



Estudio sobre la situación de las jóvenes  
investigadoras en España:  
**RESUMEN EJECUTIVO**



MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN

**umc**  
UNIDAD DE  
MUJERES Y CIENCIA

**CMO**  
|  
I

Observatorio  
Mujeres,  
Ciencia e Innovación

Publicación incluida en el programa editorial del Ministerio de Ciencia e Innovación, correspondiente al año 2021.

*Catálogo general de publicaciones oficiales:*

<https://cpage.mpr.gob.es>

La autoría de esta publicación corresponde al Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI), adscrito al Ministerio de Ciencia e Innovación.

EDITA Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

AGRADECIMIENTOS El Secretario General Técnico agradece su colaboración y esfuerzos a Zulema Altamirano Argudo, Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación como coordinadora; a Lydia González Orta y Angela Martínez-Carrasco Martínez de FECYT por su labor de revisión y al equipo de FECYT por el trabajo de maquetación.

Resumen ejecutivo basado en el estudio encargado por la Unidad de Mujeres y Ciencia en el marco del contrato menor nº ES00001182458M adjudicado a: - LAURA MARTÍNEZ (BREAKTHEGAP), y formado por el equipo de investigación: Cecilia Castaño Collado (UCM), directora; Laura Martínez-Álvaro (UCM); Uxía Reboiro del Río (UB); Marta Evelia Aparicio García (UCM) y José Luis Martínez Cantos (UCM).

DISEÑO Y MAQUETACIÓN Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, F.S.P. (FECYT)

e-NIPO 831210089

SÍGUENOS EN [www.ciencia.gob.es](http://www.ciencia.gob.es)  
 @CienciaGob  
 facebook.com/CienciaGob  
 instagram.com/cienciagob  
 youtube.com/user/cienciagob  
 flickr.com/potos/cienciagob



*Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.*

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es>

## ÍNDICE

<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Metodología empleada</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Jóvenes investigadoras en cifras y factores que influyen</i></b> .....	<b>5</b>
<b>1. El reto de atraer el talento investigador en las primeras etapas</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Retención del talento y desarrollo de la carrera investigadora</b> .....	<b>6</b>
2.1 Criterios de evaluación.....	<b>8</b>
2.2 Una carrera lineal incompatible con los cuidados y el tiempo propio.....	<b>8</b>
2.3 Reparto de las tareas de cuidados y del hogar .....	<b>9</b>
<b>3. Sesgos de género y discriminación. Acoso sexual y por razón de sexo</b> .....	<b>9</b>
<b><i>Conclusiones</i></b> .....	<b>10</b>
<b><i>Recomendaciones</i></b> .....	<b>12</b>

# INTRODUCCIÓN

Este estudio se enmarca dentro de las actuaciones del Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN), a propuesta de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC), para apoyar a los diferentes agentes del sistema de ciencia, tecnología e innovación en la toma de decisiones orientadas a mejorar y facilitar la carrera del personal investigador joven. El personal investigador joven constituye el futuro de la investigación en España. Es un colectivo, sin embargo, poco estudiado, a pesar de sus características diferentes respecto a otros grupos: una situación laboral inestable, una mayor presión por publicar, problemas para compaginar una intensa actividad investigadora (que requiere dedicación horaria, concentración extrema, movilidad geográfica) con los cuidados y diferentes proyectos de vida, entre otros. Si los retos laborales a los que se enfrenta este colectivo son de enorme exigencia, los de las

mujeres suponen una particular carrera de obstáculos.

El objetivo general del estudio es conocer la situación de las jóvenes investigadoras en España en los sectores público y privado, teniendo en cuenta las brechas de género existentes y las desigualdades que persisten a lo largo de la carrera. Para ello, en primer lugar, se analizan las situaciones de desigualdad que puedan existir entre investigadoras e investigadores jóvenes en España, y los ámbitos donde se producen, profundizando en las causas y factores que explican dichas desigualdades. En segundo lugar, se aborda la percepción de investigadoras e investigadores jóvenes con respecto a las situaciones de desigualdad identificadas. Por último, se realizan recomendaciones que sirvan de base para diseñar políticas públicas que permitan abordar, prevenir y/o eliminar dichas desigualdades.

# METODOLOGÍA EMPLEADA

Bajo la coordinación de la Unidad de Mujeres y Ciencia, el presente estudio ha incluido: 1. Una revisión de la literatura existente y actual sobre la situación de las investigadoras, especialmente las jóvenes investigadoras; 2. Un análisis cuantitativo a través de un cuestionario *on-line* dirigido al personal investigador de Organismos Públicos de Investigación (OPIs) y universidades públicas y privadas, estructurado en tres bloques: 1) atracción del talento, 2) retención del talento y desarrollo de la carrera investigadora, y 3) sesgos de género y discriminación

Por último, se ha empleado una técnica cualitativa, con seis grupos focales virtuales en torno a los bloques temáticos anteriores y con participantes de perfiles representativos de OPIS, universidades públicas y privadas, así como de diferentes disciplinas, edades, escala en la carrera investigadora, condición familiar y diferentes ciudades españolas.

Para referirse al personal investigador joven o *Early Career Research* (ECR), se ha tomado como referencia hasta los 40 años, así como las respuestas de aquellas personas que están realizando su tesis doctoral en la actualidad, o que ya tienen el doctorado y se encuentran en puestos de investigación, pero todavía no son profesorado ni titulares de una plaza.

## Muestra

En la encuesta online participaron un total de 5.606 personas autoseleccionadas (61% mujeres, esto es 3.415, y 39% hombres, equivalente a 2.191). Por edad, el 81,7% de la muestra tiene menos de 40 años, en concreto: el 38,3% tiene menos de 30 años, el 22,8% está entre 30 y 34 años; y entre 35 y 39 años hay un 20,6%. Entre 40 y 44 años hay un 11,3% de participantes y un 7% tienen 45 años o más. Según tipo de centro, el 63,6% pertenecían a universidades públicas, el 27,6% a OPIS y el 7,7% a universidades privadas.

Por escala académica **un 50,7% se corresponde con investigadores/as predoctorales o Profesor/a Ayudante**; el 28,2% está en posiciones postdoctoral *junior* o Profesor/a Ayudante Doctor/a; el 13,2% postdoctoral *senior* o Profesor/a Contratado/a Doctor/a; el 4,8% es Personal investigador Titular o Profesor/a Titular; por último, el 2,4% Personal Investigador Científico, Profesorado de Investigación o Catedrático/a.

En relación a la **variable “menores de edad a su cargo”, un 76,1% de las personas encuestadas no se encontraban en dicha situación** en el momento de responder a la encuesta, el 12% tenía un/a menor a su cargo, el 9,8% dos y el 2,1% tres o más. El 95,6% no vivían con una persona dependiente a su cargo. Un 57% convivían con su pareja, el 15% solos o solas, el 14,6% con otras personas y el 13,4% con sus progenitores.

## JÓVENES INVESTIGADORAS EN CIFRAS Y FACTORES QUE INFLUYEN

Con datos del Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup>, en España el personal científico asciende a un total de 234.798<sup>2</sup> investigadoras e investigadores en los sectores público<sup>3</sup>, privado, enseñanza superior<sup>4</sup> e Instituciones Privadas sin Ánimo de Lucro (IPSFL).

Las investigadoras conforman el 41% del total del personal investigador, (95.717 investigadoras), y por sectores, son el 52% en la Administración Pública (18.154 de 35.015), - el 43% del total de la enseñanza superior (55.436 de 128.594) y el 49% del correspondiente a IPSFL (241 de 287); en las empresas privadas, ellas representan el 31% del personal investigador (21.886 de un total de 48.816), por tanto el sector con más desequilibrio. (Gráfico 1)

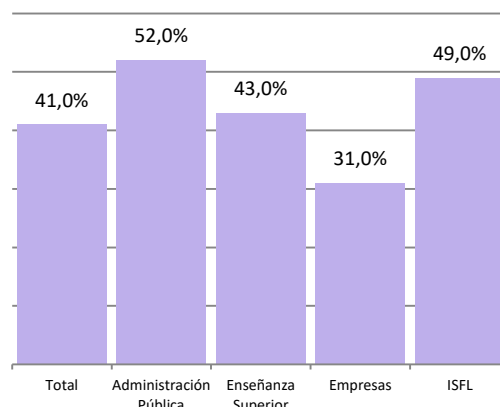


Gráfico 1: Investigadoras por sectores en España, 2018  
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas sobre actividades de I+D

El personal investigador joven representa el 21% del total de personas que investigan en España y está **conformado por un 52% de hombres y un 48% de mujeres**. Su composición por escala varía según grupo de edad. El personal investigador joven se agrupa mayoritariamente en el grupo predoctoral (grado D), en el que se encuentra el 77,1% de los hombres y el 74,3% de las mujeres.

El segundo grupo más numeroso es el B, con el 18% de las investigadoras y el 16,1% de los investigadores. A partir de los 35 años y hasta los 44, están agrupados/as mayoritariamente en el grado B. (76,1% de los investigadores y las investigadoras un 74,9%). En el grado A se encuentra un 1% de los hombres y un 0,5% de las mujeres.

Respecto al tipo de centro de investigación, las jóvenes son el 21%: en los OPIs, representan el 30% del total, 5 puntos por encima de la media, **en estos centros las jóvenes investigadoras de menos de 25 años tienen una representación mayor (57%) que sus compañeros, invirtiéndose su peso en el siguiente grupo de edad de 25-34 años (48%), para continuar disminuyendo gradualmente a medida que aumenta la edad, llegando a ser el**

<sup>1</sup> Fuente: INE, Estadística de I+D 2018. Personal en I+D interna, en personas físicas, por sector de ejecución, ocupación y sexo. [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t14/p057/a2018/I0/&file=020\\_06.px#ltabs-tabla](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t14/p057/a2018/I0/&file=020_06.px#ltabs-tabla)

<sup>2</sup> Fuente: INE, Estadística de I+D 2018. Personal en I+D interna, en personas físicas, por sector de ejecución, ocupación y sexo. [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t14/p057/a2018/I0/&file=020\\_06.px#ltabs-tabla](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t14/p057/a2018/I0/&file=020_06.px#ltabs-tabla)

<sup>3</sup> Incluye: Administraciones del Estado, OPIs, administración autonómica y local y otros centros.

<sup>4</sup> Incluye: Todas las universidades públicas, privadas (facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias) y otros centros de enseñanza superior (las IPSFL al servicio de la Enseñanza Superior, los institutos tecnológicos y otros establecimientos postsecundarios)

29% del personal investigador de OPIs de más de 65 años.

De manera similar, en relación con la posición en la escala de la carrera académica, a medida que se asciende en la misma (desde D hasta A), el porcentaje de mujeres va descendiendo, lo mismo que sucede en la media de la Unión Europea (*She Figures*, 2018).

Por áreas de conocimiento, las áreas con menor proporción de jóvenes investigadoras son ingeniería y tecnología (6%) y ciencias de la agricultura y veterinaria (1%). Con todo, el 37% del total de las jóvenes investigadoras no tenía un área científica específica. (Gráfico 2)

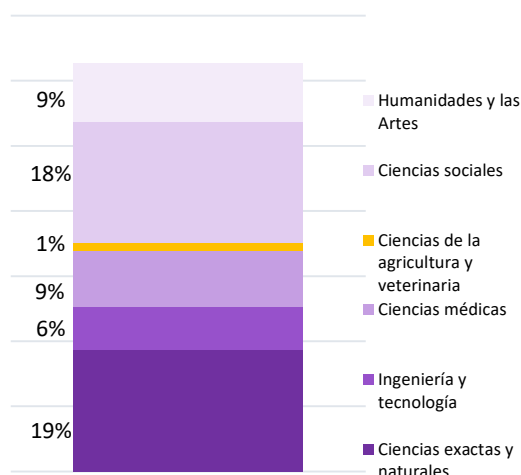


Gráfico 2: Concentración de investigadoras menores de 35 años según área científica en 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Ciencia e Innovación 2020.

Notas: (1) Los datos incluyen al personal investigador de universidades públicas y privadas y de OPIs.

(2) El 37% del total de investigadoras se encuentran sin área científica definida

## 1. El reto de atraer el talento investigador en las primeras etapas

Durante el análisis cuantitativo no se observaron diferencias por sexo en la selección de los motivos por los que eligieron la carrera investigadora, la mayoría se decantaron por la carrera investigadora de forma vocacional y con ánimo de contribuir al conocimiento. En los grupos de trabajo ellas indicaron que **esta decisión se debía a las preferencias y habilidades desarrolladas durante la educación secundaria y el contacto con profesoras y profesores que actuaron como referentes.**

Además, en los grupos focales se relacionó la menor presencia de investigadoras en determinadas áreas de conocimiento, como ingeniería o tecnología, con mayores retos en el día a día de las investigadoras. Corroborando estos resultados.

## 2. Retención del talento y desarrollo de la carrera investigadora

Respecto al rol respectivo en el seno del equipo de investigación, entre las personas participantes era más probable que las mujeres contestasen “Se realizan de acuerdo con las relaciones de confianza que se establecen” y ellos “se realizan de acuerdo con el mérito de la persona”. Lo cual pone de relieve una importante **diferencia en la percepción de las investigadoras y los investigadores respecto al papel que juega la meritocracia.**

Al analizar la asignación de tareas de carácter administrativo, las jóvenes investigadoras se concentraron en la opción “Frecuentemente”, mientras que sus compañeros elegían mayormente la respuesta de “Algunas veces”. Esta diferencia coincide con los resultados de los grupos focales donde las participantes hicieron alusión a **la carga de tareas y funciones administrativa que recae sobre sus hombros de forma más habitual** de lo que ocurre con sus compañeros.

Respecto de otras cuestiones analizadas: La falta de financiación era un obstáculo que tanto las mujeres como los hombres reconocían como importante o principal. La **inestabilidad laboral era un obstáculo importante, con mayor incidencia entre las mujeres** que entre los hombres. La **dedicación horaria excesiva suponía para muchas mujeres el principal obstáculo**, mientras que para los hombres era más probable que lo fuese en absoluto. Esto mismo ocurría respecto al **cuidado de menores u otras personas dependientes a cargo, las exigencias de movilidad y la competitividad del entorno, percibidas como problemas importantes más frecuentemente por las mujeres** que por los hombres.

*“A medida que he ido avanzando en la realización del doctorado, he sentido un incremento en la desmotivación a la hora de continuar en la carrera investigadora, debido principalmente a la futura inestabilidad laboral una vez se me acabe el contrato de doctorado, la dificultad que tiene para conciliar la vida familiar y la carrera investigadora, así como la falta de oportunidades en España, además de la alta competitividad en el sector. Por todo ello, y pese a que tengo una gran vocación por la investigación en sí, me estoy planteando la posibilidad de*

*abandonar la carrera investigadora.”*  
Doctoranda, menos de 30 años, Ciencias exactas y naturales, OPI.

**Para las mujeres, los favoritismos hacia otras personas y la discriminación por sexo constituían obstáculos importantes**, no así para ellos. Para muchas, a igualdad de méritos, no se valoraba por igual a las personas, sino que se perjudicaba más a las mujeres que a los hombres. Estos, en cambio, indicaban con más frecuencia lo contrario.

Además, con más frecuencia ellas contestaron que los siguientes problemas les perjudicaba más a ellas, y ellos que perjudicaba a hombres y a mujeres por igual: bajas y permisos por cuidado de menores; dificultades para ejercer el rol de cuidador/a; remuneraciones no equiparables entre uno y otro sexo; clima laboral hostil; conductas sexistas; visibilidad de los resultados científicos; presión social por escalar posiciones; dificultades para promocionar, etc.

Lo mismo para la aplicación equitativa de los criterios de evaluación a hombres y mujeres, donde muchas de ellas referían que se favorecía a los hombres y para ellos, al contrario. En este sentido, algunos comentarios de personas encuestadas matizaban que **“los criterios de evaluación de méritos son los mismos para hombres y mujeres, el problema es que se penaliza a las personas que han dedicado tiempo al cuidado, función que generalmente ejercen las mujeres”**.

En esta línea, en los grupos focales se indicó que para que su trabajo fuese reconocido, debían demostrar el doble que sus compañeros; que **la credibilidad de las mujeres se pone en duda en comparación con**



la de los hombres (“La palabra de un señor vale más que la de una *chica*”), o que los episodios de discriminación tienen el fin de socavar sus capacidades o paralizar sus posibilidades de crecimiento. Ser madres tiene un efecto negativo sobre las tareas que realizan, sus compañeros tienden a pensar que no pueden contar con ellas. También mencionaron que **las mujeres, especialmente cuando ocupan puestos de poder, necesitan mantener una actitud dura para que se las tome en serio**, mientras que los hombres no.

## 2.1 Criterios de evaluación

En los grupos focales se indicó que la información disponible sobre mecanismos y criterios de evaluación en la carrera investigadora es opaca, insuficiente y poco clara (p.e. redacción o evaluación de proyectos, insuficiente retroalimentación cuando no obtienen becas, premios o no tienen éxito en las convocatorias; requisitos de ANECA para la acreditación como profesorado de las distintas categorías). También manifestaron que no estaba claro qué se considera innovación y por qué.

**Mientras las publicaciones son los elementos principales de las evaluaciones, otros aspectos no son valorados en la misma medida o no tienen claro hasta qué punto**, por ejemplo, la docencia, la divulgación del conocimiento o la innovación.

## 2.2 Una carrera lineal incompatible con los cuidados y el tiempo propio

Muchas de las jóvenes investigadoras siguen experimentando con dureza la disyuntiva entre ser científicas o ser madres. Los resultados del cuestionario y también los testimonios de muchas participantes en los grupos focales reflejaron que, en los tramos de edad **a partir de 30 años, coincidiendo en muchos casos con la etapa posdoctoral, muchas mujeres se plantean la maternidad a corto plazo, pero no la llevan a cabo por las implicaciones que, en forma de parón, tendría sobre su carrera investigadora.**

La dificultad para conciliar es un problema importante para el 30,2% de las mujeres y el 28,3% de los hombres. El 25,7% de las mujeres afirmó que un “parón” en la carrera era un motivo importante y el 19,4%, muy importante. La inestabilidad era el principal motivo de preocupación del 29,5% de los hombres y del 27,9% de las mujeres. En áreas masculinizadas, como la ingeniería, se comentó que a los hombres también les perjudicaba la paternidad o la corresponsabilidad.

**La maternidad y la conciliación aparecieron como problemas recurrentes en los grupos de discusión**, como una de las principales dificultades de las mujeres en el mundo académico e investigador.

*“La precariedad e incertidumbre laboral a mis 36 años hacen que no me plantee la maternidad. Aun teniendo un doctorado, pasé meses buscando*

*trabajo después de acabar la tesis, y acabo de incorporarme en un proyecto por unos pocos meses y a jornada parcial, cobrando una miseria, y con la idea de que quedarme en España es perder el tiempo. En fin, todo muy desesperanzador, pero se sigue por vocación y amor a la ciencia, hasta que no se pueda seguir...” Doctora, 36 años, Ciencias exactas, Universidad.*

La flexibilidad horaria es una herramienta importante para la conciliación. Sin embargo, en los grupos de discusión, **investigadoras e investigadores reportaron una gran dependencia de sus jefes y jefas a la hora de poder conciliar.**

### 2.3 Reparto de las tareas de cuidados y del hogar

La división de tareas del hogar y de cuidados por sexo se abordó en profundidad en el cuestionario. Las mujeres tenían mayor probabilidad de contestar que **se encargaban ellas casi siempre de ayudar con los estudios y tareas escolares, interlocución con el colegio, chats escolares y profesorado tutor, así como de la limpieza del hogar, lavar, tender y planchar la ropa.** En estas preguntas, los hombres tenían mayor probabilidad de contestar que era su pareja quien se encargaba de estas tareas. Ellos se encargaban sobre todo de compras con desplazamiento y reparaciones.

Similares tendencias por sexo se obtuvieron para las tareas de cuidado, tanto de personas dependientes como de menores a cargo, con más frecuencia por ellas.

### 3. Sesgos de género y discriminación. Acoso sexual y por razón de sexo

Las científicas se enfrentan a diversos tipos de discriminación y sesgos que dificultan que alcancen todo su potencial. Desde la infancia, son menos expuestas y tienen menos referentes femeninos en ciencia e innovación. Una vez entran en la carrera investigadora, son menos valoradas que sus compañeros, se les ofrecen menos oportunidades, obtienen menos proyectos con dinero público para investigación y son seleccionadas en menor medida que los hombres.

La encuesta muestra que **los hombres consiguen contratos más estables que las mujeres.** Ellos reportaban con más frecuencia haber obtenido un contrato de larga duración o de Profesor/a Ayudante Doctor/a, mientras que ellas habían recibido otro tipo de becas o contratos con centros de investigación o universidades (incluido Profesor/a Asociado/a).

**Las mujeres sufren además con mayor probabilidad acoso sexual y discriminación por razón de sexo.** Un 8,6% de las mujeres en la encuesta había sufrido acoso sexual y un 14% había sufrido **actitudes y situaciones mediante las que se hace sentir a las mujeres que no merecen respeto, que no pertenecen.** Un 9,7% de ellos y un 9,4% de ellas conocían a alguien que había sufrido acoso sexual.

En los grupos focales, **las investigadoras hablaron de una cultura permisiva y de silencio con respecto a este tipo de actitudes, fomentada por el poder que ostentan los hombres y la protección que mantienen entre ellos,** y la ausencia de medidas más

contendientes. Compartieron también experiencias en las que **la maternidad, los cuidados y las supuestas menores capacidades de las mujeres se usaban como elementos de acoso.**

Una respuesta de tolerancia cero en las instituciones es fundamental para prevenir y, en su caso, abordar de forma adecuada estas formas de violencia de género que son también un problema de salud laboral.

## CONCLUSIONES

España es uno de los países a la cabeza de la UE en políticas públicas para una igualdad de género efectiva, también en los ámbitos de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Existe un importante marco normativo, además de diferentes estrategias, planes, programas y medidas para alcanzar cambios reales con el fin de lograr una igualdad de género en todos los ámbitos de nuestra sociedad, incluida la carrera científica e investigadora, y los espacios igualitarios en la universidad y en los centros de investigación científica. Sin embargo, tal y como pone de manifiesto el presente estudio, todavía existe espacio para la mejora, especialmente en lo que a igualdad efectiva y a acabar con las brechas de género en ciencia se refiere. Se producen cambios, pero son demasiado lentos.

**Las razones detrás de estas brechas son múltiples y complejas.** Por lo que se refiere a las jóvenes investigadoras, en línea con los resultados, destacan factores como: aspectos estructurales, como la configuración de los contratos de investigación en esta etapa de la carrera; los problemas de conciliación de la vida personal y laboral; ciertas dinámicas formales e informales en los centros de investigación, departamentos universitarios y

en los equipos de investigación influenciadas por estereotipos y sesgos de género; algunos ambientes sexistas e incluso situaciones de acoso sexual y por razón de sexo constituyen también un problema importante.

Las principales conclusiones del primer informe sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España se recogen a continuación:

✓ *El talento no tiene género y, sin embargo, los estereotipos en ciencia influyen todavía en la elección de estudios de niñas y jóvenes.*

El miedo a confirmar un estereotipo negativo relacionado con el grupo de pertenencia afecta a las niñas debido a que asocian la ciencia con una actividad fundamentalmente masculina, impactando especialmente en su desempeño en materias de estudio consideradas masculinas, como las matemáticas.

✓ *Las mujeres jóvenes en España se incorporan cada vez más a la ciencia, y sin embargo no todas se quedan.*

El personal investigador joven en España está compuesto por un 48% de científicas, pero abandonan la carrera científica en proporciones mayores que ellos, especialmente en las áreas STEM.

✓ *Los ámbitos STEM, sobre todo ingeniería y tecnología, necesitan de más talento joven femenino, para que nadie quede atrás y para asegurar todo nuestro potencial investigador.*

*En tecnología e ingeniería se concentra solo un 6% del total de jóvenes investigadoras, algo que se reproduce también al nivel global de*

estas áreas, ya que sólo son el 7% del total de investigadoras, frente al 15% del total de investigadores.

✓ Los roles que se establecen en los equipos de trabajo influyen en la percepción que las investigadoras tienen sobre su pertenencia a los mismos.

✓ Exigencias de dedicación, movilidad y competitividad, dificultades de financiación y la conciliación con una vida personal o familiar pueden hacer de la carrera investigadora una carrera de obstáculos para las mujeres jóvenes.

La falta de financiación fue reconocida como importante o principal tanto por hombres como por mujeres, mientras que las diferencias entre ellas y ellos surgen en los temas como la dedicación horaria excesiva, el cuidado de menores y dependientes, las exigencias de movilidad, la competitividad, el favoritismo hacia otras personas o la discriminación por sexo.

✓ Entre las investigadoras hay una percepción mayor de escasez o falta de claridad en la información debido a falta de acceso a la misma o de orientación por personas de referencia.

✓ Algunos de los sesgos de género detrás de las desigualdades entre mujeres y hombres en la investigación se producen en la valoración, la financiación y la contratación.

Hay diferencias significativas por sexo en la etapa postdoctoral, ya que los investigadores han obtenido un contrato de larga duración o de Profesor/a Ayudante Doctor/a, mientras que las mujeres han recibido otro tipo de becas o contratos con centros de investigación

o universidades (incluido Profesor/a Asociado/a).

✓ Las publicaciones y citas son clave para la carrera investigadora, pero en estos méritos influyen factores ajenos a la excelencia, como los sesgos de género, la falta de tiempo o de financiación.

✓ La conciliación es otro de los obstáculos fundamentales de la carrera científica e influye de manera determinante en la retención del talento femenino.

Las investigadoras dedican más horas que sus homólogos a las tareas del hogar y cuidados. Las investigadoras que no se planteaban ser madres a corto y medio plazo aludían como motivos principales a las dificultades para conciliar, la necesidad de planificar en función de proyectos de investigación, la falta de facilidades y apoyo en el lugar de trabajo y el parón de la carrera por la maternidad.

✓ Situaciones de discriminación por razón de sexo o de acoso sexual pueden afectar a jóvenes investigadoras si se toleran entornos de trabajo sexistas.

## RECOMENDACIONES

Entre las 38 medidas del informe, destacan:

### ***Objetivo 1: Atraer a las niñas a la ciencia y romper estereotipos relacionados***

- ✓ Apoyar y coordinar con instituciones educativas y asociaciones la visibilización de las contribuciones de las mujeres a la ciencia.

### ***Objetivo 2: Apoyar y fomentar la elección no sesgada de estudios y carrera***

- ✓ Fomentar y apoyar a las redes y grupos que promocionan a las mujeres en la investigación.
- ✓ Visibilizar a referentes.

### ***Objetivo 3: Mejorar la información sobre el desarrollo de la carrera investigadora***

- ✓ Guía para la redacción de propuestas e integración de la dimensión de género en el contenido de las mismas.

### ***Objetivo 4: Eliminar las situaciones que dificultan el desarrollo de la carrera***

- ✓ Instaurar procesos de mentorazgo.
- ✓ Promover la creación de figuras contractuales intermedias postdoctorales

### ***Objetivo 5: Criterios de evaluación libres de sesgos y más inclusivos***

- ✓ Medidas de seguimiento de desigualdades de género en reconocimientos, premios o convocatorias.
- ✓ Monitorizar la participación equilibrada en comisiones de selección.

### ***Objetivo 6: Garantizar un entorno de trabajo igualitario, diverso e inclusivo***

- ✓ Evitar eventos, conferencias o paneles científicos en que no haya participación equilibrada de ambos sexos.
- ✓ Acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres en todos los ámbitos y niveles de la CTI.

### ***Objetivo 7: Garantizar y promover la conciliación a través de la corresponsabilidad institucional***

- ✓ Fomentar medidas adecuadas a cada centro/universidad para el personal investigador.

### ***Objetivo 8: Eliminar los sesgos de género y situaciones de discriminación***

- ✓ Asegurar el equilibrio de género en procesos de evaluación, revisiones por pares y estructuras de toma de decisiones.
- ✓ Sensibilizar y capacitar en igualdad al personal directivo y predirectivo, personal de recursos humanos y a IPs.
- ✓ Formar al personal de selección y evaluador para evitar los sesgos inconscientes, especialmente de género.

### ***Objetivo 9. Garantizar una respuesta de tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.***

- ✓ Compromiso institucional y de toda la comunidad científica de tolerancia cero.
- ✓ Mecanismos de prevención, detección temprana y de respuesta rápida, confidencial y de protección a las víctimas.

Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España:  
**RESUMEN EJECUTIVO**

