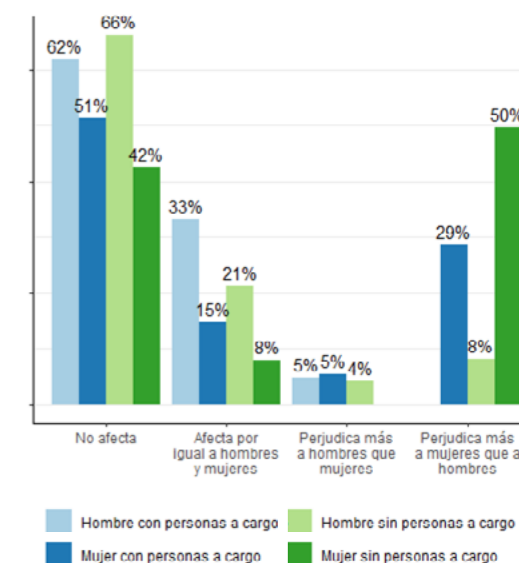
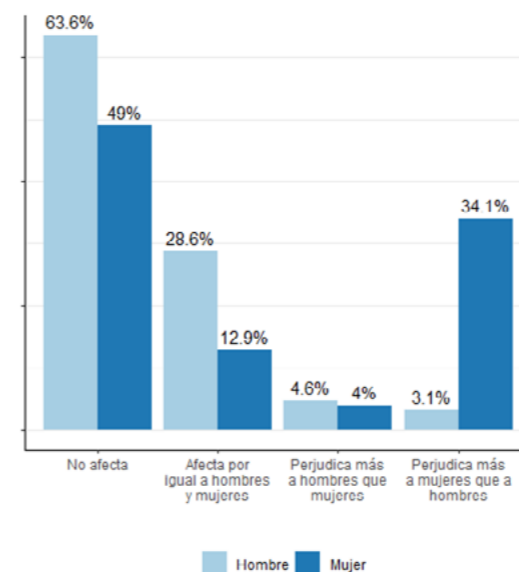
Considerando mujeres y hombres que no tienen personas a cargo, destacar que los valores obtenidos en no afecta son de un 19% y un 12%, respectivamente. En la respuesta perjudica más a mujeres que a hombres, existen diferencias amplias entre personas de un mismo sexo considerando si tienen o no personas a cargo. En concreto, hombres con personas a cargo el valor es un 66% y hombres sin personas a cargo es un 54%, mujeres con personas a cargo es un 83% y mujeres sin personas a cargo un 71%.



Gráficas 4.2.16: Discriminación sexo: La dificultad para que se ejerza el rol de cuidador/a no es la misma en hombres y en mujeres.

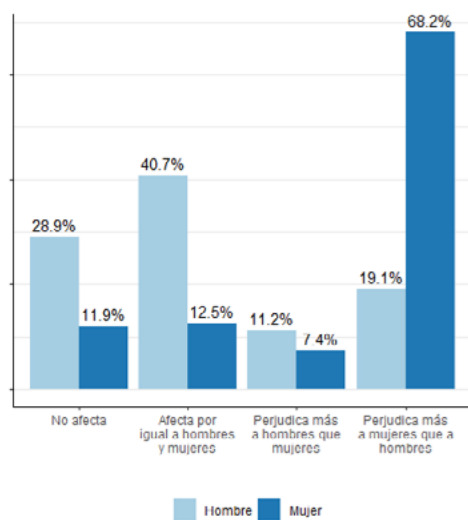
Relativo a las remuneraciones no equiparables, aun teniendo iguales categorías y méritos, el 63,6% de los hombres considera que no afecta frente a un 49% de las mujeres; sin embargo, el 34,1% de las mujeres frente a

un 3,1% de hombres considera que les afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo esta diferencia muy llamativa. En esta misma respuesta, también hay que destacar el valor del 50% de las mujeres sin personas a cargo frente al 29% de las mujeres con personas a cargo.



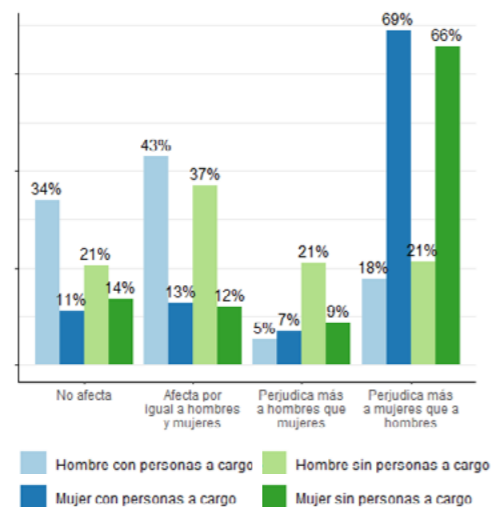
Gráficas 4.2.17: Discriminación sexo: Remuneraciones no equiparables entre hombres y mujeres a igualdad de logros.

Los valores obtenidos demuestran que **para las mujeres el clima laboral les perjudica más a ellas, un 68,2%, frente al 19,1% de los hombres. También es importante la diferencia entre hombres y mujeres en la respuesta acumulativa no afecta o afecta por igual a ambos sexos, siendo un 69,6% de hombres y un 24,4% de mujeres.** Además, el 69% de las mujeres con personas a su cargo responden que se les perjudica más a ellas, frente el 66% de mujeres sin personas a

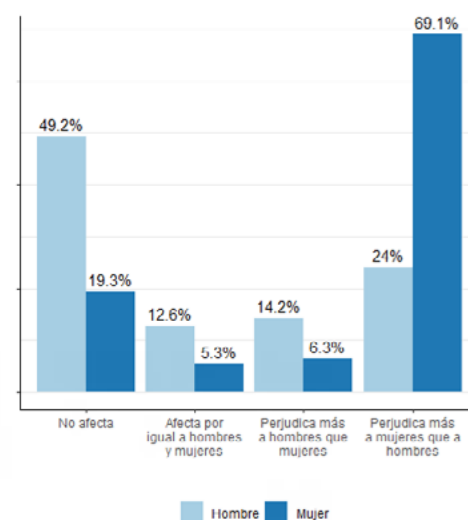


Gráficas 4.2.18: Discriminación sexo: El clima laboral no es igual de hostil para las mujeres que para los hombres.

su cargo; los valores de los hombres en esta respuesta, son que si tienen personas a su cargo el valor es del 18% y sin personas a su cargo del 21%, por lo que no es de particular relevancia que tengan personas a su cargo o no. Por otro lado, en la respuesta *perjudica más a ellos*, hay una notable diferencia entre la opinión de los hombres con personas a cargo frente a los que no tienen, siendo esta de un 5% frente a un 21% respectivamente. **En esta pregunta podemos deducir que el clima laboral hostil es un aspecto de gran relevancia considerando únicamente la variable sexo.**

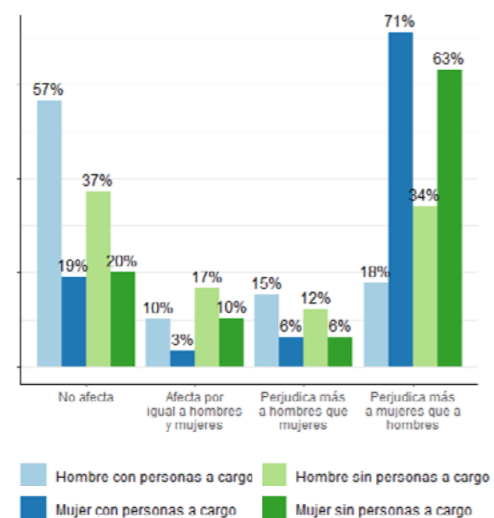


Los valores obtenidos en esta pregunta permiten obtener las mismas conclusiones que en la pregunta anterior. La diferencia más importante **es que en esta pregunta de conductas sexistas el valor en *afecta por igual* es un 12,6% en hombres y un 5,3% en mujeres y la respuesta *no afecta* sube hasta un 49,2% en hombres y las mujeres es un 19,3%.** El 69,1% de las mujeres considera que

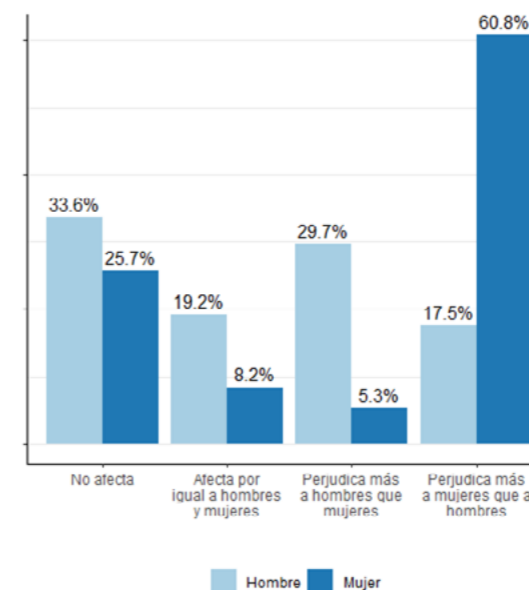


Gráficas 4.2.19: Discriminación sexo: Existencia de conductas sexistas en tu entorno de trabajo.

les afecta más a ellas y el valor disminuye hasta un 24% en los hombres. Nótese también que en el caso de tener o no personas a cargo existe una diferencia notable entre la opinión de los hombres; **aquellos que tienen personas a cargo consideran que la existencia de conductas sexistas no afecta al entorno de trabajo (57% vs. 37%), mientras que aquellos que no tienen personas a cargo consideran que perjudica más a mujeres que a hombres (34% vs. 18%).**

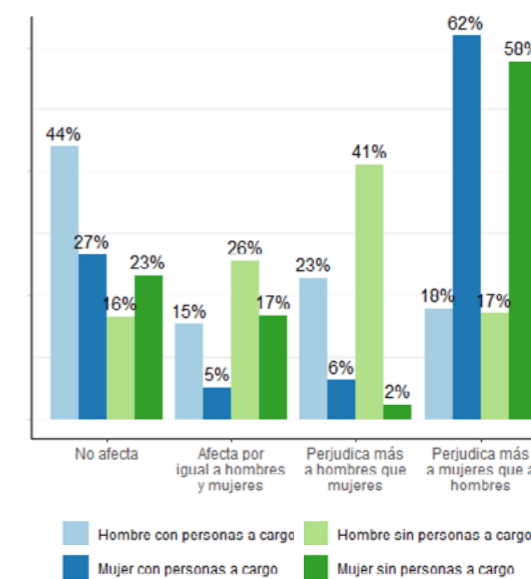


Hombres y mujeres consideran que siempre se perjudica más a su sexo. Las mujeres en un 60,8% frente a un 17,5% de los hombres indican que se les perjudica más a ellas, y los hombres en un 29,7% que se les perjudica

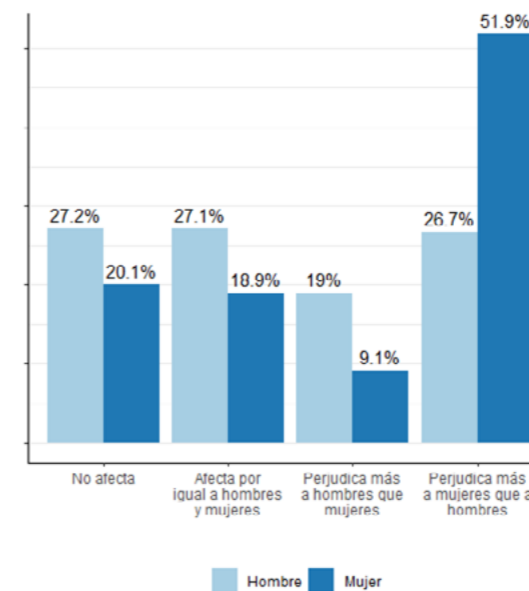


Gráficas 4.2.20: Discriminación sexo: Los logros científicos de los hombres se visibilizan de manera distinta a los logros equiparables de las mujeres.

más a ellos frente a un 5,3% de las mujeres. Destacar que los hombres con personas a cargo valoran que no afecta en un 44% frente al 16% de hombres sin personas a su cargo; podríamos pensar antes de plantear esta cuestión que los resultados fueran intercambiados.

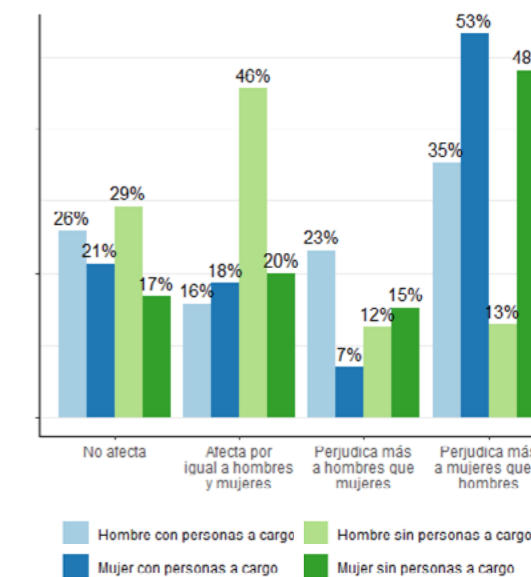


El 51,9% de las mujeres considera que la presión social les perjudica más a ellas que a ellos para escalar más rápidamente, frente a un 26,7% de los hombres. Teniendo en cuenta solo la variable sexo, los hombres obtienen porcentajes similares en todas las opciones. Independientemente de que tengan personas a su cargo, las mujeres

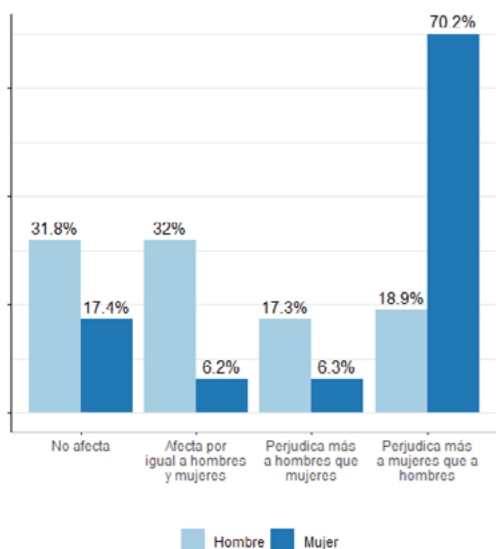


Gráficas 4.2.21: Discriminación sexo: La presión social por escalar posiciones más rápidamente no es la misma en hombres y mujeres.

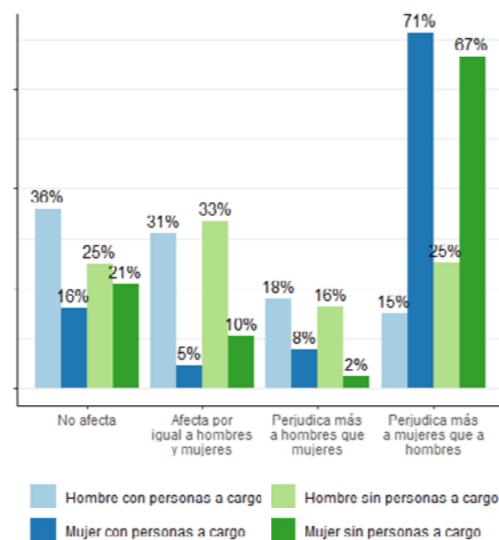
muestran resultados equiparables entre sí, mientras que en los hombres hay notables diferencias entre si tienen personas a cargo o no; el primer grupo muestra más representación tanto en que les perjudica más a ellos (23% frente a 12%) como en que les perjudica más a ellas (35% frente a 13%), mientras que el segundo grupo cree en gran medida que afecta en igual medida a ambos sexos (46%).



La dificultad para promocionar a puestos de responsabilidad y dirección aun teniendo méritos iguales entre hombres y mujeres muestra una clara disparidad entre la opinión de ellos y de ellas, donde se puede observar que los hombres responden equitativamente dependiendo de si creen que no afecta o afecta igual a ambos sexos, un tercio a cada

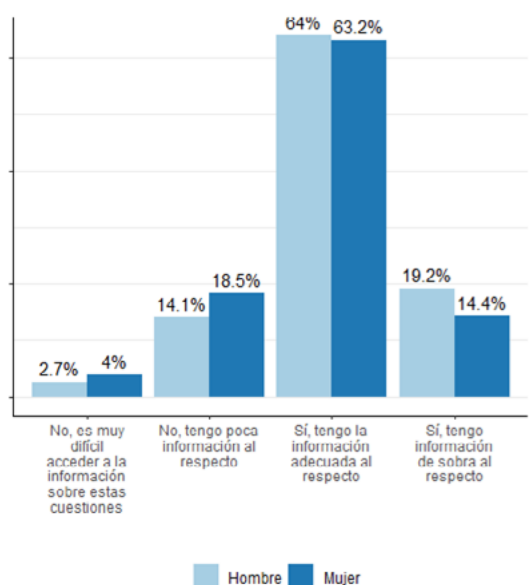


una, o de si creen que perjudica más a hombres o a mujeres, alrededor de un 18% a cada una, mientras que las mujeres consideran en gran medida, un 70,2%, que les perjudica más a ellas que a ellos, lo que implica una diferencia abismal de poco más de 50 puntos frente a la opinión de los hombres. Por otro lado, no se aprecian diferencias entre las personas que tienen otras a su cargo o no, estando en concordancia dentro de su sexo.

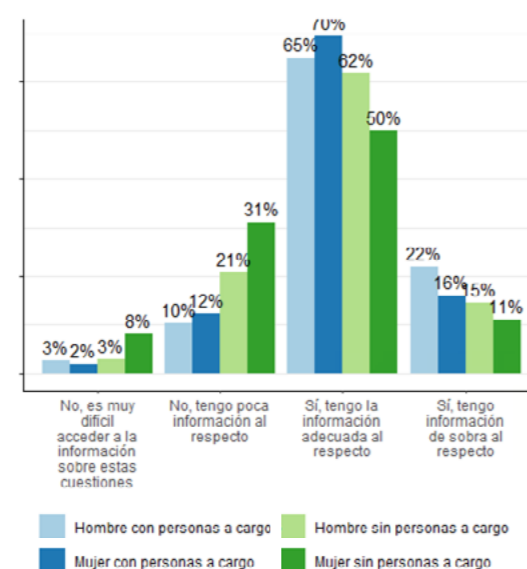


Gráficas 4.2.22: Discriminación sexo: La dificultad para promocionar puestos de responsabilidad y dirección no es igual siendo mujer que hombre, aunque los méritos sean equivalentes.

Relativo a si se tiene suficiente información sobre los requisitos para progresar en las distintas etapas de la carrera académica, si agregamos los valores sí, tengo información adecuada o información de sobra al respecto, obtenemos un 77,6% para las mujeres y un 83,2% para los hombres,

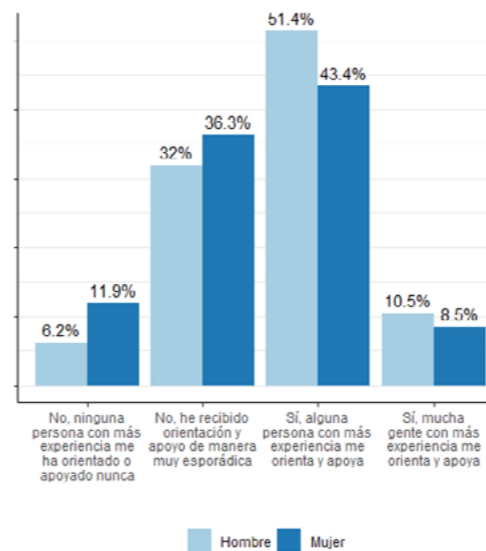


una diferencia notable de más de cinco puntos. Teniendo en cuenta si se tienen o no personas a cargo, resulta cuanto menos llamativa la diferencia entre del mismo sexo en la respuesta no, tengo poca información, donde las mujeres sin personas a cargo representan un 31% frente al 12% de las que tienen personas a cargo, una diferencia de casi 20 puntos.



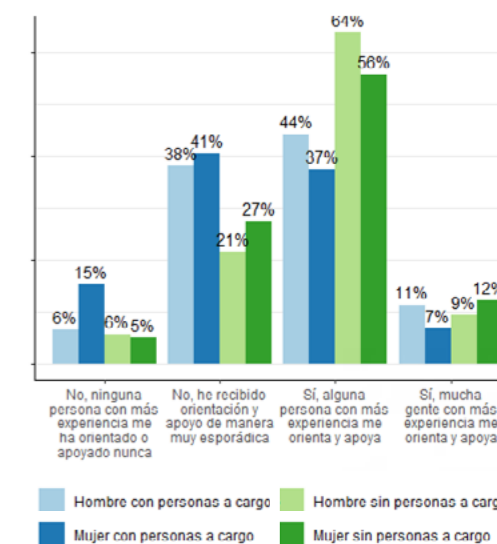
Gráficas 4.2.23: ¿Tienes suficiente información sobre los requisitos para progresar en las distintas etapas de la carrera académica?

Respecto a la disponibilidad de apoyo u orientación de personas con más experiencia, destaca una clara diferencia entre si la persona tiene otras personas a su cargo, o no, así como entre sexos. Entre aquellas personas que no tienen otras a su cargo, un 64% de hombres y un 56% de mujeres responde que "Sí, alguna persona con más experiencia me orienta y apoya". Sin embargo, este porcentaje desciende a un 44% de hombres y un 37%

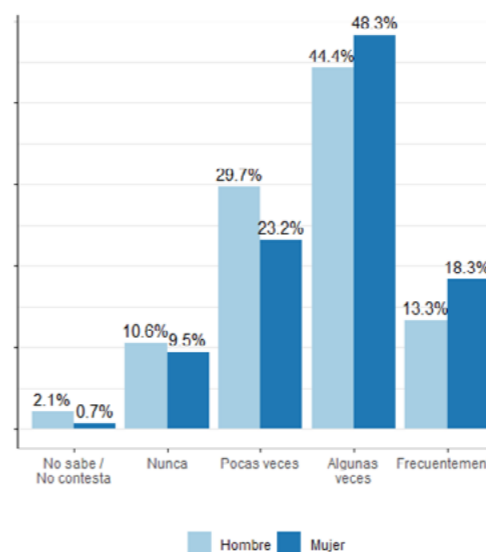


Gráficas 4.2.24: En tu centro de investigación, ¿hay mentores/as disponibles para orientarte y apoyarte en tu carrera?

de mujeres en el caso de las personas con otras a su cargo. Curiosamente, si nos fijamos en estos dos grupos poblacionales (hombres y mujeres con personas a su cargo), un 11% de los hombres afirma que "muchísima gente con más experiencia le orienta y apoya", frente a sólo un 7% en el caso de las mujeres con personas a su cargo. Así pues, observamos una tendencia doble: más hombres que mujeres afirman recibir apoyo, y lo mismo sucede con las personas sin otras a su cargo frente a las que sí tienen otras a su cargo (las primeras reciben más apoyo).

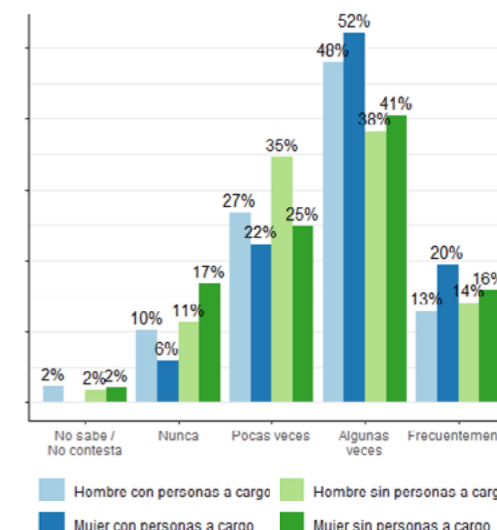


Se aprecia en el análisis que las mujeres consideran en mayor medida que los hombres que su trabajo no ha sido reconocido frecuentemente, siendo la diferencia de 6 puntos, 18,3% ellas frente a un 13,3% ellos, mientras que los hombres sienten esta falta de reconocimiento pocas veces, respondiendo de esta manera a la pregunta un 29,7% ellos frente a un 23,2% ellas. Las diferencias se aprecian, sobre todo, en cuanto a la tenencia de otras personas al cargo. Si agrupamos las respuestas en dos



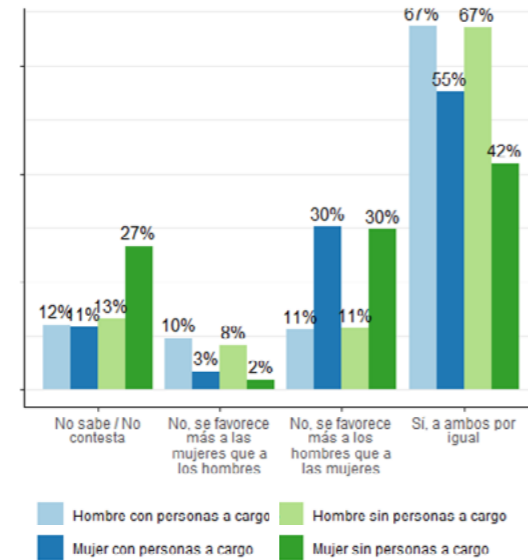
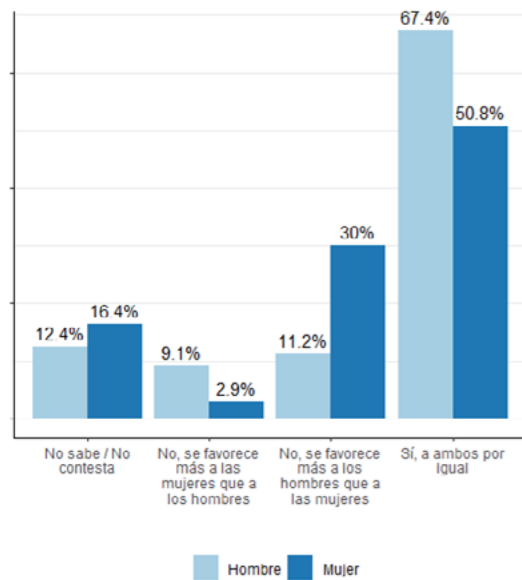
Gráficas 4.2.25: ¿Has sentido que tu trabajo no era reconocido?

grupos (nunca o poco vs. algunas veces o frecuentemente), vemos que entre las personas sin otras a su cargo, en hombres un 46% responde que nunca o poco, vs. un 52% que a veces o mucho, y en mujeres los porcentajes son similares, 42% (nunca o poco) vs. 57% (a veces o mucho). Esta distribución es muy distinta, sin embargo, si miramos aquellos con personas a su cargo: 37% (nunca o poco) vs. 61% (a veces o mucho) en hombres, mientras que las cifras llegan al 28% (nunca o poco) vs. 72% (a veces o mucho) en mujeres. Así, las personas con otras a su cargo sienten con más frecuencia que su trabajo no es reconocido.



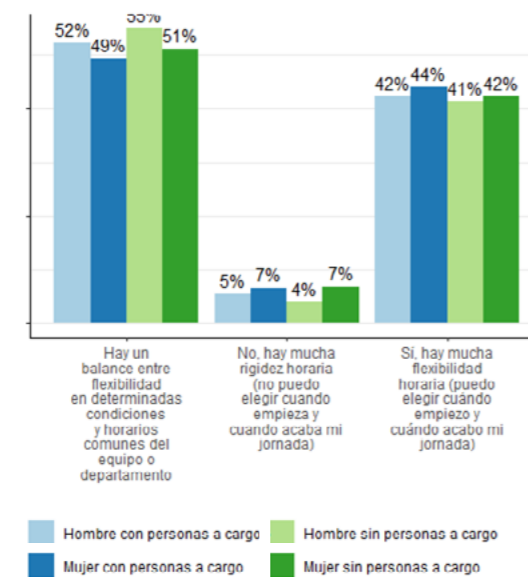
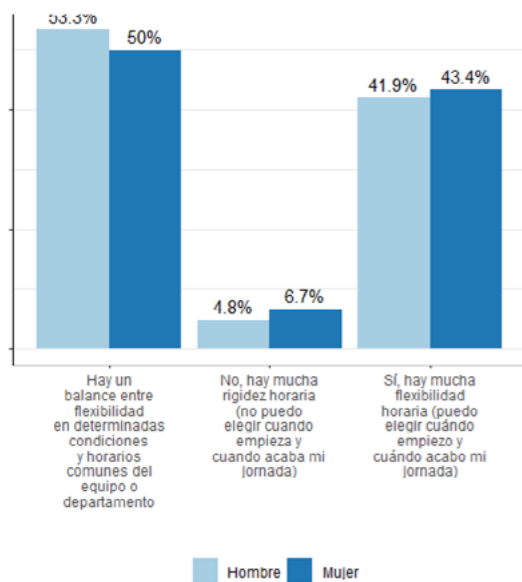
Se observa aquí una diferencia por sexos. Los hombres creen mayoritariamente (67,4%) que los criterios de evaluación se aplican igual, estando el resto de hombres distribuidos casi equitativamente entre las otras respuestas (9-13% cada una). Sin embargo, en el caso de las mujeres, sólo un

50,8% cree que los criterios se aplican por igual, un 30% cree que se favorece más a los hombres, y tan sólo un 2,9% que favorece más a las mujeres. Respecto a si tienen personas a cargo o no, no se aprecian grandes diferencias entre el mismo sexo, aunque cabe destacar que existe un alto porcentaje del 27% de mujeres sin personas a cargo que no saben o no contestan.



Gráficas 4.2.26: ¿Consideras que los criterios de evaluación se aplican de igual forma a hombres y mujeres?

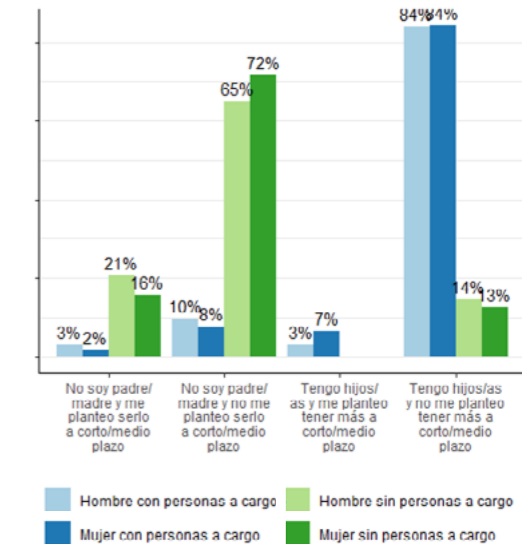
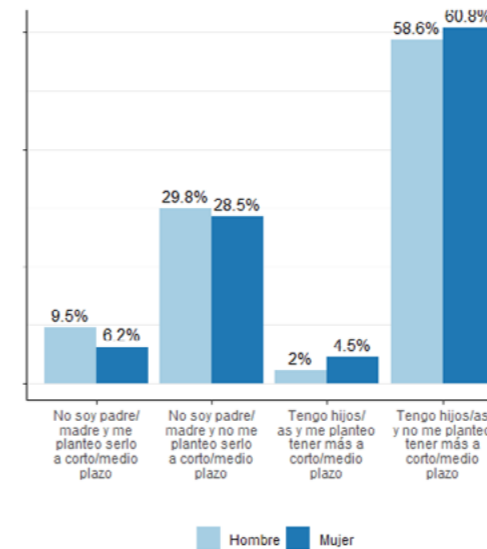
No se observan diferencias significativas por sexo, o por tenencia de personas al cargo, en las respuestas.



Gráficas 4.2.27: ¿Consideras que tienes flexibilidad horaria en tu centro de trabajo?

En general observamos que las personas que tienen otras a su cargo, en su mayoría (84%) tienen hijos y no se plantean tener más a corto-medio plazo. Dentro de las personas que no tienen otras a su cargo, en su mayoría no tienen hijos y no se plantean tenerlos (65-72%

no se lo plantean, frente a un 16-21% que sí). No se observa una diferencia significativa entre sexos en cuanto a quienes no quieren ser padres o madres, 28,5% de mujeres y 29,8% de hombres, y en cuanto a si quieren tener (más) hijos, 10,7% de mujeres y 11,5% de hombres no quieren.

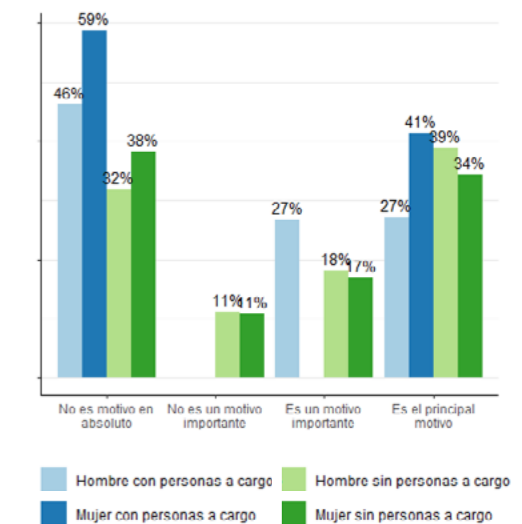
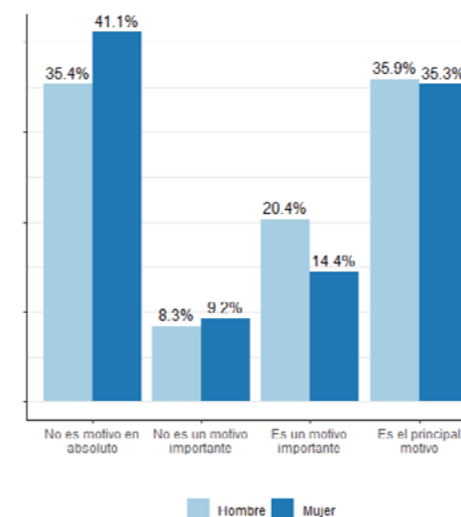


Gráficas 4.2.28: En tu situación actual, ¿te planteas la paternidad / maternidad?

A continuación estudiamos las distintas causas o razones por la que los investigadores no se plantean ser padre o madre.

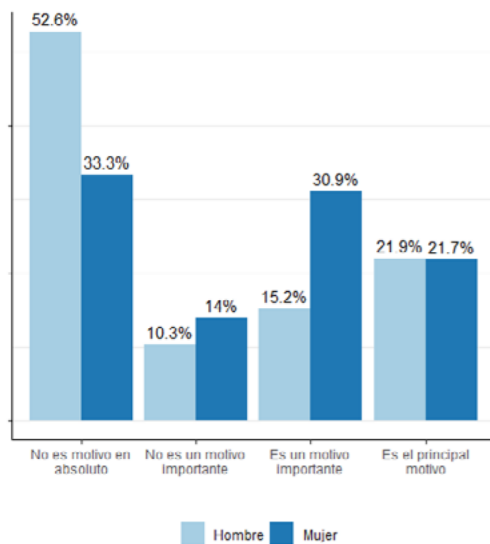
Si agrupamos las posibles respuestas en dos grupos, no es motivo y sí es motivo, sin discriminar el grado de importancia, vemos una cierta diferencia por sexos, de forma que **en los hombres el deseo de no serlo sí es un motivo mayoritario (56,3% vs. 43,7%), y la tendencia se invierte en las mujeres aunque es bastante equitativa**

para ellas (49,7% vs. 50,3%). Esta tendencia es suave, pero sí es interesante que, entre las mujeres con personas a su cargo, un 59% manifiesta que el deseo de no ser madre no es un motivo en absoluto para ello (frente al 46% de hombres con personas a su cargo, y el 32-38% de personas sin otras a su cargo). Finalmente, cabe mencionar que para un tercio de la población que ha respondido (sin diferencia entre sexos), éste es el principal motivo de no plantearse tener hijos; mientras que un 43,7% de los hombres no considera el deseo de ser padre un *motivo importante* o *en absoluto* en comparación al 50,3% de mujeres.

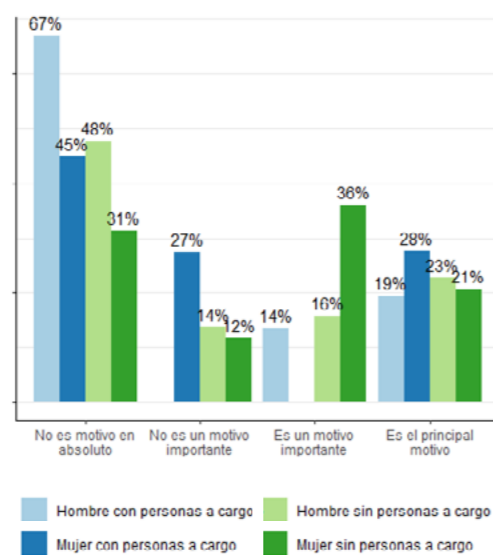


Gráficas 4.2.29: No deseo ser padre/madre

En este apartado observamos una diferencia por sexos mayor: de nuevo agrupamos respuestas en dos grupos (sí es motivo o no es motivo, sin discriminar por el grado de importancia), y observamos que en el caso de las mujeres, para un 52,6% de ellas la inestabilidad sí es un motivo por

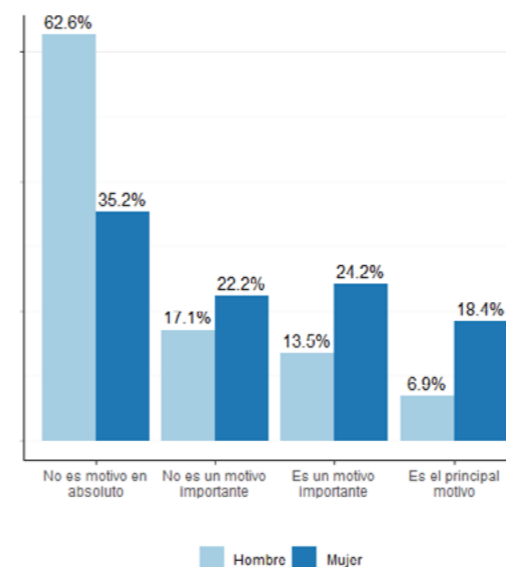


el que no se plantean ser madres, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje baja al 37,1%. Destaca también que, para casi la mitad de los hombres y un tercio de las mujeres, éste no es el principal motivo de no plantearse tener hijos, siendo más relevante para aquellos hombres que ya tienen personas a su cargo (67%) frente a los que no (48%).

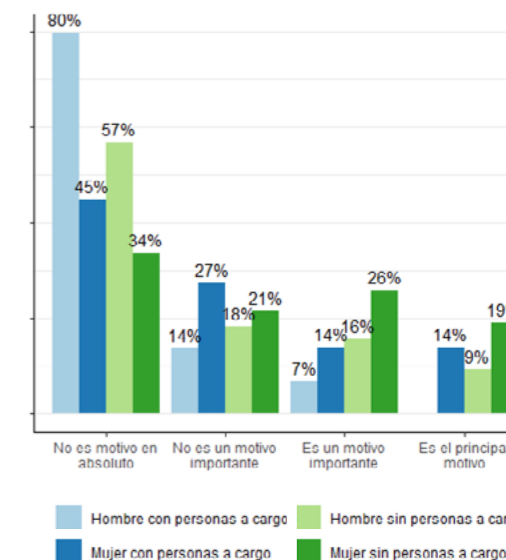


Gráficas 4.2.30: Inestabilidad laboral o económica

Para un 18,4% de las mujeres que han respondido, el principal motivo de no plantearse tener hijos es que les puede suponer un parón en la carrera, frente a sólo un 6,9% de los hombres que han elegido esta opción.

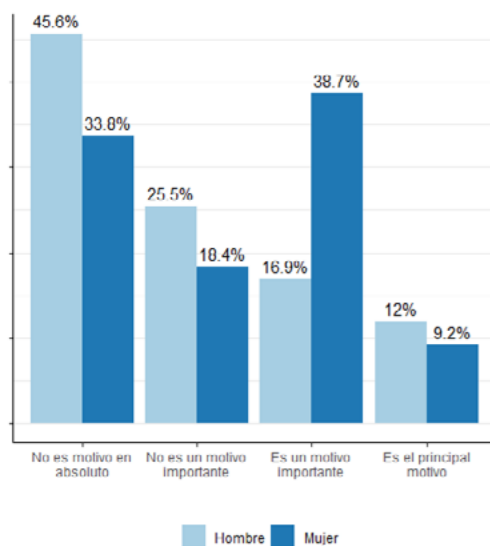


Si siguiendo la misma tendencia, un 62,6% de los hombres han respondido que no es un motivo en absoluto, frente al 35,2% de las mujeres que han elegido esta opción. Los datos sugieren pues que es un motivo importante para las mujeres, y muy poco para los hombres.

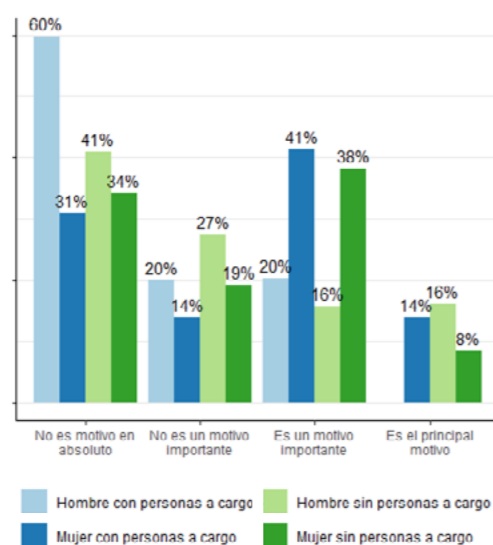


Gráficas 4.2.32: Me puede suponer un parón en la carrera

Observamos de nuevo una diferencia por sexos, y agrupamos de nuevo respuestas en dos grupos (sí es motivo o no es motivo, sin discriminar por el grado de importancia): en el caso de las mujeres, para un 47,9% de ellas la dificultad para conciliar es un

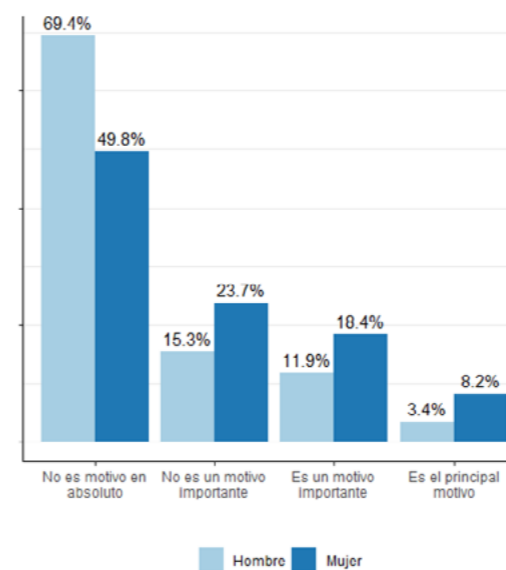


motivo de no plantearse tener hijos, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje baja al 28,9%. Cabe mencionar también que, en el caso de personas con otras a su cargo, un 55% de las mujeres ven la dificultad para conciliar como un motivo, frente a sólo un 20% de los hombres con personas a su cargo.

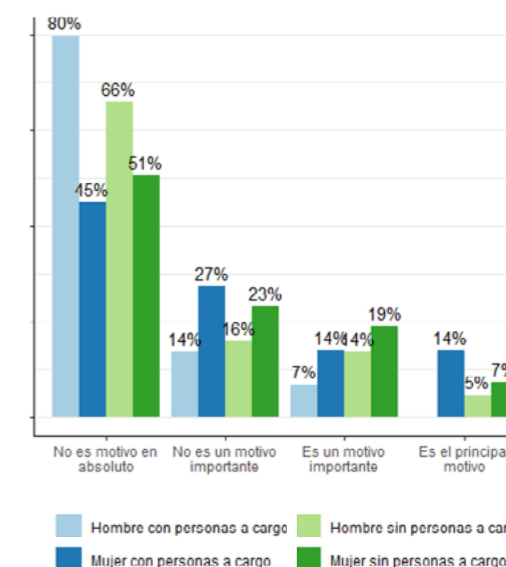


Gráficas 4.2.31: Dificultad para conciliar

Para un 84,7% de los hombres, y un 73,5% de las mujeres, este no es un motivo importante o no es motivo en absoluto. Sin embargo, sí es relevante que sólo un 49,8% de las mujeres (69,4% de los hombres) dicen que éste “no

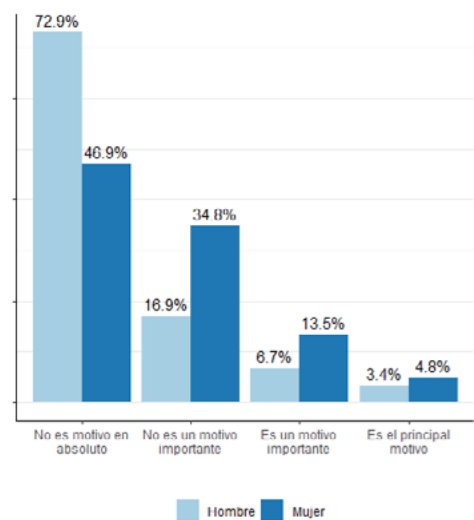


es un motivo en absoluto”, mientras que el 8,2% de las mujeres consideran la necesidad de planificar en función de proyectos de investigación sí juega papel importante en sus planes de no ser madres frente al 3,4% de los hombres que no quieren ser padres.



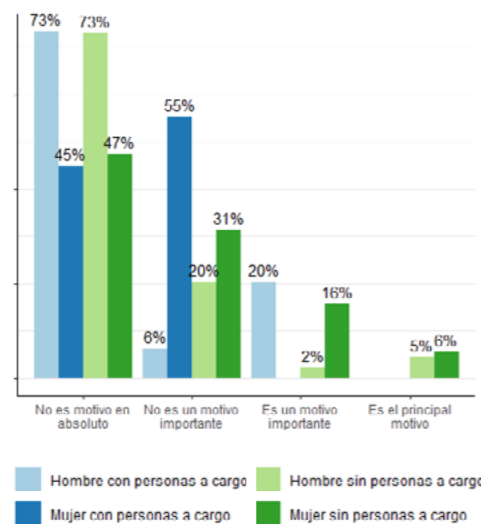
Gráficas 4.2.33: Necesidad de planificar en función de proyectos de investigación

Se observa en primer lugar que para alrededor de un 4% (sin distinción por sexo) de las personas, éste es el principal motivo. Sin embargo, **de nuevo observamos una diferencia por sexos en el resto de respuestas: para un 72,9% de los hombres no es un motivo en absoluto, frente a sólo un 46,9% de las mujeres;** un 13,5% de las mujeres (6,7% de los hombres) lo ven como un motivo importante y para un



Gráficas 4.2.34: Falta de facilidades en el lugar de trabajo

34,8% de las mujeres (16,9% de los hombres) no es un motivo importante. Hay diferencias significativas entre sí tanto hombres como mujeres se encuentran ya con personas a su cargo, pues para las mujeres, aquellas que ya tienen personas a su cargo, no consideran la falta de facilidades en el lugar de trabajo un motivo importante en absoluto, mientras que un 20% de los hombres con personas a cargo lo consideran un motivo importante.



Bloque III. Sesgos de género, discriminación por razón de sexo, acoso sexual.

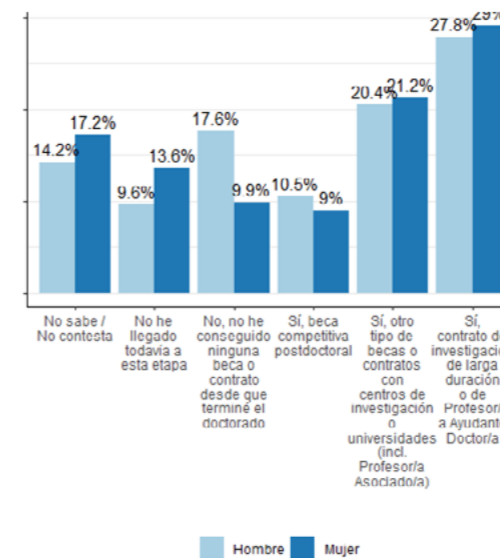
Los prejuicios sexistas, la discriminación sexual, el acoso sexual y las agresiones sexuales son formas de violencia y discriminación basadas en el género que pueden tener profundas repercusiones en las personas, los lugares de trabajo y la sociedad en su conjunto. El sesgo de género se refiere al trato desigual de las personas en función de su sexo, que a menudo se traduce en disparidades de oportunidades, recursos y resultados. Estos prejuicios pueden manifestarse de diversas formas, desde estereotipos y normas culturales hasta prejuicios implícitos y barreras estructurales.

Es importante reconocer y abordar estas formas de violencia y discriminación de género para crear lugares de trabajo y comunidades más equitativos e inclusivos. Al comprender el impacto de los prejuicios sexistas, la discriminación sexual, el acoso sexual y las agresiones sexuales, las organizaciones y las personas pueden trabajar para crear culturas de respeto, seguridad e igualdad para todos.

En relación a la cuestión de si han recibido financiación (beca, contrato, figura académica) al inicio de la etapa postdoctoral, de las personas encuestadas, el 9,6% de los hombres y el 13,6% de las mujeres no han llegado todavía a una etapa para poder conseguir algún tipo de beca o contrato de investigación. **Un 17,6% y 9,9% de hombres y mujeres, respectivamente, nunca han conseguido ninguna beca o contrato desde que terminó sus estudios de doctorado habiendo una diferencia significativa de género, ya que el porcentaje de hombre casi duplica el de las mujeres.** De los participantes encuestados, sólo el 10,5% de hombres y 9% de mujeres obtuvieron beca postdoctoral estando igualado este porcentaje entre hombres y mujeres. De los participantes encuestados que sí obtuvieron otro tipo de financiación como contratos sujetos a proyectos de investigación, el 21,2% son mujeres y el 20,4% son hombres. Por último, el 27,8% de hombres y un 29% de mujeres sí obtuvo contrato de investigación de larga duración o figura como profesor ayudante doctor. En este sentido, las cifras siguen estando muy parejas. En conclusión, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres,

pero sí en general una falta de alcanzar alguna financiación ya que hay un porcentaje considerable que nunca lo ha conseguido.

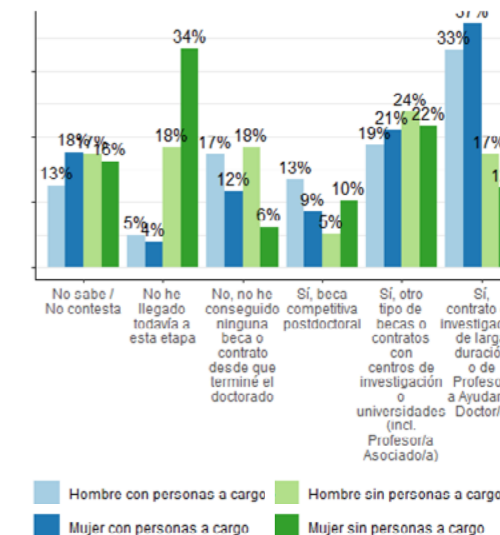
Si analizamos esta cuestión según los datos agrupados de hombre y mujer con y sin personas a su cargo, es destacable la diferencia entre hombre (18%) y mujer (19%) en sí haber obtenido una beca competitiva en época postdoctoral. En general, los datos no aportan diferencias



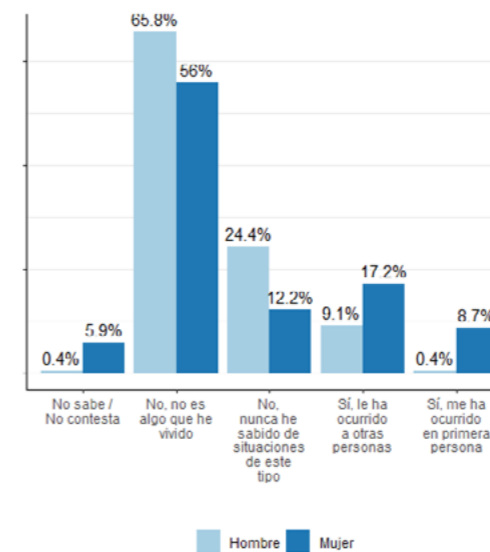
Gráficas 4.3.1: ¿Conseguiste o has conseguido financiación en el inicio de tu etapa postdoctoral? ¿De qué tipo?

significativas, salvo en la respuesta de -sí obtuve contrato de investigación de larga duración o figura como profesor ayudante doctor- las cifras son superiores en el caso de personas a su cargo, tanto para mujeres como para hombres, este dato es lógico ya que es en una etapa más avanzada en el tiempo donde los investigadores tienden a formar una familia y tener personas a su cargo.

En conclusión, no se advierten diferencias de sesgo significativas en lo que se refiere a esta cuestión.

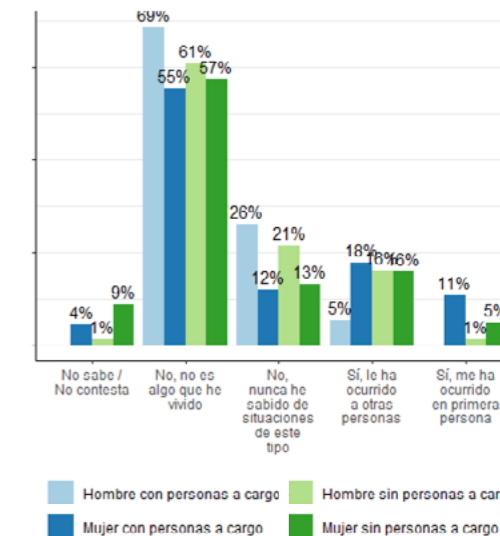


En relación a la cuestión, ¿Has vivido situaciones de acoso por razón de sexo en tu centro de trabajo?, **los porcentajes de no haberlo experimentado son los más altos siendo 65,8% para hombres y 56% para mujeres donde ya se observa una diferencia que aporta diferencias en las siguientes categorías de respuesta. Así, un 9,1% de hombres frente a un 17,2% de mujeres que responden que saben de otras personas que sí han pasado por situaciones de acoso. Pero la cifra más**



Gráficas 4.3.2: ¿Has vivido situaciones de acoso por razón de sexo en tu centro de trabajo?

significativa e importante es el 0,4% de hombres frente a un 8,7% de mujeres que han respondido haber sufrido en primera persona una situación de acoso por razón de sexo en la universidad. Esta cifra confirma que la situación de acoso en hombre es casi nula, mientras que casi un 10% de las mujeres encuestadas han pasado por situación de acoso, lo que es un hecho muy considerable. En este sentido, si separamos por mujer con o sin personas a su cargo, las mujeres con personas a su cargo (11%) se enfrentan más a esta situación de acoso que las mujeres sin personas a su cargo (5%).



5. Limitaciones

Es importante mencionar que una limitación significativa de nuestro estudio es el hecho de que **la población encuestada se limitó a personas en España**, lo que puede limitar la generalización de nuestros resultados a otros contextos geográficos. Además, **nuestros datos se basan exclusivamente en participantes de universidades públicas**, lo que puede no representar completamente la distribución de figuras científicas en el país.

Además, **aunque notamos una mayor participación femenina en nuestra muestra, no podemos garantizar que esto refleje la distribución real de género en la población**. También es importante tener en cuenta que **hubo una baja representatividad de ciertas edades**, incluyendo las edades comprendidas entre 18 y 21 años, entre 31 y 35 años, y a partir de los 60 años. A pesar de estas limitaciones, **es notable que en todas las etapas de la carrera investigadora, hay igualdad de representación entre hombres y mujeres**, siendo la etapa A la más dañina para el análisis, ya que hay incluso una mayor participación femenina que masculina. Además, dos tercios de los participantes, independientemente de su sexo, se encuentran en una situación estable.

Por último, es posible que exista cierta aculturación en las respuestas subjetivas, por lo que **es importante tomar nuestros resultados con precaución**.



“La población encuestada se limitó a personas en España, además nuestros datos se basan exclusivamente en participantes de universidades públicas”



6. Conclusiones y líneas futuras

En vista de los resultados obtenidos en el estudio, es importante presentar algunas conclusiones y plantear posibles líneas futuras de investigación.

Se puede concluir en este informe que **a pesar de los esfuerzos realizados para promover la igualdad de género, la brecha de sexo continúa siendo una preocupación en el ámbito de la investigación**. No se ha observado un cambio significativo en este aspecto, especialmente en el grado A, donde los datos sugieren que la situación ha empeorado. Aunque hay más mujeres que antes, también ha aumentado el número de hombres, manteniéndose sin cambios la diferencia porcentual entre ambos sexos. Además, la brecha de edad y el sesgo en la progresión de la carrera investigadora siguen siendo temas relevantes. **Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las etapas avanzadas de la carrera investigadora, mientras que aquellos que alcanzan los altos cargos lo hacen en edades más avanzadas**.

De acuerdo con los hallazgos de este estudio, se ha observado una diferencia significativa entre hombres y mujeres en lo que respecta al principal motivo para acceder a la carrera investigadora. En el caso de las mujeres, la vocación se presenta como el principal motivo, mientras que para los hombres es la contribución al conocimiento. Además, **en cuanto a la percepción de discriminación por razón de género, se observa una marcada disparidad entre hombres y mujeres**. De hecho, un 40% de las mujeres considera que la discriminación no es un obstáculo, en comparación con un 80% de los hombres que perciben que la discriminación no representa un obstáculo significativo, lo que supone una diferencia de 40 puntos porcentuales.

Cabe destacar que, **en relación a la remuneración según categoría y méritos, la hostilidad del clima laboral, la valoración a igualdad de méritos, la existencia de conductas sexistas en el entorno de trabajo, la visibilización de los logros científicos a equiparables, la presión social por escalar posiciones más rápidamente y la dificultad para promocionar a puestos de responsabilidad, se ha observado una diferencia de percepción entre hombres y mujeres**. En general, los

“A pesar de los esfuerzos realizados para promover la igualdad de género, la brecha de sexo continúa siendo una preocupación en el ámbito de la investigación”

hombres tienden a responder que estas cuestiones no afectan o que afectan de igual manera a hombres y mujeres, mientras que las mujeres coinciden en que perjudican más a las mujeres que a los hombres.

Por otro lado, se ha encontrado que, **en el caso de las mujeres, la falta de estabilidad económica o laboral es la razón principal para no querer ser madre, con un 52% frente al 37% de los hombres**. La otra razón que destaca es la dificultad para conciliar, correspondiendo al 48% de las encuestadas frente al 29% de los hombres. **Es interesante destacar que el 56% de los hombres que no se plantean ser padres, lo hacen simplemente porque no desean serlo**.

Por último, según los datos recopilados sobre el acoso por cuestión de sexo en relación a la percepción y vivencia de mujeres y hombres, **un 17,2% de mujeres afirmaron tener conocimiento de la existencia de otras personas que han sufrido acoso por cuestión de sexo, en comparación con el 9,1% de los hombres que lo hicieron**. Además, el 8,7% de las mujeres encuestadas aseguraron haber experimentado situaciones de acoso en primera persona, en comparación con el 0,4% de los hombres que afirmaron lo mismo. De manera más detallada, se encontró que del total de mujeres con personas a cargo, el 11% ha sufrido acoso en primera persona.

En cuanto a posibles líneas futuras, **se hace necesario continuar implementando acciones de mejora en las Escuelas de Informática para seguir incrementando la presencia de investigadoras en los diferentes departamentos y programas de investigación**. También es importante seguir identificando las barreras y obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los estudios de Ingeniería Informática y proponer soluciones concretas para disminuir la brecha de género en la matrícula.

Asimismo, se sugiere seguir **creando alianzas y redes de colaboración** entre las diferentes Escuelas de Informática y Sociedades Científicas relacionadas con la Informática en España, **para fomentar la participación activa de las mujeres en la investigación y el desarrollo tecnológico**. De igual manera, **es fundamental continuar desarrollando programas de capacitación y mentorías específicas para las investigadoras en Informática, con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional y su liderazgo en el ámbito de la investigación tecnológica**.

Además, se propone seguir estableciendo indicadores y herramientas de medición para evaluar el impacto de las iniciativas propuestas en las diferentes Escuelas de Informática, con el fin de identificar las mejores prácticas y mejorar la eficacia de las políticas de igualdad de género en el ámbito tecnológico. Finalmente, **se recomienda seguir realizando campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la sociedad en general sobre la importancia de la inclusión y diversidad de género en la Investigación en Informática, para fomentar una cultura más igualitaria y justa en el ámbito tecnológico**.

“**Se sugiere seguir creando alianzas y redes de colaboración entre las diferentes Escuelas de Informática y Sociedad Científicas para fomentar la participación activa de las mujeres en la investigación y el desarrollo tecnológico**”



7. Referencias

Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España. <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:875ee2f6-37e7-494e-9767-6434f7ee1b06/informe-jovenes-investigadoras-esp.pdf>

Ideas principales a destacar

En España, el 12,44% de las estudiantes femeninas seleccionan una carrera STEM frente al 37,34% de los estudiantes masculinos.

Existe una creciente demanda en el mercado laboral de carreras STEM, pero las minorías raciales, las mujeres y los estudiantes de bajo nivel socioeconómico están subrepresentados en estos campos.

La brecha de género en ingeniería informática es significativa, con un bajo porcentaje de mujeres matriculadas en carreras STEM en comparación con los hombres, tanto a nivel nacional como internacional. En España, la brecha de género en carreras STEM es notoria, tanto en la educación superior como en el ámbito profesional.

Según los datos proporcionados por el Instituto de Estadística de la UNESCO (2020), el porcentaje medio de mujeres estudiantes de enseñanza superior matriculadas en carreras STEM se sitúa entre el 6% y el 7% entre 2015-2018; por el contrario, el porcentaje de estudiantes varones que eligen estas carreras es de alrededor del 20-21%.

Entender las razones detrás de la disminución de la matrícula en estudios de ingeniería, tanto entre mujeres como hombres, con un enfoque especial en la baja participación y finalización de las mujeres en esta carrera.

Las influencias contextuales, como el apoyo social percibido y las barreras, juegan un papel crucial en las decisiones educativas y profesionales de los estudiantes, particularmente en el caso de las mujeres que eligen la ingeniería.

Se señala que existen sesgos de género en el profesorado que pueden influir en el apoyo brindado a las mujeres en carreras de ingeniería, así como la falta de apoyo familiar.

A pesar de que las mujeres se gradúan en carreras STEM, muchas abandonan la profesión de ingeniería, lo que resalta la necesidad de un apoyo continuo durante la carrera y un entorno más inclusivo y de apoyo en las instituciones académicas.

Existen numerosas iniciativas nacionales e internacionales orientadas a promover la inclusión de las mujeres en STEM, especialmente dirigidas a niñas y jóvenes que están tomando decisiones sobre su futuro académico y profesional en áreas STEM.

Las instituciones educativas se enfrentan al reto de promover una igualdad efectiva en su comunidad y desarrollar programas de apoyo en áreas donde existe una brecha de género, como la ingeniería informática y la I+D+i relacionada con esta disciplina.

La Sociedad Científica de Informática de España (SCIE) ha creado un grupo de trabajo de Mujeres e Informática para abordar estas carencias a través de acciones específicas.

El proyecto WOMEN@INF se centra en realizar un estudio sobre la situación de las investigadoras en Informática en España, que se presenta como un mapa web audiovisual interactivo. [...] Se planea crear un portal web que concentre el conocimiento de las diferentes asociaciones involucradas y se llevarán a cabo acciones de difusión nacional e internacional para compartir los resultados y recomendaciones.

A pesar de los esfuerzos para promover la igualdad de género, el informe destaca que la brecha de género en el ámbito de la investigación persiste lo que sugiere que la situación ha empeorado.

Se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres en sus motivaciones para ingresar a la carrera investigadora, con las mujeres más motivadas por la vocación y los hombres por la contribución al conocimiento.

La percepción de discriminación de género varía considerablemente entre hombres y mujeres, con un porcentaje significativo de mujeres percibiendo la discriminación como un obstáculo, mientras que la mayoría de los hombres no lo considera así.

Se mencionan diferencias de percepción en cuestiones como remuneración, clima laboral hostil, valoración de méritos, conductas sexistas, visibilización de logros científicos y presión social entre hombres y mujeres.

Se exploran las razones para no querer ser madre, y se encuentra que la falta de estabilidad económica o laboral y la dificultad para conciliar son motivos importantes para las mujeres, mientras que la mayoría de los hombres que no desean ser padres simplemente no tienen ese deseo.

Se aborda el tema del acoso por cuestión de sexo, y se observa una mayor incidencia en mujeres tanto en términos de conocimiento de casos como de experiencias personales.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las etapas avanzadas de la carrera investigadora, mientras que aquellos que alcanzan los altos cargos lo hacen en edades más avanzadas.

En cuanto a posibles líneas futuras de investigación, se sugiere la necesidad de implementar acciones de mejora en las Escuelas de Informática para incrementar la presencia de investigadoras, identificar barreras en el acceso de mujeres a estudios de Ingeniería Informática y continuar desarrollando programas de capacitación y mentoría para investigadoras.

Se recomienda la creación de alianzas y redes de colaboración entre Escuelas de Informática y Sociedades Científicas para fomentar la participación activa de las mujeres en la investigación tecnológica, establecer indicadores para evaluar el impacto de las iniciativas y realizar campañas de sensibilización sobre igualdad de género en la investigación en Informática.

Cifras a destacar

"Las mujeres han mostrado una mayor participación que los hombres en la encuesta"

"En el informe "Científicas en cifras 2023" publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación para el área de arquitectura e ingeniería. [...] se puede observar claramente cómo el número de mujeres va disminuyendo progresivamente a medida que se avanza en la carrera investigadora"

"La brecha de 28 puntos entre hombres y mujeres que se constata en la figura de investigador predoctoral se amplía a más de 33 puntos al avanzar hacia las etapas postdoctorales"

"[...] hay algunas comunidades autónomas donde los hombres predominan claramente, como en Andalucía, Castilla-La Mancha y Castilla y León"

"[...] las mujeres han encontrado más dificultades que los hombres a la hora de cumplir con sus responsabilidades laborales o académicas debido a sus responsabilidades personales, en particular, un 10% más de mujeres que hombres se encuentran en esta situación"

"En el caso de las personas insatisfechas

(con la carrera académica), hay mayor proporción de personal no estable que de estable (19,7% vs 8,1%)"

"Hay un 79,2% de personas estabilizadas y un 50,4% de personas no estabilizadas que se ven avanzando en su carrera o en otra institución parecida, lo que deja un muy significativo 49,6% de personal no estable que se ve fuera de la vida académica o que aún no lo sabe"

"[...] existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres y ambas respuestas, ya que un 29,4% de las mujeres consideran que la asignación de las tareas se hace por méritos y 44,6% por criterios objetivos que previamente han sido establecidos [...]"

"[...] el 78,4% de hombres y el 74% de mujeres consideran que la asignación de las tareas más difíciles y exigentes se asignan de acuerdo a los méritos de las personas o a las relaciones de confianza que se establecen."

"El 76,8% de los hombres considera que su rol en el equipo de trabajo está en línea con sus habilidades, capacidades y conocimientos, este valor disminuye considerablemente en el caso de las mujeres siendo un 63,6% [...]"

[...] un 18,4% de los hombres consideran que tienen frecuentemente una sobrecarga de funciones mientras que para las mujeres este valor es un 13,8%."

"[...] el 70,1% de los hombres considera que algunas veces o frecuentemente asume una sobrecarga de funciones de categorías profesionales inferiores a la tuya, mientras que este valor desciende en las mujeres hasta el 56,3%."

"[...] el 5,4% de los hombres nunca lo hacen (asumir tareas administrativas aunque no le corresponda esa función) mientras que en mujeres es un 15% y, por otro lado, 24,6% de las mujeres las realizan frecuentemente siendo un 38,6% de los hombres [...]"

"La inestabilidad laboral, si agregamos los valores que no la consideran un obstáculo en absoluto o no es un obstáculo importante, obtenemos un 68,5% para los hombres y un 60,9% para las mujeres."

"Para el cuidado de personas, las respuestas con mayor diferencia entre hombres y mujeres, son las obtenidas en no es un obstáculo importante, con un 20,7% para mujeres y un 33% para hombres, y es el principal obstáculo para el 15,8% de mujeres y el 7,5% de hombres,"

"En la consulta relativa al favoritismo hacia otras personas resulta relevante la diferencia de más de diez puntos entre hombres y mujeres en la respuesta es el principal obstáculo (16,9% de mujeres y 4,7% de hombres) [...]"

"El favoritismo es el principal obstáculo fue la respuesta elegida por el 20% de las mujeres con personas a cargo frente al 5% de los hombres con personas a cargo, es decir, una diferencia muy significativa,"

"El 95% de los hombres consideran que no es un obstáculo en absoluto o no es un obstáculo importante la discriminación por sexo, frente al 74,6% de las mujeres."

"El 96% de los hombres y el 94,7% de las mujeres consideran que no es un obstáculo en absoluto o no

es un obstáculo importante la discriminación por diferencias culturales [...]"

"El 52,5% de los hombres considera que no afecta o afecta por igual a hombres y a mujeres las valoraciones a igualdad de méritos; este dato baja significativamente en las mujeres, siendo un 22,9%."

"Por otra parte, un 36,3% de los hombres creen que se les perjudica más a ellos, y un 69,1% de las mujeres indican que se les perjudica más a ellas."

"Relativo a las remuneraciones no equiparables, aun teniendo iguales categorías y méritos, el 63,6% de los hombres considera que no afecta frente a un 49% de las mujeres; sin embargo, el 34,1% de las mujeres frente a un 3,1% de hombres, considera que les afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo esta diferencia muy llamativa"

"[...] para las mujeres el clima laboral les perjudica más a ellas, un 68,2%, frente al 19,1% de los hombres."

"[...] en esta pregunta de conductas sexistas el valor en afecta por igual es un 12,6% en hombres y un 5,3% en mujeres y la respuesta no afecta sube hasta un 49,2% en hombres y las mujeres es un 19,3%. El 69,1% de las mujeres considera que les afecta más a ellas y el valor disminuye hasta un 24% en los hombres."

"Hombres y mujeres consideran que siempre se perjudica más a su sexo. Las mujeres en un 60,8% frente a un 17,5% de los hombres indican que se les perjudica más a ellas, y los hombres en un 29,7% que se les perjudica más a ellos frente a un 5,3% de las mujeres."

"El 51,9% de las mujeres considera que la presión social les perjudica más a ellas que a ellos para escalar más rápidamente, frente a un 26,7% de los hombres."

"[...] las mujeres consideran en gran medida, un 70,2%, que les perjudica más a ellas que a ellos (dificultad para promocionar puestos de responsabilidad y dirección teniendo hombres y mujeres los mismos méritos), lo que implica una diferencia abismal de poco más de 50 puntos frente a la opinión de los hombres."

"[...] si se tiene suficiente información sobre los requisitos para progresar en las distintas etapas de la carrera académica, si agregamos los valores sí, tengo información adecuada o información de sobra al respecto, obtenemos un 77,6% para las mujeres y un 83,2% para los hombres, una diferencia notable de más de cinco puntos."

"[...] un 11% de los hombres afirma que "muchas personas con más experiencia le orienta y apoya", frente a sólo un 7% en el caso de las mujeres con personas a su cargo."

"[...] las mujeres consideran en mayor medida que los hombres que su trabajo no ha sido reconocido frecuentemente, siendo la diferencia de 6 puntos, 18,3% ellas frente a un 13,3% ellos [...]"

" Los hombres creen mayoritariamente (67,4%) que los criterios de evaluación se aplican igual, estando el resto de hombres distribuidos casi equitativamente entre las otras respuestas (9-13% cada una). Sin embargo, en el caso de las mujeres, sólo un 50,8% cree que los criterios se aplican por igual, un 30% cree que se favorece más a los hombres, y tan sólo un 2,9% que favorece más a las mujeres."

"[...] en los hombres el deseo de no serlo sí es un motivo mayoritario (56,3% vs. 43,7%), y la tendencia se invierte en las mujeres aunque es bastante equitativa para ellas (49,7% vs. 50,3%)."

"[...] en el caso de las mujeres, para un 52,6% de ellas la inestabilidad sí es un motivo por el que no se plantean ser madres, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje baja al 37,1%"

"[...] en el caso de las mujeres, para un 47,9% de ellas la dificultad para conciliar es un motivo de no plantearse tener hijos, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje baja al 28,9%."

"Para un 18,4% de las mujeres que han respondido, el principal motivo de no plantearse tener hijos es que les puede suponer un parón en la carrera, frente a sólo un 6,9% de los hombres que han elegido esta opción."

"[...] el 8,2% de las mujeres consideran la necesidad de planificar en función de proyectos de investigación sí juega un papel importante en sus planes de no ser madres frente al 3,4% de los hombres que no quieren ser padres."

"Un 17,6% y 9,9% de hombres y mujeres, respectivamente, nunca han conseguido ninguna beca o contrato desde que terminó sus estudios de doctorado habiendo una diferencia significativa de género, ya que el porcentaje de hombre casi duplica el de las mujeres."

"En relación a la cuestión, ¿Has vivido situaciones de acoso por razón de sexo en tu centro de trabajo?, los porcentajes de no haberlo experimentado son los más altos siendo 65,8% para hombres y 56% para mujeres [...]"

"Pero la cifra más significativa e importante es el 0,4% de hombres frente a un 8,7% de mujeres que han respondido haber sufrido en primera persona una situación de acoso por razón de sexo en la universidad."

"[...] las mujeres con personas a su cargo (11%) se enfrentan más a esta situación de acoso que las mujeres sin personas a su cargo (5%)."

women-inf.eu



Sociedad
Científica
Informática
de España



**Instituto Universitario de
Estudios de las Mujeres**
Universidad de La Laguna