

Género y Dinámicas de Poder académico

Ana M. González Ramos

Barcelona, 26 de octubre de 2017



SECRETARIA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN



IN3 Internet Interdisciplinary Institute



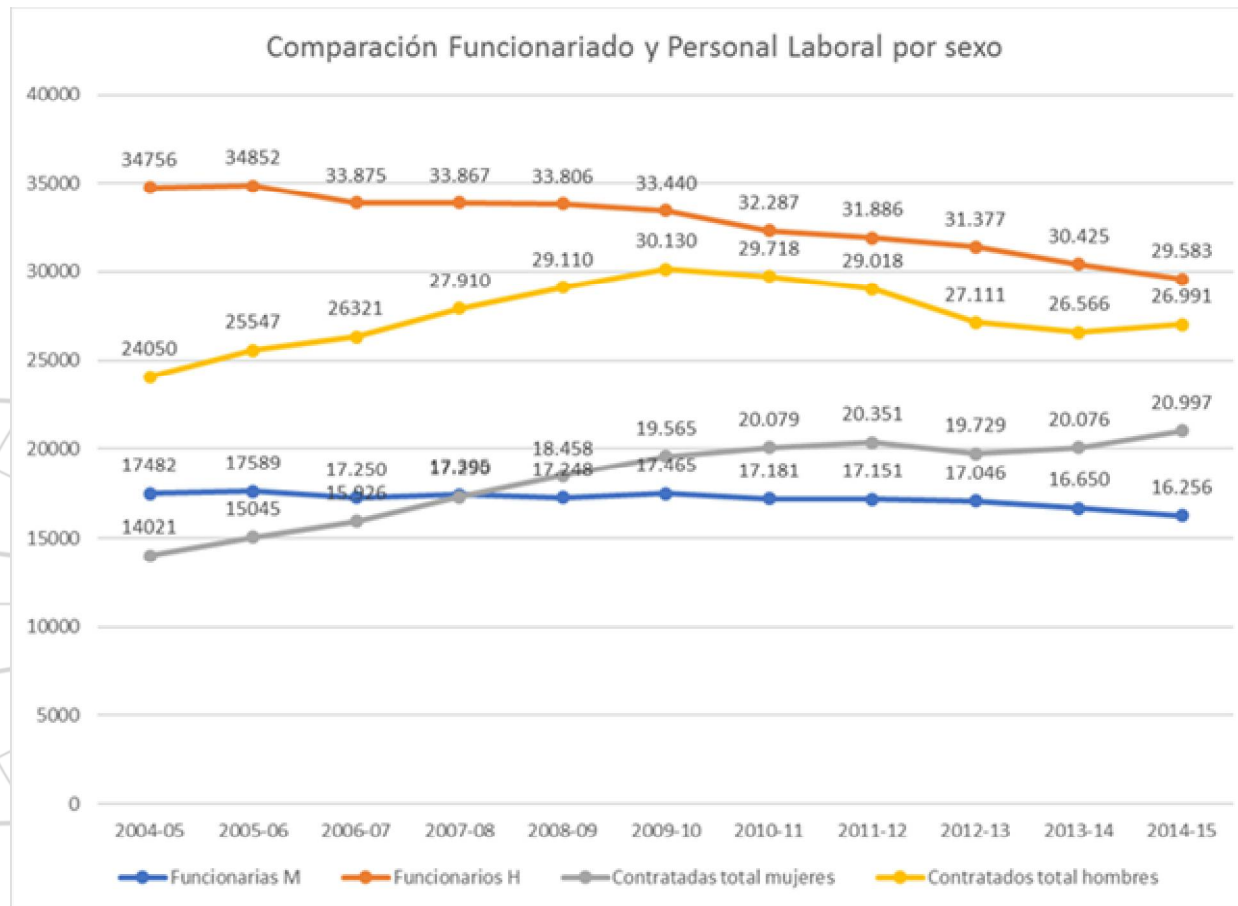
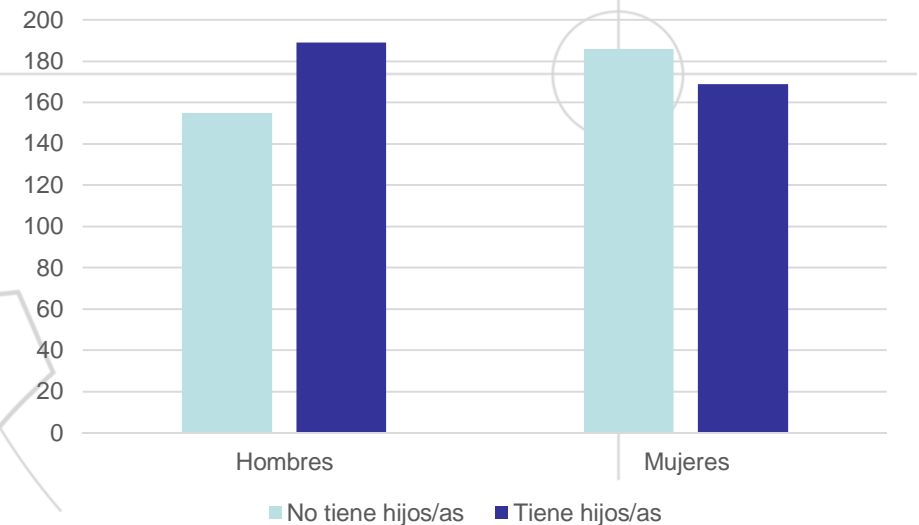


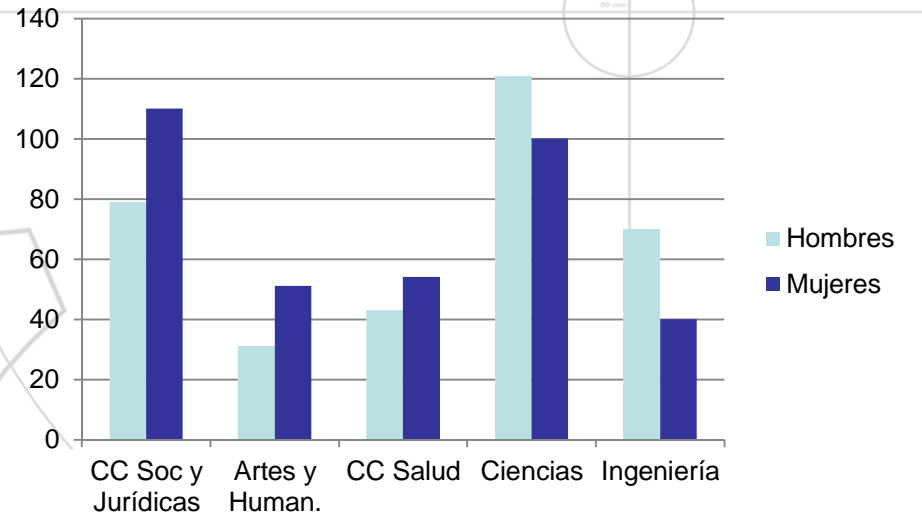
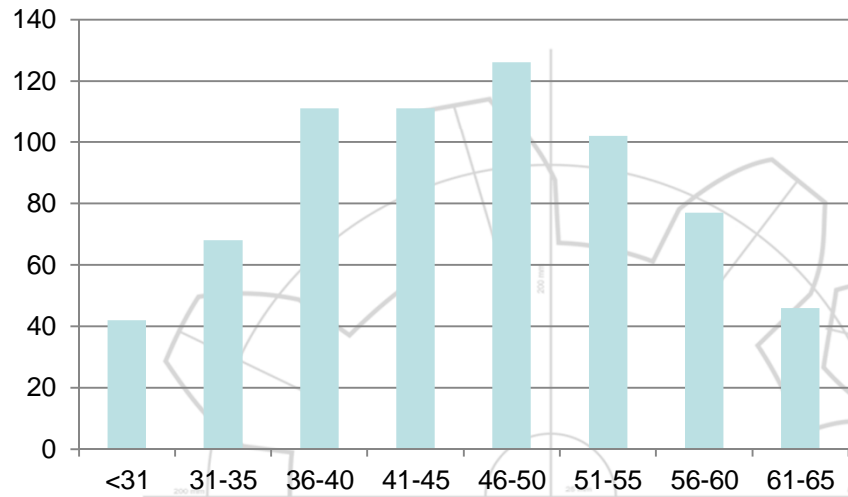
Gráfico 7: Relación personal funcionario y contratado separado por hombres y mujeres, de 2004-05 a 2014-15.
 Elaboración propia basada en "Estadísticas del personal universitario (EPU)" y los informes del "Datos y Cifras del SUE), en sus correspondientes cursos, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario.html>)

Encuesta GENERA

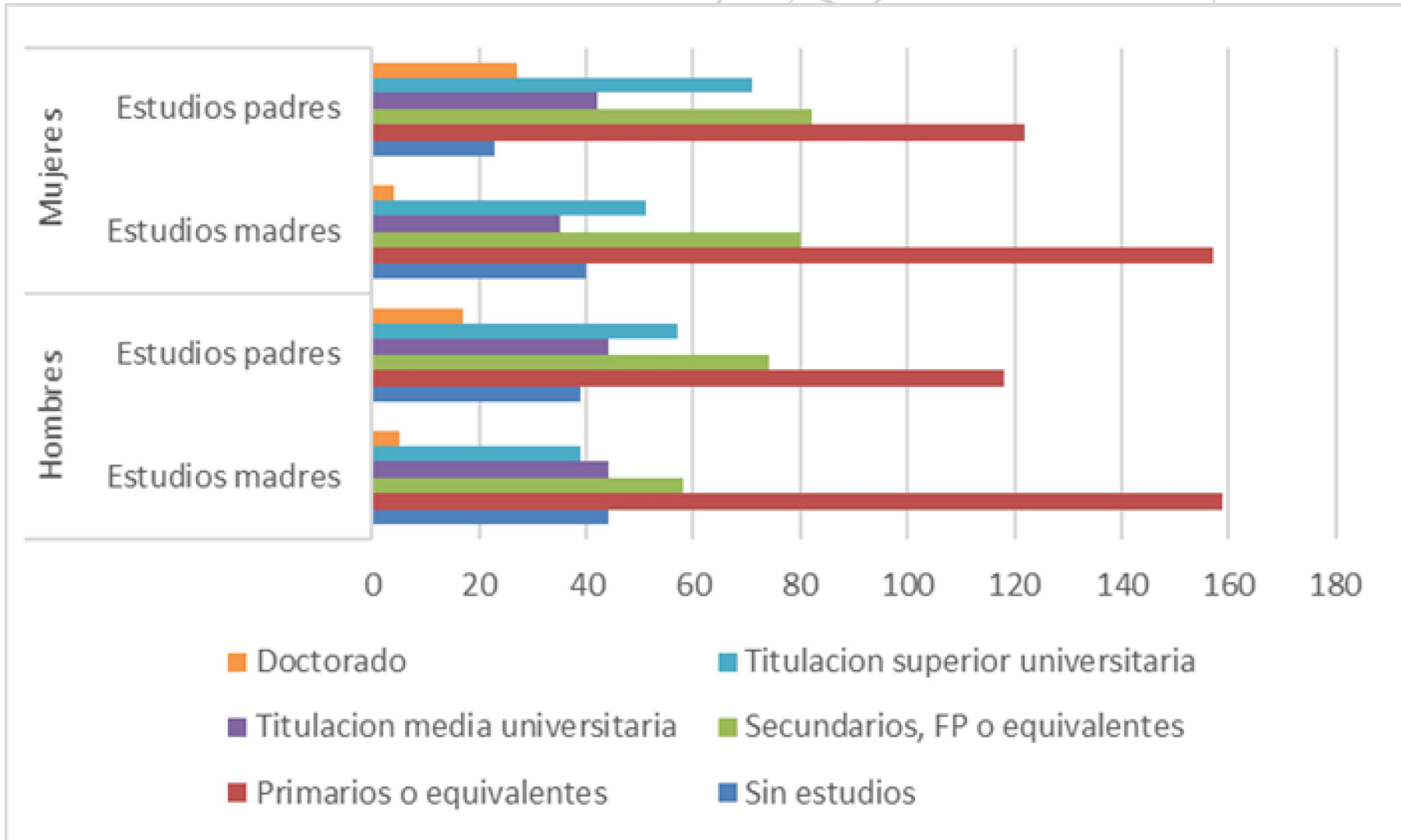
- Más de 700 respuestas hombres y mujeres científicos/as en España, universidades y centros de investigación
- El 50,8% mujeres
- 98,7% reside en España y el 92,4% nació en el mismo país. De las 51 personas nacidas en otros países, 54,9% son europeas y 37,2% son latinoamericanas
- 51% tiene hijos/as, pero una de cada cuatro mujeres no tiene hijos/as
- 15,6% es soltera; 58,9% de los/as investigadores/as solteros/as son mujeres
- 51,23% de las mujeres tiene una pareja científica



Perfil población

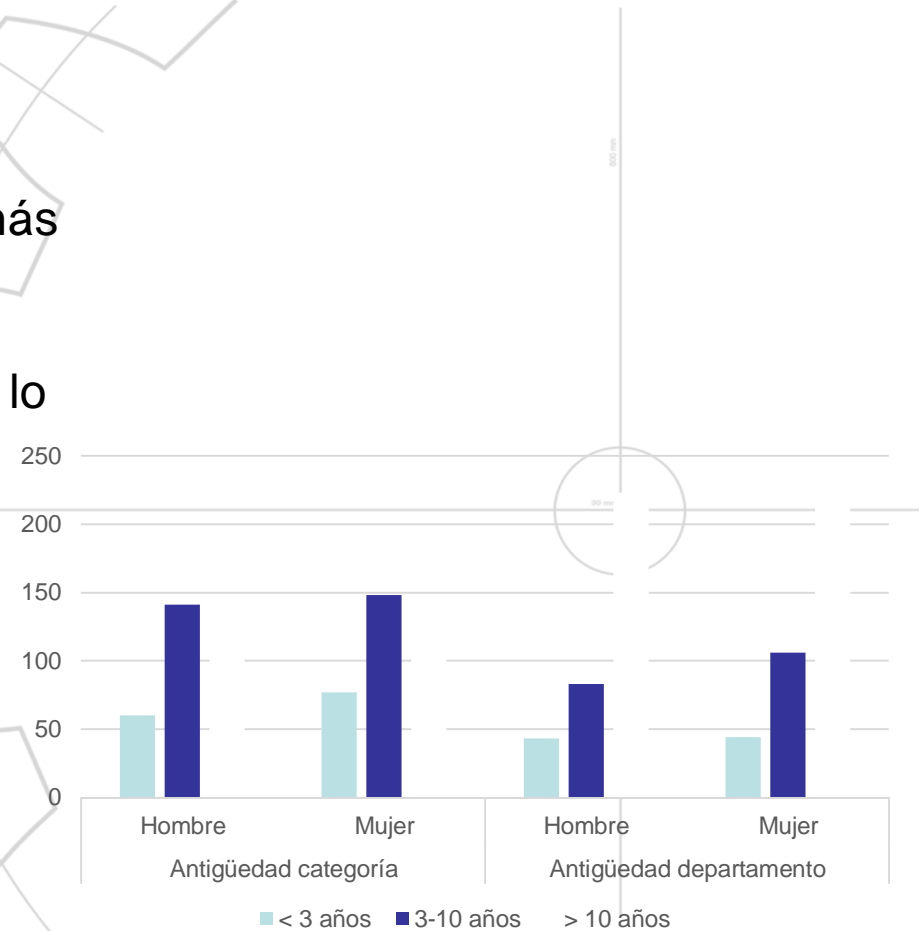


Perfil población

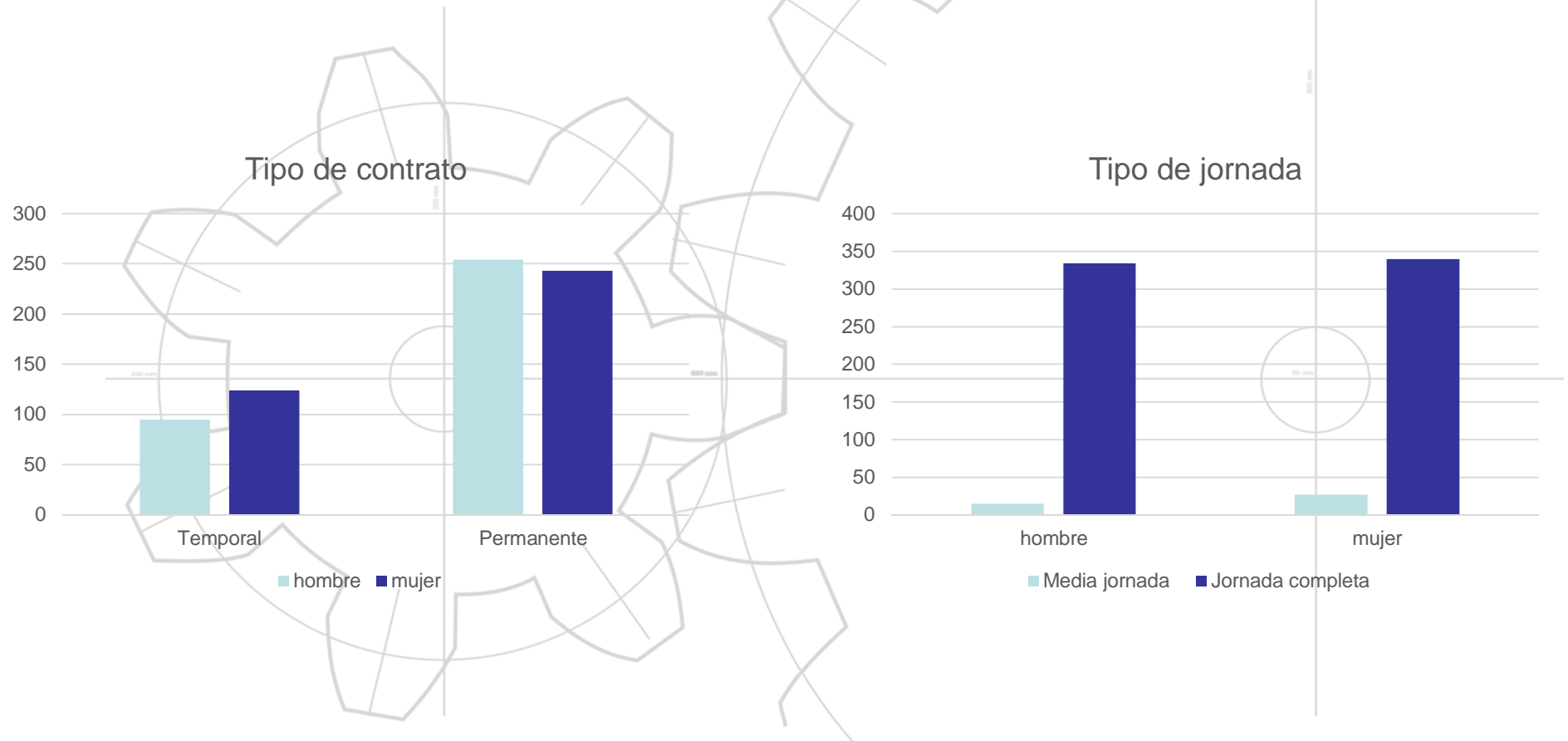


Situación dentro de las carreras científicas

- 29% de los/as investigadores/as han desarrollado su carrera profesional en una sola **institución**, el 71% dos o más instituciones
- El 27,9% ha ocupado 3 **categorías** a lo largo de su carrera, 25,6% 4 categorías. No se aprecian diferencias importantes entre hombres y mujeres



Situación dentro de las carreras científicas

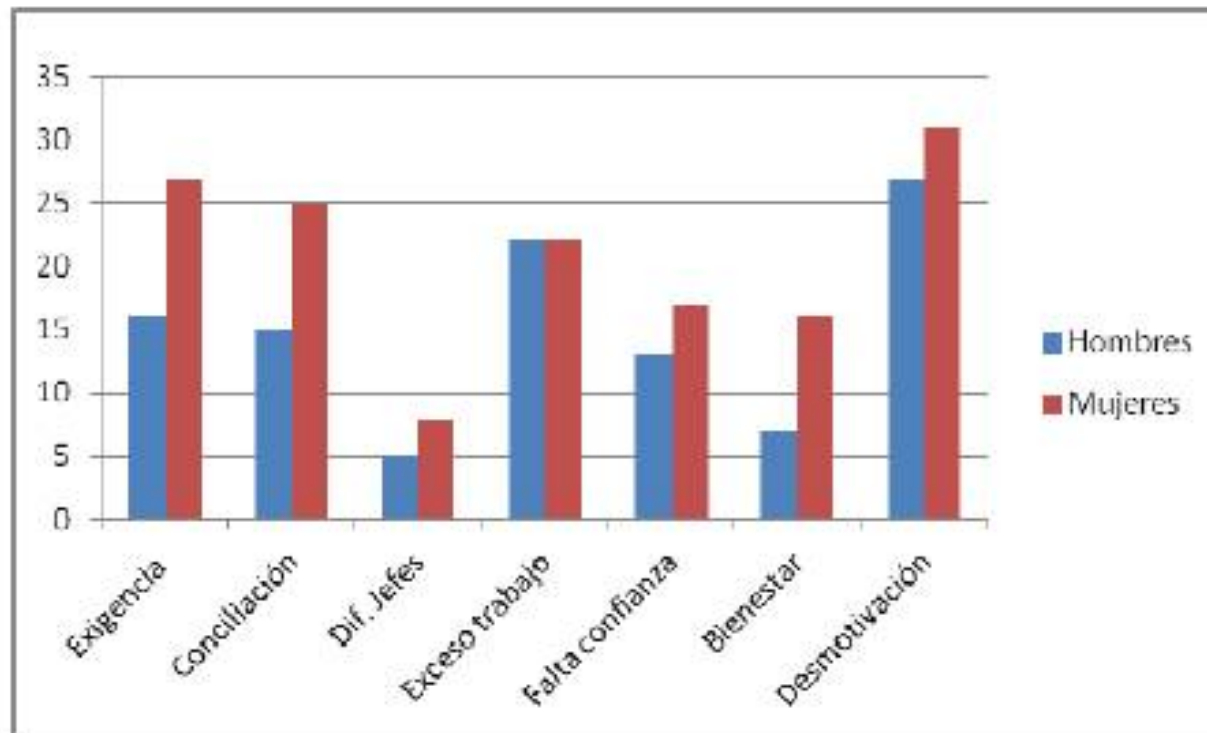


Abandono

- 44,1% está en la mitad de su carrera
- 23,7% de la muestra declara que ha llegado a la posición a la que aspiraba
- 17,3% está al inicio de su carrera
- 12,7% ha dejado de presentarse a concursos para promocionarse
- 2,1% se plantea abandonar la carrera científica
- Las **mujeres** que se plantean abandonar o han dejado de presentarse a concursos de promoción suponen el 57,5% frente al 42,4% de los hombres

Abandono

Razones por las que se ha decidido abandonar la promoción



Interrupción en las carreras científicas

www.genera-uoc.com/enc... x samuel

www.genera-uoc.com/encuesta_10/index.php

Sección I Sección II Sección III Sección IV Sección V Sección VI

25. ¿Ha habido alguna interrupción en tu trayectoria profesional?

No
 Sí

¿Podrías especificar el motivo y el tiempo que quedó interrumpida (expresado en meses)?

<input type="checkbox"/> Embarazo	<input type="text" value="0"/>
<input type="checkbox"/> Cuidado de un familiar	<input type="text" value="0"/>
<input type="checkbox"/> Estrés o necesidad de descanso	<input type="text" value="0"/>
<input type="checkbox"/> Enfermedad laboral	<input type="text" value="0"/>
<input type="checkbox"/> Acoso o discriminación laboral	<input type="text" value="0"/>

Windows Taskbar: Home, Google, Excel, Skype, Word, PowerPoint, ESP, 14:23, 04/05/2016

Interrupción en las carreras científicas

- Algo más de un tercio de la muestra ha interrumpido su carrera profesional en algún momento
 - 25,8% son mujeres; 8,3% hombres

	Motivos	Media tiempo
Embarazo	22,7%	7,3 meses
Cuidado familiar	8,7%	10,9 meses
Enfermedad laboral	6,9%	5,4 meses
Estrés o necesidad de descanso	6,7%	5,4 meses
Acoso o discriminación laboral	3,4%	10,7 meses

Motivos de interrupción de la carrera profesional

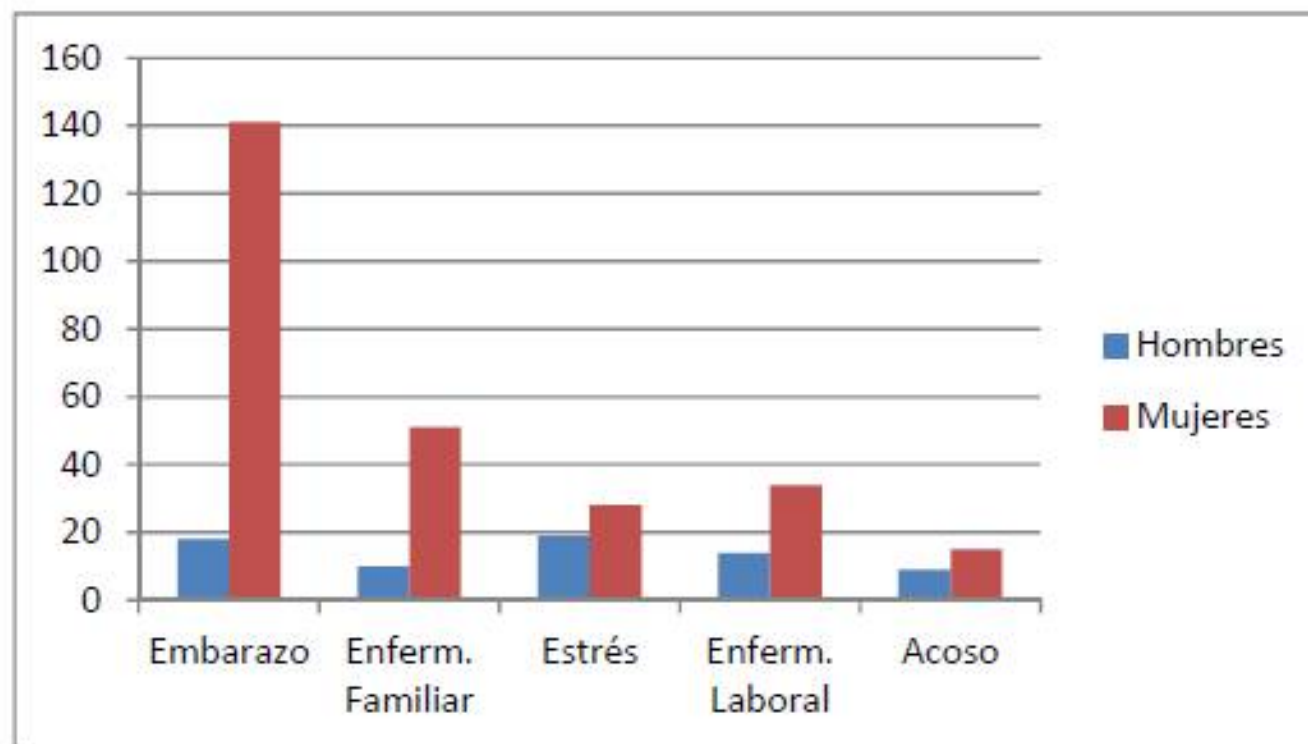


Figure 2: Evolution of RSI in men and women's trajectories

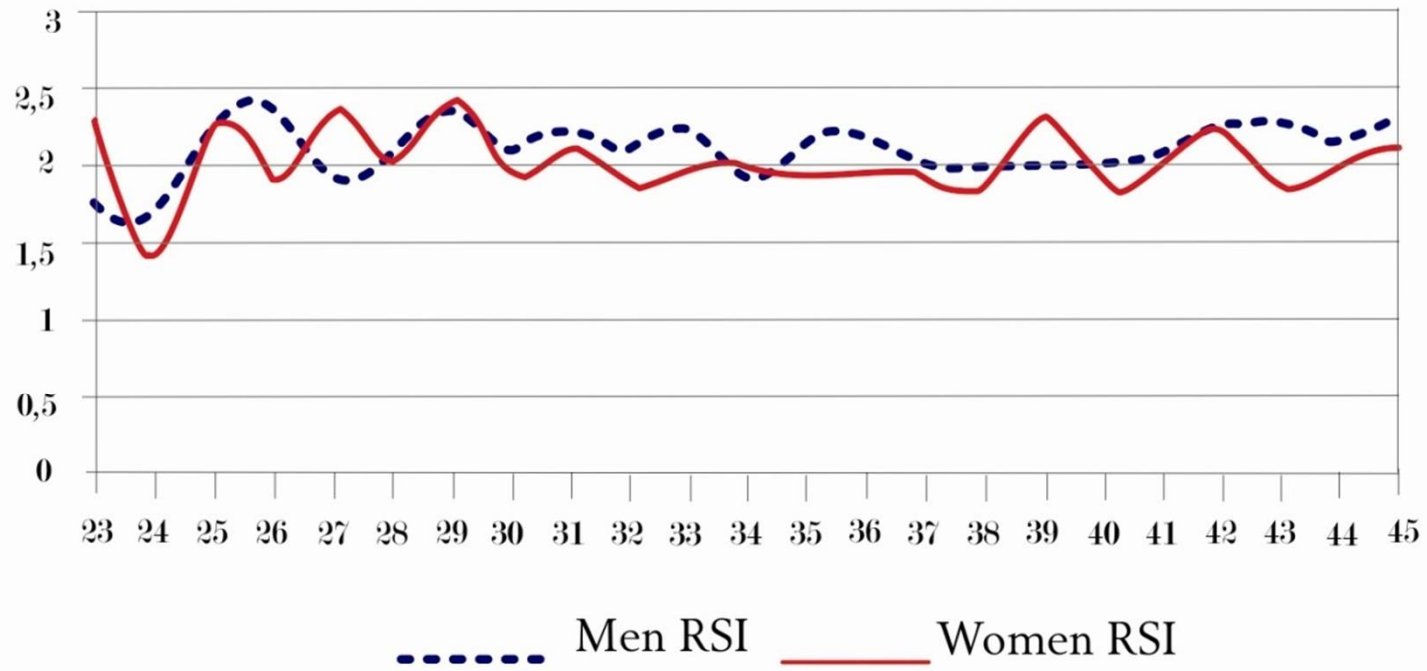


Figure 2: Evolution of RSI in men and women's trajectories

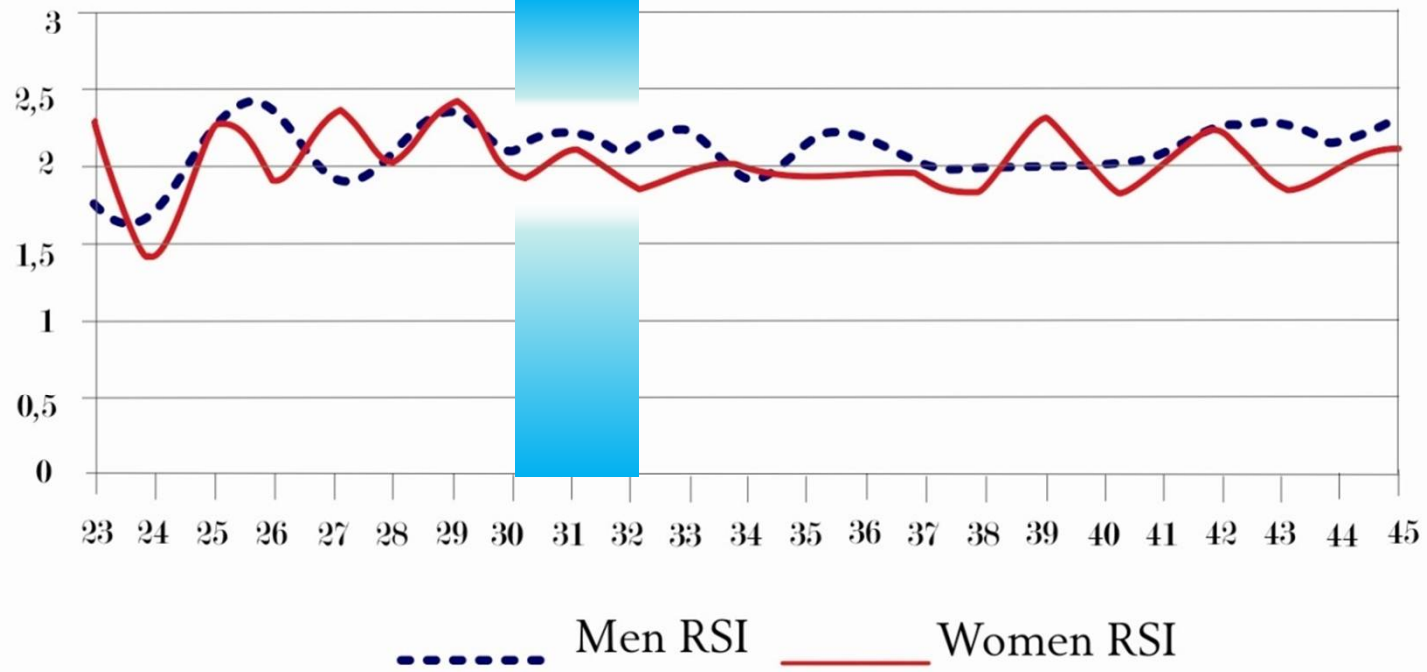


Figure 2: Evolution of RSI in men and women's trajectories

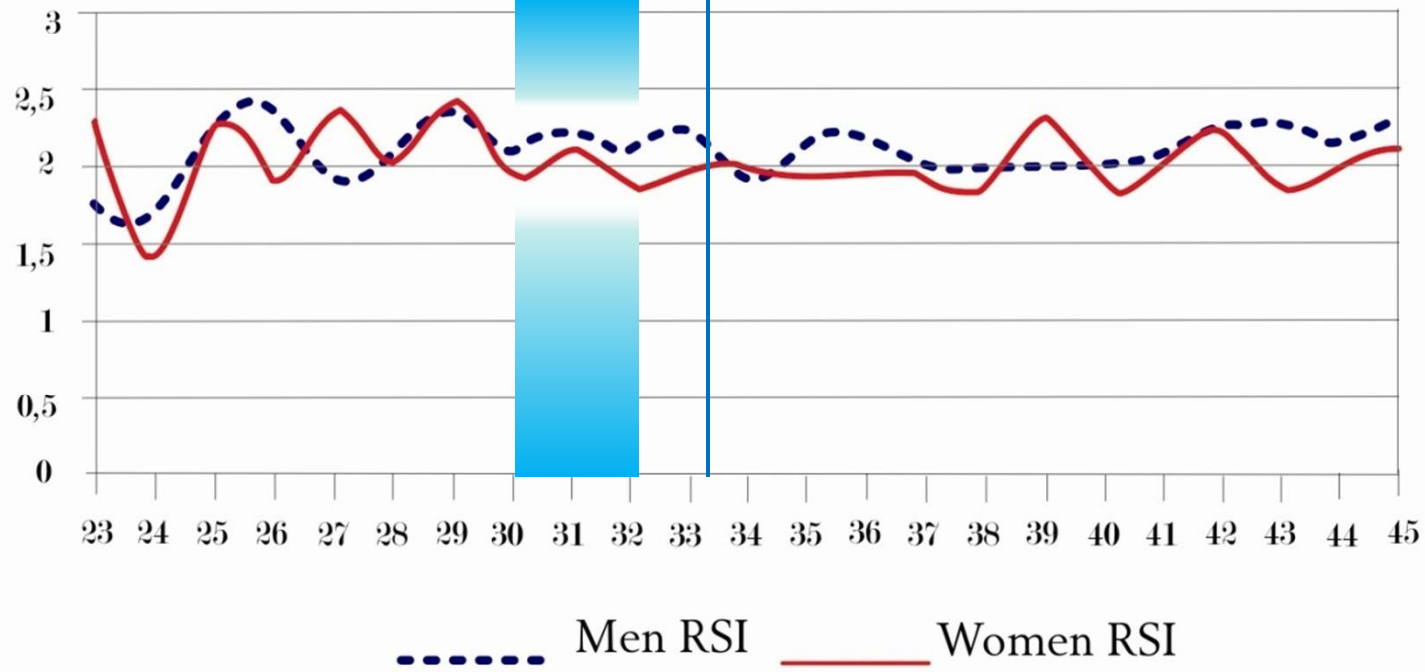
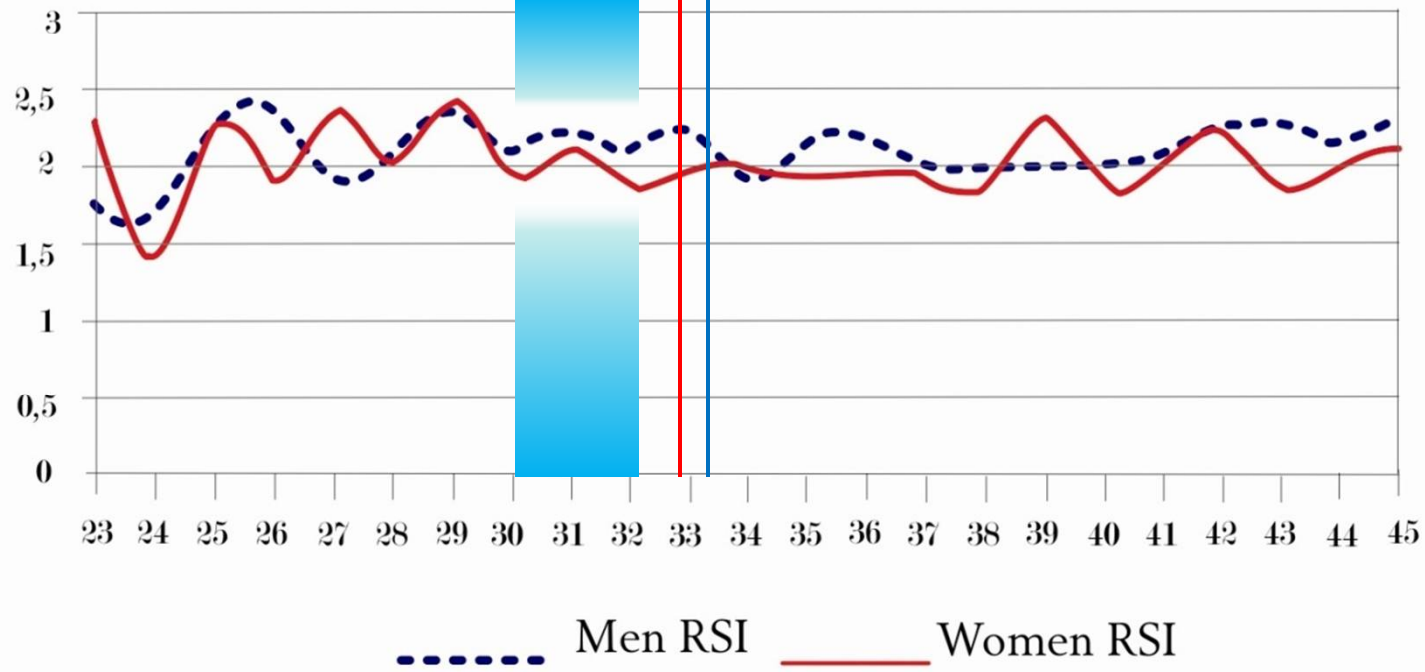


Figure 2: Evolution of RSI in men and women's trajectories



Edad media respecto a diversas metas profesionales

Milestones	Men	Women
Graduation	23.43	*23.21
Post-graduates courses	26.41	*25.79
First-employment	29.36	*28.53
Mobilities	29.45	*28.84
PhD dissertation	31.16	*30.98
Membership committees	31.96	*31.25
Responsibility governance	*33.69	34.14
Permanent position	*33.89	34.57
IP projects	36.53	*36.12
Supervision of thesis	36.97	*36.88
Leadership of research group	*37.70	39.73



Flujos migratorios

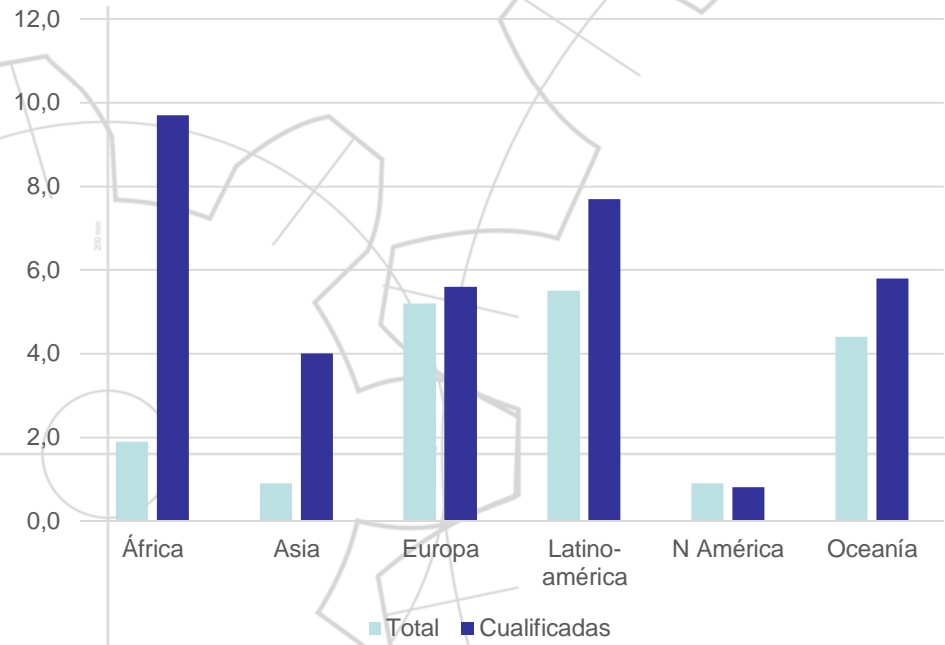
La población migrante tras la crisis representa un 11% del total de la población de la OCDE

En 2010-2011, alrededor de 35 millones de inmigrantes son personas altamente cualificadas

El crecimiento de la migración femenina entre las personas altamente cualificadas es cuatro veces mayor que entre los hombres migrantes cualificados

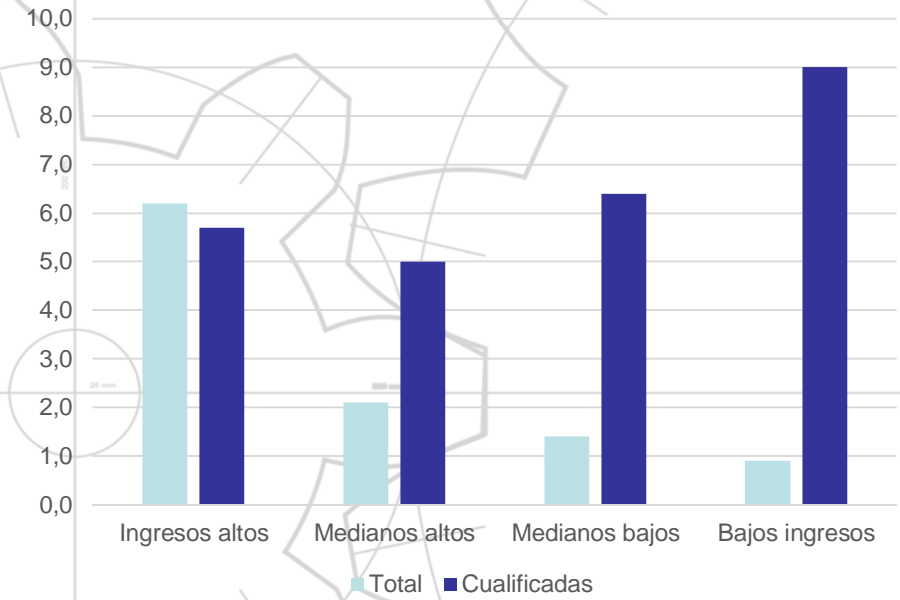
OECD social, employment and migration papers, n. 160: A new profile of migrants in the aftermath of the recent economic crisis (OCDE, January 2015)

% mujeres migrantes cualificadas (+15) por regiones



Source: DIOC 2010/2011

% mujeres migrantes cualificadas (+15) por ingresos



Source: DIOC 2010/2011

- Tener en cuenta las diversas situaciones sociales y de género de hombres y mujeres en sus trayectorias. Evidenciar/combatir los sesgos subjetivos en los procesos de evaluación. Mostrar los efectos (+/-) de la aplicación de recompensas ciegas al género
- Aumentar de manera efectiva el número de mujeres potencialmente evaluadoras. Aunque la participación de evaluadoras no asegura el aumento de mujeres elegidas, es justo visibilizar/reconocer la *expertise* de las mujeres en paneles de evaluación/decisión
- Cumplimiento de la Ley 3/2007 y 14/2011 sobre balance en la composición equilibrada de género de las comisiones de expertos y comités de evaluación de manera incuestionable.
- Los premios y nominaciones deben contar un número equivalente de hombres y mujeres, que mejore las probabilidades de reconocer los méritos de las mujeres

- Las políticas de ciencia deben abordar el problema de las mujeres en las posiciones de liderazgo, creando climas más amigables para animarlas, preparándolas con formación específica y dinamizando rutinas de acompañamiento
- La excelencia requiere tiempo y calidad, cuestiones poco favorecidas por el actual modelo de contabilización, reconocimiento de méritos y premios a las competencias/competitividad. Apuesta decidida por la *slow science* frente al modelo de la *accelerated academy*
- El modelo elitista androcéntrico se enfrenta al aprovechamiento del talento femenino, la incorporación de pleno derecho de las mujeres y otros puntos de vista para la resolución de problemas



Muchas gracias

agonzalezram@uoc.edu

Fem3.0 - Gender & ICT -

