

Estereotipos y acoso sexual siguen obstaculizando la carrera de las jóvenes investigadoras

El Ministerio de Ciencia e Innovación ha presentado un estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España. Entre las conclusiones destacan que los clichés de género en ciencia continúan influyendo en la elección de sus estudios y que durante la carrera investigadora, un 8,6 % de las encuestadas había sufrido acoso sexual.

Eva Rodríguez

12/2/2021 11:30 CEST



El estudio aprecia que 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/ © Adobe Stock

El [‘Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España’](#), elaborado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del **Ministerio de Ciencia e Innovación** ha analizado la situación de las investigadoras jóvenes. Para ello han tomado como referencia personas de hasta 40 años, además de aquellos grupos 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 titulares.

En total, participaron 5.606 personas en la encuesta lanzada para este proyecto, en la cual las mujeres representan el 61 % de la muestra, con 3.415 respuestas registradas. Los hombres fueron el 39 %, con 2.191 respuestas. La información recopilada en los cuestionarios se complementó con un análisis de carácter cualitativo. De esta forma, se realizó seis grupos focales que profundizaron en los temas detectados como relevantes: atracción y **retención del talento**; **desarrollo de la carrera** investigadora; **criterios de evaluación**; **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral; **acoso sexual** y acoso por razón de sexo; e impacto de la **covid-19** en la ciencia y en la actividad científica.

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

Según los resultados recabados, los estereotipos de género en ciencia influyen todavía en la elección de estudios de niñas y jóvenes en los ámbitos **STEAM** (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas, por sus siglas en inglés), sobre todo la **ingeniería** y la tecnología.

"El talento no tiene género. Si queremos que la ciencia y la innovación sean el verdadero motor de progreso de nuestro país, de nuestra sociedad, debemos garantizar que contamos con el mejor talento. Para ello, es necesario eliminar las barreras visibles y, sobre todo, las invisibles que todavía existen para las investigadoras", dice a SINC Zulema Altamirano Argudo, directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Además, se aprecia que 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. Asimismo, la conciliación es otro de los obstáculos fundamentales de la **carrera científica** e influye de manera determinante en la retención del **talento femenino**.

"La **diversidad** en los equipos de trabajo es clave para su éxito, también en

investigación, porque enriquecen y aportan mejores soluciones. La incorporación de las mujeres a cualquier equipo implica sumar su perspectiva y vivencias que, obviamente, por las expectativas, roles y estereotipos de género, son diferentes a las de los hombres. No se debe prescindir de ella en la ciencia, sino las soluciones pueden dejar fuera la realidad de la mitad de la población. Además es algo que, como varios estudios han mostrado ya, beneficia enormemente porque la diversidad es cada vez más sinónimo de **calidad**", subraya Altamirano Argudo.

Las respuestas al cuestionario realizado al personal investigador señalaron que las investigadoras tienen niveles menores de satisfacción que sus compañeros con respecto a la carrera investigadora, sin que influyan las variables de edad o del número de menores a cargo.

En relación con el hecho de que mujeres y hombres no tengan las mismas **expectativas** de crecimiento en la carrera científica, los datos de la encuesta muestran que las mujeres respondieron con mayor frecuencia que se ven buscando opciones fuera de este sector profesional, mientras que los hombres se ven avanzando en él.

"Como los propios datos del **Índice de Igualdad de Género** del [EIGE](#) muestran cada dos años –ahora cada año– los avances en este sentido en la Unión Europea van a paso de caracol", apunta la experta. España ocupa el octavo lugar en este índice, superando la media europea y también está por encima en el porcentaje de mujeres investigadoras (41% de todo el personal investigador).

"Este avance tan lento se replica en el ámbito de la investigación porque los factores y causas detrás del abandono de la carrera investigadora son similares a los que hay detrás de otros ámbitos: los sesgos de género, los ambientes donde ellas sienten que están pero que no pertenecen, y la conciliación son algunos de estos factores", continúa.

Discriminación por razón de sexo

En la pregunta sobre si veían posible alcanzar una **cátedra** o un puesto de profesorado de investigación en OPIs, los hombres contestaron con más frecuencia que las mujeres que "lo ven probable", mientras que ellas

contestan que “lo ven casi imposible” en mayor proporción que ellos.

Para la directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia, "las mujeres han de participar de forma plena e igualitaria en el diseño de la ciencia y de la innovación del futuro, sin embargo el techo de cristal está ahí. Solo entre el 20 % y el 30 % llegan a lo más alto en el escalón de la carrera investigadora. Lo mismo sucede en los puestos de toma de decisiones".

“ *Las mujeres han de participar de forma plena e igualitaria en el diseño de la ciencia y de la innovación del futuro, sin embargo el techo de cristal está ahí*

Zulema Altamirano Argudo

”

Otro de los obstáculos planteados respecto al avance en la carrera fue la **discriminación** por razón de sexo. En este sentido, las mujeres tenían mucha más probabilidad de declarar que a igualdad de méritos, su curriculum no se valora igual, y que las mujeres salían perjudicadas. Estos, en cambio, indicaron con mayor probabilidad que perjudicaba más a los hombres que a las mujeres.

El resto de las preguntas de la encuesta del trabajo sobre **remuneraciones** no equiparables, clima laboral hostil, conductas sexistas, visibilidad de los logros científicos, **presión social** por escalar posiciones y dificultad para promocionar, también mostraron disparidad. Las mujeres contestaron con más probabilidad que les perjudicaba más a ellas, y los hombres que perjudicaba a hombres y a mujeres por igual.

El 12,2 % de los hombres y un 10,8 % de mujeres detectaron acoso

Las respuestas relacionadas con el conocimiento del **acoso por razón de sexo** en el lugar de trabajo mostraron que un 14 % de mujeres manifestaba haberlo sufrido, teniendo mayor probabilidad de contestar que les había ocurrido **en primera persona** frente a los hombres, que tenían mayor

probabilidad de decir que “nunca habían sabido de situaciones de este tipo”. Además, un 12,2 % de los hombres y un 10,8 % de mujeres detectaron que le había ocurrido a otra persona.

La edad también incrementa la probabilidad de contestar que se ha sufrido este tipo de **acoso**, ya que las mujeres de más de 35 años tenían mayor probabilidad de indicar que lo habían sufrido en primera persona.

Un 8,6 % de las encuestadas había sufrido acoso sexual. Además, un 9,7 % de los hombres y un 9,4 % de las mujeres contestaron que le había ocurrido a una persona que conocían

El estudio reveló que un 8,6 % de las encuestadas había sufrido **acoso sexual**. Además, un 9,7 % de los hombres y un 9,4% de las mujeres contestaron que le había ocurrido a una persona que conocían.

Para hacer frente a estas problemáticas el estudio plantea diversas recomendaciones, entre las que destacan: atraer a las niñas a la ciencia y rompiendo **estereotipos**; visibilizar a referentes femeninas; eliminar las situaciones que dificultan el desarrollo de la carrera científica; establecer criterios de evaluación libres de sesgos y más inclusivos; garantizar un entorno de **trabajo igualitario**, diverso e inclusivo; promover la conciliación a través de la corresponsabilidad institucional; así como garantizar una respuesta de **tolerancia cero** frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

"Como reflejan los datos y resultados del informe, los factores son complejos, por tanto las medidas efectivas para atajarlos no pueden ser una o dos. Precisamos una estrategia bien estudiada, basada en un conocimiento profundo de la situación, y formulada a través de actuaciones en el corto, en el medio y en el largo plazo", concluye Altamirano Argudo.

Derechos: **Creative Commons**.

FEMINISMO | GÉNERO | MUJERES |

Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)