

**ESTADO ACTUAL DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS
ANDALUZAS¹**

Fernandez-Palacin, Fernando

Statistic and Operations Research Department

Cadiz University, Spain

fernando.fernandez@uca.es

Munoz-Marquez, Manuel

Statistic and Operations Research Department

Cadiz University, Spain

manuel.munoz@uca.es

Gonzalez-Ramos, Ana M.

Gender and ICT Program, Internet Interdisciplinary Institute (IN3)

Universitat Oberta de Catalunya, Spain

agonzalezram@uoc.edu

Lopez-Sanchez, M. Auxiliadora

Statistic and Operations Research Department

Cadiz University, Spain

auxiliadora.lopez@uca.es

RESUMEN

Este trabajo muestra los resultados preliminares del estudio realizado bajo proyecto Fem.UPA: *Estado y evolución reciente del papel de las mujeres en la investigación en las Universidades Públicas Andaluzas*, financiado por el Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de la Salud,

1 El estudio ha sido parcialmente financiado por el Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, mediante el proyecto Fem.UPA (<http://knuth.uca.es/fem.upa>)

Ciencias Sociales e Igualdad. Dicho proyecto incluye como elemento principal de análisis la realización de una encuesta al personal investigador adscrito a las universidades andaluzas. El diseño de dicho cuestionario es una adaptación del utilizado en el estudio *Análisis del clima en el que desarrollan su actividad los grupos de investigación del Plan Andaluz de Investigación (PAIDI)*, realizado en el año 2009 por los mismos autores, por encargo de Dirección General de Investigación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. Ambos estudios constituyen estudios de panel que nos van a permitir analizar la evolución de la situación de las mujeres en la investigación pública en Andalucía en relación a sus compañeros varones. La segunda encuesta incluye un nuevo bloque de preguntas sobre medidas de género.

PALABRAS CLAVE:

Mujeres científicas, carrera profesional, políticas de igualdad, sesgos de género.

ABSTRACT

This paper presents the preliminary results of the study made under the project Fem.UPA: *State and recent developments in the role of women in research in the Andalusian Public Universities*, funded by the Women's Institute under the Ministry of Health, Social Sciences and Equality. This project includes, as the main tool for the analysis, a survey to the researchers assigned to the Andalusian universities. The design of the questionnaire was adapted from that used in the study *Analysis of the climate in which they operate research groups of the Andalusian Research Plan (PAIDI)*, made in 2009 by the same authors for the Andalusian regional government. Both studies are panel studies that will allow us to analyse the evolution of the situation of women in public research in Andalusia in relation to their male peers. The second survey includes a new set of questions about gender measures.

KEYWORDS:

Female scientists, career development, politics of equality, gender bias.

1 INTRODUCCIÓN

La literatura feminista ha intentado responder de muy diversas maneras a la cuestión de la escasez de mujeres en la ciencia y, sobre todo, en posiciones de autoridad. Esas explicaciones incluyen factores individuales que implican decisiones de las propias mujeres y los compromisos personales vitales y de conciliación personal (SEoM07, Com08), y obstáculos institucionales relacionados con la cultura de las organizaciones donde se desarrolla la actividad profesional científica. Las circunstancias más complejas que rodean a las mujeres profesionales relacionadas con la familia y los hijos hacen que éstas desarrollen sus carreras más lentamente (PM92, BG01, OB05); en segundo lugar, las culturas masculinas hostiles en el lugar de trabajo empujan a las mujeres hacia determinadas áreas de conocimiento y a posiciones inferiores en el mundo académico (Bay03, KS06, LW04, MM05). En las últimas décadas, sin embargo, las mujeres han logrado avances en casi todos los campos del conocimiento, en parte debido a las políticas de igualdad. Ello ha permitido introducir nuevos puntos de vista en la ciencia (Lon90, Sch11, Sch08). Como actores sociales, las mujeres se sitúan en un contexto cultural que, aparentemente, modifica los códigos masculinos, predominantes en la comunidad científica.

Los argumentos anteriores nos hacen plantearnos la pregunta de si las mujeres están desarrollando lo que podríamos llamar *carreras estándar* o, por el contrario, existen elementos diferenciales respecto a la cultura científica desarrollada tradicionalmente por los científicos hombres. Este trabajo intenta descubrir en qué medida la influencia de una comunidad científica describe la actividad investigadora de sus miembros y, por lo tanto, sus carreras; si las mujeres tienen la capacidad de desarrollar trayectorias científicas diferentes a las de sus compañeros varones, y, en el caso de que muestren pautas muy diferentes a sus compañeros, qué consecuencias se derivan de este hecho.

En nuestro estudio, analizamos las estrategias y opiniones sobre la actividad investigadora del personal de las Universidades Públicas Andaluzas. Nuestra aproximación es a partir del grupo de investigación, pues entendemos que los y las investigadoras desarrollan su trabajo profesional dentro de esta comunidad. Además, prácticamente todos los investigadores andaluces realizan su actividad

dentro de un grupo de investigación debido a las políticas científicas desarrolladas por el Gobierno Andaluz en materia de ciencia y tecnología.

Nuestro marco de referencia ha sido los resultados hallados en el estudio que realizamos en 2009 (FPGRLS09), por encargo de la Dirección General de Investigación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. En dicho trabajo, se administró una encuesta a los miembros registrados en la base de datos del PAIDI en 2009, compuesto por 23.500 investigadores. Esta encuesta pretendía *conocer cómo percibe cada investigador de los grupos de investigación, su relación con otros agentes del conocimiento, cómo interacciona dentro del grupo; si los grupos son naturales y productivos o son inducidos por agentes externos; y cómo perciben la evaluación de su actividad investigadora.*

2 METODOLOGÍA

La recolección de los datos se ha realizado a través del envío de un correo electrónico personalizado con una invitación para cumplimentar una encuesta online al PDI de las Universidades Públicas Andaluzas. Dos o tres semanas después del primer envío, realizado entre finales del mes de enero y mediados de febrero de 2014, se remitió un recordatorio a los que no habían respondido la encuesta aún. Entre ambos envíos se procedió a la reconstrucción de los registros de correos electrónicos erróneos de la base de datos.

Estimamos que en total se han remitido unas 19400 invitaciones válidas, habiéndose recolectado un total de 1680 encuestas cumplimentadas en su totalidad. Ello supone aproximadamente un 8.7% de la población total. La gran diferencia en relación a la tasa de respuesta con la encuesta del PAIDI se explica básicamente en el carácter institucional que tenía aquella, en la que se adjuntaba un carta de invitación a su cumplimentación firmada por la Directora General de Investigación, Ciencia y Empresa de la Junta.

En ambas encuestas el uso de invitaciones personalizadas ha permitido que únicamente las personas que habían recibido la invitación pudiesen cumplimentar la encuesta. Al mismo tiempo se

impide que un mismo usuario cumplimente varias veces la encuesta. Todo ello preservando el anonimato de las respuestas. La herramienta elegida ha sido en ambos casos *Limesurvey*.

La encuesta se estructura en cinco bloques, cuatro de ellos coincidentes con la del PAIDI:

- *Perfil del investigador/a*
- *Estructura del grupo de investigación*
- *Producción científica y financiación del grupo*
- *Valoración de las condiciones y ambiente de trabajo*
- *Valoración de las medidas de igualdad* (Bloque nuevo)

2.1 PERFIL DEL INVESTIGADOR QUE RESPONDE A LA ENCUESTA

En relación al perfil de las personas que han respondido el cuestionario, hay que destacar que un 54.5% han sido mujeres; teniendo en cuenta que su porcentaje en la población se sitúa en torno al 40%, esto nos lleva a la conclusión de que existe entre las mujeres un mayor interés en colaborar en estudios de género, puesto que lo consideran un tema que les afecta más directamente. Esta conclusión se confirma por el hecho de que en la encuesta del PAIDI los porcentajes de respuesta en función del sexo se correspondieron, casi exactamente, con los poblacionales.

- De los 1684 investigadores que han contestado a la encuesta 1584, el 94%, estaba adscrito a algún grupo del Plan Andaluz de Investigación, mientras que los 100 restantes (6%) no lo estaban. La tabla que sigue presenta la distribución de los que respondieron a la encuesta en función del sexo y la función que desarrollan en el PAIDI. Destaca el pequeño porcentaje de mujeres IP en comparación con sus compañeros.

Población	Sexo/Función				
	Global	Becarios	I_NoIP	IP	Pers. Apoyo
Femenina	55%	2%	84%	12%	2%
Masculina	45%	1%	75%	23%	0.5%
Total		1.83%	79.67%	17.17%	1.33%
p-valor < 0.001					

- **Distribución entre categorías del PAIDI.** En relación a la encuesta PAIDI, se mantiene el porcentaje de participación de los Investigadores Principales de los grupos, tanto globalmente como en función del sexo. Bajan en cambio, significativamente, los porcentajes de los grupos de Becarios y Personal de Apoyo, en beneficio del grupo de Investigadores No principales.
- **Área de conocimiento.** En la distribución porcentual que presenta la tabla adjunta, se observa que en comparación a la encuesta del PAIDI, ha habido un aumento en 10 puntos porcentuales del Área de Ciencias Sociales y Jurídicas (SEJ), a cambio se ha producido una reducción moderada en el resto de las áreas, salvo el caso de HUM, FQM y las tecnológicas, que se mantienen. Esta desigual distribución por áreas de conocimiento muestra la misma tendencia que en Europa. Sin embargo, si nos restringimos a los IP, los resultados son muy parecidos a los de la encuesta PAIDI, siendo los del área de Humanidades los que acaparan la cuarta parte del total, por encima del 20% de presencia en la encuesta PAIDI.

	Área/Sexo/Función			IP
	Global	Hombre	Mujer	
AGR	3.3%	3%	3.6%	4%
BIO	7.7%	6.9%	8.3%	5.5%
CTS	7.8%	7.2%	8.4%	14%
FQM	11.6%	14.4%	9.3%	12.5%
HUM	23.5%	20%	26.5%	25.7%
RNM	6.7%	7.8%	5.8%	10.3%
SEJ	25%	23.1%	26.6%	18.4%
TEP	5.1%	5.6%	4.6%	4.4%
TIC	7%	9.8%	4.6%	4%
Otra	2.3%	2.2%	2.5%	1.1%

- **Antigüedad línea de investigación.** En relación a los años que el investigador lleva trabajando en su actual línea del PAIDI, observamos una lógica evolución vegetativa, consecuencia de la congelación de plazas en las universidades en los últimos cinco años, que afecta a ambos sexos por igual. Globalmente, el grupo con *menos de 3 años* de antigüedad ha pasado del 18% al 5%, el grupo *entre 3 y 10 años* ha pasado del 45% al 38%; por último, el grupo con *más de 10 años* en la misma línea de trabajo, ha pasado del 37% al 55%.

- **Reparto de los tiempos de actividad.** Del total del tiempo de actividad, que en muchos casos excede los de la jornada laboral de 8 horas, solo se detectan diferencias significativas ($\alpha=0.05$) entre sexos en el porcentaje de tiempo dedicado a la docencia. Este resultado es similar al de la encuesta del PAIDI.

	Sexo/Área dedicación			
	Investigadora	Docente	Administrativa	Cargo
Femenino	42.0%	38.6%	16.9%	2.5%
Masculino	43.4%	36.4%	17.6%	2.6%
p-valor	0.20	0.03	0.40	0.54

2.2 CONDICIONES PERSONALES

En este epígrafe queremos analizar la carga que los investigadores tienen que asumir en las tareas domésticas y el cuidado del hogar. La conciliación del trabajo en la universidad con los cuidados del hogar suele ser uno de los aspectos que más se enfatizan para explicar el abandono de las mujeres de las carreras científicas o su menor representación en las categorías más elevadas de la carrera investigadora. También queremos ver cómo organiza su jornada laboral a través del número de horas adicionales que dedica a docencia, investigación o tareas administrativas.

- **Cuidado de hijos y dependientes.** Nos planteamos la situación de aquellos investigadores que tienen al menos un hijo menor de seis años o una persona dependiente; lo que supone un 38% de las mujeres y un 32% de los hombres. Restringiéndonos al colectivo con personas a su cargo, podemos ver en la tabla que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de carga adicional que asumen. En la distribución de las cargas del hogar, vemos cómo las mujeres son las que ocupan un mayor porcentaje de tiempo, mientras que los hombres se sitúan en los porcentajes inferiores. Ello a pesar de que el 50,2% se ocupan entre el 25 y 50% y el 27% entre el 50 y 75% lo cual refleja una mayor colaboración en la pareja. Esta dedicación de las mujeres al hogar sin duda supone un lastre en sus carreras científicas.

	Sexo/Carga doméstica	
	Hombre	Mujer
Entre el 10 y el 25%	12.8%	4.6%
Entre el 25 y el 50%	50.2%	15.8%
Entre el 50 y el 75%	27.2%	41.3%
Entre el 75 y el 90%	5.3%	28.4%
Más del 90%	2.1%	9.5%
	p-valor<0.001	

- **Horas adicionales a la jornada laboral.** Por término medio, los encuestados manifestaron realizar un promedio de 15.7 horas adicionales de trabajo a la semana. No existen diferencias significativas (p -valor=0.57) de esta actividad en función del sexo. El promedio se mantiene para las personas que tienen una carga adicional de cuidado de hijos menores o dependientes; con el esfuerzo extra que ello supone. Dado que esta carga recae principalmente en las mujeres, éstas son las que lo sufren en mayor medida.

2.3 AMBIENTE DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJO

- **Relaciones dentro del grupo.** En términos globales, el 67.5% considera que existe un buen clima de trabajo en el grupo (el 35.3% lo considera excelente), frente a un 32.5% que detecta tensiones o diferencias dentro del grupo. La percepción, en función del sexo arroja diferencias significativas (p -valor<0.001), puesto que mientras que para los hombres el porcentaje de los que valoran un clima positivo es del 73.3% (45% lo califica de excelente), en el caso de las mujeres es 10 puntos porcentuales más bajo, llegando a calificarlo de excelente solo el 29%.
- **Valoración del liderazgo del IP.** En una escala de Likert 1-5, la valoración media global del IP es de 3.39, 3.38 es la valoración media que hacen las mujeres y 3.43 la de los hombres, sin que esta diferencia pueda considerarse significativa (p -valor=0.54)
- **Valoración del trato de respeto del IP.** En una escala de Likert 1-5, la valoración media global del trato de respeto que el IP dispensa a los miembros del grupo es de 4.38, 4.3 es la valoración media para las mujeres y 4.49 la de los hombres, siendo esta diferencia significativa (p -valor<0.001)

2.4 ESTRUCTURA DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN

En este epígrafe analizaremos la estructura de los grupos y analizaremos las diferencias en función del sexo. Para ello, filtraremos los datos para quedarnos únicamente con los registros correspondientes a los IP.

- **Tamaño del grupo.** El tamaño medio del grupo PAIDI es de 11.56 miembros, sin que se aprecien diferencias significativas (p -valor=0.54) en función del que IP sea hombre o mujer.
- **Porcentaje de mujeres en el grupo.** El porcentaje medio de mujeres en los grupos del PAIDI es de 47.1%. En los grupos liderados por mujeres este porcentaje sube al 58.1%, mientras que si el grupo lo lidera un hombre el porcentaje es del 40.7%. Las diferencias son muy significativas (p -valor<0.001).
- **Porcentaje de menores de 35 años en el grupo.** Globalmente, el porcentaje de jóvenes es del 34.7%; 36.1% para los grupos liderados por investigadoras y 33.8% en grupos liderados por investigadores, aunque la diferencia no es significativa (p -valor=0.43).

2.5 ACTIVIDAD CIENTÍFICA

Veremos en este epígrafe, tanto el análisis de los datos objetivos de productividad personal y de grupo, como la percepción que los miembros del grupo tienen de su trabajo investigador y, cuando forman parte de un grupo, de las condiciones en los que el grupo realiza su actividad y los resultados de la misma.

- **Tipo de actividad científica.** En relación a la principal actividad científica que realiza el grupo, los resultados no presentan diferencias significativas en función del sexo. El tipo de investigación que suelen hacer en mayor medida tanto los investigadores como las investigadoras es básica o aplicada (90% del total). Los resultados coinciden con los de la encuesta del PAIDI.

	Sexo/1ª actividad científica		
	Global	Hombre	Mujer
Invest. Básica	57.3%	60.1%	52.5%
Desarrollo Exper.	2.6%	2.4%	3.0%
Desarrollo Tecno.	1.1%	0.6%	2.0%

Informes	0.8%	0%	2%
Innovación	3.4%	2.4%	5.1%
Invest. Aplicada	34.8%	34.5%	35.4%
	p-valor=0.25		

- **Percepción respecto a la consolidación del grupo.** Vemos como respecto a 2009 la percepción respecto a la evolución del grupo ha empeorado, lo cual puede estar relacionado con las dificultades económicas que han afectado a la actividad de los grupos de investigación en Andalucía. Existen diferencias en función del sexo que se traduce en que casi el 50% de los investigadores perciben su grupo como *consolidado*, mientras que para las investigadoras ese porcentaje no llega al 44%. Sin embargo, es superior el porcentaje de mujeres que manifiestan que su grupo está *en crecimiento*. Esto es consistente con la encuesta PAIDI.

	Sexo/Evolución del grupo			
	Consolidado	En crecimiento	En declive	Estancado
2009	44%	44%	2%	9%
2014	46.4%	25.6%	6.4%	21.6%
Investigadoras	43.7%	27.1%	5.8%	23.4%
Investigadores	49.6%	23.8%	7.0%	19.6%
	p-valor=0.047			

- **Suficiencia de la financiación recibida.** A la pregunta de si la financiación es suficiente para conseguir los objetivos de la investigación, la media global fue de 2.78, medido en una escala de Likert 1-5. Aunque las investigadoras tenían una opinión más negativa, 2.69 frente a 2.85, la diferencia no es significativa (p-valor=0.29). Aquí una vez más se aprecian las consecuencias de la crisis, pues en la encuesta del PAIDI los valores medios para mujeres y hombres fueron 3 y 3.16, respectivamente.
- **Eficiencia de los resultados de la investigación.** En relación a la autovaloración de los resultados obtenidos en función de la financiación de la que se disponía, la valoración media (Likert 1-5) fue de 3.69, que podemos calificar de notable. En función del sexo, las mujeres valoraron su eficiencia con un 3.6, mientras que sus compañeros lo hicieron con un 3.79. En

este caso la diferencia es significativa (p -valor <0.001). Los resultados son muy parecidos a los de la encuesta del PAIDI.

- **Valoración relativa de los resultados de la investigación.** Los resultados de investigación se evaluaba a través de una segunda pregunta, donde se pedía un posicionamiento, en relación a los resultados de la investigación, con el resto de su área. Las mujeres tienen una visión más pesimista de la posición de su grupo, pues solo el 34.7% considera que está por encima de la media de su área, frente al 45% de los hombres. En la encuesta del PAIDI estos porcentajes para hombres y mujeres eran, respectivamente, del 44% y el 49%. Aunque las diferencias son claras en toda la población, en el caso de las mujeres, la bajada de 10 puntos porcentuales, es muy llamativa.

	Sexo/Posición relativa área		
	Global	Hombre	Mujer
Por debajo de la media	7.8%	6.9%	8.5%
En la media del área	53.7%	48.1%	56.8%
Por encima de la media	39.5%	45%	34.7%
	p -valor <0.001		

2.6 VALORACIÓN DEL PAPEL DE LA MUJER EN LA INVESTIGACIÓN

En este epígrafe queríamos analizar la visión que los y las investigadoras tienen de su propio entorno, cómo perciben que se valora a las investigadoras, si se infravalora o no sus contribuciones científicas o si se tiende a valorar su esfuerzo y resultados.

- **Presencia de mujeres en el grupo de investigación.** Respecto a esta cuestión, los resultados dicen que el 56% de encuestados aprecian una presencia equilibrada de hombres y mujeres, mientras que sólo el 16,5% dice que están subrepresentadas y un 27.5% dice que están sobrerrepresentadas. Esta respuesta refleja el desconocimiento que se tiene de la realidad de la situación de las mujeres en la investigación. En cualquier caso, la sobrerrepresentación en la encuesta del área de Ciencias Sociales y Jurídicas puede añadir un cierto sesgo a estos resultados.

- **Posición y reconocimiento de las mujeres por sus pares.** La relación entre méritos y reconocimiento de la actividad investigadora de las mujeres se ve de distinta manera en función del sexo. Así, mientras que 24.5% de las mujeres entienden que se les reconoce por debajo de lo que merecen, solo mantiene esta posición el 6.1% de los hombres

Sexo/Reconocimiento_méritos_mujer			
	Global	Hombre	Mujer
Por debajo de sus méritos	15.96%	6.1%	24.5%
Se corresponde a sus méritos	78.99%	87.9%	71.3%
Por encima de sus méritos	5.04%	6.1%	4.2%
p-valor<0.001			

- **Responsabilidades dentro del grupo.** La asunción de responsabilidades por parte de las mujeres en función de su proporción en el grupo también se ve de distinta manera en función del sexo. Así, mientras que 21.2% de las mujeres entienden que asumen responsabilidades por debajo de su porcentaje en el grupo, el porcentaje baja al 10.1% en el caso de los hombres, casi el mismo porcentaje de hombres que piensan que las mujeres asumen más responsabilidades de las que le correspondería por su porcentaje de presencia en el grupo.

Sexo/Carga_responsabilidad_mujer			
	Global	Hombre	Mujer
Por debajo de su proporción	16.1%	10.1%	21.2%
Se corresponde con su proporción	75.7%	80.5%	71.7%
Por encima de su proporción	8.2%	9.4%	7.1%
p-valor<0.001			

2.7 MEDIDAD DE IGUALDAD

A los encuestados se les pidió que valoraran su grado de acuerdo con una serie de medidas de igualdad en una escala de Likert 1-5. Los resultados fueron:

- **Medidas de conciliación laboral y familiar.** Su valoración media fue de 4.19; 4.27 para las mujeres y 4.09 para los hombres (p-valor<0.01). En definitiva, ambos sexos las consideran positivas, pero las valoran mejor las mujeres.
- **Composición más igualitaria de hombres y mujeres en tribunales y comisiones de evaluación.** Su valoración media fue de 3.1; 3.5 para las mujeres y 2.67 para los hombres (p-valor<0.001). En general no está demasiado bien valorada, aunque los hombres son más resistentes que las mujeres a aceptar este tipo de medidas.
- **Elaboración de Normativas y potenciación de Estructuras relacionadas con la defensa y la promoción de la igualdad en las Universidades.** Su valoración media fue de 3.22; 3.59 para las mujeres y 2.77 para los hombres (p-valor<0.001). Igual que antes, baja valoración y los hombres más reacios que las mujeres a aceptar este tipo de medidas.
- **Aprobación de Derechos laborales asociados a la maternidad/paternidad.** Su valoración media fue de 4.17; 4.24 para las mujeres y 4.08 para los hombres (p-valor<0.01). Medida en general bien aceptada, mejor en el caso de las mujeres.
- **Utilización de sistemas de anonimato en los procesos de evaluación.** Su valoración media fue de 3.69; 3.84 para las mujeres y 3.51 para los hombres (p-valor<0.001). Valoración media y con mayor apoyo por parte de las mujeres.
- **Medidas que apoyen la movilidad de las parejas y las familias cuando se realizan estancias fuera de su universidad.** Su valoración media fue de 4.28; 4.35 para las mujeres y 4.2 para los hombres (p-valor<0.01). Es la medida mejor valorada y aunque existen diferencias entre mujeres y hombres, éstos le dan un claro respaldo.

3 CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación se centra en las carreras del personal de investigación de las universidades públicas andaluzas. Más específicamente, la investigación trata de establecer si hay una carrera investigadora estándar que siguen tanto hombres como mujeres, determinada por las culturas científicas y las normas institucionales. O si, por el contrario, las mujeres desarrollan

carreras científicas diferentes a las que tradicionalmente desarrollan los hombres, como sugiere la literatura feminista (PM92, BG01, OB05, Lon90, Sch11, Sch08, GV13). Por último, se desea determinar, en el caso de que las mujeres desarrollen carreras científicas sustancialmente diferentes a los hombres, las consecuencias que ello les supondrá.

El estudio analiza las respuestas recibidas del personal investigador de las universidades públicas andaluzas a través de una encuesta on-line. El 54% de los investigadores que han respondido a esta encuesta son mujeres, por lo que la opinión de las investigadoras está sobrerrepresentada. Sus opiniones y estrategias serán comparadas con las respuestas de sus compañeros varones.

A través de los datos de la encuesta podemos constatar la persistencia de la segregación de género vertical y horizontal en el entorno de la ciencia. Solo el 12% de las mujeres encuestadas son IP de su grupo de investigación, frente al 23% en el caso de los hombres. La distribución de los datos presenta indicios de la existencia de un 'suelo pegajoso' en el entorno del grupo de investigación, con las mujeres mayoritarias en posiciones inferiores, con roles de becarias y personal de apoyo a la investigación. Como los datos constatados en Europa, las investigadoras de las universidades públicas andaluzas están mayoritariamente representadas en las áreas de ciencias sociales, económicas, jurídicas y humanidades, pero son minoritarias en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

La dedicación de hombres y mujeres investigadores al desarrollo profesional de su trabajo es muy similar, el 42% del tiempo se dedica a la investigación, el 38% a la docencia, el 17% a tareas de administración y el 2.5% al desempeño de cargos de responsabilidad. El personal investigador dedica 15.7 horas adicionales de trabajo a la semana, esta sobrecarga es asumida en parecidos términos por hombres y mujeres que dicen tener que desempeñar tareas en el hogar de cuidado de hijos y/o personas dependientes.

La mayoría del personal de investigación califica positivamente el clima laboral en los grupos de investigación. Sin embargo, las mujeres lo juzgan algo más negativamente que los hombres (73%

hombres y 63% mujeres califican el clima del grupo como muy bueno; 49% hombres y 29% de las mujeres lo califican de excelente). Igualmente, las mujeres valoran a sus IP en menor medida que los hombres, 3.38 frente a 3.43 sobre 5, y se sienten menos respetadas por éste que sus compañeros varones, 4.3 frente a 4.5.

No hay diferencias de los grupos liderados por hombres o por mujeres respecto al tamaño del grupo o la antigüedad del mismo. Sin embargo, los grupos liderados por mujeres concentran mayor porcentaje de mujeres (58.15% frente a 40.71%) y de investigadores menores de 35 años (36.12% frente a 33.82%), aunque en este último caso las diferencias no son significativas.

El 21% de los encuestados valoran la situación de su grupo como de estancamiento frente al 9% del 2009, siendo las mujeres las que tienen una percepción más negativa, 23.4% frente al 19.6% de los hombres.

Sobre la Suficiencia de la financiación recibida en los últimos tres años, se percibe una disminución de tres décimas en una escala 1-5, respecto a la valoración de 2009; sin que se detecten diferencias entre sexos.

La autoevaluación que las mujeres hacen de su trabajo en el campo de la investigación es bastante buena, 3.69 sobre una escala máxima de 5, aunque menos optimista que la de los hombres (3.8).

El 87.9% de los hombres afirma que hay una correspondencia entre los méritos y el reconocimiento que reciben las mujeres investigadoras, frente al 71.3% de las mujeres. El 24% de las mujeres dicen que las investigadoras son menos reconocidas de lo que merecen y el 6.1% de los hombres que éstas reciben mayor reconocimiento del que se merecen. Similar respuesta se desprende del análisis de la pregunta acerca de si las mujeres ostentan los cargos de responsabilidad que se corresponden con su representación en los grupos de investigación.

Por último, las medidas de género son altamente aceptadas por el personal investigador de las universidades públicas andaluzas. Las mayores diferencias de opinión entre hombres y mujeres aparecen en la evaluación de las medidas de paridad en los tribunales y sobre la elaboración de normativas y estructuras de promoción de igualdad de género. En ambos casos, la aceptación de ambas preguntas es menor por parte de los investigadores que de las investigadoras. En conclusión, podemos afirmar que se valoran más positivamente aquellas medidas genéricas que hagan referencia a derechos laborales, anonimato de las medidas o medidas que hacen referencia a la maternidad (medidas de conciliación); sin embargo, se muestra menor sensibilidad hacia las medidas de género que atañen a otras barreras que pueden enfrentar las mujeres en el desarrollo profesional de sus carreras científicas.

Referencias

- (Bay03) L. Baylin. Academic Careers and Gender Equity: Lesson Learned from MIT. *Gender, Work and Organisation*, 10(2):137–153, 2003.
- (BG01) B. Bagilhole and J. Goode. The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation. *The European Journal of Women's Studies*, 8(2):161–180, 2001.
- (Com08) European Commission. *Mapping the Maze: Getting more women to the top in research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- (FPGRLS09) F. Fernández-Palacín, A. González-Ramos, M.A. López-Sánchez, M. Muñoz-Márquez, and A. Sánchez-Navas. Análisis del clima en el que desarrollan su actividad los grupos de investigación del Plan Andaluz de Investigación (PAIDI). Informe técnico, 2009.
- (GV13) Ana González and Núria Vergés. International mobility of women in S&T careers: shaping plans for personal and professional purposes. *Gender, Place and Culture*, 20(5):613–629, 2013.
- (KS06) M.A. Kuijpers and J. Scheerens. Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, pages 303–319, June 2006.
- (Lon90) H. Longino. *Science as Social knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press, 1990.

- (LW04) D. Lyon and A.E. Woodward. Gender and Time at the Top: Cultural Construction of Time in High-Level Careers and Homes. *European Journal of Women's Studies*, 11(2):205–211, 2004.
- (MM05) A.M. Muñoz-Muñoz. The Scholarly transition of female academics at the University of Granada (1975-1990). *Scientometrics*, 64(3):325–350, 2005.
- (OB05) D. O'Neil and D. Bilimoria. Women's career development phases. Idealism, endurance and reinvention. *Career Development International*, 10(3):168–189, April 2005.
- (PM92) G. Powell and L. Mainero. Cross currents in the river of time: conceptualising the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2):215–237, 1992.
- (Sch08) L. Schiebinger. *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford University Press, 2008.
- (Sch11) L. Schiebinger. *Gendered Innovations. Mainstreaming sex and gender analysis into basic and applied research*, 2011.
- (SEoM07) Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science, National Academy of Sciences National Academy of Engineering Engineering, and Institute of Medicine. *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*. The National Academies Press, 2007.