



Mejora la proporción de investigadoras en las administraciones públicas y universidades

- Según el informe 'Científicas en Cifras', la presencia de mujeres en los cargos de gobierno universitarios y científicos es aún escasa
- En el proceso de acreditación a cátedras, las tasas de éxito de mujeres (47%) y hombres (48%) son prácticamente iguales
- Continúa existiendo brecha de género en las convocatorias de proyectos de I+D+I

11 de febrero de 2019. El ministro de Ciencia, Innovación y Universidades, Pedro Duque, ha presidido en la sede del Departamento el acto de apertura del 'Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia', establecido por la Organización de Naciones Unidas en 2015. Los actos, organizados por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio y por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT, han consistido en la presentación del informe bienal 'Científicas en Cifras 2017' y en la celebración de dos mesas redondas sobre la carrera investigadora de las mujeres y sobre el fomento de las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

La secretaria de Estado de Universidades e I+D+I, Ángeles Heras, ha presentado los datos más significativos y las principales conclusiones del informe 'Científicas en Cifras 2017', que analiza la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos y niveles de la ciencia en España, con especial atención a la carrera investigadora en universidades y Organismos Públicos de Investigación.

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

Esta quinta edición de 'Científicas en Cifras' identifica y cuantifica brechas de género, sus avances y retrocesos, con el propósito de evaluar el impacto de género en las políticas de I+D+I y adoptar nuevas actuaciones en favor de la igualdad efectiva.

Resultados

La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (en equivalencia a jornada completa) se mantiene estable desde 2009 en el 39%. Aunque ha mejorado levemente en los sectores de Administración pública (48%) y universidades (43%), sigue siendo baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%).

En la carrera investigadora continúa siendo destacada la escasa representación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D), lo que indica una clara segregación vertical de género (también conocida como techo de cristal). Las universidades públicas españolas siguen contando con solo un 21% de mujeres entre su profesorado catedrático de universidad; esta proporción en la categoría de mayor nivel continúa siendo algo mayor en los OPIs, con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad), pero lejos aún del porcentaje de mujeres en el total del personal investigador de OPIs (42%). En las universidades privadas españolas la categoría de mayor nivel corresponde al profesorado director/ordinario/catedrático, donde hay un 28% de mujeres.

Esta segregación vertical continúa observándose de forma aún más notable en los órganos de gobierno unipersonales de universidades y OPIs, si bien las cifras han mejorado ligeramente en el caso de los cargos. Aunque las investigadoras continúan escasamente representadas en la casi totalidad de los órganos unipersonales de gobierno analizados, en 2017 se alcanzó el equilibrio de género en el nivel de vicerrectoras, con un 41% en el total de universidades públicas y el 37% en las universidades privadas.

En todos los demás cargos sigue habiendo una escasa representación de mujeres, donde la mayor brecha de género continúa estando en el cargo de máximo nivel, las rectoras, pese a que avanzan al 8% del total en el caso de las universidades públicas (estaban en el 2% en 2015). En el conjunto de universidades públicas y privadas esta proporción ha ascendido del 10% al 15%. En el caso de los OPIs la proporción de directoras generales o presidentas de estas entidades ha pasado del 0% al 12,5% (porque en 2017 hay una entre los 8 OPIs). En 2018, cuyos

datos no se recogen en esta publicación, las rectoras pasaron de cuatro a ocho y las responsables de OPIs de una a tres.

En el ámbito de la financiación de la I+D+I, el techo de cristal también se observa en el caso de las convocatorias de ayudas a proyectos de I+D+I del Plan Estatal, donde en cada una de las comisiones técnicas de evaluación de proyectos se desempeñan cargos de presidencia, vicepresidencia y secretaría de la comisión. En concreto, en la convocatoria de 2016 las mujeres están poco representadas en los dos cargos de mayor nivel (24% de las presidencias y 22% de las vicepresidencias) de estas comisiones, mientras que hay paridad (50% mujeres) en las secretarías.

Por otra parte, los datos de 2017 sobre presencia relativa de mujeres y hombres en la composición de órganos y equipos de gobierno muestran que, en el conjunto de universidades públicas, solo en menos de la mitad se alcanza el equilibrio de género (existe equilibrio cuando están integrados al menos por un 40-60% de mujeres/hombres). Así, solo hay presencia equilibrada de mujeres en el 48% de los Consejos de Dirección, el 27% de los Consejos de Gobierno y el 48% de los equipos de gobierno de facultades y escuelas. Y en los OPIs cumplen el criterio de equilibrio de género el 37,5% de los Comités de Dirección y el 12,5% de los Consejos Rectores.

Asimismo, se observa en universidades y OPIs segregación horizontal de género en algunas áreas científico-tecnológicas. La menor representación de investigadoras en el caso de las universidades públicas se encuentra en Ingeniería y Tecnología (con solo un 24% de mujeres entre su personal investigador, un solo punto de mejora respecto al periodo anterior), seguida con diferencia por Ciencias Naturales y Ciencias Agrícolas (que se mantienen en el 34% y 36%, respectivamente), habiendo equilibrio de género en el resto de áreas. En el caso de los OPIs solo hay desequilibrio en Ciencias Naturales (que se mantiene con un 36% de mujeres).

En el acceso a la investigación financiada con fondos públicos –ayudas a proyectos de I+D+I– también se observan brechas de género a favor de los hombres en las tasas de éxito: 7 puntos porcentuales más para los Investigadores Principales (49%) que para las Investigadoras Principales (42%) en la convocatoria de 2016 (último año analizado).

Nuevos indicadores

Esta nueva edición de ‘Científicas en Cifras’ presenta por primera vez datos sobre resultados de los procesos de acreditación a categorías de profesorado universitario, sobre sexenios de evaluación de la actividad

investigadora y sobre tipos de actuaciones y estructuras de igualdad de género en universidades y OPIs.

Los nuevos indicadores sobre los resultados de los procesos de acreditación a categorías de profesorado universitario muestran que, en la convocatoria de 2016, si bien hay escasa representación de mujeres en las solicitudes de acreditación a profesorado catedrático de universidad (34% de mujeres en las solicitudes evaluadas y también en las concedidas), las tasas de éxito de mujeres (47%) y hombres (48%) son prácticamente iguales. En las acreditaciones a profesorado titular de universidad, la tasa de éxito de los hombres (53%) supera en 4 puntos a la de las mujeres (49%), pese a que hay equilibrio de género en las solicitudes evaluadas (47% mujeres) y en las concedidas (46%).

En cuanto a los nuevos indicadores sobre solicitudes de sexenios de evaluación de la actividad investigadora, cuyos resultados tienen efecto en el reconocimiento de un complemento salarial de productividad del personal investigador funcionario de universidades y CSIC, se observa que en el caso del personal funcionario las tasas de éxito de mujeres (91%) y hombres (93%) son similares entre sí.

En cuanto a los tipos de medidas de igualdad implementadas, el más extendido en las universidades es el relativo a protocolos internos para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista (aplicada por el 98% de las universidades públicas y el 83% de las privadas que participaron en el estudio). En los OPIs, el tipo de medida más extendida (aplicada por el 100%) es la relativa a procedimientos y criterios que garanticen la igualdad efectiva en la selección, contratación y promoción de personal investigador.

El tipo de medida más extendida respecto al total de las entidades analizadas es el que se refiere a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde la corresponsabilidad institucional, enfocada especialmente a eliminar barreras en el acceso y promoción en la carrera investigadora (implementada en el 83% de los OPIs, así como en el 72% de las universidades públicas y también en el 72% de las privadas participantes en el estudio).

Por último, la estructura para la igualdad de género más extendida en las universidades es la Unidad de igualdad de género (o equivalente) con la que cuentan el 96% de las universidades públicas y el 66% de las privadas informantes). El conjunto de datos hasta aquí destacados pone de manifiesto que continúan siendo necesarias las políticas activas de igualdad de género en los OPIs y universidades, así como en las convocatorias de financiación de ayudas a proyectos y recursos humanos de I+D+I.