

# GENERA

## Los cuellos de botella en la carrera científica. Mujeres y hombres y viceversa

Proyecto coordinado Retos FEM2013-48225-C3-1-R

Ana M. González Ramos y  
Esther Torrado Martín-Palomino



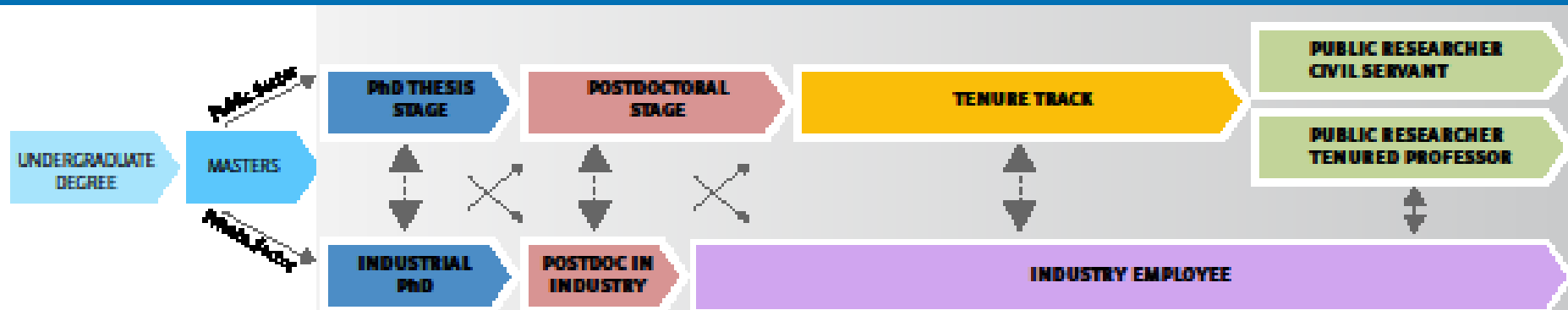
SECRETARIA DE ESTADO  
DE INVESTIGACIÓN,  
DESARROLLO E  
INNOVACIÓN



La Laguna, 9 de marzo 2017

# Researcher career path in Spain at a glance!

Explore below the funding opportunities on each stage of the researcher career in Spain



4 years	5 years	8 years	Consolidation
---------	---------	---------	---------------



MSCA	MSCA	MSCA	ERC Starting Grants	ERC Grants
------	------	------	---------------------	------------



Formación de Doctores	Juan de la Cierva Formación		Ramón y Cajal	I3 Grants	Contratos de Investigador Distinguido
FPU		Juan de la Cierva Investigable	Programa para Jóvenes Investigadores de Posdoctorado		
PRIS	Sara Borrell		Miguel Servet I	Miguel Servet II	
FPI-INA	DOC-INA				

Andalucía

Talenta Predoctoral	Talenta Posdoc	Talenta Hub			
---------------------	----------------	-------------	--	--	--

Aragón

Aragón Formación Predoctoral			ARAID		
------------------------------	--	--	-------	--	--

Asturias

FICYT Predoc Saverio Ocasa		PCTI-FCYF-Garbi II			
----------------------------	--	--------------------	--	--	--

Baleares

Ajuts per a la formació	Margalida Comas	Vicent Mar			
-------------------------	-----------------	------------	--	--	--

Canarias

Ayudas Predoctorales					
----------------------	--	--	--	--	--

Cantabria

Formación Predoctoral Universidad de Cantabria Consejo de Investigaciones					
---	--	--	--	--	--

C. y León

EducaCYL Predoctoral					
----------------------	--	--	--	--	--

Opportunities

**FUNDING OPPORTUNITIES**

**FUNDING OPPORTUNITIES FOR THE PUBLIC SECTOR**






Region	Funding Opportunity	Other Funding	ERC Grants	Other Opportunities
Baleares	Ajuts per a la formació			
Canarias	Ayudas Predoctorales			
Cantabria	Formación Predoctoral Universidad de Cantabria. Consejo de Educación			
C. y León	EducaCYL Predoctoral			
Cataluña	AGAUR FI-2016	AGAUR BOP		ICREA Senior Serra Hunter
Extremadura	Ayuda Formación Predoctoral	Ayuda Predoc		
Galicia	GAIN Ayudas Predoctoral	GAIN Predoc A GAIN Predoc B	GAIN Oportunius – ERC SG	GAIN Oportunius – ERC CC/AG
La Rioja	Predoc La Rioja – Universidad			
Madrid		Mi+D Jóvenes Doctores	Mi+D Doctores con experiencia	
Murcia	Sineca – Formación Predoctoral	Sineca Predoc Sineca Fajardo		
Pais Vasco	PREDOC Berni	POSDOC Berni	IKERBASQUE Research Fellow	IKERBASQUE Research Professor
Valencia	VALi+d Predoc Santiago Grisolia	VALi+d Predoc	VALi+dA pago a Ramón y Cajal	

**Higher Education and Research Performing Organisations Opportunities**

Different contract opportunities specific of each University and Research Performing Organisation leading to consolidation

Researcher Civil Servant/Tenure Track

**Private Funding Opportunities**

 Telcelor Foundation INFINIT	 Aecc Aecc-Postdoctoral
 Ministerio de Ciencia e Innovación	 Banco Santander
 Banco Santander	Banco Santander Mado de Marica

**FUNDING OPPORTUNITIES FOR THE PRIVATE SECTOR**

 European Opportunities MSCA	MSCA	ERC Grants	ERC Grants
 Spanish Government Opportunities Doctorado Industrial	Torres Quevedo		



Objetivo 1. Identificar los valores y las prácticas subyacentes a la toma de decisiones de los investigadores en categorías sénior para identificar el talento y la excelencia científica

CV anonimizados

Análisis de la composición de las comunidades de evaluación ANECA/CNEAI

Objetivo 2. Examinar los sesgos relacionados con la actividad realizada por las mujeres en ciencia para establecer en qué medida influyen sobre su trayectoria académica

Encuesta online, respuestas de investigadores e investigadoras en universidades, centros de investigación y empresas.

Objetivo 3. Comparar los sesgos de género en distintos ambientes de trabajo (áreas científicas, sectores de actividad) que afectan al modelo de selección y progresión de los hombres y las mujeres en ciencia

10 estudios de casos en unidades de investigación: departamentos, grupos de investigación en centros de investigación diferenciados de diferentes áreas de conocimiento (musicología, física, salud...)

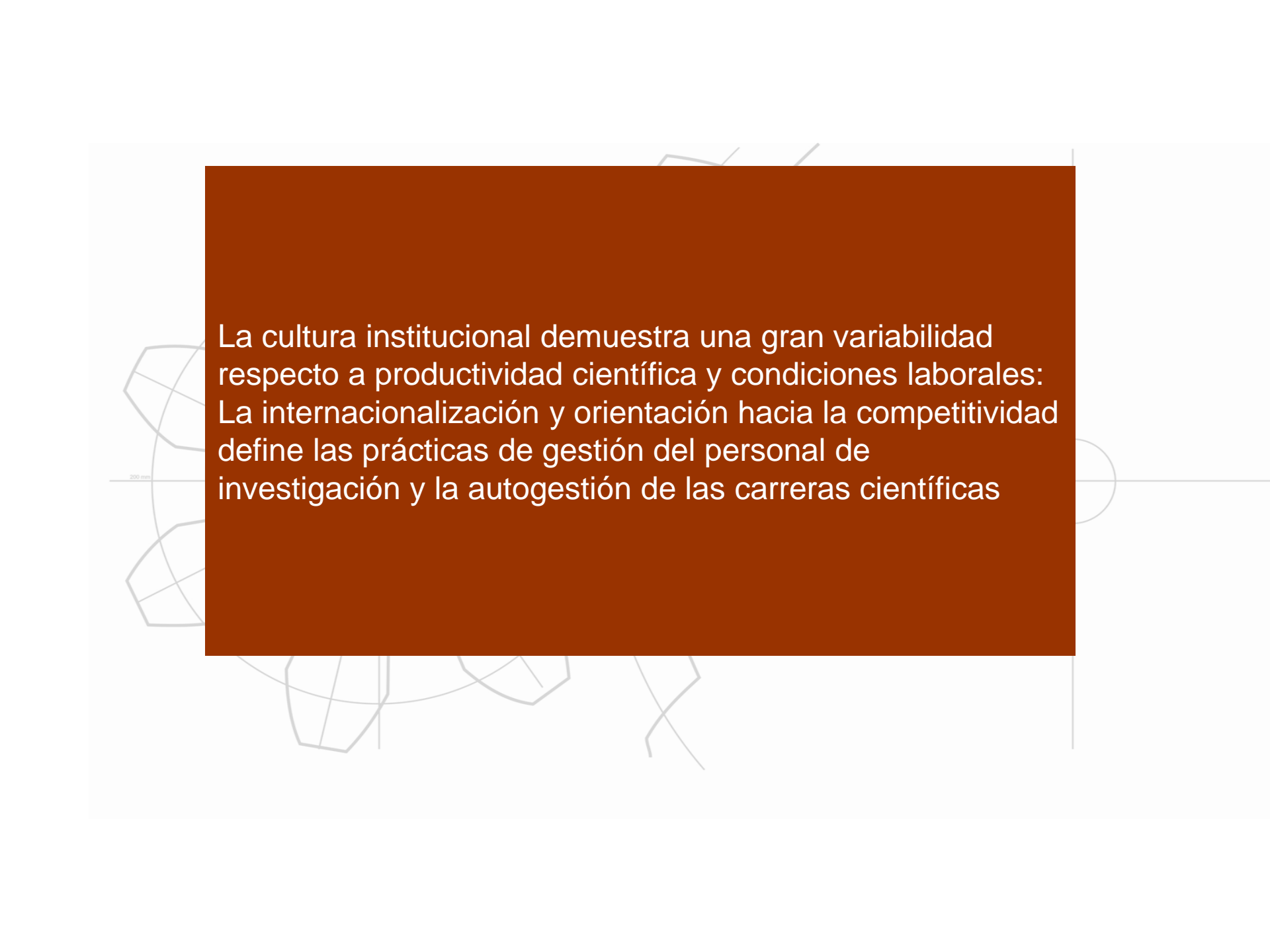
Objetivo 4. Evaluar líneas de acción estratégicas dirigidas a promocionar las vocaciones científicas y propiciar el mentorazgo del personal de investigación

10 grupos focales con investigadores sénior para consensuar qué significa excelencia en sus disciplinas, entornos de investigación

- Mayor balance de género como efecto de la crisis pero como es habitual peores condiciones de trabajo en lo que respecta a estabilidad.
- 1 de cada 3 mujeres tiene un contrato temporal
- % de mujeres en Grado A: universidades públicas 21%, OPIs 25% y universidades privadas 43%
- Tan sólo se convocaron 1 de cada 10 plazas en 2011
- Endogamia institucional: El 29.0% ha desarrollado su trayectoria profesional en una sola institución y el 28.9% en dos instituciones, un 18.7% en tres y un 13.4% en cuatro instituciones

- La conciliación sigue siendo un obstáculo debido a que el sistema patriarcal obliga a las mujeres a esforzarse más. La ANECA defiende que cualquier incidencia personal en la carrera científica debe ser obviada por las comisiones de evaluación
- Las mujeres tienen una probabilidad menor que los hombres a tener hijos/as: 1 de cada 4 mujeres no tienen descendencia y también tienen un menor número
- 59% del personal de investigación es una mujer. 1 de cada 3 personal de investigación tiene una pareja científica, el 51% de las mujeres tiene una pareja científica
- Un tercio de la muestra (34,0%) ha experimentado interrupciones en su carrera profesional. Más de la cuarta parte de las mujeres (25.8%) tuvo carreras interrumpidas frente al 8.3% de los hombres.

- Hombres y mujeres tienen aproximadamente el mismo volumen de méritos pero las mujeres (23%) declaran que tienen un menor salario que los hombres (34%)
- Las mujeres (19%) participan menos que los hombres (24%) en asociaciones académicas
- El personal investigador califica con satisfacción los procedimientos normativos y procedimentales que conducen a las plazas de acceso y promoción aunque más mujeres que hombres señalan puntuaciones no tan positivas
- 49% afirma que dedica entre el 20-30% del tiempo a la investigación, 39.4% afirma que dedica entre el 20-30% de su tiempo a la docencia, 68.8% dedica entre el 10-20% a tareas burocráticas y 26.2% indica que le dedica el 20% de su tiempo. 42.3% dedica el 10% a la supervisión de tesis y el 28.5% a la gestión de grupos de trabajo.
- Excelencia: artículos (67%), proyectos (42%), libros y capítulos de libros (22%), becas y premios (22%), docencia (21%), ocupar altos cargos académicos 20% y, finalmente, actividad profesional (19%)



La cultura institucional demuestra una gran variabilidad respecto a productividad científica y condiciones laborales: La internacionalización y orientación hacia la competitividad define las prácticas de gestión del personal de investigación y la autogestión de las carreras científicas



- Centros de investigación (con financiación privada y pública) altamente competitivos y orientados a la internacionalización de su investigación; porcentaje de posiciones estables muy reducido; bajo nivel de compromiso en la promoción de las carreras de investigación de su personal
- Departamentos de universidad, desde algunos altamente competitivos y claramente orientados a la investigación hasta otros más orientados a la docencia de grado y no a la investigación; con un elevado número de funcionarios y posiciones fijas o con un alto número de 'falsos asociados' e investigadores contratados en condiciones precarias
- Empresa I+D de fuerte orientación hacia la investigación requerida por el mercado local o internacional si pertenecía a un grupo multinacional; el personal de investigación trabaja en un ambiente con ritmo empresarial, ejecutando proyectos solicitados por los clientes a los que tiene que "vender el producto"

# Capitalismo académico

## MODELOS FACILITADORES DE PROMOCIÓN

(¿facilitadores?)

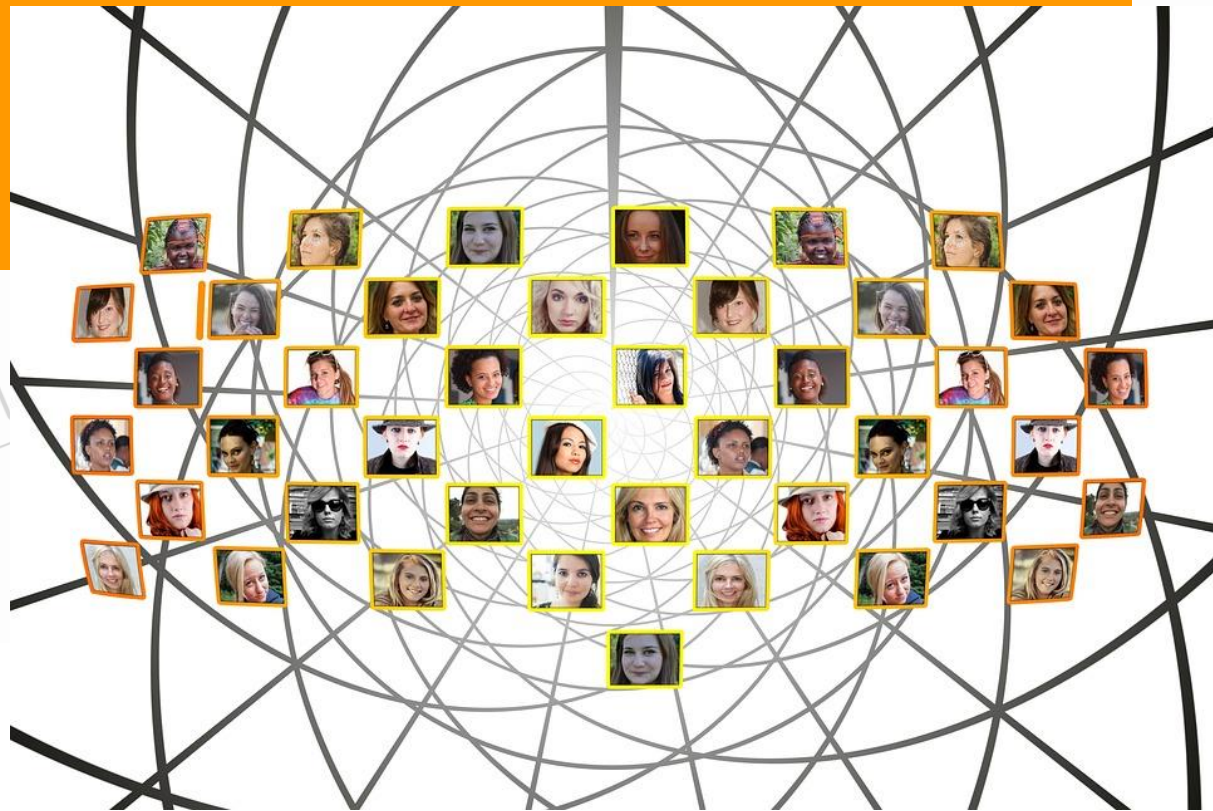
- Old boys club, redes científicas y circuitos de consagración
- Subjetividad de los evaluadores
- Criterios sesgados por estereotipos versus criterios objetivos versus ciegos al género

## CLIMA: FRÍO Y CALOR

- Redes de homosociabilidad
- Soledad, aislamiento
- Las tareas necesarias. Las tareas de rentabilidad científica/académica
- Confianza, reconocimiento
- Crítica a la ambición o demostración de expertise
- Mentora o mentor. Las relaciones peligrosas. Las circunstancias favorables

## ¿BUSCAMOS OTROS TIPOS DE RELACIONES?

- El trabajo en equipo. La rentabilidad de los méritos individuales
- El poder esa palabra.
- Poder con mayúsculas, poder con minúsculas
- Sororidad



La Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 14/2011, de 1 de junio, sobre la implantación de la perspectiva de género en la ciencia establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- ANECA no cumple con esta exigencia. En 4 de los 5 comites de evaluación (solo en Artes y Humanidades). En el resto de áreas, las mujeres alcanzan 25-30% inferior al 40%
- CNEAI no cumple con esta exigencia. A lo largo del ,el número de mujeres no se ha incrementado de acuerdo a su mayor participación en todos los campos de conocimiento excepto las ingenierías. **En 2014**, las áreas con predominio femenino son química, biología celular y molecular y derecho. Balanceadas de acuerdo a la legislación en matemáticas, ciencias naturales, y el área de filosofía, filología y lingüística

- Tener en cuenta las diversas situaciones de género y social de hombres y mujeres en la evaluación
- La evaluación ciega no ha demostrado ser eficaz, se recomienda tener en cuenta la diversidad de género
- Aumentar de manera efectiva el número de mujeres potencialmente evaluadoras para que no siempre sean las mismas mujeres las que hayan de hacerse cargo de las tareas de evaluación
- Cumplimiento de la Ley 3/2007 y 14/2011 sobre balance en la composición equilibrada de género de las comisiones de expertos. La participación femenina no es decisiva para aumentar el número de mujeres seleccionadas pero sí de reconocimiento de la expertise de las mujeres

# Pueden encontrar más datos en <http://genera-uoc.com>

González, Ana M., Conesa Carpintero, Ester and Vayreda Durán, Agnès (2016) “El impacto de las prácticas neo-gerencialistas en las trayectorias científicas de hombres y mujeres en tiempos de crisis”, *Investigaciones Feministas*, 7(2): 67-87

González Ramos, Ana M., Fernández Palacín, Fernando and Muñoz Márquez, Manuel (2015). Do Men and Women Perform Academic Work Differently? *Tertiary Education and Management*, 21 (3): 263-276

González Ramos, Ana M., Navarrete Cortés, José and Cabrera Moreno, Esther (2015). Dancers in the Dark: Scientific Careers According to a Gender-Blind Model of Promotion. *Interdisciplinary Science Reviews*, 40(2): 182–202

González, A. M. (2014) “Victoria y la ciencia: el papel de las mujeres en la ciencia contemporánea”. In Castaño and Webster (dir.) *Mujeres Construyendo la sociedad del conocimiento y la información*. Barcelona: Editorial Aresta, p.89-114.

González, A. M. (2014) “Inclusion of Women in Science. Long-term strategies for alone or with partners’ women”, *Géneros. Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 3 (3): 459-482.

González, A. M. and Torrado, E. (2014) “Familia e Investigación: Estrategias familiares y de género de las investigadoras españolas”, *Revista Feminismo/s*, 23: 183-205.

Pueden encontrar más datos en <http://genera-uoc.com>

Olga Pons; Ana M. González Ramos; Ester Conesa Carpintero; Marta Tura; Patricia Pardo. Analysis of equality and promotion in Academia in Spain. GWO2016 Gender, Work & Organization, 9th Biennial International Interdisciplinary, Keele, Reino Unido 29/06/2016 a 01/07/2016

Ester Conesa Carpintero; Ana M. González Ramos. Embodied gendered effects in scientific institutions: supporting precariousness or abandoning? GWO2016 Gender, Work & Organization, 9th Biennial International Interdisciplinary, Keele, Reino Unido 29/06/2016 a 01/07/2016

Ana M. González Ramos and Revelles-Benavente, Beatriz. Gender & non-traditional occupations, session 4 Open Stream: Key Themes & New Directions. GWO2016 Gender, Work & Organization, 9th Biennial International Interdisciplinary, Keele, Reino Unido 29/06/2016 a 01/07/2016

Ana M. González Ramos; Ester Torrado. ¿Redes feministas de cooperación en la ciencia ¿Misión impensable o imposible? XII Congreso Nacional de Sociología, Federación Española de Sociología, GIJON, 30/06/2016



# INSTITUCIONES INTEGRANTES



# Genera



UNIVERSIDADE  
DE VIGO

