



Society of
Spanish Researchers
in the United Kingdom

PERCEP- CIONES QUE CREAN BARRE- RAS

Igualdad de género en la investigación científica

Encuesta SRUK/CERU de
igualdad de género en la
investigación en España 2018

CON LA
COLABORACIÓN DE

COTEQ
FUNDACIÓN
COTEQ
PARA LA INNOVACIÓN



índice

00

Barreras invisibles

01

Percepción sobre igualdad

02

Experiencias laborales

03

Contratación y ascenso

04

Bajas de maternidad y paternidad

00

Barreras invisibles

En ciencia hay muchas barreras, a veces invisibles, y **no siempre iguales** para hombres y mujeres.

Los investigadores desarrollan el mismo trabajo pero no encuentran, ante **los retos profesionales**, las mismas dificultades.

00

Barreras invisibles

La Sociedad de Científicos
Españoles en el Reino Unido
(CERU) ha preguntado a

1.295

investigadores de instituciones españolas
cómo experimentan y perciben las
desigualdades de género.

Las respuestas han hecho más visibles las
barreras y ofrecen una conclusión: **el problema
no se ve igual si se es hombre o mujer.**

00

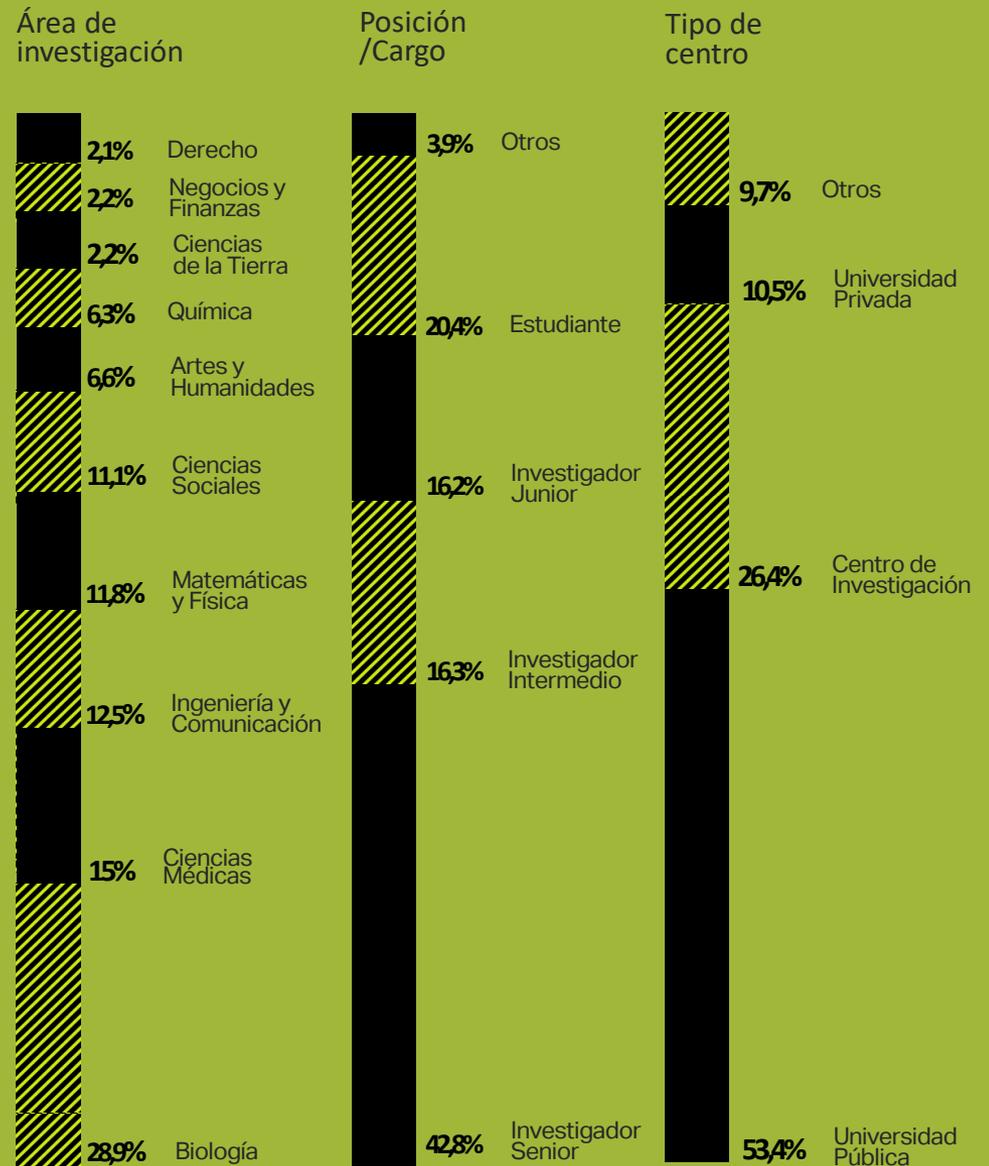
Barreras invisibles

datos de la encuesta

1.295
respuestas

64%
MUJERES

36%
HOMBRES



00

Barreras invisibles

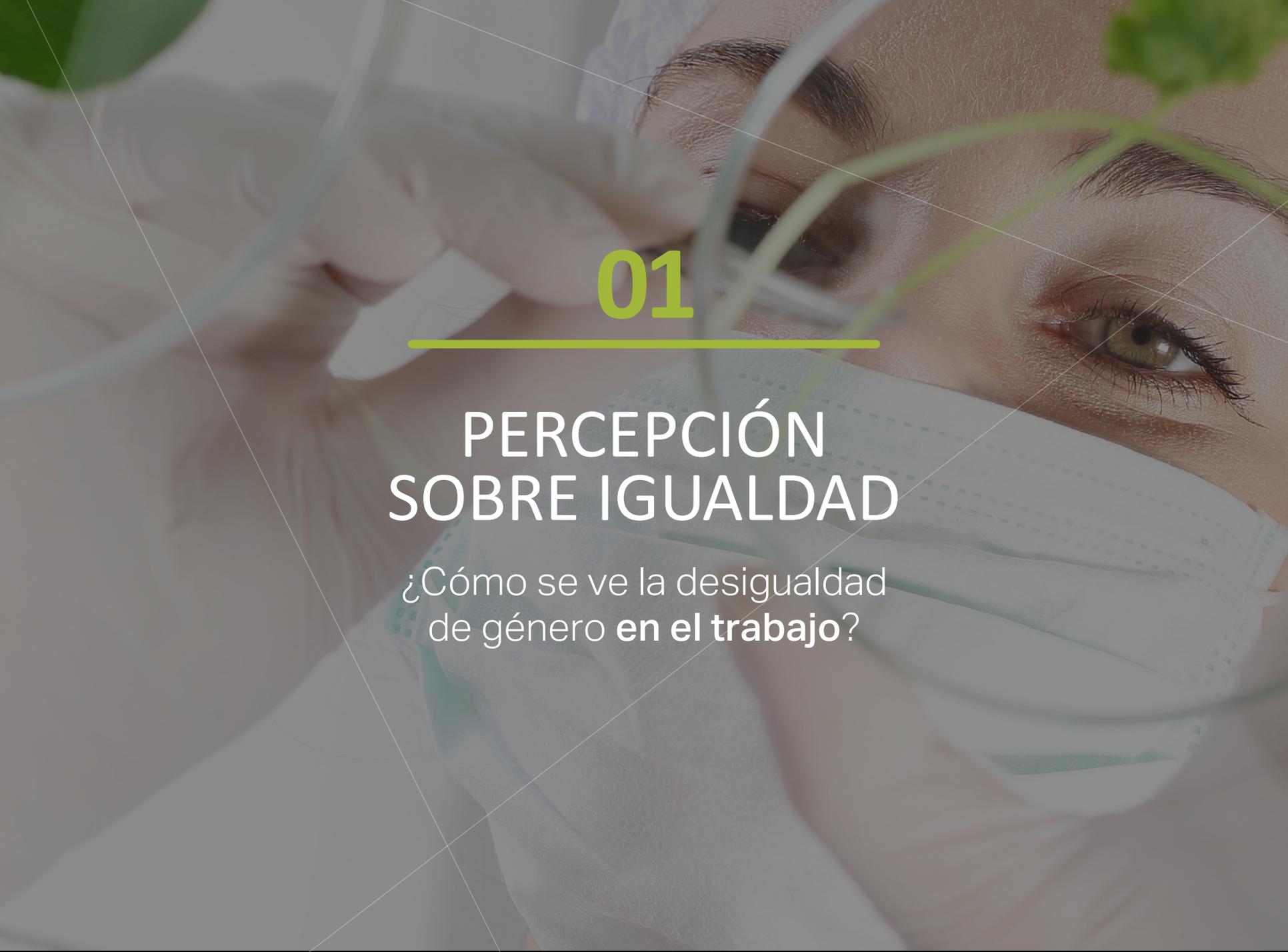
El estudio plantea 4 grandes preguntas

¿Cómo se ve la desigualdad de género **en el trabajo**?

¿Cómo se vive la **experiencia profesional** según el género?

¿Se **contrata y asciende** de igual manera a hombres y mujeres?

¿Cómo afecta **la maternidad o paternidad** a la carrera investigadora?



01

PERCEPCIÓN SOBRE IGUALDAD

¿Cómo se ve la desigualdad
de género **en el trabajo?**

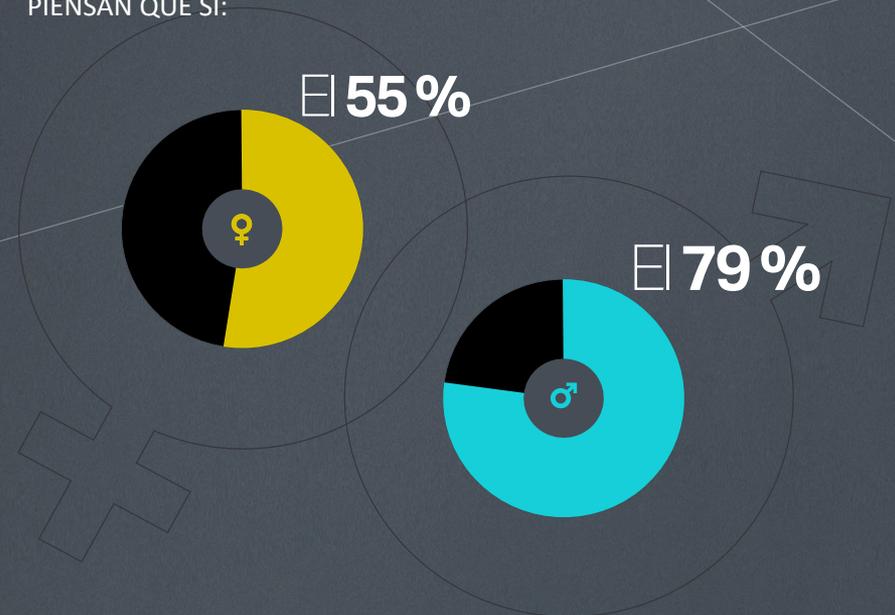
01

Percepción sobre la igualdad

Las **mujeres** no perciben igual que los hombres el trato en sus lugares de trabajo

¿Sientes que hombres y mujeres son **tratados de manera igualitaria** en tu departamento?

PIENSAN QUE SÍ:



01

Percepción sobre la igualdad

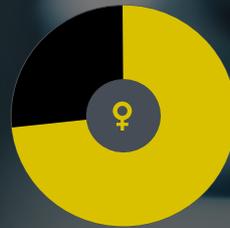
Puestos senior

¿Crees que las **mujeres no ocupan suficientes puestos de liderazgo** en la investigación?

CREEN QUE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS:

EN ESPAÑA

70%



53%



EN TU DEPARTAMENTO

47%



35%



Quando se pregunta por el departamento, se percibe una **mayor representación femenina**

01

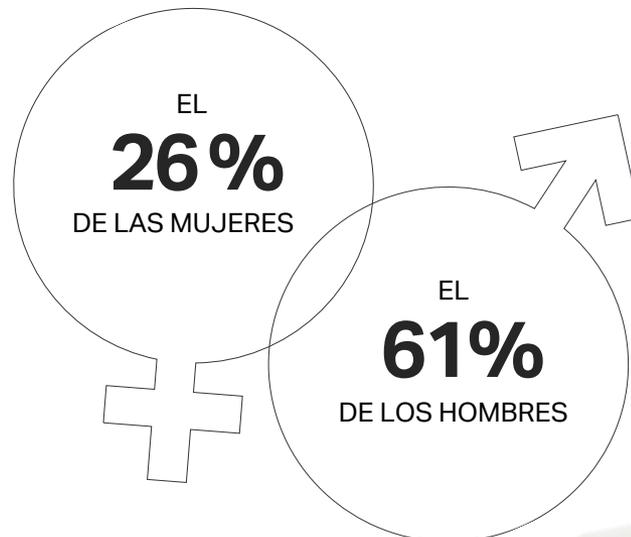
Percepción sobre la igualdad

Liderazgo de las investigadoras

¿Crees que los hombres perciben a las **mujeres como buenas líderes en investigación?**

Los investigadores hombres ven a sus compañeras como buenas líderes en la investigación científica, pero las mujeres no perciben tal reconocimiento por parte de sus compañeros.

CREEN QUE SÍ:



01

Percepción sobre la igualdad

Asignación de recursos y tareas

A diferencia de sus compañeros investigadores, las mujeres perciben menos equidad en la distribución de las tareas y los recursos.

¿Crees que los recursos que permiten **un mejor desarrollo profesional** se adjudican igualmente a hombres y mujeres?

PIENSAN QUE SÍ:

6 DE CADA 10 MUJERES



8 DE CADA 10 HOMBRES



¿Crees que las tareas que se asocian a **un mayor prestigio profesional** se reparten de la misma manera entre mujeres y hombres?

6 DE CADA 10 MUJERES



8 DE CADA 10 HOMBRES



01

Percepción sobre la igualdad

Asignación de recursos y tareas

¿Piensas que los trabajos relacionados con **tareas administrativas y académicas** son asignados más fácilmente a mujeres que a hombres?

PIENSAN QUE SÍ:

EL
25 %
DE LAS MUJERES

EL
12 %
DE LOS HOMBRES



02

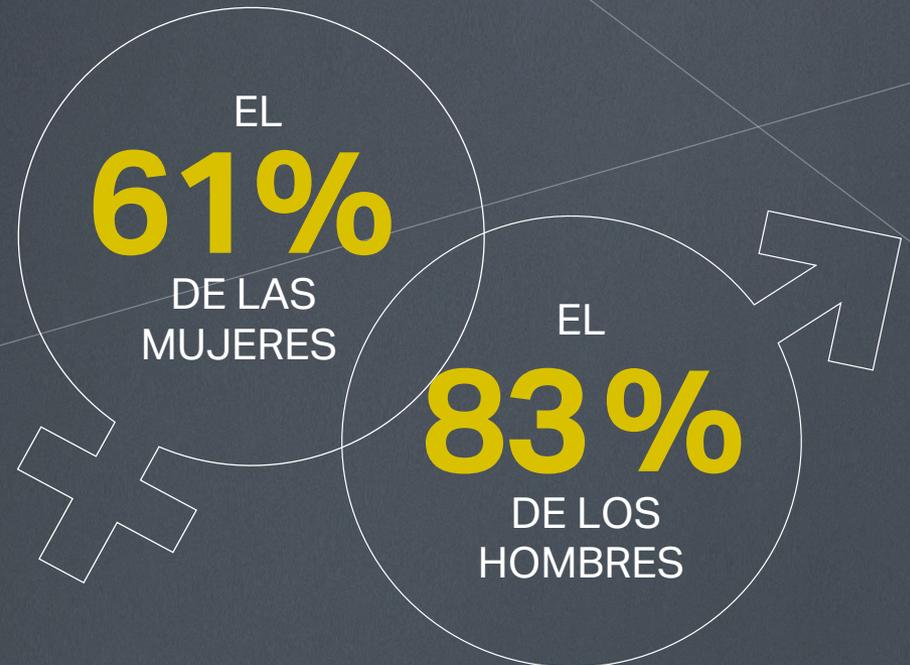
EXPERIENCIAS LABORALES

¿Cómo se vive el día a día **en el departamento** según el género?

Dentro de sus departamentos, las mujeres perciben **más las desventajas de género** que los hombres.

¿Te **tratan desfavorablemente** en función de tu género?

PIENSAN QUE NO:



02

Experiencias laborales

Igualdad de trato

¿Crees que ser mujer **afecta negativamente** a la carrera profesional?

PIENSAN QUE SÍ:

EL

46 %

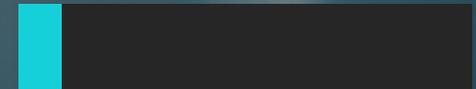
DE LAS MUJERES



EL

10 %

DE LOS HOMBRES



Más de la mitad de los hombres y mujeres encuestados creen que **los departamentos no están tomando medidas** para combatir la desigualdad de género

¿Crees que los departamentos están comprometidos con la igualdad de género?

PIENSAN QUE SÍ:

40%

INVESTIGADORES

Si tuvieras preocupaciones sobre temas de igualdad de género, ¿sabrías a quién acudir?

PIENSAN QUE SÍ:

37%

INVESTIGADORES

Si surgiera un problema relacionado con la desigualdad, ¿el departamento reaccionaría?

PIENSAN QUE SÍ:

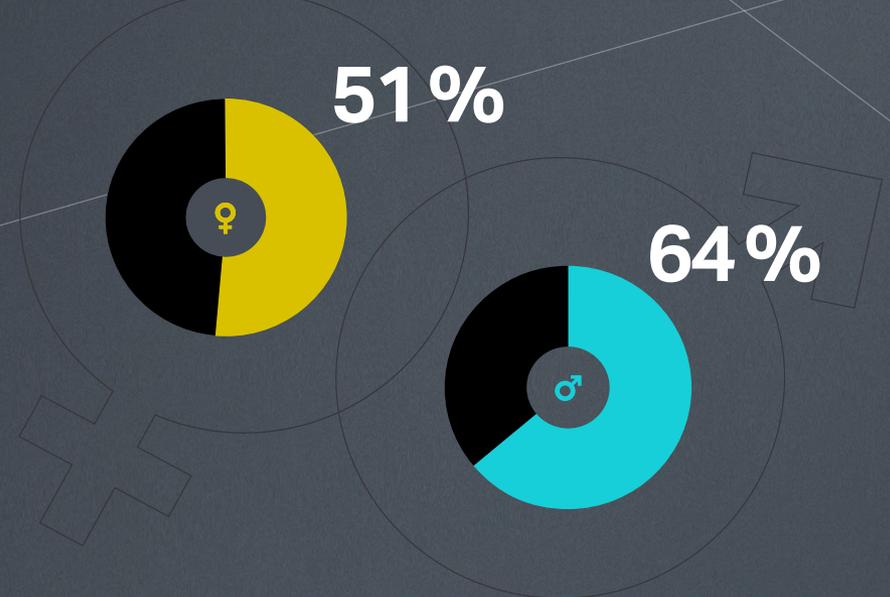
43%

INVESTIGADORES

Las investigadoras se sienten menos apoyadas en el ámbito profesional que los investigadores hombres.

¿Te sientes **apoyado** por tus compañeros y compañeras?

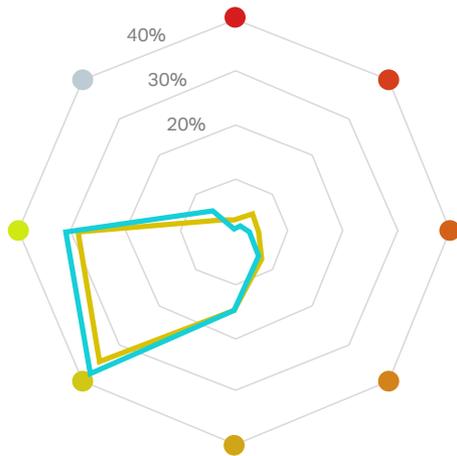
PIENSAN QUE SÍ:



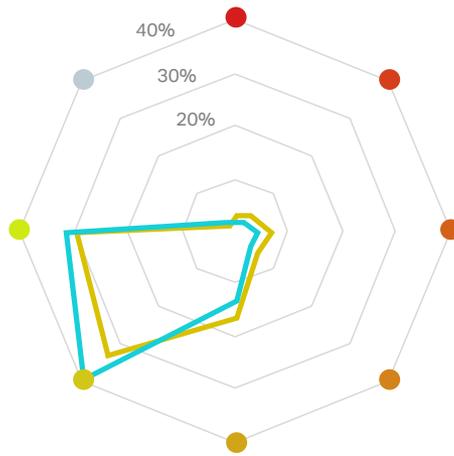
02

Experiencias laborales

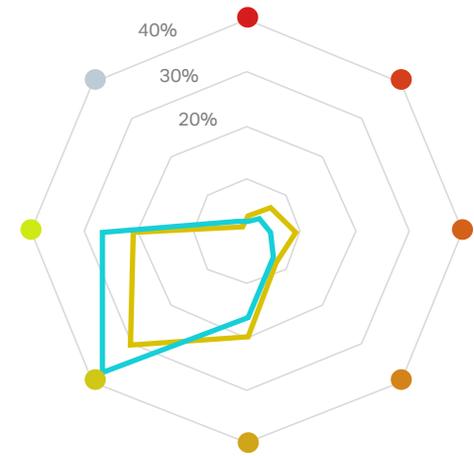
Apoyo de compañeros



Puedo contar con un **referente** si lo necesito



Trabajo en un ambiente **agradable**



Me siento **apoyado** por mis compañeros



MUJERES



HOMBRES

TOTALMENTE EN DESACUERDO

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

N/A

02

Experiencias laborales

Apoyo de compañeros

A las investigadoras les cuesta más encontrar referentes, pese a que tenerlos les parece más positivo para su carrera que a los hombres.

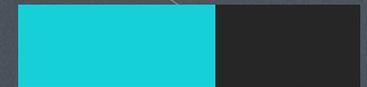
¿Cuentas con un **modelo a seguir** en el departamento?

DICEN QUE SÍ CUENTAN CON ÉL:

46% DE LAS MUJERES



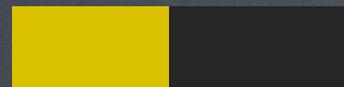
57% DE LOS HOMBRES



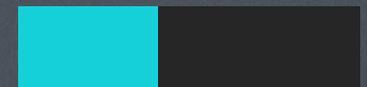
¿Crees que tener un modelo a seguir **es bueno** para la carrera investigadora?

CONSIDERAN QUE SÍ ES BUENO:

45% DE LAS MUJERES



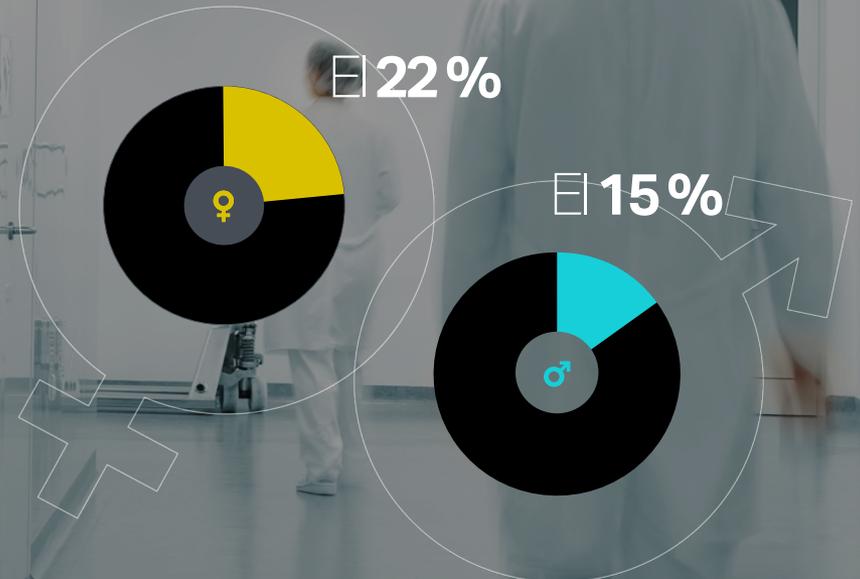
33% DE LOS HOMBRES



Más mujeres que hombres sienten infravalorado su trabajo.

¿Crees que en tu departamento **no se valora tu trabajo?**

CREEN QUE NO SE VALORA:



¿Participas en algún
comité importante?

DICEN QUE
SÍ:

EL
34%
DE LOS HOMBRES

EL
25%
DE LAS MUJERES



03

CONTRATACIÓN Y ASCENSO

¿Se **contrata y asciende** de la misma manera a hombres y mujeres?

A la hora de solicitar un nuevo trabajo, **las mujeres intentan cumplir un mayor número de requisitos** que los hombres para ser contratadas.

Si el puesto requiriera 10 criterios esenciales, ¿cuántos esperarías cumplir para solicitarlo?



¿Y si requieren 10 criterios deseables?



03

Contratación y ascenso

Apoyo a la promoción

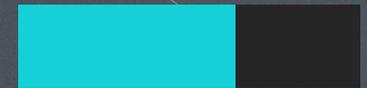
Las investigadoras no solo se sienten menos animadas a solicitar un **ascenso laboral**, sino que perciben que se les desanima activamente.

¿Te han **animado** a pedir un ascenso?

51% DE LAS MUJERES

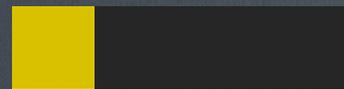


61% DE LOS HOMBRES

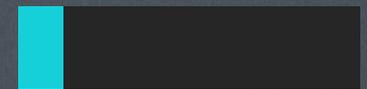


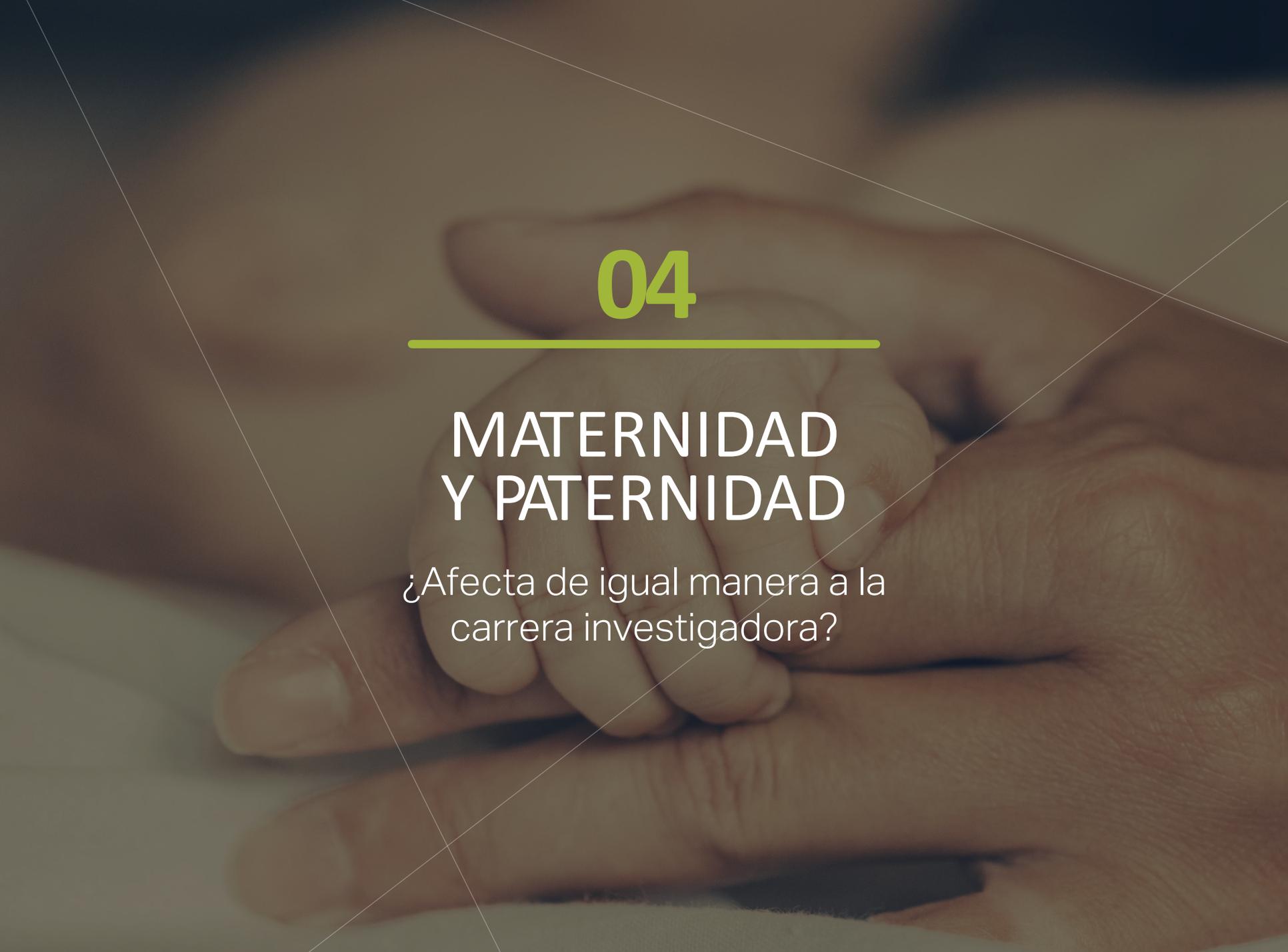
¿Te han **desanimado** a pedir un ascenso?

22% DE LAS MUJERES



14% DE LOS HOMBRES



A close-up photograph of a person's hands gently cradling a baby's head. The image is overlaid with a semi-transparent dark brown filter. A thin white diagonal line runs from the top-left to the bottom-right, and another thin white diagonal line runs from the top-right to the bottom-left, intersecting at the center.

04

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

¿Afecta de igual manera a la
carrera investigadora?

Las **bajas por maternidad** son un claro **medidor de desigualdad** entre mujeres y hombres en el sector de la investigación.

HAN DISFRUTADO DE UNA BAJA DE MATERNIDAD EL:

EL
52%
DE LAS MUJERES

HAN DISFRUTADO DE UNA BAJA DE PATERNIDAD EL:

EL
27%
DE LOS HOMBRES

Las **consecuencias** que tiene la baja por maternidad o paternidad en la carrera investigadora se perciben de manera muy diferente.

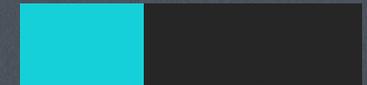
¿Crees que tiene efectos negativos?

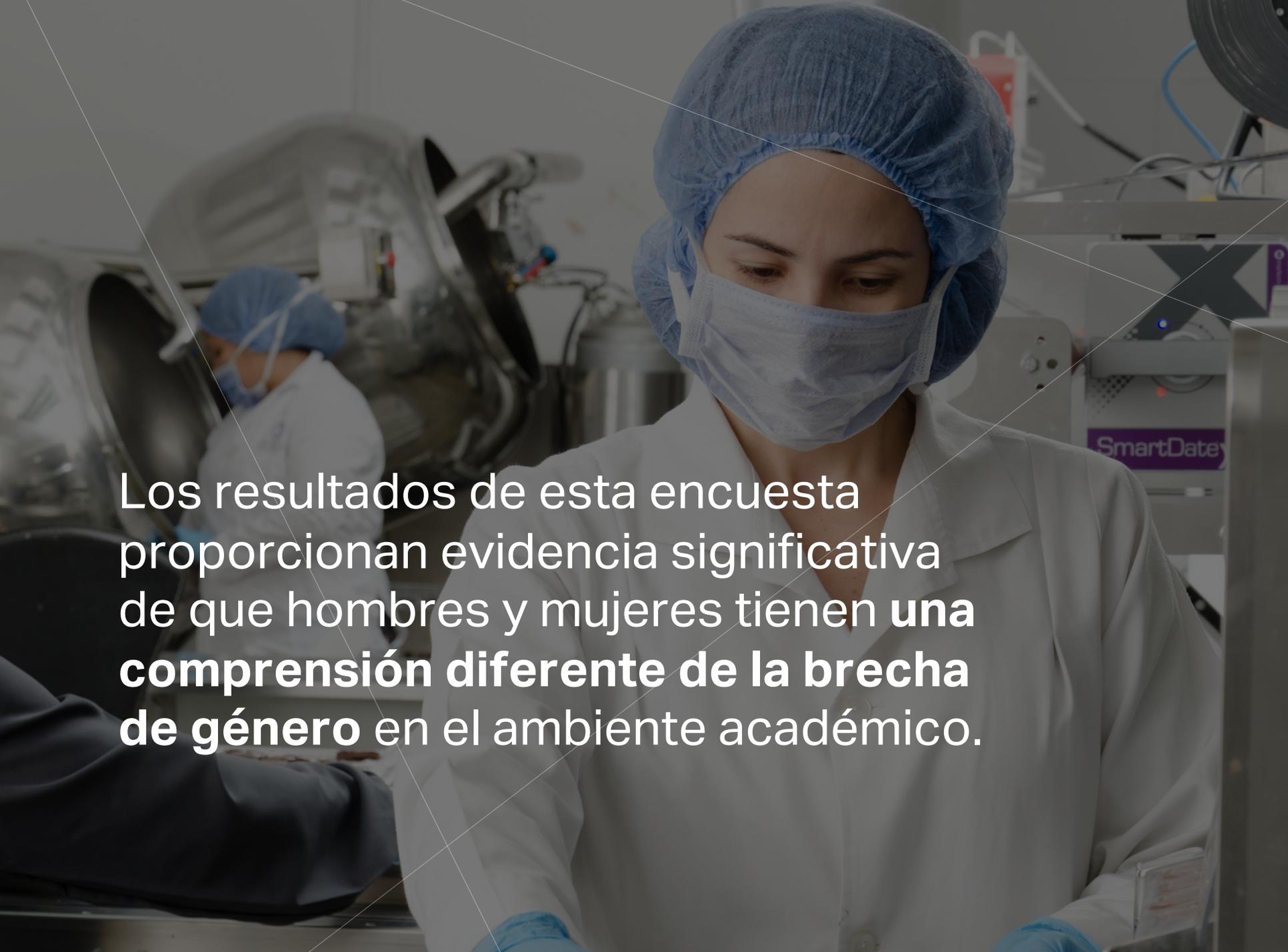
CREEN QUE SÍ:

60% DE LAS MUJERES



33% DE LOS HOMBRES



A female scientist wearing a white lab coat, a blue hairnet, and a blue surgical mask is focused on her work in a laboratory. In the background, another person in similar attire is visible, and various pieces of laboratory equipment, including a machine labeled 'SmartDatey', are present. The scene is dimly lit, with a dark overlay on the image.

Los resultados de esta encuesta proporcionan evidencia significativa de que hombres y mujeres tienen **una comprensión diferente de la brecha de género** en el ambiente académico.



**Society of
Spanish Researchers
in the United Kingdom**

#BarrerasGéneroCERU

Si te ha interesado este informe sigue
la conversación en redes sociales:

[@ComunidadCeru](#) [@Cotec_Innova](#)

Con la colaboración de

COTEQ
FUNDACIÓN
COTEQ
PARA LA INNOVACIÓN