

Desigualdad de género en ciencia

Diagnóstico para avanzar hacia la igualdad real de oportunidades



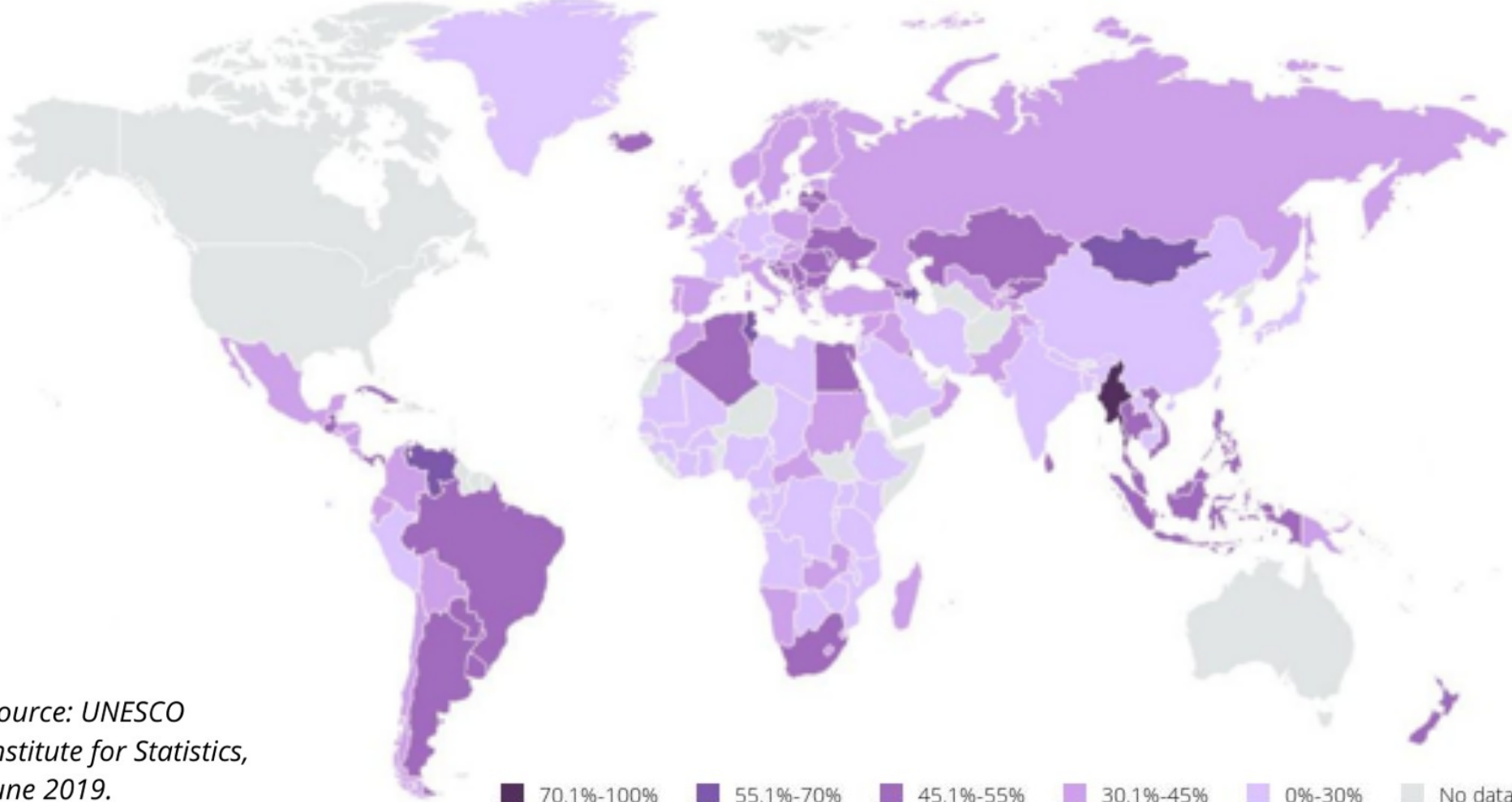
Marina Rodríguez Baras (OAN)
en nombre de
Comisión Mujer y Astronomía (SEA)
9 de marzo 2022



Imagen: Eulogia Merle

The gender gap in science

Women as a share of total researchers, 2017 or latest year available



Source: UNESCO
Institute for Statistics,
June 2019.

The gender gap in science

Women as a share of total researchers, 2017 or latest year available

Solo el **29,3%** de las personas que trabajan en investigación en el mundo son mujeres.

Source: UNESCO
Institute for Statistics,
June 2019.

70.1%-100% 55.1%-70% 45.1%-55% 30.1%-45% 0%-30% No data

Mujeres investigadoras por región

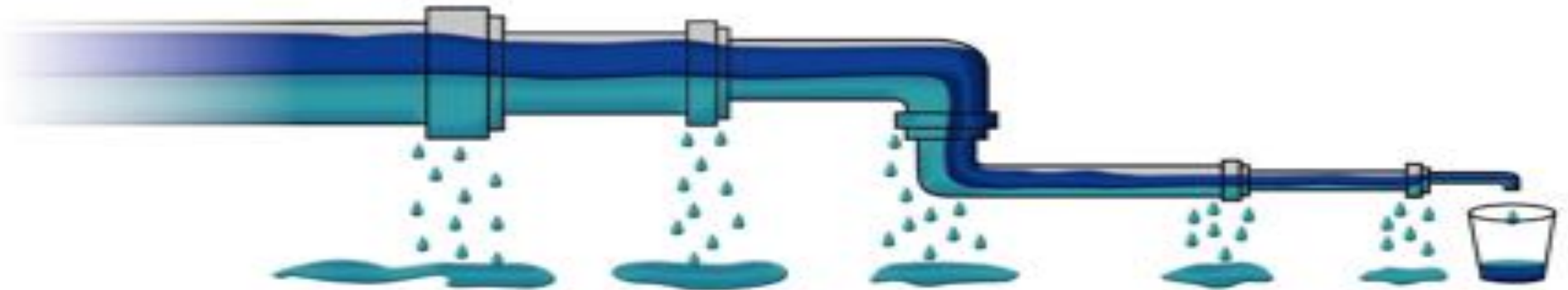
REGIÓN	VALOR MEDIO
Estados árabes	41,5%
Europa central y del este	39,3%
Asia central	48,2%
Asia del este y el Pacífico	23,9%
Latinoamérica y el Caribe	45,1%
Norteamérica y Europa occidental	32,7%
Asia del sur y oeste	18,5%
África subsahariana	31,8%
MUNDO	29,3%

Fuente: Unesco
Institute for
Statistics,
June 2019

¿Por qué ocurre esto?

El progreso de niñas y mujeres en las etapas educativas y profesionales en ciencia y tecnología muestra **patrones de desigualdad de género consistentes** en todo el mundo.

Analogía: **leaky pipeline** (tubería que gotea).





Roles de género en juguetes

Perpetuación de estereotipos de género mediante:

- Código de **colores**.
- Representación por género de roles **profesionales**.
- **Arquetipos** de género.
- Tipo de juguetes.

Fuente: Publicidad y campañas navideñas de juguetes: ¿Promoción o ruptura de estereotipos de roles de género? Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2020

Diferentes tipos de juguetes

En el **47,5%** de los anuncios protagonizados por **niñas** estas juegan con **muñecas**.



En los protagonizados por **niños**, juegan con figuras de **acción** (28,9 %) o **vehículos** (23,7 %).

Los juguetes con funciones electrónicas y mecánicas se promocionan en una proporción mucho más elevada con niños, fomentando la **exclusión de las niñas del ámbito científico-tecnológico**.



PSYCHOLOGY

Bian *et al.*, *Science* **355**, 389–391 (2017) 27 January 2017

Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests

Lin Bian,^{1,2*} Sarah-Jane Leslie,³ Andrei Cimpian^{1,2*}



Primary School Students' Self-Perception and Test Anxiety in Mathematics

Natalia Ayuso^{ORCID}, Elena Fillola^{ORCID}, Belén Masiá^{ORCID}, *Member, IEEE*,
Ana C. Murillo^{ORCID}, *Member, IEEE*, Raquel Trillo-Lado^{ORCID}, Sandra Baldassarri^{ORCID}, *Senior Member, IEEE*,
Eva Cerezo^{ORCID}, Laura Ruberte^{ORCID}, M. Dolores Mariscal^{ORCID}, and María Villarroya-Gaudó^{ORCID}

IEEE Transactions on Education (Volume: 64 , Issue: 1, Feb. 2021)



Primary School Students' Self-Perception and Test Anxiety in Mathematics

Natalia Ayuso^{ORCID}, Elena Fillola^{ORCID}, Belén Masiá^{ORCID}, *Member, IEEE*,
Ana C. Murillo^{ORCID}, *Member, IEEE*, Raquel Trillo-Lado^{ORCID}, Sandra Baldassarri^{ORCID}, *Senior Member, IEEE*,
Eva Cerezo^{ORCID}, Laura Ruberte^{ORCID}, M. Dolores Mariscal^{ORCID}, and María Villarroya-Gaudó^{ORCID}

IEEE Transactions on Education (Volume: 64, Issue: 1, Feb. 2021)

Estudio con alumnos de primero a sexto de primaria en Aragón. Conclusiones:

- El **75%** de los niños y el **55%** de las niñas se consideran buenos en matemáticas.
- La diferencia **aumenta** con la edad.
- Las niñas sienten mayor **ansiedad** ante los exámenes de matemáticas.
- Esta brecha en la percepción no coincide con los **resultados**, que son **similares**.

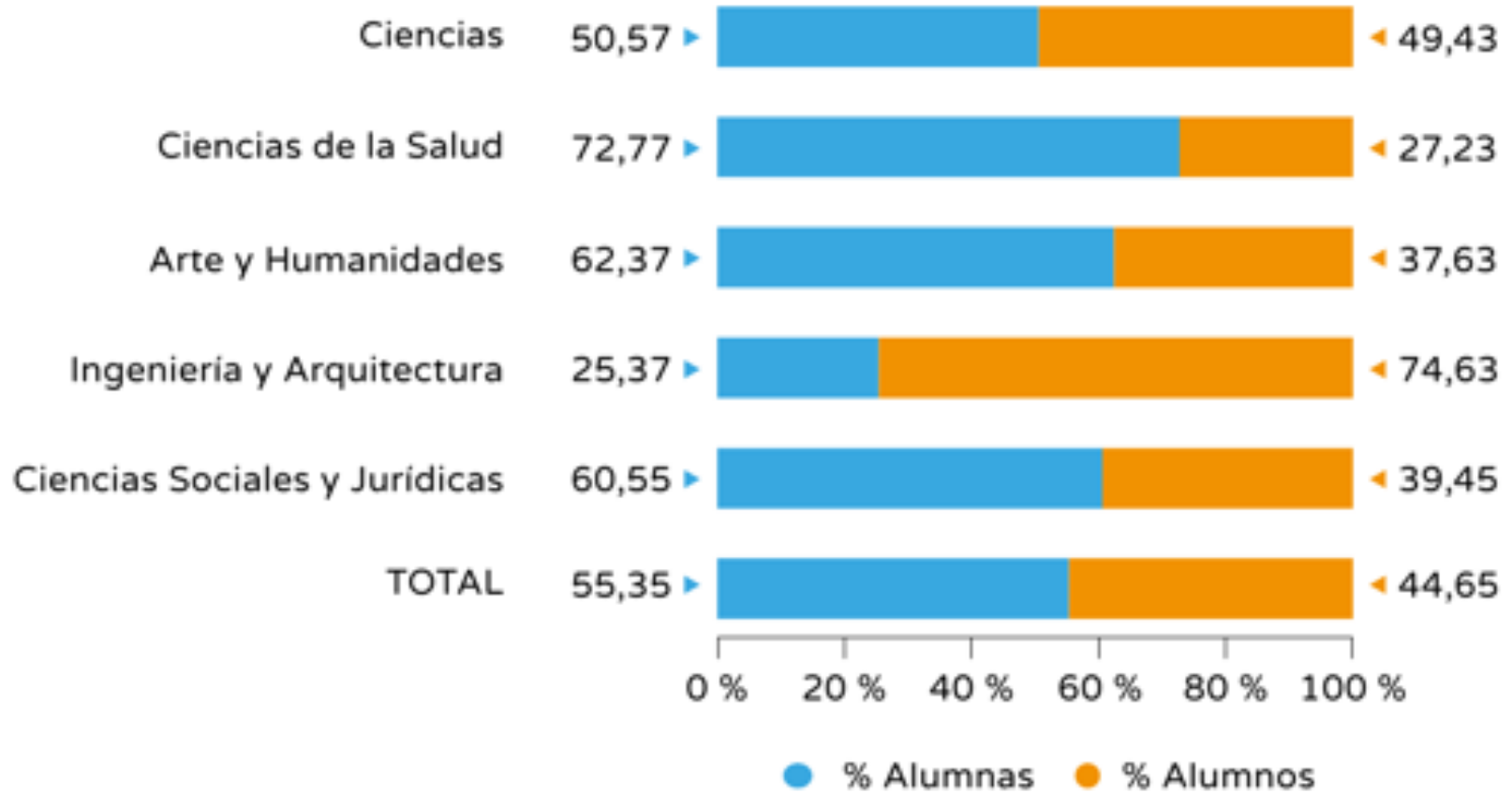
Educación universitaria

Segregación horizontal:

En España hay paridad de género entre estudiantes en la universidad (con **55%** de mujeres y **45%** de hombres). Pero esto no se da en las disciplinas de ciencia y tecnología.

La ciencia y tecnología, con la excepción de las llamadas ciencias de la vida, son **estadísticamente masculinas**.

GRÁFICO 108. Distribución porcentual del alumnado matriculado en grado universitario en universidades públicas por sexo, modalidad (presencial y no presencial) y rama de enseñanza. Cursos 2019/20.



Fuente: Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022.

TABLA 25. Porcentaje de alumnas matriculadas en una selección de estudios STEAM de grado universitario (solo universidades públicas). Curso 2019/20.

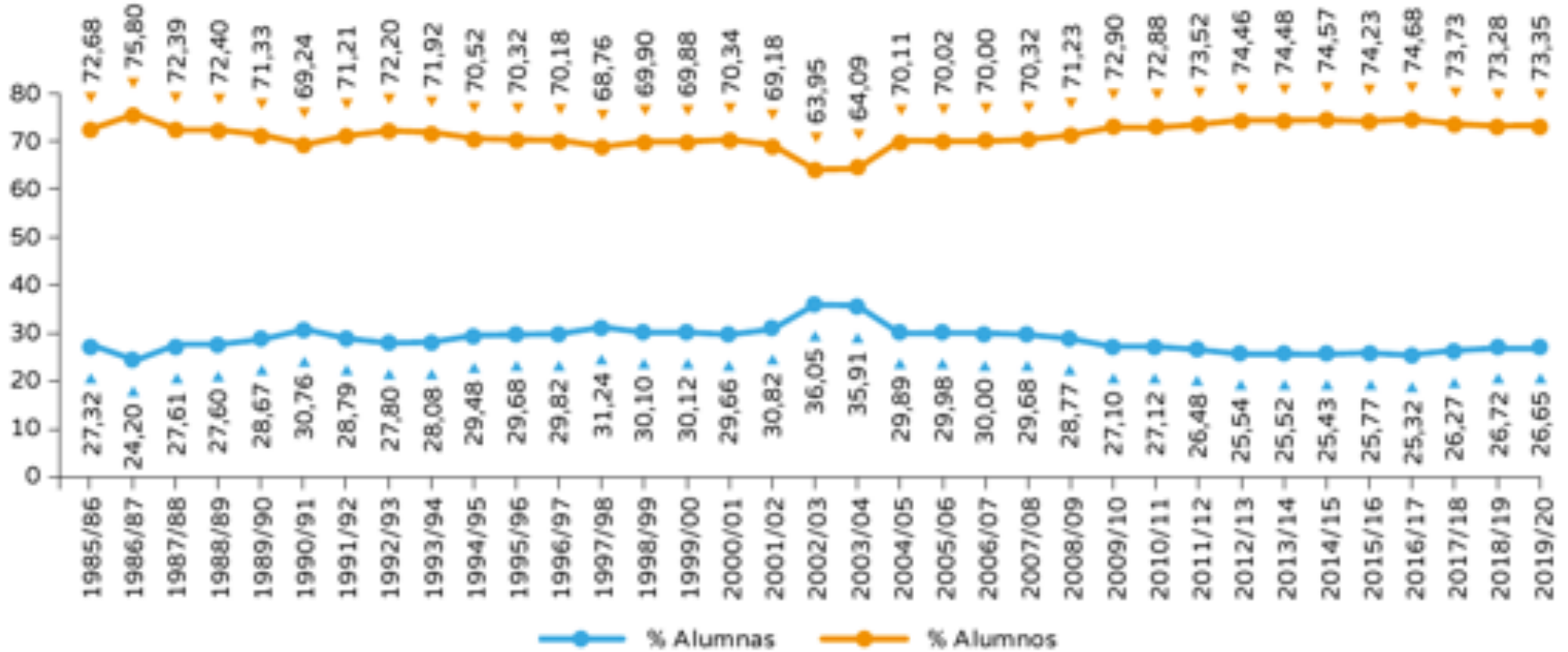
CAMPO DE ESTUDIO	% DE MUJERES CURSO 2019/20
Biomedicina	75,08
Bioquímica	65,82
Biotecnología	61,70
Enfermería	81,75
Estadística	45,72
Física	26,65
Informática	12,74
Ingeniería Aeronáutica	24,66
Ingeniería de Organización Industrial	28,24
Ingeniería en Tecnologías Industriales	24,49
Ingeniería de Telecomunicación	22,19
Matemáticas	36,26
Medicina	68,71
Nanotecnología	41,20
Química	54,21

Fuente: Elaboración Unidad de Igualdad del MEFP a partir de las Estadísticas de las Enseñanzas universitarias.

Fuente:
Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022.

Física

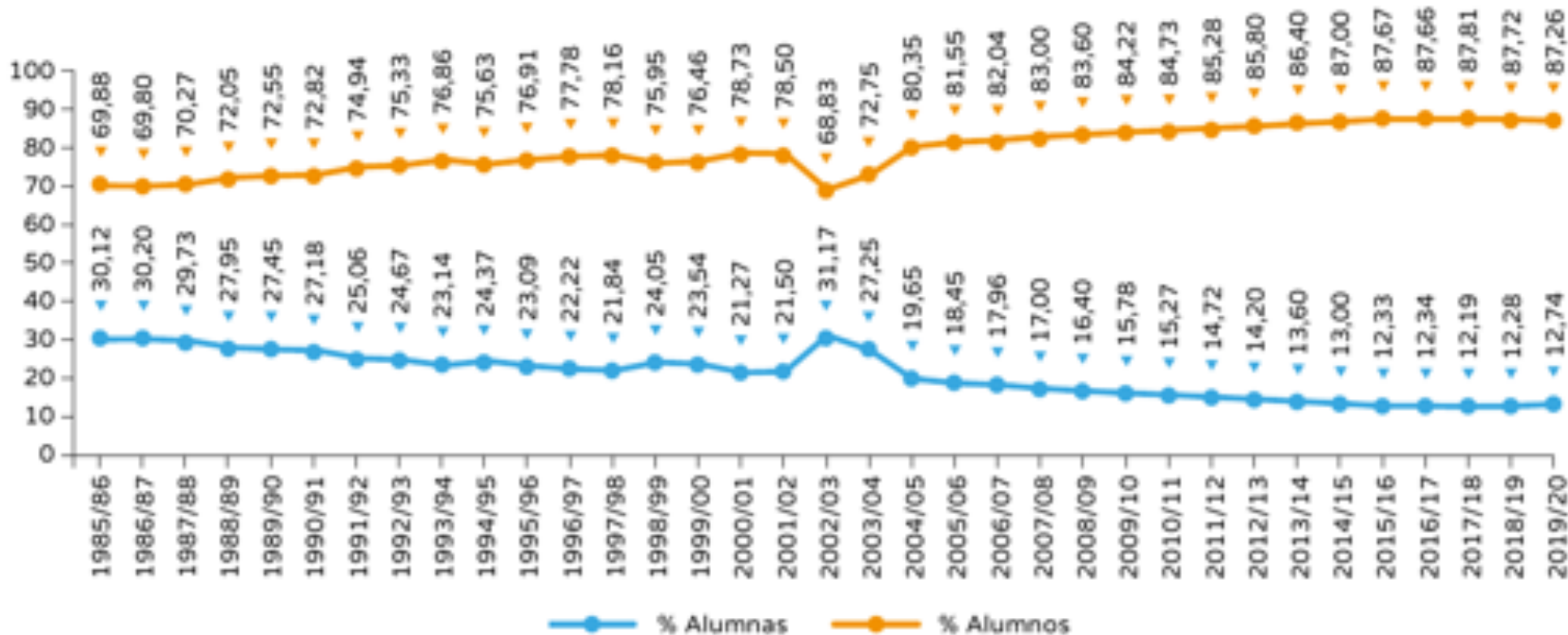
GRÁFICO 118. Evolución y distribución porcentual del alumnado matriculado en ciclo largo y grado universitario en universidades públicas por sexo, modalidad (presencial y no presencial) y campo de estudio: Física. Cursos 1985/86 a 2019/20.



Fuente: Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM.
Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022.

Ingeniería informática

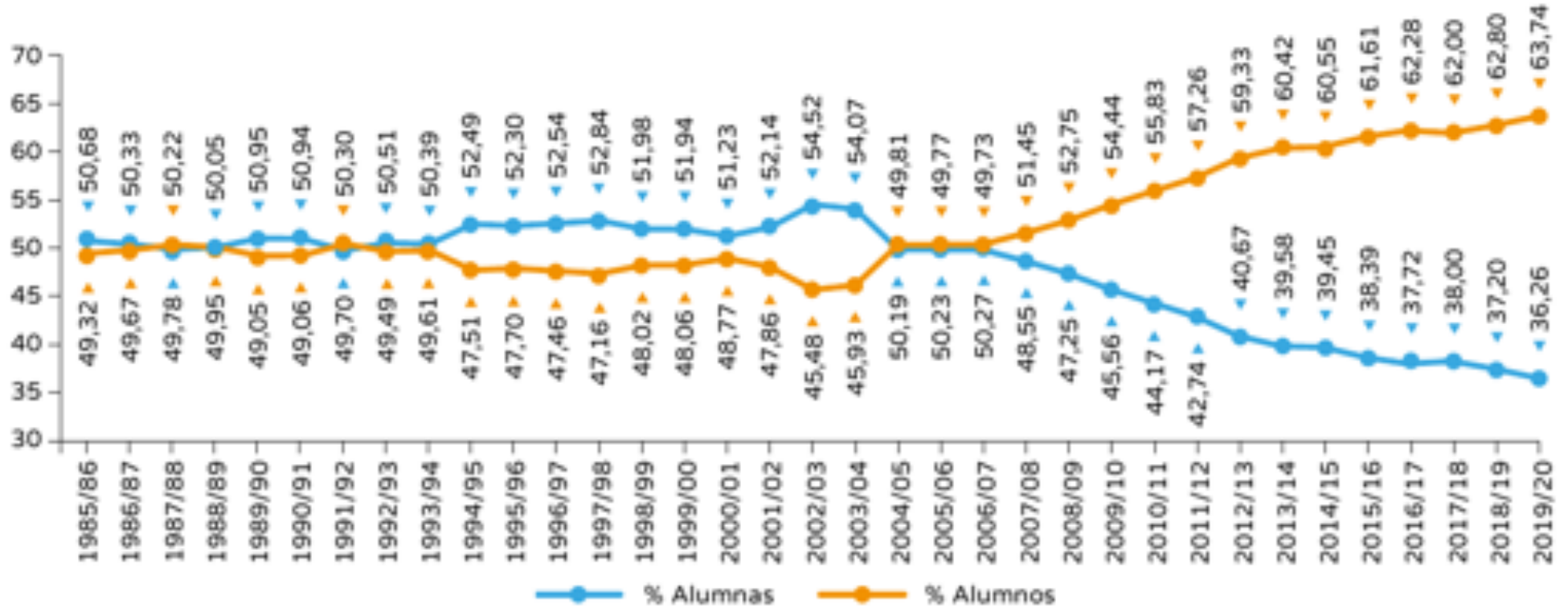
GRÁFICO 119. Evolución y distribución porcentual del alumnado matriculado en ciclo corto, ciclo largo y grado universitario en universidades públicas por sexo, modalidad (presencial y no presencial) y campo de estudio: Ingeniería Informática. Cursos 1985/86 a 2019/20.



Fuente: Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM.
Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022.

Matemáticas

GRÁFICO 124. Evolución y distribución porcentual del alumnado matriculado en ciclo largo y grado universitario en universidades públicas por sexo, modalidad (presencial y no presencial) y campo de estudio: Matemáticas. Cursos 1985/86 a 2019/20.



Fuente: Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM.
Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022.

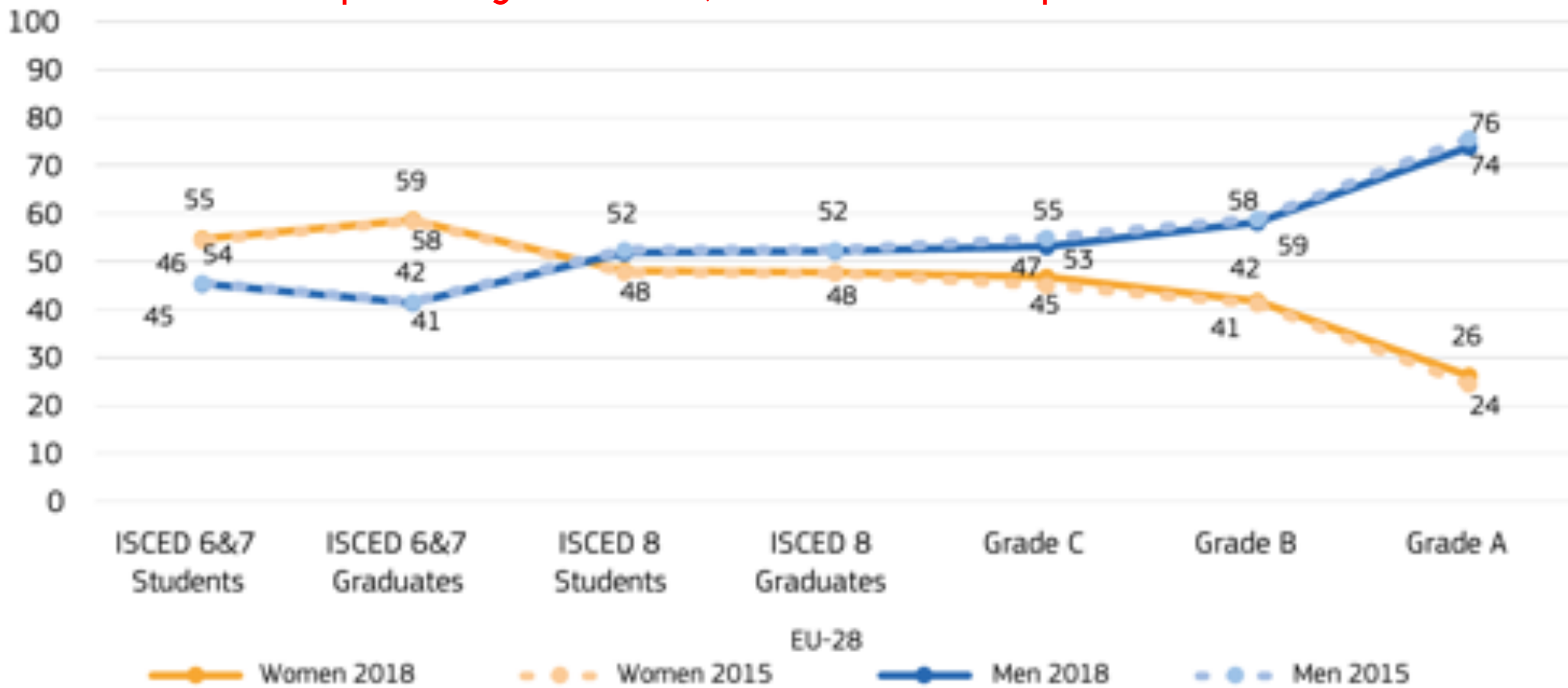
Carrera investigadora

Segregación vertical (**techo de cristal**):

1. El porcentaje de mujeres calificadas que **inicia una carrera** profesional en ciencia y tecnología es menor que el de hombres.
2. Dentro de la carrera investigadora, el porcentaje de mujeres que alcanza las **posiciones más altas** es menor que el de hombres.

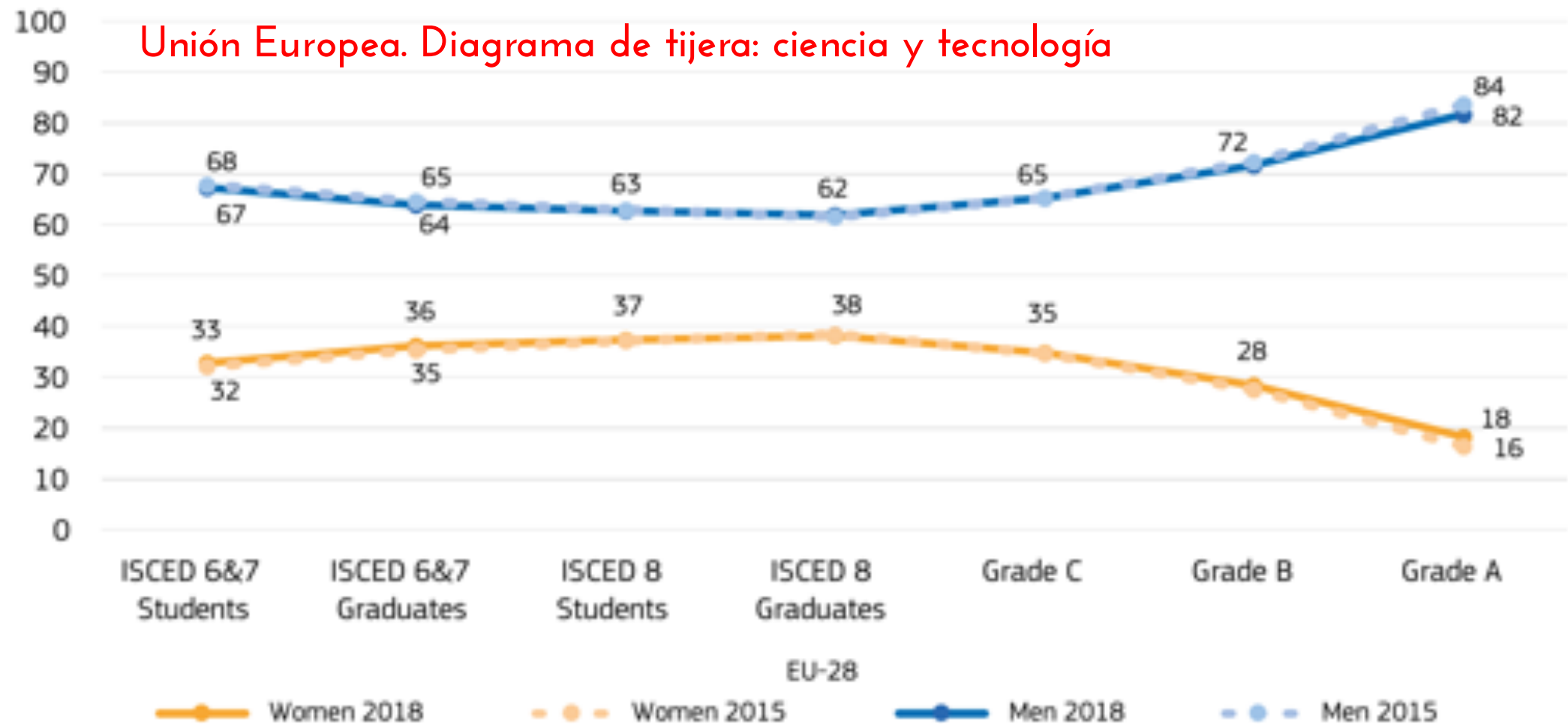
Carrera investigadora

Unión Europea. Diagrama de tijera: todas las disciplinas



Carrera investigadora

Unión Europea. Diagrama de tijera: ciencia y tecnología

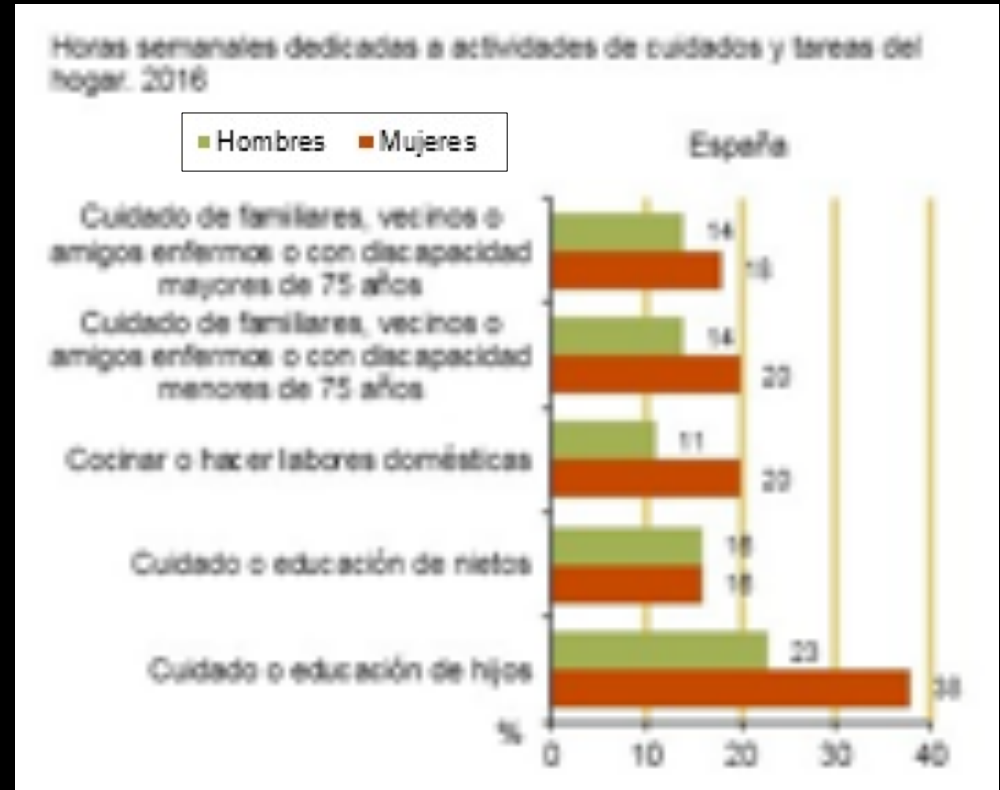


Causas del techo de cristal

1. Factores de desigualdad de género **generales de la sociedad**, que tienen su reflejo en el ámbito científico.
2. **Sesgos específicos** del ámbito científico, que se generan de forma intrínseca por los estereotipos de género asociados a la ciencia y la tecnología.

Conciliación laboral

La incorporación de la mujer al mundo laboral aún no ha sido acompañada de una incorporación equivalente del hombre al mundo de los cuidados. Sigue existiendo una **división desigual del trabajo en el ambiente doméstico.**



Fuente: *Mujeres y hombres en España*. INE. 2021.

Conciliación laboral

La carrera científica hacia la plaza fija:

- Alto rendimiento continuado
- Dedicación absoluta
- Disponibilidad fuera de horas laborales
- Movilidad sin conciliación

EL INVESTIGADOR JEFE LLAMANDO PARA PREGUNTAR ALGO DEL PROYECTO, Y LUEGO ENROLLÁNDOSE POR TELÉFONO PARA HABLAR DE LA IGUALDAD EN EL REPARTO DE TAREAS Y LA IMPORTANCIA DE LOS CUIDADOS...

¡A LAS 20H.!

NOTA MENTAL:
NO COGER EL
TELÉFONO A PARTIR
DE LAS 18H



EN CIENCIA TAMBIÉN PASA

#AQUIPASA

JAVIRROYO X CREA

Conciliación laboral

La carrera científica hacia la plaza fija:

- Alto rendimiento continuado
- Dedicación absoluta
- Disponibilidad fuera de horas laborales
- Movilidad sin conciliación

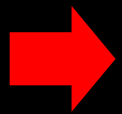
➔ Si concilias, no compites igual



Conciliación laboral

La carrera científica hacia la plaza fija:

- Alto rendimiento continuado
- Dedicación absoluta
- Disponibilidad fuera de horas laborales
- Movilidad sin conciliación



Si las mujeres concilian más,
más mujeres se quedan fuera



Conciliación laboral

En el ascenso en la carrera científica:

- La doble jornada perjudica el **rendimiento** científico y la asunción de responsabilidades y liderazgos.
- La **percepción** sobre nuestra implicación y rendimiento disminuye.



Condiciones laborales

Unión Europea, 2019:

- Mayor porcentaje de investigadoras trabajando a **tiempo parcial**. (12,2% y 6,7%).
- Mayor **precariedad**: mayor porcentaje de investigadoras trabajando con contratos de menos de un año, o sin contrato (9% y 7,7%). La diferencia es mayor en investigadores/as con hijos.
- Estas diferencias se han exacerbado con la pandemia del **COVID-19** (Informe Parlamento Europeo, 2020).

Brecha salarial de género

Universidades públicas españolas:

- Brecha salarial global del **10,9%**.
- Brecha salarial en complementos salariales del **16,7%**.
- Brecha salarial ajustada (por categoría laboral): Máxima en la franja de edad de **30-39 años**.



Fuente: Brecha salarial en el Sistema Universitario Público Español. Ministerio de Universidades, ANECA, CRUE. 2021

Sesgos subliminales

El efecto John-Jennifer

Science faculty's subtle gender biases favor male students

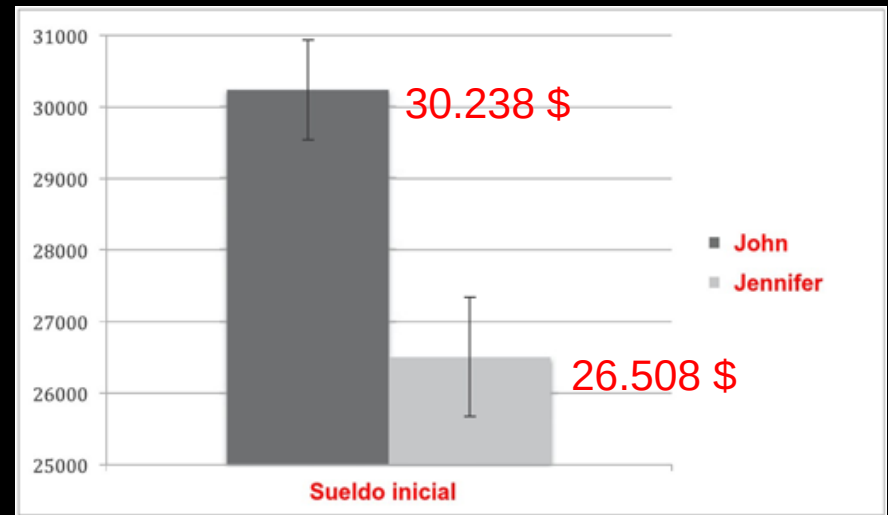
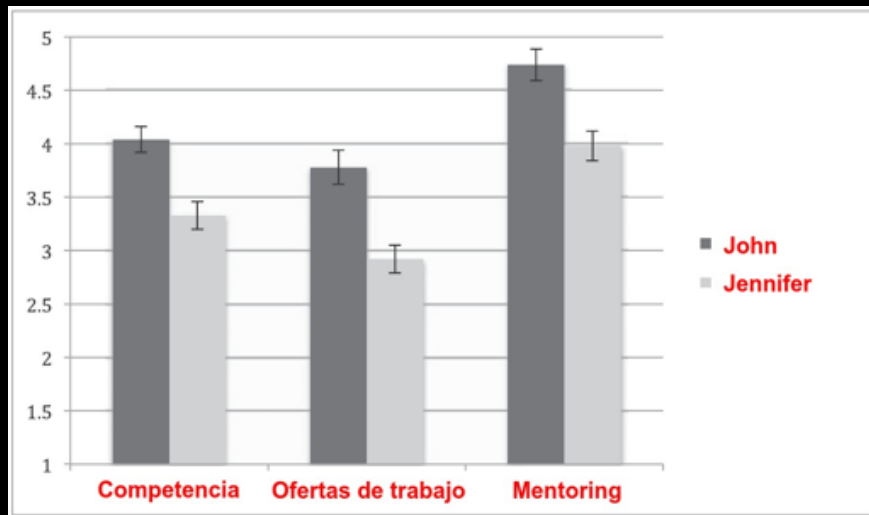
PNAS

Corinne A. Moss-Racusin^{a,b}, John F. Dovidio^b, Victoria L. Brescoll^c, Mark J. Graham^{a,d}, and Jo Handelsman^{a,1}

^aDepartment of Molecular, Cellular and Developmental Biology, ^bDepartment of Psychology, ^cSchool of Management, and ^dDepartment of Psychiatry, Yale University, New Haven, CT 06520

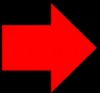
Edited* by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review July 2, 2012)

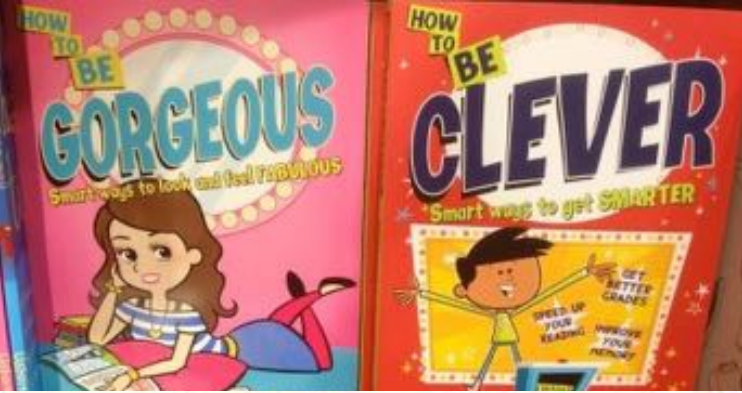
Moss-Racusin et al. (2012), PNAS



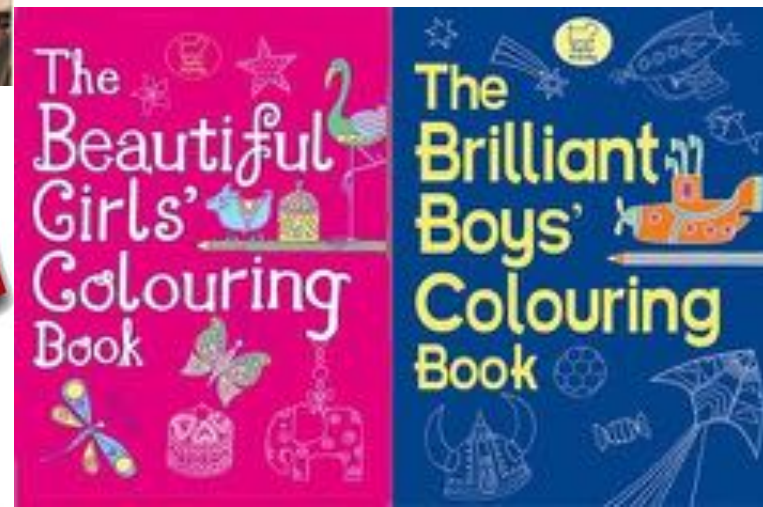
El efecto John-Jennifer

Resultados:

- Se percibe a John como **más competente**.
 - **No influye el género**, la edad, la disciplina científica ni la categoría profesional de la persona que califica.
-  Existe sesgo de género involuntario, basado en estereotipos de género que asocian a la mujer con una menor competencia científica.



¿De qué nos sorprendemos?



El efecto John-Jennifer

Perfil de John y Jennifer:

- Estudiantes en fase **predoctoral**.
- Capacidad científica **media-alta**, pero no irrefutablemente excelente.



Un **perfil frecuente** y una **etapa crítica**, en la que se construye la propia percepción de la valía científica y las perspectivas de futuro.

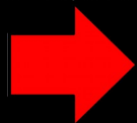
Síndrome del impostor(a)

Mujeres de éxito que sin embargo tienen problema para reconocer internamente sus méritos y se sienten impostoras en sus carreras.

Clance&Imes (1978)

Creencia de que los méritos propios son consecuencia de la suerte, trabajar más que otros o un error en los procesos de evaluación.

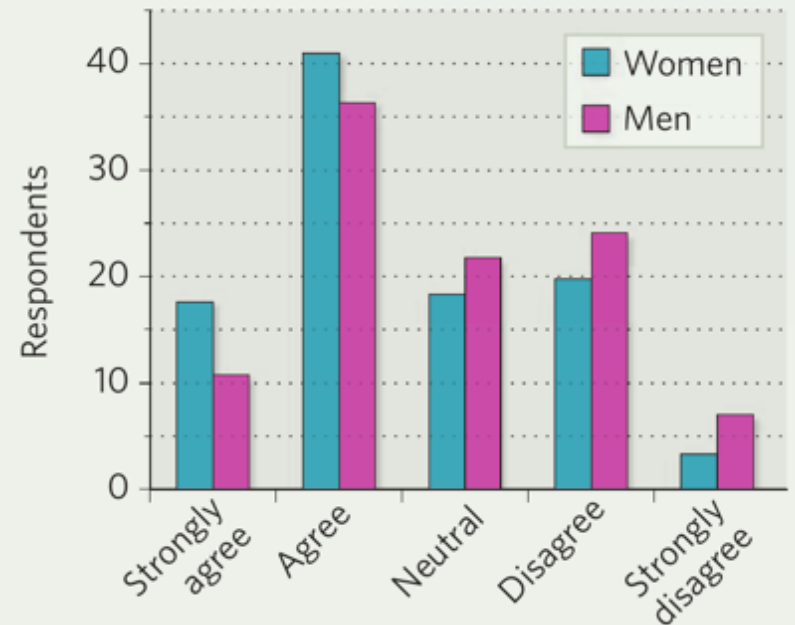
Langford&Clance (1993)



Mayor inseguridad.
Limitación de aspiraciones.
Mayor sufrimiento.

CRISIS OF CONFIDENCE

Astronomy graduate students respond to the statement: "Sometimes I am afraid others will discover how much knowledge or ability I lack."



Fuente: AAS/AIP (2011). Kaplan (2010)

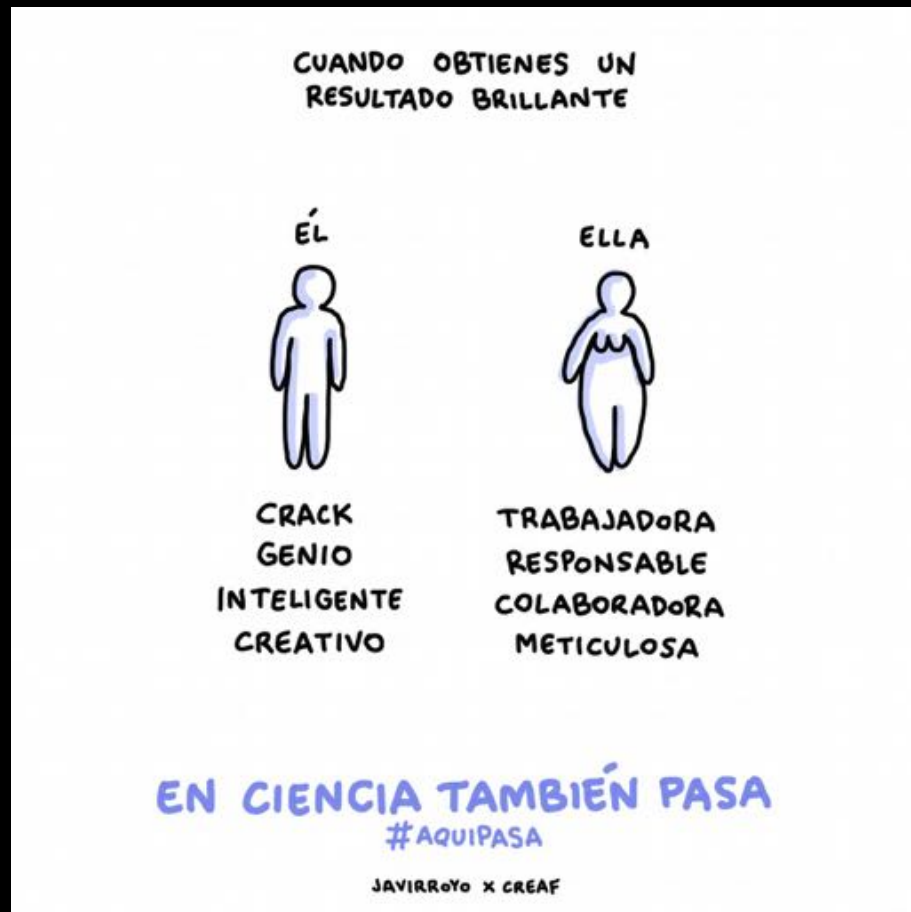
Cartas de recomendación

Existen diferencias en el **lenguaje** utilizado en función del género de la persona solicitante:

- Utilización de diferentes **cualidades**
- Lenguaje más **asertivo** y **positivo** para los hombres
- Cartas más **largas** para los hombres
- Mayor alusión a circunstancias **personales** para las mujeres

➔ Cartas **buenas** vs cartas **excelentes**

Referencias: Schmader+2007, Madera+2009, Dutt+2016, Filippou+2019, Madera+2019, Khan+2021, etc



Relaciones laborales

Efectos en el ámbito de trabajo:

- **Efecto Matilda**: menor reconocimiento de méritos científicos
- Menor reconocimiento y asunción del **liderazgo** si es femenino
- Más **interrupciones**
- **Mansplaining**
- ...



Acoso sexual

Art. 184 Código Penal: Una persona se aprovecha de una relación laboral, docente o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales, causando en la víctima una situación **hostil, humillante e intimidatoria**.

Encuesta MICINN: **8,6%** de las investigadoras manifestaban haber sufrido acoso sexual.

Fuente: Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España. Ministerio de Ciencia e Innovación. 2021.



Otros estudios

- **Menos financiación de proyectos.**
Ley&Hamilton (2008), Van der Lee et al (2015)
- **Evaluaciones menos positivas.**
Budden et al (2008), Jappelli et al (2017), Reuben et al (2013), Van der Lee et al (2015), Wenneras&Wold (1997)
- **Menos publicaciones en revistas de prestigio.**
Caplar et al. (2017), Conley&Stadmark (2012), Larivière et al. (2013), West et al. (2013)
- **Publicamos menos como autoras principales.**
Conley&Stadmark (2012), Larivière et al. (2013), West et al. (2013)
- **Menos citas.**
Caplar et al. (2017), Ghiasi et al. (2015), Larivière et al. (2013)
- **Menos mentoring.**
Milkman (2015)
- **Menos participación y menos preguntas en conferencias.**
Davenport et al. (2014), Pritchard et al. (2014)
- **Menos tiempo de telescopio.**
Patat (2016), Reid (2014)

¿Y qué hacemos?



¿Y qué hacemos?

1. **Visibilización y concienciación.**

2. **Políticas institucionales.**

- Plan de Igualdad con dotación económica.
- Estadísticas disgregadas por género.
- Protocolo de prevención, detección y actuación antiacoso.
- Medidas de conciliación familiar.
- Medidas de igualdad de oportunidades en procesos de acceso y promoción interna.
- Uso de lenguaje inclusivo.
- Etc.



¿Y qué hacemos?

3. Actuaciones **personales**.

- Métodos docentes.
- Mecanismos de evaluación.
- Tratamiento entre compañeros/as.
- Visibilización de las mujeres en ciencia.
- Medidas en la organización de congresos.
- Conciliación familiar.
- Educación de niños y niñas.
- Lenguaje inclusivo.
- Etc...

4. Creación de **redes**.



Recomendación:
Recopilación de material informativo y recursos útiles a nivel personal e institucional. CMYA, 2020

Igualdad en ciencia porque...

1. Toda persona tiene **derecho** al acceso a la educación, la ciencia y el desarrollo de sus aspiraciones y capacidades en **igualdad**.
2. La **ciencia** es esencial para los retos del **futuro**, y requiere la contribución de toda la **humanidad**.



¡Gracias!

