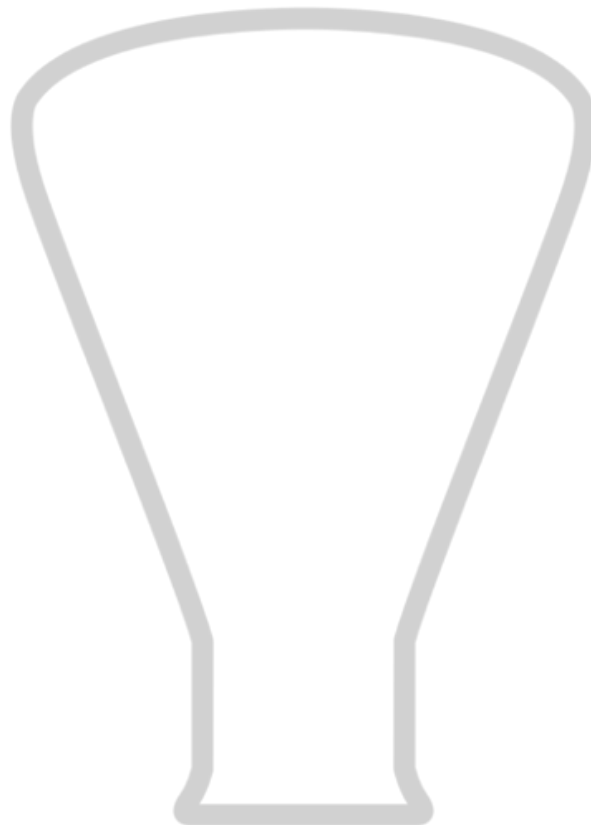




Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia



Coordina Ana María Gutiérrez Montes



GEBAS

Estudio de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia



Coordina Ana María Gutiérrez Montes

SECCIÓN SINDICAL CSIF

A todas las investigadoras de hoy y del mañana. Para acercar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito científico universitario, con la mirada puesta en el futuro.

Prólogo

Este estudio comenzó a planificarse el 31 de mayo de 2019, tras detectar que no había datos actualizados, con perspectiva de género, acerca de la situación laboral del personal universitario dedicado a la investigación en la Universidad de Murcia.

El estudio ha sido promovido por la Sección Sindical CSIF y en él participan los vicerrectorados de Investigación y de Profesorado, la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia (EIDUM), la Oficina de Dato Único (ODU), la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Centro de Estudios de las Mujeres y de Género (CEMUGE) de la Universidad de Murcia, así como la Asociación Lyceum de Ciencias de la Región de Murcia (en lo sucesivo referidos como “equipo”).

Los objetivos fundamentales del presente trabajo son:

1. Analizar desde una perspectiva de género el estado actual de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia.
2. Conocer la percepción de la comunidad investigadora sobre la existencia de desigualdades de género y, en el caso de detectarse, localizar sus posibles causas.

La metodología de trabajo ha sido colaborativa, de modo que cada participante del equipo ha aportado libremente sus ideas y conocimientos, con un objetivo común. Cada fase del estudio se planificó de forma conjunta y, una vez obtenidos los resultados, se hacía una puesta en común de los mismos. De igual modo, antes de hacerla pública toda la información derivada del trabajo ha sido previamente consensuada y autorizada por el equipo.

Para la recuperación de datos con perspectiva de género sobre el estado de la plantilla investigadora de la UMU se contó con el visto bueno institucional de la Universidad de Murcia, tras solicitar las oportunas autorizaciones del Rector. De este modo, los datos obtenidos de la ODU fueron proporcionados de manera anonimizada. Debido a que, actualmente, no existe una base de datos centralizada con todos los ítems

o indicadores que se requerían para el estudio, se ha tenido que trabajar con varias fuentes de datos. Una vez finalizada esta primera fase del estudio GEBAS, se debatieron los resultados en el seno del grupo y con el rectorado de la UMU. Posteriormente, se compartieron los principales resultados con la comunidad universitaria, mediante la elaboración de una infografía (Anexo I).

La obtención de información sobre la percepción de la comunidad investigadora acerca de posibles diferencias provocadas en el ámbito científico por cuestiones de género se verificó mediante la realización de una encuesta basada en la utilizada por García-González et al. (2019)¹, quienes dieron su consentimiento a la coordinación de GEBAS para reformular las preguntas usadas en su trabajo de investigación. Una vez realizada la puesta en común de los resultados entre el grupo de trabajo y el rectorado, se elaboró una nueva infografía (Anexo II) para compartir los resultados obtenidos con la comunidad universitaria.

¹ García-González J, Forcén P, Jimenez- Sanchez M (2019) Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. PLoS ONE 14(12): e0225763. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>.

Índice

Resumen ejecutivo	7
I Análisis de la plantilla investigadora de la UMU con una perspectiva de género (datos 2018).....	10
1.1 Desigualdades en el puesto de trabajo.....	10
1.1.1 Resultados obtenidos sobre desigualdad en el puesto de trabajo.....	10
1.1.2 Conclusiones sobre desigualdad en el puesto de trabajo.	13
1.2 Desigualdades en el liderazgo investigador.	15
1.2.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en el liderazgo.....	15
1.2.2 Conclusiones sobre desigualdades en el liderazgo investigador	20
1.3 Desigualdades en la financiación de la investigación.	22
1.3.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la financiación.	22
1.3.2 Conclusiones sobre desigualdades en la financiación investigadora.	25
1.4 Desigualdades en la producción investigadora.....	26
1.4.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la producción.	26
1.4.2 Conclusiones sobre desigualdades en la producción investigadora.....	32
2 Percepción de la plantilla investigadora de la UMU sobre las desigualdades de género en el ámbito investigador.	33
2.1 Percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.....	35
2.1.1 Resultados obtenidos sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.	35
2.1.2 Conclusiones sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.	41
2.2 Trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género. .	43
2.2.1 Resultados del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género... ..	43
2.2.2 Conclusiones acerca del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.	48
2.3 Factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.	49
2.3.1 Resultados de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.	49
2.3.2 Conclusiones acerca de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.....	54
3 ANEXO I.....	57
4 ANEXO II.....	58
5 ANEXO III	59
6 ANEXO IV	61
7 ANEXO V	71

Resumen ejecutivo

En la Universidad de Murcia (UMU), la desigualdad de género en el ámbito científico se pone de manifiesto en la primera parte de este estudio por medio de cuatro grandes apartados: puesto de trabajo, liderazgo, financiación y producción científica. En una segunda parte del estudio se analiza la percepción de la plantilla investigadora acerca de la existencia de desigualdad de género en el ámbito científico, así como los factores que pueden influir en la concurrencia de dicha desigualdad.

Los datos que se presentan en la primera parte de este estudio corresponden a la situación del personal investigador de la Universidad de Murcia a 31 de diciembre de 2018. No se ha realizado su comparación con datos procedentes de años previos, dado que muchos de los parámetros analizados no habían sido estudiados hasta el momento.

En el puesto de trabajo, la mayor diferencia entre la proporción de hombres y mujeres se encuentra en la máxima categoría investigadora, la correspondiente a profesorado catedrático, en la que el 71,1% son hombres, frente al 28,9% de mujeres. Existen ligeras diferencias en función de la rama de conocimiento evaluada, observándose las menores diferencias en la rama de Ingeniería y Arquitectura, con un 64,5% de hombres y un 35,5% de mujeres catedráticas.

Los datos sobre liderazgo investigador indican que el 29,9% de los grupos de investigación de la Universidad de Murcia están liderados por mujeres, con un porcentaje ligeramente inferior al 30,5% de mujeres que lideran proyectos de investigación obtenidos por convocatoria competitiva y con un 31,5% de mujeres que dirigen tesis doctorales como directoras principales. Además, los grupos de investigación liderados por mujeres son levemente más pequeños y están compuestos por mayor proporción de mujeres y por menor proporción de profesorado funcionario que los grupos liderados por hombres.

En lo atinente a los datos sobre las desigualdades de género en la financiación de la investigación, destaca que el 21,7% de la financiación para grupos de investigación de la UMU ha sido distribuido entre grupos liderados por mujeres, así como que el 23,4% del total de financiación obtenida por la UMU en virtud de convocatorias competitivas ha ido a parar a proyectos de investigación liderados por mujeres. Sin embargo, la tasa de éxito en la obtención de proyectos por convocatoria competitiva es ligeramente superior en las mujeres, con un 59,2%, que en los hombres, con un 55,1%.

En comparación con los hombres, el estudio refleja una mayor producción científica en el caso de mujeres, partiendo para ello del potencial máximo de sexenios de investigación (número de sexenios obtenidos/número de sexenios posibles). Esta mayor producción científica se observa principalmente en las categorías profesionales de profesorado contratado doctor y de profesorado catedrático, aunque también de profesorado titular en ciertas ramas de conocimiento; en concreto, en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias de la Salud.

En relación con la percepción de la plantilla investigadora, los datos obtenidos mediante encuesta muestran que los hombres perciben mayor igualdad de género que las mujeres. Además, las mujeres advierten que los hombres tienen ciertas ventajas con respecto a las mujeres en determinadas tareas relacionadas con la investigación, tales como el liderazgo, el acceso a círculos de influencia o la obtención del reconocimiento de sus contribuciones intelectuales.

Las tareas y responsabilidades en las que hombres y mujeres invierten el tiempo dedicado a investigación en la UMU son muy similares, con diferencias que se aprecian únicamente en la proporción de hombres y de mujeres que se dedican al desarrollo de proyectos de investigación. Sin embargo, las mujeres perciben menos transparencia que los hombres en lo referido a las acciones del grupo de investigación al que pertenecen.

Con arreglo a los resultados de la encuesta, la mayoría de las mujeres definen como factores con influencia negativa sobre la carrera investigadora, en orden decreciente de relevancia, las responsabilidades familiares; tener hijos o hijas; disfrutar la baja de maternidad o paternidad, y las tareas domésticas. El porcentaje de hombres

que opina de modo similar es muy reducido, llegando estos, incluso, a considerar como factor positivo para la carrera investigadora la circunstancia de disfrutar la baja de maternidad o de paternidad.

Finalmente, tanto hombres como mujeres consideran que para progresar en la carrera investigadora es importante contar con el apoyo de la pareja y tener disponibilidad para trasladarse a otro lugar.

Con todos los datos obtenidos, cabe concluir que existen desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU que precarizan la situación laboral de las mujeres con respecto a la de los hombres.

Para acabar con dichas desigualdades de género, la posición de la UMU debe ser activa y rigurosa, comenzando por la concienciación de la misma comunidad investigadora acerca de la existencia de grandes desigualdades de género y de las consecuencias de dichas desigualdades. Además, la UMU debe poner en marcha medidas que aseguren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la investigación, tal y como ya se está realizando en diferentes universidades estadounidenses y en otras muchas europeas.

1 Análisis de la plantilla investigadora de la UMU con una perspectiva de género (datos 2018).

El estudio realizado sobre la plantilla investigadora incluye el análisis de los siguientes aspectos: puesto de trabajo, liderazgo, financiación y producción investigadora. Para realizar este examen han sido consultadas un total de seis bases de datos: el listado caracterizado del PDI de la Universidad de Murcia; el listado caracterizado del personal investigador de la Universidad de Murcia; el listado de tesis doctorales dirigidas en la Universidad de Murcia; el listado de dirección de proyectos de investigación; el listado de resultados del ACI, y, finalmente, el listado de proyectos solicitados, comparándolo con el de proyectos concedidos.

1.1 Desigualdades en el puesto de trabajo.

Para detectar eventuales desigualdades de género en los puestos de trabajo de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia se decidió comparar el número de hombres y de mujeres en cada una de las categorías profesionales que componen tal plantilla (Anexo III). Asimismo, se estudió la distribución de la plantilla según la edad, en ambos sexos.

1.1.1 Resultados obtenidos sobre desigualdad en el puesto de trabajo.

En este punto se observó la posible existencia de un “EFECTO TIJERA”² en el global de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia (Figura 1) así como en las cinco ramas de conocimiento (Figura 2). Este efecto se advierte en todas las etapas, de forma global, además de en todas las ramas de conocimiento.

Así, se aprecia como el efecto tijera es más o menos intenso en cada una de las distintas ramas de conocimiento, y parece que se intensifica en la parte final de la carrera investigadora, tanto más aumentando la diferencia entre géneros cuanto mayor es la plantilla examinada. A tal efecto, conviene tener en cuenta el tamaño de plantilla en las distintas ramas de conocimiento, que es de 144 personas en Ingeniería y Arquitectura; 261 personas en Artes y Humanidades; 337 personas en Ciencias de la Salud; 375 personas en Ciencias, y 560 personas en Ciencias Sociales y Jurídicas.

² El efecto tijera se podría definir como la mayor presencia de la mujer en puestos iniciales o bajos de la carrera investigadora y su reducción a lo largo de la misma.

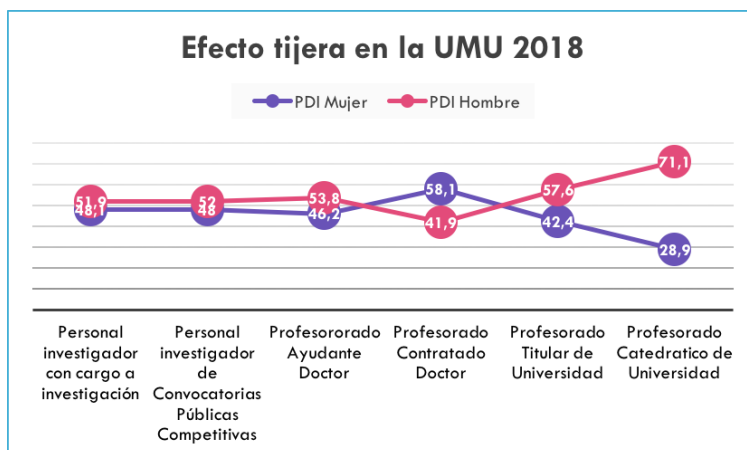


Figura 1. Distribución general de PDI mujer y hombre en función de las categorías profesionales en el ámbito investigador de la UMU.

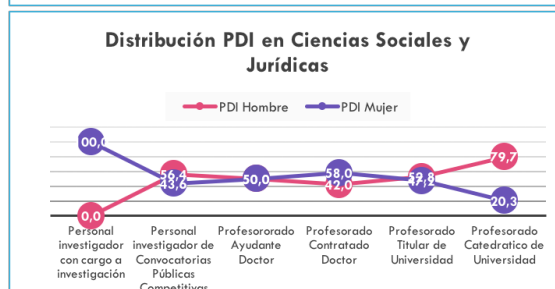
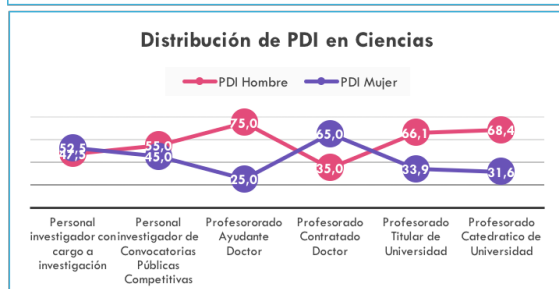
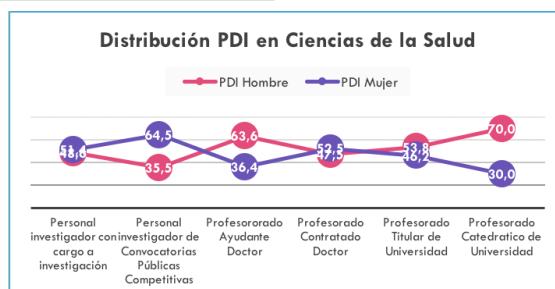
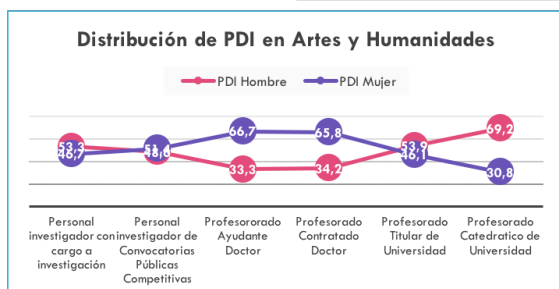
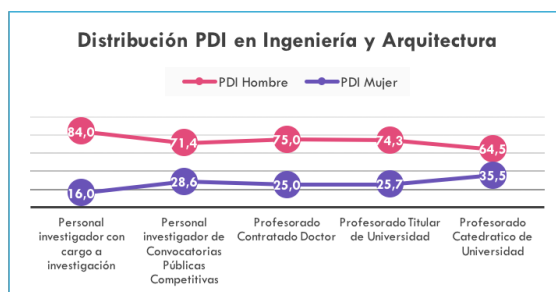


Figura 2. Distribución de PDI mujer y hombre en función de las categorías profesionales en el ámbito investigador de la UMU en cada una de las cinco ramas de conocimiento.

Al desagregar los datos de distribución del PDI en función de categorías profesionales en el ámbito investigador y por rangos de edades (Figura 3) se evidenciaron los siguientes resultados:

- Para menores a 30 años, tanto en mujeres como en hombres predomina el personal investigador procedente de convocatorias públicas competitivas.
- En edades comprendidas entre los 30 y los 39 años predomina el profesorado contratado doctor (PCD), con especial intensidad entre el PDI femenino.

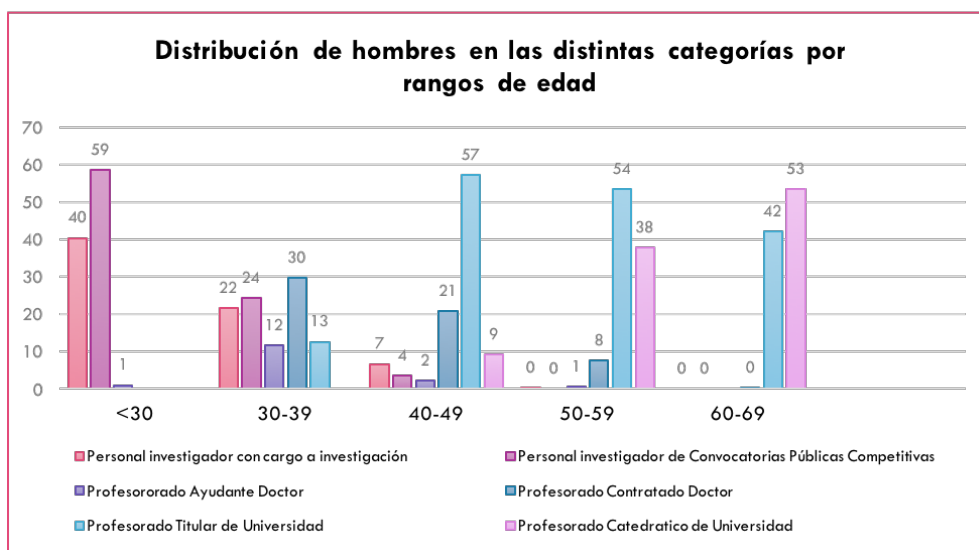
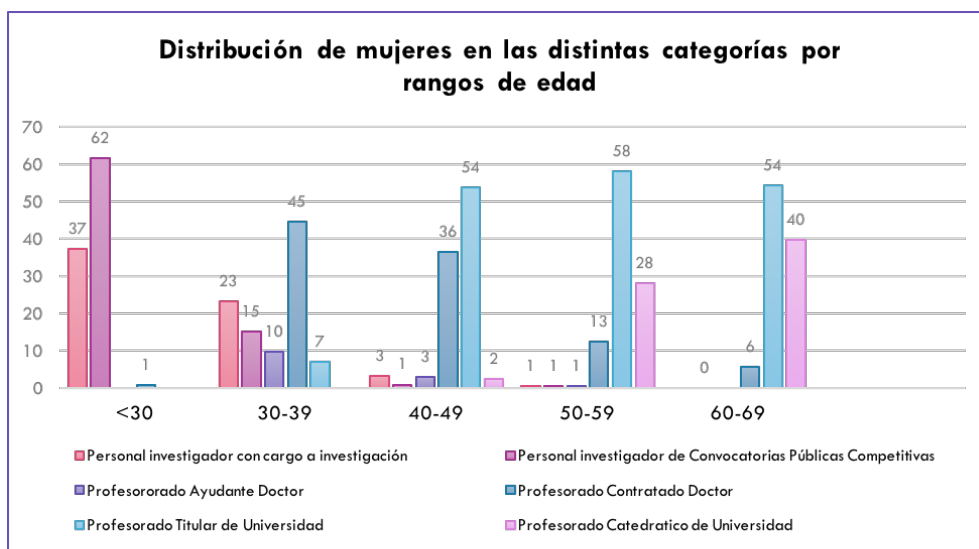


Figura 3. Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías de personal investigador por rangos de edad: <30 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años y 60-69 años.

- Entre los 40-49 años se observa el mayor porcentaje de PDI masculino que ha alcanzado la figura de titular de Universidad (TU), en concreto un 57%, mientras que en el porcentaje de TU entre el PDI femenino aún no ha alcanzado su máximo.

- Es entre las edades de 50 y 59 años cuando se aprecia el mayor porcentaje de PDI femenino que alcanza la figura de TU, un 58%. Por el contrario, en ese rango de edades y en el caso del PDI masculino hay un menor porcentaje de TU (54%), pero comienza a existir un elevado porcentaje de CU (38%).
- Finalmente, entre los 60-69 años predominan los CU en el PDI masculino, con un 53%, mientras que en el PDI femenino sigue destacando la figura de TU, con un 54%, y todavía se evidencia un cierto porcentaje de PCD.

Por último se calculó el denominado índice del techo de cristal³ (ITC). El ITC es un índice relativo que representa las barreras invisibles que las mujeres deben superar para acceder a puestos de responsabilidad. Se calcula comparando el porcentaje de mujeres en categorías superiores respecto al porcentaje de mujeres en el resto de las categorías profesionales de investigación. Un valor de 1 indica que no existen dificultades en la promoción profesional de las mujeres mientras que valores por encima de 1 indican que las mujeres tienen un techo de cristal para ascender en la carrera investigadora. En el caso que nos ocupa, el ITC para el año 2018 de la UMU fue de 1,63. El valor obtenido se asemeja a la media europea, para el mismo año, que se sitúa en 1,64, pero dista del ITC del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) que se sitúa en 1,37.

1.1.2 Conclusiones sobre desigualdad en el puesto de trabajo.

Tras un detenido análisis del conjunto de datos obtenidos, se puede afirmar que se evidencian desigualdades por razón de género en el puesto de trabajo entre el personal investigador de la UMU. Con carácter global, las mujeres representan un menor porcentaje que los hombres en la plantilla investigadora de la UMU. Esta diferencia se acentúa en las categorías profesionales más altas y se confirma que el denominado “efecto tijera” está presente en esta universidad en todas las ramas de conocimiento. Atendiendo a la edad y a la distribución de categorías profesionales, el PDI masculino promociona antes hacia figuras de mayor rango de lo que sucede en el caso del PDI femenino.

³ Hymowitz, C. and Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.

Esta desigualdad de género en la categoría profesional en el ámbito de la investigación conlleva, sin perjuicio de otras, las siguientes implicaciones:

1. Precariedad laboral entre el personal investigador femenino en comparación con el masculino:
 - a. A menor categoría profesional, menor sueldo base.
 - b. A menor categoría profesional, menores complementos de investigación.
 - c. Cuanto más tarde se progresa en la carrera investigadora, más se tarda en obtener un mayor sueldo.

2. Falta de visibilidad del personal investigador femenino frente al masculino.
 - a. A menor categoría profesional, menor probabilidad de liderar un proyecto de investigación.
 - b. A menor categoría, menor prestigio profesional.

1.2 Desigualdades en el liderazgo investigador.

Con el objetivo de averiguar si puede o no sostenerse la existencia de desigualdad en el liderazgo investigador, se han comparado las cifras de hombres y de mujeres que lideran grupos de investigación de la UMU y proyectos de investigación derivados de convocatorias competitivas. Además, se ha analizado cuántos hombres y cuántas mujeres dirigen tesis doctorales en la UMU. Como quiera que no se hayan obtenido los datos relativos a codirecciones de tesis doctorales, los resultados se contraen a la dirección principal de tesis, sin incluir los supuestos de codirección.

1.2.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en el liderazgo.

1.2.1.1 Liderazgo en grupos de investigación (GI).

Para identificar eventuales desigualdades en el liderazgo de los grupos de investigación de la Universidad de Murcia se comprobó el porcentaje de mujeres y hombres que lideraban dichos grupos, obteniéndose unos resultados del 29,9% y el 70,1%, respectivamente. Al observar los datos de liderazgo de GI por ramas de conocimiento quedó de manifiesto que las diferencias de género eran muy acusadas en ramas como Ciencias; ligeramente superiores a la media en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ingeniería y Arquitectura; cinco puntos inferiores a la media en Ciencias de la Salud, y notablemente menores, relativamente cerca de la equiparación, en Artes y Humanidades (Figura 4).

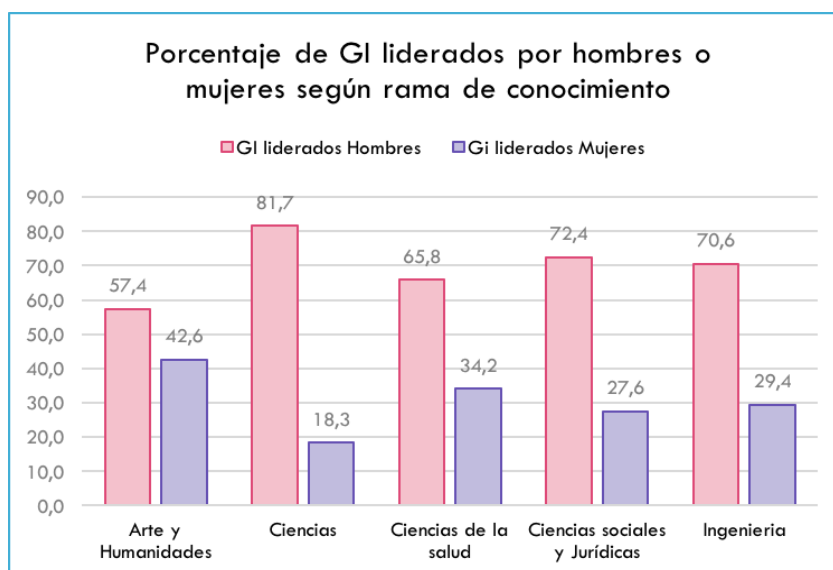


Figura 4. Porcentaje de grupos de investigación de la UMU liderados por hombres o mujeres distribuidos en cada una de las cinco ramas de conocimiento.

Sobre el tamaño de los GI liderados por hombres y mujeres, se observó que el número medio de participantes en los GI liderados por hombres es ligeramente mayor al de los liderados por mujeres (7,3 vs. 6,5 participantes/GI, respectivamente).

Al valorar la distribución por sexo de los miembros del GI, se advirtió que los GI liderados por hombres están compuestos por más hombres (61,9%) que mujeres, mientras que, a la inversa y aunque con algo menos de intensidad, los GI liderados por mujeres están compuestos por más mujeres (57,7%) que hombres. Además, el número medio de hombres por grupo es significativamente mayor en los GI liderados por hombres que en los GI liderados por mujeres (Figura 5).

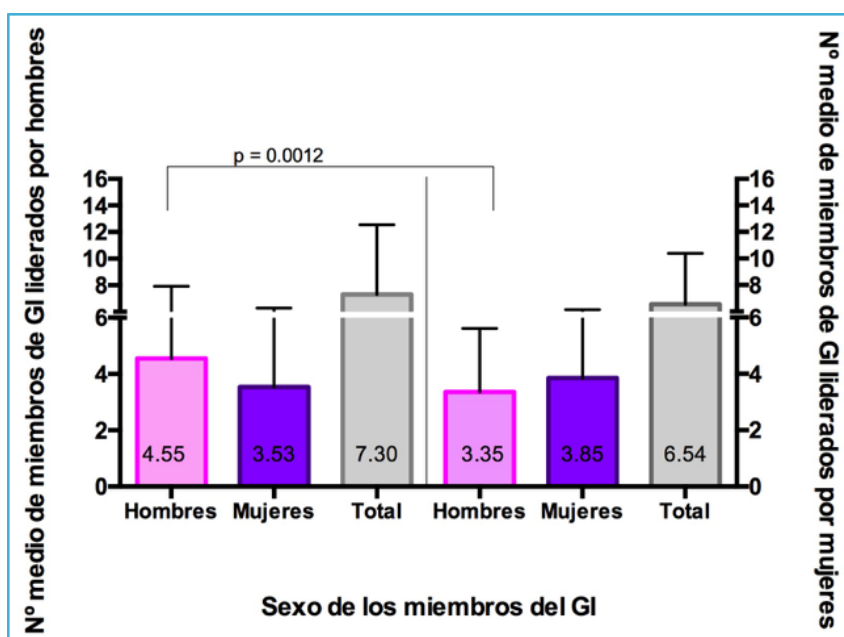


Figura 5. Número medio de participantes hombre, mujer y en total por GI en grupos liderados por hombres y en grupos liderados por mujeres en la UMU.

También se analizaron las posibles diferencias que podrían existir en la distribución de participantes de los GI liderados por hombres o por mujeres en lo que respecta a las diferentes categorías profesionales. En términos generales, los GI liderados por hombres en la UMU presentan un mayor porcentaje de profesorado funcionario (42,8%) en comparación con los GI liderados por mujeres (39,8%) y un menor porcentaje de profesorado asociado (20,4% vs. 23,7%). Por otra parte, los GI liderados por mujeres están compuestos por un porcentaje ligeramente mayor de personal no permanente (i.e. profesorado asociado, personal pre y post-doctoral, alumnado, etc.) (49,1%), que el

encontrado en los liderados por hombres (48,5%). La distribución completa de GI liderados por hombres y mujeres puede observarse en la siguiente figura (Figura 6):

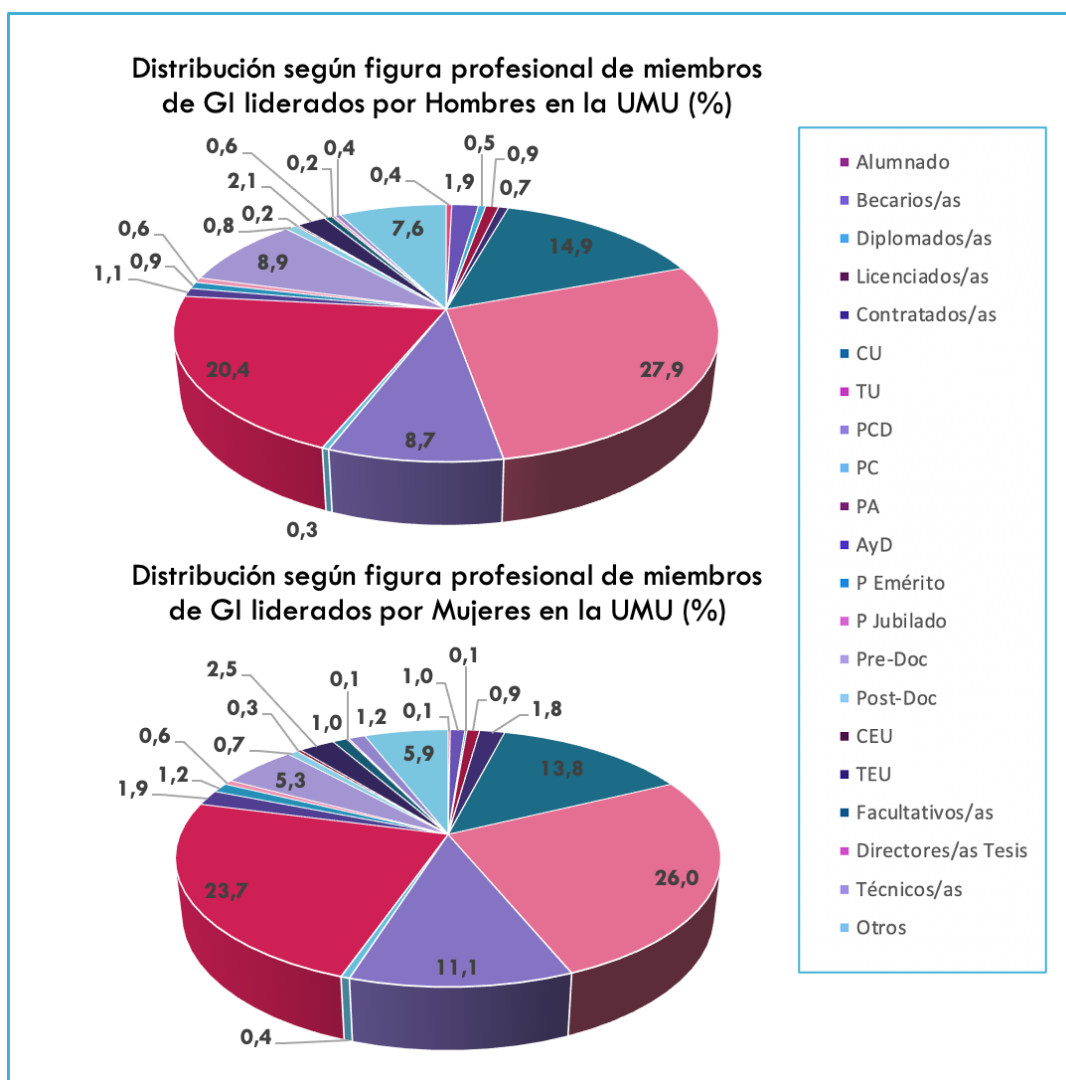


Figura 6. Distribución de participantes según categoría profesional en GI de la UMU liderados por hombres y por mujeres.

1.2.1.2 Liderazgo en proyectos de investigación.

En lo concerniente al liderazgo investigador de mujeres y de hombres, medido como la dirección de proyectos de investigación obtenidos por convocatoria competitiva, se observó que, de un total de 364 proyectos registrados en 2018, el porcentaje de mujeres que lideran proyectos de investigación es muy inferior al de hombres (30,7% vs. 69,3%, respectivamente). La diferencia de liderazgo entre hombres y mujeres es del 75%,

del 58% y del 41%, respectivamente, para convocatorias de proyectos a nivel europeo, nacional y regional (Figura 7).

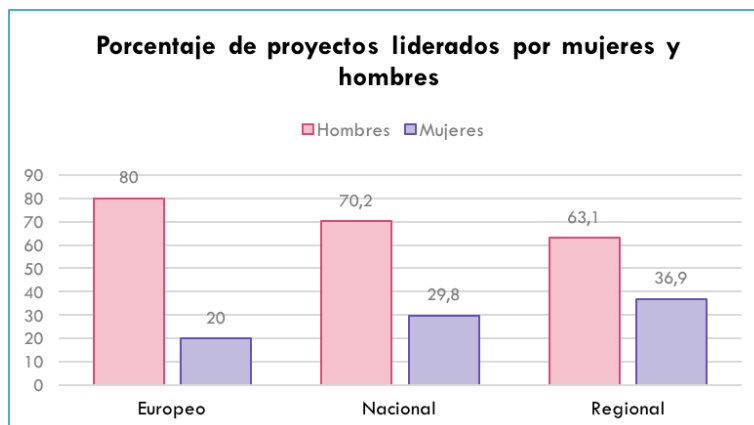


Figura 7. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva, a nivel europeo, nacional y regional, por mujeres y por hombres en la UMU.

Esta distribución, en la que puede apreciarse una mayor proporción de hombres investigadores en la dirección de proyectos, se mantiene en todas las categorías laborales (Figura 8). Además, todas las ramas de conocimiento presentan un idéntico comportamiento, a excepción de la rama de Artes y Humanidades, en la que, si bien la proporción de hombres que dirigen proyectos es superior a la de las mujeres, la diferencia es tan solo del 3,9%, cuando en el resto de las ramas de conocimiento no baja del 40% (Figura 9).

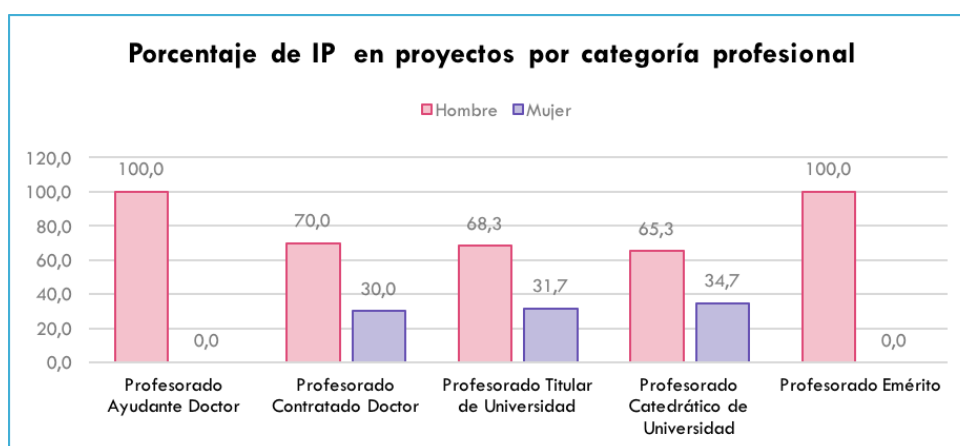


Figura 8. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva por mujeres y por hombres en la UMU, segregados en función de la categoría profesional. Nota: En el caso de profesorado ayudante doctor solo había un proyecto; en el caso de profesorado emérito se contabilizaron siete.

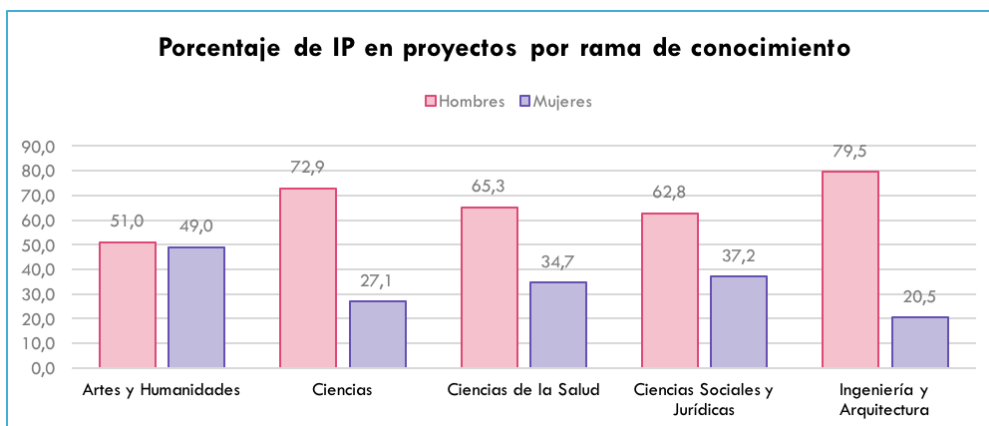


Figura 9. Porcentaje de proyectos obtenidos por convocatoria competitiva por mujeres y por hombres en la UMU, segregados por las cinco ramas de conocimiento: Artes y Humanidades; Ciencias; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura.

1.2.1.3 Liderazgo en tesis doctoral.

En la UMU, durante el año 2018 fueron defendidas un total de 273 tesis doctorales. De ellas, un 31,5% contó con una investigadora como directora principal, frente al 68,5% de tesis que tuvieron a un investigador como director principal⁴. En todas las ramas de conocimiento predomina la dirección principal masculina sobre la femenina, con mayores desigualdades en la rama de Artes y Humanidades y menores desigualdades en la rama de Ciencias (Figura 10).

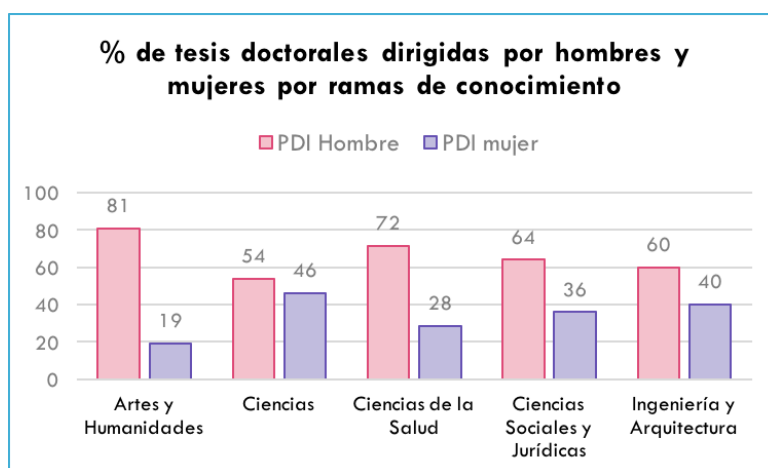


Figura 10. Porcentaje de mujeres y de hombres que actúan en direcciones principales de tesis doctorales en las cinco ramas de conocimiento en la UMU.

⁴ No se han conseguido datos de codirecciones de tesis, por lo que no se ha podido determinar si hay desigualdades de género en dicho ámbito.

El predominio masculino en la dirección principal de tesis doctorales se observa en todas las categorías profesionales, menos en PCD, en la que se invierte la tendencia, con un ligero predominio femenino (Figura 11).

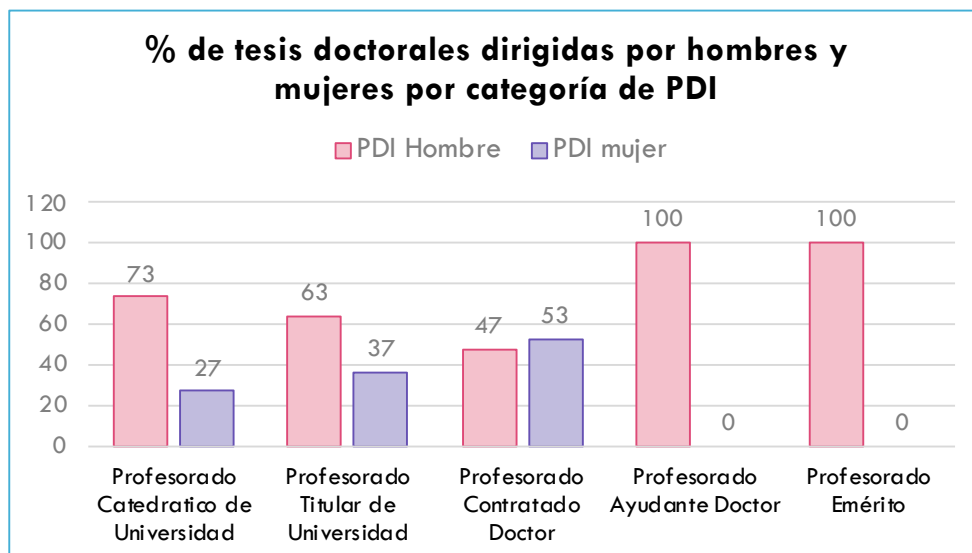


Figura 11. Porcentaje de mujeres y de hombres en dirección principal de tesis doctorales, segregados por categorías profesionales. Nota: En el caso de profesorado ayudante doctor se han dirigido tres tesis; cinco en el caso de profesorado emérito.

1.2.2 Conclusiones sobre desigualdades en el liderazgo investigador

Nuevamente, en este apartado de análisis del liderazgo investigador, queda patente que existen desigualdades entre géneros. En la UMU, en términos globales, las mujeres representan un menor porcentaje que los hombres en la dirección de grupos de investigación, en proyectos de investigación por concurrencia competitiva, y en tesis doctorales, en la práctica totalidad de las ramas de conocimiento y de las categorías profesionales.

Los grupos de investigación tienden a reunir mayoritariamente a participantes del mismo sexo que el de la persona que sustenta la dirección del grupo. Además, los GI dirigidos por hombres son ligeramente más grandes y presentan un mayor número medio de hombres, así como de personal permanente, que los liderados por mujeres.

La desigualdad en el liderazgo investigador se agudiza en la dirección de proyectos de investigación, terreno en el cual las investigadoras encabezan tan solo el 30% de los proyectos concedidos⁵.

Las desigualdades encontradas en la dirección principal de tesis doctorales son muy similares a las descritas en relación con otros aspectos. Sin embargo, al no contar con los datos de las codirecciones de tesis doctorales, no ha sido posible extraer resultados concluyentes.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en el liderazgo investigador cabe destacar:

1. Potencial investigador oculto entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor liderazgo, menor visibilidad.
 - b. A menor número de líderes, menos referentes.
 - c. A menor liderazgo, menor prestigio profesional.

2. Falta de financiación del personal investigador femenino frente al masculino.
 - a. A menor número de líderes, menor porcentaje de financiación.
 - b. A menor liderazgo en tesis doctorales, menor producción investigadora.

⁵ Más tarde analizaremos la tasa de éxito de hombres y de mujeres en la concesión de proyectos de investigación.

1.3 Desigualdades en la financiación de la investigación.

En términos generales, la financiación de la investigación del personal investigador femenino y masculino de la UMU procede de tres vías bien diferenciadas: financiación propia de la UMU a GI, financiación derivada de convocatorias competitivas y financiación proveniente de contratos suscritos al amparo del 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre, de Universidades (LOU).

No ha sido posible acceder a los datos sobre la financiación investigadora procedente de contratos concertados con base en el artículo 83 de la LOU, de modo que los resultados expuestos a continuación se fundan exclusivamente en la financiación propia a favor de los GI y en la financiación obtenida en el marco de convocatorias competitivas.

1.3.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la financiación.

1.3.1.1 Financiación de grupos de investigación (GI).

La financiación propia de la UMU a favor de sus GI se distribuye entre estos con arreglo a diferentes parámetros: número de sexenios, costes indirectos generados y producción investigadora de quienes integran cada GI. A partir de esos parámetros se asigna la correspondiente puntuación. En cada convocatoria anual, para el cómputo de la puntuación de un GI cualquiera se procede a valorar su producción investigadora en los últimos tres años y los costes indirectos incurridos en el mismo período de tiempo. En el caso de los sexenios de investigación, el cómputo se realiza de forma acumulativa; es decir, se toma en consideración el número total de sexenios de quienes participan en cada grupo de investigación, con independencia de cuándo los hubieren obtenido.

Las puntuaciones, tanto global como media, obtenidas por los GI liderados por hombres superan a las puntuaciones de los liderados por mujeres (tabla 1).

Teniendo en cuenta que, tal y como se comentó con anterioridad, los grupos de investigación liderados por hombres son ligeramente más grandes y cuentan con personal de más edad, podría argumentarse que se está financiando preferentemente a grupos más grandes y más envejecidos, frente a la menor financiación de los grupos pequeños y más jóvenes. Desde el punto de vista económico, el punto por producción y el punto por costes indirectos comportan mayor cuantía dineraria que el punto por sexenio. El caso es

que estas mayores cuantías se atribuyen, precisamente, a los conceptos de evaluación que más diferencias han mostrado entre GI liderados por hombres y los liderados por mujeres. De forma global, el porcentaje de financiación en euros que la UMU destinó a GI en la convocatoria de 2018 quedó distribuida de la siguiente manera: un 21,76% entre GI con liderazgo femenino; un 78,23% entre GI con liderazgo masculino.

Ítem evaluado	GI liderados por mujeres	GI liderados por hombres
Puntos medio sexenios/grupo	114,56	146,99
Puntos medio costes indirectos/grupo	8,95	16,33
Puntos medios producción/grupo	418,43	579,58
Puntos medios totales/grupo	549,03	738,51
Puntuación global		
Puntos totales sexenios	10425	33660
Puntos totales costes indirectos	814,71	3738,73
Puntos totales producción	38076,8	132724
Puntos totales global	49316,47	170123,2

Tabla 1. Puntuación global y puntuación media por grupo obtenida en la convocatoria ACI 2018, por GI de la UMU bajo liderazgo femenino y masculino.

1.3.1.2 Financiación por convocatoria competitiva.

A los efectos de este estudio, las convocatorias en concurrencia competitiva a las que puede acudir el personal investigador para obtener financiación para su investigación se han clasificado según el ámbito y la proyección de la convocatoria en cuatro grupos: regional, nacional, europea e internacional. En líneas generales, del monto total de financiación obtenida por la UMU en convocatorias competitivas durante el año 2018, únicamente el 23,4% ha ido a parar a proyectos de investigación liderados por mujeres, mientras que el 76,6% restante ha sido obtenido para proyectos liderados por hombres.

Este diferente resultado no varía de forma sensible cuando se observan los distintos grupos analizados, a excepción de los datos de convocatorias internacionales (Figura 12). En este último grupo de convocatorias, tan solo un investigador y una investigadora de la Universidad de Murcia consiguieron un total de dos proyectos cada uno y, por ello, los resultados obtenidos en el análisis de este tipo de proyectos deben

interpretarse con toda cautela, en la medida en la que no son cuantitativamente significativos.

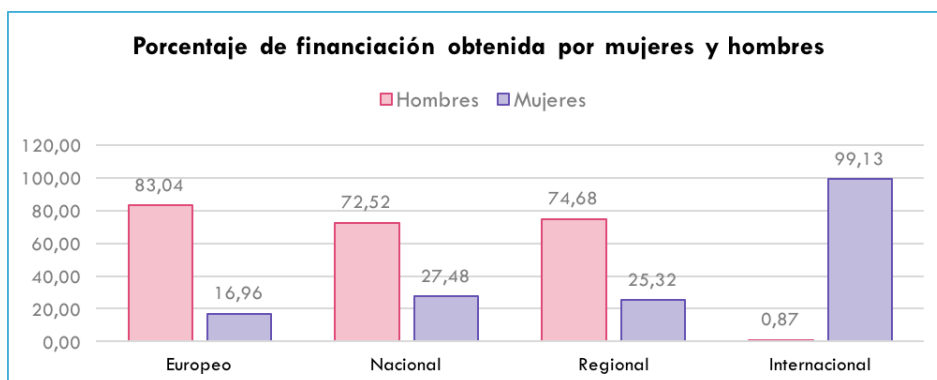


Figura 12. Porcentaje de proyectos financiados por convocatorias competitivas solicitados por investigadores e investigadoras de la UMU. Nota: En el caso del grupo de proyectos financiados por convocatoria internacional solo fueron obtenidos cuatro proyectos.

Sí es un dato más significativo que la tasa de éxito global en las convocatorias nacionales más solicitadas (Retos de Investigación y Generación de Conocimiento) es ligeramente superior y significativamente superior, respectivamente, en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres (Figura 13).

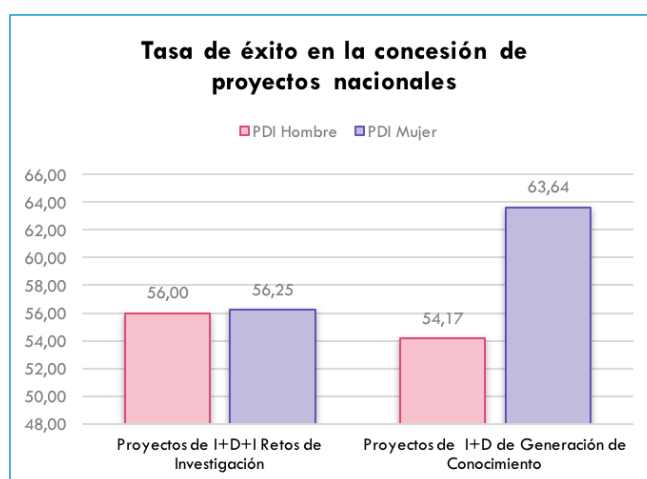


Figura 13. Tasa de éxito de mujeres y de hombres en convocatorias competitivas nacionales generales: Retos de Investigación y Generación de Conocimiento.

En lo que respecta a otras convocatorias regionales o europeas, no se dispone de datos que permitan analizar las diferentes tasas de éxito. En la convocatoria nacional de

Jóvenes Investigadores (JIN) y en la de Investigación Agraria-RTA (INIA) solo se presentaron seis propuestas y la tasa de éxito fue del 100% para hombres (uno concedido de uno solicitado en ambas convocatorias) y del 25% para mujeres (uno concedido de cuatro solicitados en la convocatoria JIN).

1.3.2 Conclusiones sobre desigualdades en la financiación investigadora.

La desigualdad entre géneros en el ámbito de la financiación investigadora es sustancial, enorme. El 29,9% de los GI están liderados por mujeres, pero tales grupos han recibido el 21,7% de la financiación global que la UMU destina a ayudar a los diferentes GI para que realicen sus tareas investigadoras. Solo el 23,4% de la financiación obtenida por la UMU en el 2018 a resultas de convocatorias en concurrencia competitiva correspondió a GI liderados por investigadoras. Si bien el número de proyectos concedidos representa una buena tasa de éxito, el número de solicitudes de financiación a convocatorias competitivas nacionales presentadas por mujeres fue muy escaso. En concreto, el 37,8% en 2018.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en la financiación para la investigación es posible destacar, sin perjuicio de otras, las siguientes:

1. Falta de oportunidades entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor financiación, menor productividad.
 - b. A menor financiación, menor posibilidad de colaboración externa al no poder aportar recursos.
 - c. A menor financiación, menor capacidad de progreso al no poder acceder a nuevo personal investigador.

2. Falta de recursos entre el personal investigador femenino.
 - a. A menor financiación, menor posibilidad de acudir a convocatorias de recursos UMU debido a la necesidad de cofinanciación.
 - b. A menor financiación, menor posibilidad de éxito en convocatorias competitivas al no poder aportar recursos propios.

1.4 Desigualdades en la producción investigadora.

La valoración de la producción investigadora es una de las cuestiones más difíciles de abordar, por distintas razones: En primer lugar, cada rama de conocimiento tiene sus propias peculiaridades, de modo que un protocolo homogéneo de análisis genérico nunca podría ser adecuado para las cinco ramas de conocimiento. En segundo lugar, y aunque no debiera ser así, la cantidad y la calidad de la producción investigadora se muestran inversamente relacionadas en muchas circunstancias. No menos importante es, en tercer lugar, destacar que una buena valoración de la producción investigadora debe ser realizada por especialistas del ámbito de conocimiento sujeto a evaluación. Por todo ello, y teniendo en cuenta que solo se dispone de la información obtenida a partir de las bases de datos de la UMU, el presente análisis no debe interpretarse sino como una aproximación a la realidad.

1.4.1 Resultados obtenidos sobre desigualdades en la producción.

1.4.1.1 Productividad de grupos de investigación (GI).

En este apartado se ha procedido a comparar la producción investigadora de GI liderados por mujeres con la producción investigadora de GI liderados por hombres, tanto en el cómputo de sexenios como en el cómputo de la producción total. En lo referente a la producción contemplada como publicaciones de artículos, libros, participaciones en congresos científicos, etc., los datos no han sido agrupados por secciones, sino analizados de forma global (en puntos), debido a la falta de información individualizada de los datos especificados en la base de datos.

En esta revisión se ha observado que los GI liderados por hombres presentan un mayor número medio de sexenios por participante que los GI liderados por mujeres. En concreto, 1,3 y 1,1, respectivamente y de forma global. Sin embargo, al examinar a los y a las integrantes de los GI en atención a su género se ha observado que el mayor número medios de sexenios por participante mujer se encuentra en GI liderados por mujeres, mientras que en el caso de los hombres ese mayor número medio se halla en los GI liderados por hombres (Figura 14). Esta convergencia se da en todas las ramas de conocimiento, con la excepción de Ingeniería y Arquitectura, en la que tanto los hombres como las mujeres con mayor número medio de sexenios por participante se encuentran en GI liderados por mujeres. Por otro lado, se observó el mayor número medio de sexenios

por participante en la rama de conocimiento de Ingeniería en GI liderados por mujeres, con un valor de 2,4, seguido de Ciencias, tanto en GI liderados por hombre como por mujeres con unos valores de 1,8 y 1,6, respectivamente.

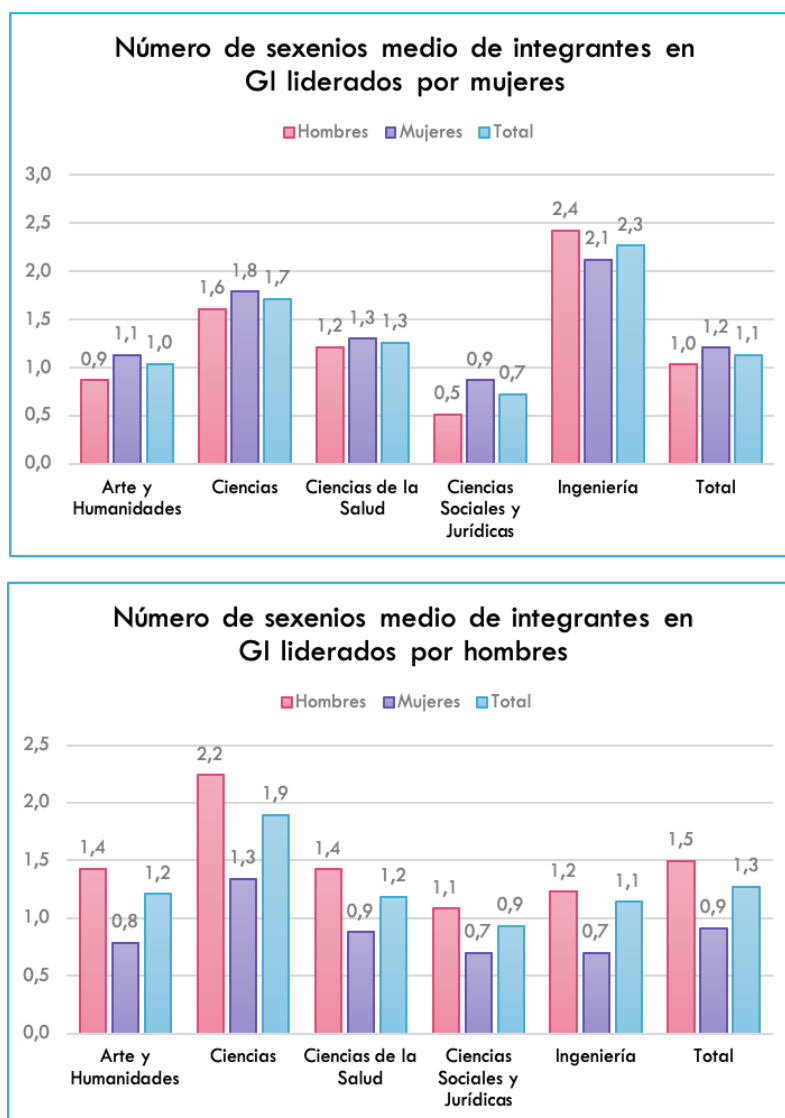


Figura 14. Número de sexenios medio por participante en GI liderados por hombres y en GI liderados por mujeres en global y segregado por ramas de conocimiento.

En cuanto a la productividad de los GI, de forma global y en todas las ramas de conocimiento, sin excepción (Figura 15), se ha observado que los hombres con mayores puntuaciones por producción investigadora se encuentran en GI liderados por hombres, mientras que las mujeres con mayores puntuaciones se encuentran en GI liderados por mujeres.

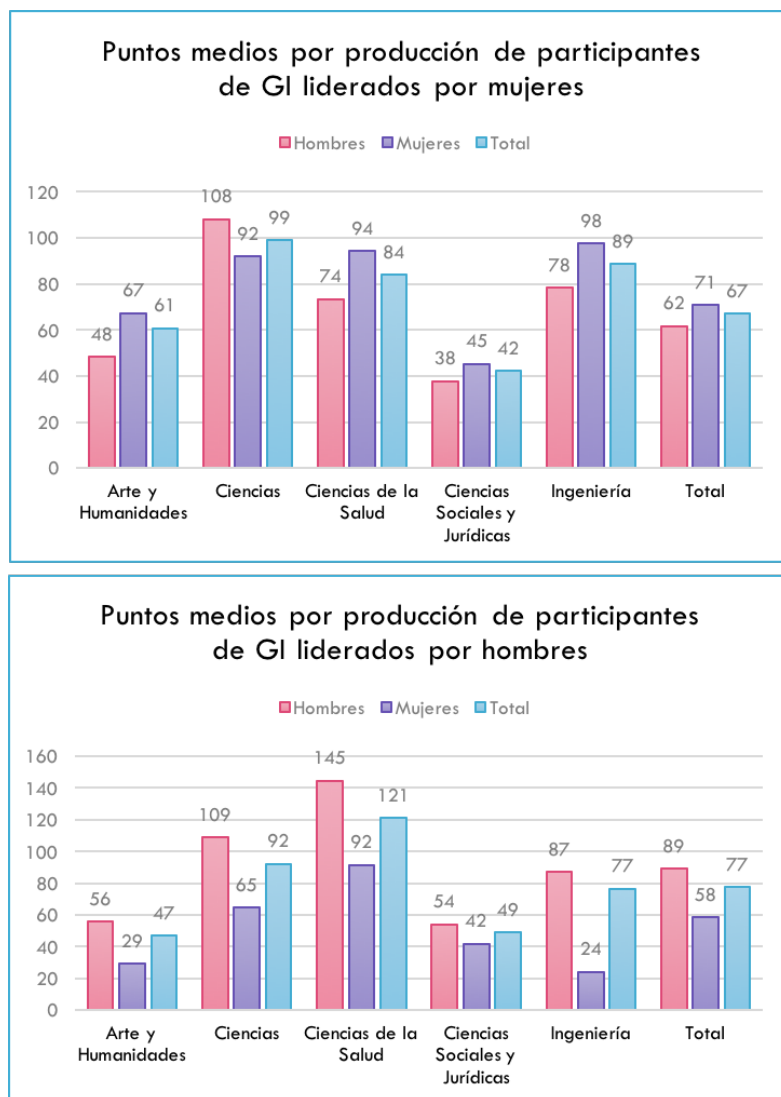


Figura 15. Producción investigadora media (en puntos) por participante en GI liderados por hombres y en GI liderados por mujeres, en términos globales, y segregado por ramas de conocimiento.

Aunque en términos generales la mayor productividad investigadora media se encuentra en GI liderados por hombres, cuando se segregan los datos por rama de conocimiento se observan otros resultados. En concreto, en las ramas de Ciencias; Ingeniería, y Artes y Humanidades los GI liderados por mujeres presentan mayor productividad investigadora media que los GI liderados por hombres.

1.4.1.2 Productividad global en sexenios de investigación.

El último indicador analizado en esta primera parte del estudio corresponde al número de sexenios de investigación obtenidos hasta la fecha por parte del conjunto de

la plantilla investigadora de la UMU. En términos globales, los investigadores aportan mayor número total de sexenios que las investigadoras (1946 vs. 1049) en todas las categorías profesionales, con la excepción de la figura de PCD, en la que la tendencia se invierte (Figura 16).

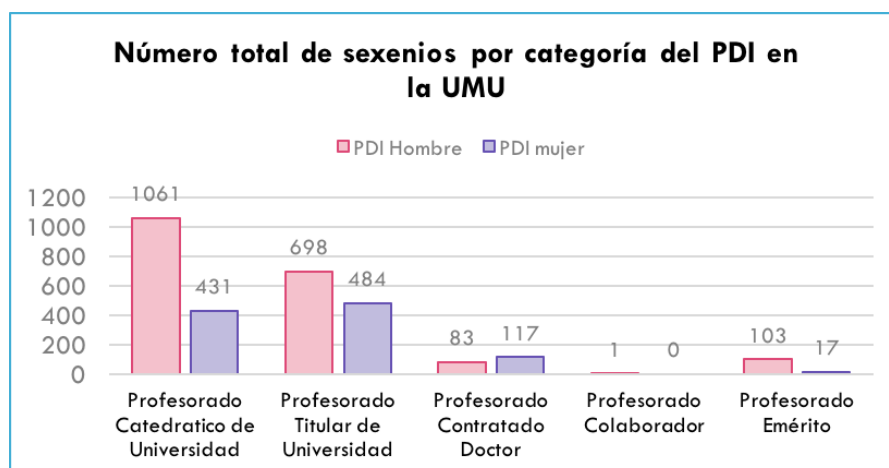


Figura 16. Número total de sexenios obtenidos por investigadores e investigadoras de la UMU segregado por categorías profesionales.

Debido a que el número total de investigadores es superior al de investigadoras, se realizó la comparativa con el número medio de sexenios y se observó que las diferencias disminuían drásticamente, a excepción de la figura del profesorado emérito, caso en el que el número medio de sexenios obtenido por mujeres fue superior al de los hombres (Figura 17).

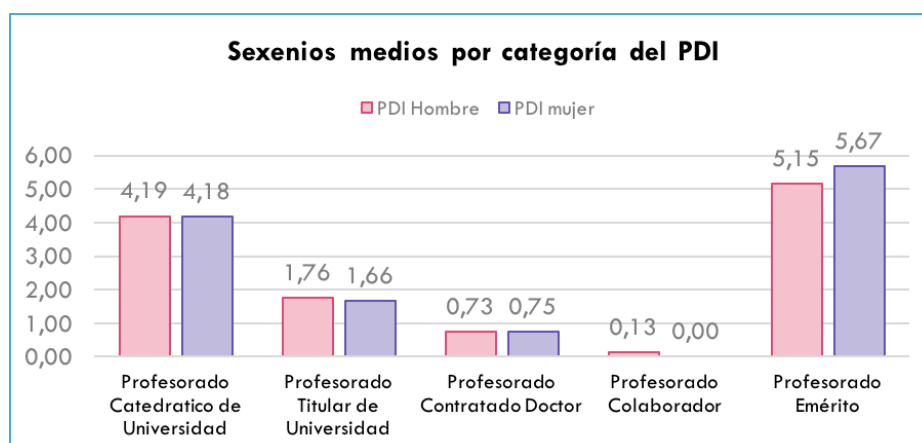


Figura 17. Número de sexenios medio obtenidos por investigadores e investigadoras en la UMU segregado por categorías profesionales.

También se valoró el porcentaje del potencial máximo de sexenios⁶ que se alcanzaba por investigadores e investigadoras en la UMU. En términos generales, las mujeres alcanzan un mayor porcentaje del potencial máximo de sexenios que los hombres (58,73 vs. 56,84) en todas las figuras de profesorado, con la excepción del profesorado TU, caso en el que los hombres presentan mayor porcentaje del potencial máximo (Figura 18). Podría suponerse que aquellas personas que cubren mayor proporción del potencial máximo son las de mayor edad y, por lo tanto, se les presupone mayor antigüedad. Sin embargo, esta circunstancia no explica los datos obtenidos, ya que, en las tres categorías profesionales estudiadas, la edad media de las mujeres es menor que la edad media de los hombres (Tabla 2).

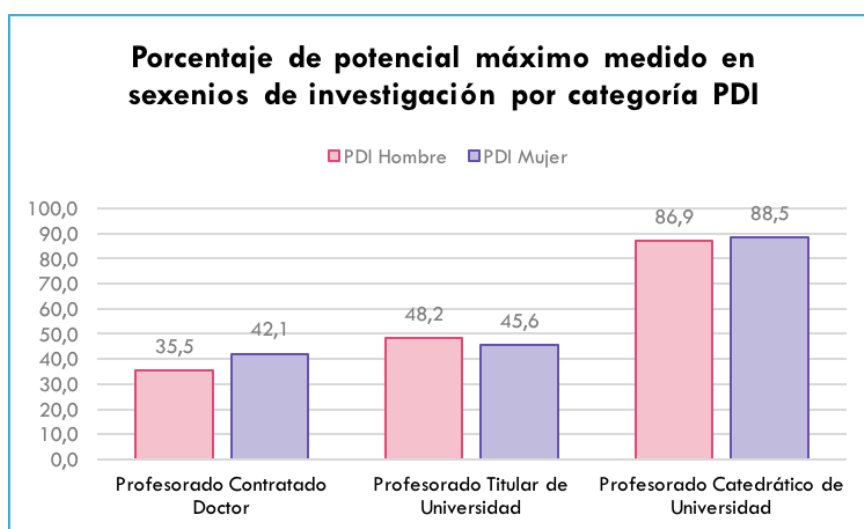


Figura 18. Potencial máximo cubierto por investigadores e investigadoras en la UMU en las figuras de Profesorado Contratado Doctor, Titular de Universidad y Catedrático de Universidad.

Categoría profesional:	Mujeres	Hombres
Profesorado Contratado Doctor	43	45
Profesorado Titular de Universidad	52,1	52,7
Profesorado Catedrático de Universidad	58,1	58,5

Tabla 2. Edad media (en años) de mujeres y de hombres en las categorías de Profesorado Contratado Doctor, Titular de Universidad y Catedrático de Universidad.

⁶ El potencial máximo se define como el número máximo de sexenios que se podría obtener teniendo en cuenta la antigüedad de la plantilla.

Cuando se examina el potencial máximo por ramas de conocimiento se hallan muchas diferencias según la categoría profesional (Figura 19).

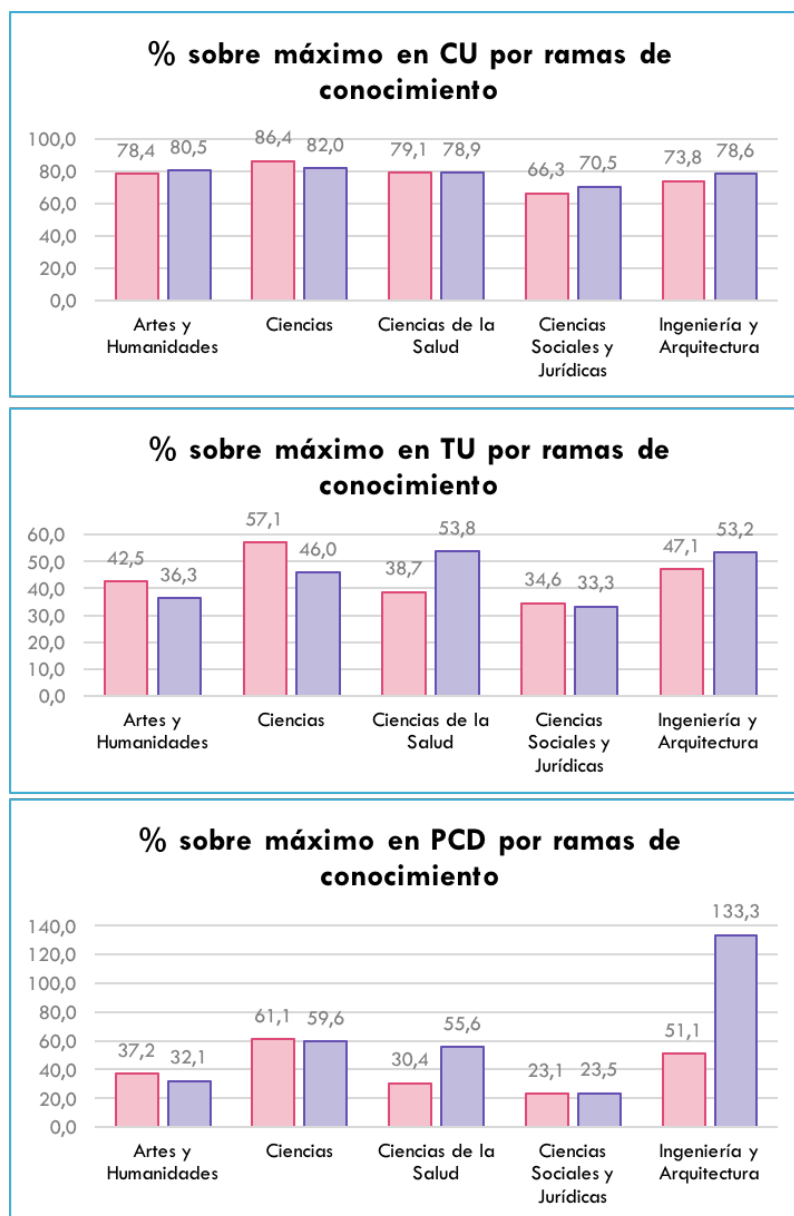


Figura 19. Potencial máximo cubierto por investigadores e investigadoras en la UMU en las figuras de CU, TU y PCD, segregado por ramas de conocimiento.

En Ingeniería, las mujeres presentan mayores porcentajes del potencial máximo que los hombres, en todas las categorías. En Ciencias Sociales y Jurídicas, las mujeres muestran mayores porcentajes del potencial máximo solo en las categorías de CU y PCD. Dentro de la rama de Ciencias de la Salud, destacan las mujeres con la categoría de TU

y PCD, aunque las diferencias en la figura de CU son prácticamente inexistentes. En Artes y Humanidades, solo en la figura de CU sucede que las mujeres presentan un mayor porcentaje del potencial máximo. Finalmente, Ciencias es la única rama de conocimiento en la que los hombres muestran en todas las categorías un porcentaje del potencial máximo mayor que las mujeres.

1.4.2 Conclusiones sobre desigualdades en la producción investigadora

Como se ha indicado anteriormente, la producción investigadora es el aspecto más complicado de analizar, debido a la dificultad que presenta obtener una medida global y objetiva para todas las ramas de conocimiento. Por ello, estas conclusiones han de interpretarse con mucha prudencia.

Los GI liderados por hombres generan una mayor producción investigadora que los GI liderados por mujeres. Sin embargo, en términos generales, las mujeres presentan mayor potencial de producción investigadora que los hombres en todas las ramas de conocimiento, con la sola excepción de la rama de Ciencias.

Entre las consecuencias de esta desigualdad de género en la producción investigadora podemos destacar:

1. Falta de carrera investigadora entre el personal investigador femenino:
 - a. A menor producción, menor financiación ACI.
 - b. A menor producción, menor posibilidad de liderazgo en proyectos competitivos.
 - c. A menor producción, menor prestigio y visibilidad.
 - d. A menor producción, menor categoría profesional.
 - e. A menor producción, menor posibilidad de complementos investigadores.
 - f. A menor producción, peor justificación de las ayudas recibidas.

2 Percepción de la plantilla investigadora de la UMU sobre las desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para detectar qué percepción tiene la plantilla investigadora de la UMU sobre una posible existencia de desigualdades de género en el ámbito investigador se diseñó una encuesta dividida en cuatro secciones: La sección 1 estuvo encaminada a obtener una imagen de la percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU por parte de hombres y de mujeres; la sección 2 englobó las preguntas dirigidas a obtener una imagen del trabajo diario de la plantilla investigadora de la UMU, para percibir si en algún aspecto de esta cotidianeidad investigadora podía apreciarse la existencia de diferencias entre hombres y mujeres; la sección 3 tuvo como objetivo identificar las cuestiones que pudieran generar desigualdad de género en el ámbito investigador de la UMU, y, finalmente, la sección 4 fue definida para realizar la caracterización de quienes participaran en la encuesta.

La encuesta fue diseñada partiendo de la encuesta cedida por investigadoras del Society of Spanish Researchers in the United Kingdom (García-González J et al., 2019¹). Una vez realizada la adaptación precisa de tal encuesta, fue revisada inicialmente por un grupo de personas expertas, para constatar la validez del contenido, y posteriormente, por el grupo de trabajo GEBAS, antes de su distribución mediante la herramienta «ENCUESTAS» de la UMU.

Debido a que se desconocía a priori el número exacto del personal de la UMU dedicado a la investigación, se partió de una estimación del entorno de entre 5365 a 6151 personas (alumnado de doctorado + PDI + personal exclusivamente investigador-alumnado de doctorado + PDI + PAS, según datos de «UMU en Cifras 2019/2020»). El número de participantes totales en la encuesta, 326, permite señalar que sus resultados presentan un nivel de significación del 5% y un margen de error del 5%. Las características de la muestra se detallan en el Anexo IV.

La fiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio fue analizada con dos métodos diferentes: El método de consistencia interna, basado en el Alfa de Cronbach⁷, y otro coeficiente, llamado Omega de McDonald⁸, también conocido como Rho de Jöreskog, que no se ve afectado ni por el número de ítems, ni por el número de alternativas de respuesta, ni por la proporción de la varianza del test (Ventura-León 2017⁹).

Para el caso que nos ocupa, los resultados del análisis mostraron un coeficiente alfa de Cronbach general para todo el cuestionario, de 0.917, que se considera excelente (George, 2011¹⁰). En la tabla 4 se pueden ver los resultados de los coeficientes obtenidos en cada bloque del cuestionario. El rango de valores del coeficiente alfa de Cronbach obtenido en los bloques del cuestionario, es el mismo que el descrito en el cuestionario original¹. En concreto, de 0,7-0,9.

	Alfa		Omega	
Bloque 1	0.7704	aceptable	0.7814	aceptable
Bloque 2	0.9175	excelente	0.9214	excelente
Bloque 3	0.8213	bueno	0.8237	aceptable
Bloque 4	0.8834	bueno	0.8883	aceptable
Bloque 5	0.7994	aceptable	0.8032	aceptable
Bloque 6	0.71	aceptable	0.7251	aceptable

Tabla 3. Resultados de la fiabilidad de los distintos bloques que conforman el cuestionario según el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

⁷ El coeficiente Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida compuesto por un conjunto de ítems, de tipo escala Likert 5, que esperamos midan la misma dimensión teórica (el mismo constructo). De esta manera, son sumables en una puntuación única que mide un rasgo que es importante en la construcción teórica del instrumento.

⁸ El coeficiente Omega está basado en las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas.

⁹ Ventura-León, Tomás, José Luis Caycho-Rodríguez. 2017. "El Coeficiente Omega: Un Método Alternativo Para La Estimación de La Confiabilidad." Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>.

¹⁰ George, Darren. 2011. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Study Guide and Reference. Pearson Education – India.

2.1 Percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para alcanzar el objetivo de la sección 1 se realizaron dos tandas de preguntas encaminadas a valorar las posibles diferencias entre hombres y mujeres investigadoras en la percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador. En el primer bloque había que establecer el grado de acuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con la posible existencia de desigualdad de género. En el segundo bloque se tratada de indicar si se percibía una ventaja hacia los hombres o hacia las mujeres en las tareas, recursos o roles que se describían.

2.1.1 Resultados obtenidos sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Para obtener una visión global de los resultados del **bloque 1** de preguntas de la encuesta se puede observar la tabla 4. En este bloque 1 se analizaron diez afirmaciones diferentes, enfocadas a conocer la percepción de hombres y de mujeres sobre las eventuales desigualdades de género en su propio y respectivo entorno investigador.

La mayoría de los hombres (83%) considera que hombres y mujeres son tratadas por igual en su departamento y en su GI, mientras que en el caso de las mujeres dicho porcentaje disminuye al 69% a nivel de departamento y al 73,5% a nivel de GI. Cuando se preguntó si se pensaba que el respectivo departamento estaba comprometido con la igualdad de género, la respuesta afirmativa fue del 61,5 % en el caso de los hombres y del 39,5% en el caso de las mujeres. Por contra, el 12% de los hombres y el 19,5% de las mujeres manifestó considerar que su departamento no estaba comprometido con la igualdad de género.

Tan solo el 52,2% de los hombres y el 40,5% de las mujeres indicó saber dónde acudir si precisan información sobre cuestiones legales referidas a igualdad de género. A la inversa, el 25,7% de los hombres y el 39,5% de las mujeres participantes en la encuesta mostró no conocer dónde acudir para obtener dicha información.

Un 68,3% de los hombres y un 52% de las mujeres estimaron que su grupo de investigación está comprometido, en algún grado, con la igualdad de género.

Tanto la mayoría de los hombres (81,2%) como de las mujeres (92%) consideró a las mujeres como buenas líderes en investigación. La misma consideración se expuso en el caso del liderazgo masculino, con un 82% (hombres) y un 86% (mujeres) de respuestas en ese sentido positivo.

Afirmaciones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdos
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
A. Trato igualitario en Departamento	83%	10%	69%	22%	17%
B. Trato igualitario en grupo de investigación	83%	8%	73%	10%	12%
C. Departamento comprometido con igualdad de género	61%	12%	40%	20%	34%
D. Conocimiento de donde acudir en cuestiones de igualdad	52%	26%	40%	40%	20%
E. GI comprometido con igualdad de género	68 %	6%	52%	13%	23%
F. Mujeres buenas líderes en investigación	81%	2%	92%	0%	12%*
G. Hombres buenos líderes en investigación	82%	2%	86%	2%	5%*
H. Altos cargos de investigación ocupados por hombres	52%	11%	83%	5%	37%*
I. Altos cargos de investigación ocupados por mujeres	12%	48%	11%	64%	8%
J. Productividad investigadora no entiende de género	71%	13%	67%	24%	6%

Tabla 4. Resultados globales obtenidos en bloque 1 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. * se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguna de las posibilidades (De acuerdo o En desacuerdo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

El 83 % de las mujeres y el 52,1% de los hombres expresaron pensar que los altos cargos en investigación están ocupados mayoritariamente por hombres y tanto mujeres como hombres coinciden en que los altos cargos de investigación no están ocupados mayoritariamente por mujeres (64,5% y 47,9% respectivamente).

La mayoría de las personas encuestadas coincide en que la productividad investigadora no entiende de género (67,5% en el caso de las mujeres y 70,9% en el caso de los hombres), aunque existen sendos porcentajes de hombres (13,6%) y de mujeres (24%) que consideran que el género sí influye en la productividad investigadora. Sin embargo, se desconoce el tipo de influencia que se estima que el género despliega sobre tal productividad, ya que esa circunstancia no fue incluida como ítem en la encuesta y, por ello, sería muy conveniente tenerlo en cuenta para futuros trabajos.

Acercas de las afirmaciones planteadas, la mayor diferencia estadística en la percepción del personal investigador se encontró en relación con la cuestión de la “masculinización” del acceso a los altos cargos de investigación (ítem H), hecho presunto que la gran mayoría de mujeres encuestadas sostiene que percibe con claridad, mientras que en el caso de los hombres solamente lo expresa una mayoría relativa de estos (tabla 5).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 1A	3.88	4.43	1.2e-05	Si
Ítem 1B	4.26	4.58	0.000485	Si
Ítem 1C	3.41	3.93	0.000114	Si
Ítem 1D	3.09	3.45	0.0222	Si
Ítem 1E	3.75	4.09	0.00705	Si
Ítem 1F	4.76	4.54	0.0488	Si
Ítem 1G	4.56	4.48	0.519	No
Ítem 1H	4.29	3.65	4.12e-08	Si
Ítem 1I	2.23	2.57	0.00242	Si
Ítem 1J	3.93	4.30	0.039	Si

Tabla 5. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-J del bloque 1 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

En el **bloque 2** de preguntas de la sección 1 de la encuesta fueron empleados 14 conceptos, con el objetivo de conocer si se percibía alguna ventaja a favor de uno de los

dos géneros respecto del otro, tanto desde el punto de vista de los hombres como desde la perspectiva de las mujeres. En la tabla 6 se muestran los resultados globales.

Ventajas:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en percepción
	Ventaja mujeres	Ventaja hombres	Ventaja mujeres	Ventaja hombres	
A. Ostentar liderazgo	3%	47%	1%	73%	35%
B. Asignar tareas/roles	9%	20%	7%	48%	58%
C. Atención de superiores	14%	20%	7%	42%	52%
D. Entrar en círculos de influencia	5%	42%	1%	70%	40%
E. Retroalimentación positiva de superiores	10%	13%	4%	36%	37%
F. Acceder a puesto iniciales de investigación	10%	12%	3%	28%	57%
G. Promoción carrera investigadora	5%	37%	0%	64%	42%
H. Distribución de espacios y equipos	4%	9%	2%	24%	62%
I. Invitaciones a conferencias	5%	16%	1%	40%	60%
J. Puestos en editoriales	5%	25%	2%	44%	43%
K. Reconocimiento de contribuciones intelectuales	7%	26%	1%	56%	53%
L. Asignación de tareas administrativas	28%	5%	47%	6%	40%
M. Asignación de tareas de campo	5%	11%	15%	14%	64%*
N. Obtener financiación	5%	21%	2%	45%	53%

Tabla 6. Resultados globales obtenidos en el bloque 2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observó una diferencia en la tendencia de respuestas de los hombres frente a la de las mujeres. Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

Si bien el 73% de las mujeres encuestadas consideró que ser hombre supone una ventaja a la hora de desempeñar el liderazgo investigador, solo el 47% de los hombres estimó como ventajoso para ello el hecho de ser varón. Asimismo, en esta cuestión del ejercicio del liderazgo investigador, ni mujeres ni hombres mostraron considerar que el sexo femenino tenga ventaja alguna sobre el masculino.

Hombres y mujeres opinan de forma diferente en lo atinente a la asignación de tareas o roles investigadores. Así, casi la mitad de las mujeres (48%) considera que los hombres tienen ventaja a la hora de que les sean asignadas tareas o roles, mientras que solo el 20,4 % de los hombres percibe dicha ventaja.

De forma similar ocurre a la hora de recibir atención de superiores. Una buena proporción de las mujeres (42%) considera que los hombres tienen ventaja, por solo el 20,5 % de los hombres; mientras que, por lo contrario, un 14,6% de los hombres considera que es más ventajoso ser mujer.

El 70% de las mujeres opina que los hombres tienen ventaja a la hora de entrar en círculos de influencia investigadora; porcentaje este que desciende al 42% en la percepción de los hombres encuestados.

La mayor parte tanto de los hombres (73,5%) como de las mujeres (59%) no advierten una ventaja a favor de uno de ambos sexos a la hora de recibir retroalimentación positiva de superiores. Sin embargo, aunque en un menor porcentaje (36%), algunas mujeres sí consideran que los hombres tienen ventaja a la hora de recibir este *feedback*. Del mismo modo, la mayoría de los hombres (71,6%) y de las mujeres (67%) no advierten ventaja a favor de uno u otro sexo en el acceso a los puestos iniciales de la carrera investigadora.

La mayor proporción de los hombres (80,3%) y de las mujeres (67,5%) no aprecia una ventaja de género en lo tocante a la distribución de los espacios y de los equipos de investigación. La percepción de este ítem es la que ha mostrado mayor consenso entre hombres y mujeres a favor de la neutralidad, si bien ofrece las mayores diferencias entre

los porcentajes que muestran ventaja hacia los hombres (24% y 9% para mujeres y hombres respectivamente).

Algo similar se observó en el siguiente ítem, respecto del que la mayor parte de los hombres (76,1%) y algo más de la mitad de las mujeres (57,5%) no ve situación ventajosa por género en relación con el hecho de recibir invitaciones a conferencias. Sin embargo y sobre la misma cuestión, el 40,5% de las mujeres frente, al 16% de los hombres, sí considera que los varones tienen cierta ventaja.

Un elevado porcentaje de los hombres encuestados (66,7%) no considera que existan ventajas en relación con el género en el caso de los puestos de edición, así como tampoco en lo relativo al reconocimiento de las contribuciones intelectuales (65,8%). Por el contrario, la opinión de las mujeres se distribuye de la siguiente manera: el 48% que no observa ventajas; el 44,5% aprecia cierta ventaja hacia los hombres en lo referido al acceso a los puestos de edición y, por último, el 56% estima que sí hay cierta ventaja hacia los hombres en el reconocimiento de las contribuciones intelectuales. Este último ítem es el que ofreció mayores diferencias estadísticas entre las opiniones de hombres y de mujeres (tabla 7).

Casi la mitad de las mujeres encuestadas (47,5%) perciben una mayor facilidad o probabilidad de que las tareas administrativas sean asignadas a las mujeres, mientras que la mayoría de los hombres (65%) no observa ventaja para ningún sexo. En el supuesto de la asignación de tareas de campo, la mayoría de las mujeres (64,5%) y de los hombres (76,9%) no observan diferencias estadísticamente significativas, siendo éste el único ítem del bloque 2 del cuestionario que no mostró variaciones estadísticamente significativas entre las opiniones procedentes de hombres y las expresadas por mujeres.

La mayoría de los hombres (70,9%) y la mitad de las mujeres (50,5%) considera que no existen ventajas para ningún sexo cuando se trata de obtener financiación para la investigación. Sin embargo, para el resto de las personas que respondieron de forma diferente (para el 45,5% de mujeres y el 21,4% de hombres) sí se observa una situación de beneficio o más favorable para los hombres.

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 2A	4.18	3.58	1.8e-08	Si
Ítem 2B	3.63	3.11	1.3e-06	Si
Ítem 2C	3.57	3.06	6.31e-06	Si
Ítem 2D	4.05	3.47	3.22e-08	Si
Ítem 2E	3.49	2.99	1.68e-06	Si
Ítem 2F	3.37	3.01	6.81e-05	Si
Ítem 2G	3.95	3.39	6.42e-08	Si
Ítem 2H	3.35	3.04	0.00044	Si
Ítem 2I	3.59	3.13	1.11e-06	Si
Ítem 2J	3.65	3.24	3.71e-05	Si
Ítem 2K	3.79	3.22	7.75e-09	Si
Ítem 2L	2.47	2.72	0.00145	Si
Ítem 2M	3.00	3.06	0.264	No
Ítem 2N	3.64	3.18	2.8e-06	Si

Tabla 7. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-N del bloque 2 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

2.1.2 Conclusiones sobre percepción de desigualdades de género en el ámbito investigador.

Una vez analizados estadísticamente los resultados expuestos, se puede señalar que, de forma global, la percepción de la igualdad de género en el ámbito investigador de la Universidad de Murcia difiere entre hombres y mujeres. En términos generales y en todos los ítems evaluados, los hombres perciben mayor igualdad de la que perciben las mujeres en todos los ítems evaluados, si bien la tendencia de la dirección en las afirmaciones es similar.

En la medida en que se preguntó si, en diferentes circunstancias como las expuestas, se apreciaba algún tipo de ventaja a favor de uno u otro género, el resultado

muestra que la percepción se alteraba significativamente según que la persona que respondiera fuera hombre o mujer, hasta el punto de que respecto de algunos ítems resultara una disparidad de hasta un 64%. De hecho, en el único ítem en el que mujeres y hombres resultaron estar de acuerdo, con carácter global, fue en el referido a la asignación de las tareas de campo.

2.2 Trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

La sección 2 de la encuesta pretendía averiguar si existen diferencias en el trabajo diario de investigadores e investigadoras de la UMU. Nuevamente, esta sección se hallaba compuesta de dos tandas de preguntas. La primera tanda versaba sobre el tipo de tareas y las responsabilidades investigadoras en las que se involucra personalmente cada participante. La segunda se dirigía a conocer el grado de acuerdo personal con una serie de declaraciones acerca del trabajo diario en tareas de investigación.

2.2.1 Resultados del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

El resumen de los resultados del **bloque 3** del cuestionario, correspondiente a la primera tanda de preguntas de la sección 2, se muestra en la tabla 8, en la que se aborda la cuestión de si se dedica o no tiempo de investigación a un total de 9 diferentes tareas o responsabilidades investigadoras.

Hombres y mujeres se dedican a la preparación de cursos de formación y a la docencia investigadora de forma diferente. Si bien el 47% de las mujeres se dedica asiduamente a preparar cursos de formación, la mayor parte de los hombres (48,8%) señaló que nunca realiza tales tareas. Por otra parte, el 40,5% de las mujeres se dedica a la docencia investigadora de forma, también, asidua; mientras que solo el 29% de los hombres suelen realizar estas tareas con frecuencia.

Cerca de la mitad de los hombres y de las mujeres (43,6% y 45%, respectivamente) se dedica habitualmente a tareas de supervisión de estudiantes o de otro personal investigador. De forma similar, la mayoría de los hombres (66,6%) y de las mujeres (62%) se dedica habitualmente a la escritura de artículos y libros de investigación. Solo un 9,4% de los hombres y 7,5% de las mujeres no realizan casi nunca dichas tareas.

Son muy similares los porcentajes de hombres y de mujeres que entre sus “tareas habituales” incluyen la solicitud de proyectos o de ayudas a la investigación. Así, un 30%

de los hombres y un 28,5% de las mujeres. En mayores porcentajes, tanto hombres (36,4%) como mujeres (34%) afirman dedicarse a estas solicitudes de forma esporádica.

El 42,8% de los hombres y el 36% de las mujeres sostienen que realizan habitualmente tareas de difusión. En torno al 21-26%, respectivamente, de los hombres y de las mujeres no realiza comúnmente estas tareas. El mayor porcentaje de mujeres realiza estas tareas de difusión de forma solo esporádica (40%).

Tareas y responsabilidades:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en afirmaciones
	Si	No	Si	No	
A. Preparación de cursos de formación	18%	49%	47%	25%	61%*
B. Docencia investigadora	29%	26%	40%	22%	27%
C. Supervisión de investigadores/as	43%	19%	45%	22%	4%
D. Desarrollo de proyectos de investigación	56%	9%	47%	20%	16%**
E. Escritura de artículos o libros de investigación	67%	9%	62%	7%	7%**
F. Solicitud de ayudas o proyectos de investigación	30%	31%	28%	34%	6%
G. Difusión de la investigación	43%	26%	36%	21%	16%**
H. Edición o revisión de la investigación	27%	35%	24%	37%	11%
I. Otras tareas administrativas	35%	25%	37%	19%	5%

Tabla 8. Resultados globales obtenidos en el bloque 3 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observó una diferencia en la tendencia de respuestas de los hombres frente a la de las mujeres. **se observan los mayores porcentajes de afirmación para hombres en alguna de las opciones (Si o No). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

Los porcentajes de hombres y de mujeres que realizan labores de edición o de revisión de la investigación son muy similares (27,4% y 24%, respectivamente), frente a

un 35% de hombres y un 37,5% de mujeres que no suelen dedicarse a esta clase de tareas. Tampoco se han observado prácticamente diferencias entre los porcentajes de hombres y de mujeres que realizan otras tareas administrativas (35% y 37,5% respectivamente). Aun así, el porcentaje de hombres que no realizan otras tareas administrativas es mayor (24,8%) que el de mujeres (19%).

En el único ítem donde se encontraron diferencias estadísticamente significativas fue en el referido a la frecuencia con la que se llevaban a cabo tareas de desarrollo de proyectos de investigación (ítem 3D, tabla 8). El resultado obtenido fue que existe una proporción de hombres mayor que de mujeres que se dedican a dichas tareas de forma habitual. Además, el porcentaje de mujeres que no suele dedicarse a estas tareas es superior al de hombres (20% de mujeres, frente a un 9% de hombres).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 3A	3.01	3.02	0.469	No
Ítem 3B	3.25	3.08	0.15	No
Ítem 3C	3.28	3.34	0.762	No
Ítem 3D	3.41	3.69	0.0488	Si
Ítem 3E	3.83	3.90	0.376	No
Ítem 3F	2.88	2.97	0.56	No
Ítem 3G	3.23	3.24	0.861	No
Ítem 3H	2.72	2.83	0.484	No
Ítem 3I	3.28	3.25	0.64	No

Tabla 8. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-I del bloque 3 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

En la tabla 9 se muestran los resultados generales del **bloque 4** de la encuesta, que se corresponde con la segunda parte de la sección 2. En esta ocasión, se consultó sobre el grado de acuerdo con un total de 13 afirmaciones diferentes relacionadas con el trabajo diario en investigación.

Afirmaciones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
A. Tener un buen referente	68%	12%	65%	12%	4%
B. Trabajar en ambiente agradable	78%	13%	69%	11%	11%
C. Sentir apoyo de superiores	58%	19%	60%	17%	3%*
D. Tener un modelo a seguir en el GI	56%	14%	56%	15%	0%
E. Sentir trato diferente por razones de género	3%	79%	9%	67%	15%
F. Observar trato diferente por razones de género	23%	62%	40%	45%	42%*
G. Sentir libertad de indicar desigualdad de género	73%	11%	58%	23%	20%
H. Reparto igualitario de espacios del GI	74%	4%	65%	10%	12%
I. Transparencia de cuentas en el GI	75%	7%	60%	11%	20%
J. Transparencia de decisiones en el GI	75%	10%	60%	15%	20%
K. Opinión en toma de decisiones del GI	54%	17%	43%	25%	20%
L. Trabajar largas jornadas	75%	5%	75%	6%	0%
M. Trabajar más duro que sus iguales	30%	20%	33%	24%	10%*

Tabla 9. Resultados globales obtenidos en la sección 2.2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguna de las posibilidades (De acuerdo o En desacuerdo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

No hay prácticamente diferencias en los porcentajes respectivos de hombres y de mujeres que señalan tener un buen referente investigador. El porcentaje de hombres que perciben trabajar en un ambiente agradable es ligeramente superior al de mujeres

(77,8% vs. 69,5%, respectivamente), pero carece de significación estadística. Sin embargo, los porcentajes de hombres y de mujeres que sienten que no trabajan en un ambiente agradable son muy similares, en torno al 12% en ambos supuestos. El 56% de los hombres y de las mujeres afirma tener un referente a seguir en su GI.

La mayor parte de los hombres (79%) no se sienten tratados desfavorablemente debido a su género. En el caso de las mujeres, ese porcentaje disminuye (67%), haciendo, sí, que esta diferencia sea estadísticamente significativa (tabla 10). Además, más mujeres (9,5%) que hombres (3,5%) se sienten desigualmente tratadas.

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 4A	3.89	3.93	0.981	No
Ítem 4B	3.90	4.06	0.0959	No
Ítem 4C	3.70	3.66	0.854	No
Ítem 4D	3.71	3.72	0.903	No
Ítem 4E	1.95	1.50	6.55e-05	Si
Ítem 4F	2.70	2.29	0.0292	Si
Ítem 4G	3.64	4.12	0.000501	Si
Ítem 4H	4.01	4.28	0.0174	Si
Ítem 4I	3.97	4.27	0.0228	Si
Ítem 4J	3.85	4.17	0.0302	Si
Ítem 4K	3.38	3.71	0.0237	Si
Ítem 4L	4.15	4.15	0.789	No
Ítem 4M	3.13	3.21	0.737	No

Tabla 10. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-M del bloque 4 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

El 40% de las mujeres ha observado un trato desfavorable hacia otra persona por causa de su género. El porcentaje desciende significativamente en el caso de la percepción masculina, 23,1%. Los hombres (73,5%) se sienten más libres que las mujeres

(58,5%) cuando se trata de referir si se ha producido una desigualdad de trato hacia otra persona por razón de género.

Los hombres (74,3%) advierten en mayor proporción que las mujeres (65%) un reparto igualitario en los espacios del GI. Además, el porcentaje de mujeres que observan desigualdad en este ítem es mayor (10% vs. 4,3%). Los hombres (75,2%) perciben significativamente mayor transparencia que las mujeres (60,5%) en lo concerniente a las cuentas y a la toma de decisiones del GI. Además, los hombres afirman en un 54,7% que se les toma más en cuenta que a las mujeres para realizar la toma de decisiones del GI al que pertenecen y que las lo afirman a la inversa en un 43,5%. El 25,5% de las mujeres frente al 17% de los hombres no son consultados por su GI a la hora de tomar decisiones.

Tanto el 75% de los hombres como el mismo porcentaje de las mujeres estima que dedica largas jornadas a trabajar en sus investigaciones, de modo que no existe una gran percepción, ni en hombres ni en mujeres, de que se trabaje más o menos duro que sus iguales. De igual modo, el porcentaje de hombres y de mujeres que siente disponer del apoyo de sus superiores es similar (58,1% vs. 60%, respectivamente).

2.2.2 Conclusiones acerca del trabajo diario de la plantilla investigadora con perspectiva de género.

Tras el análisis de los resultados, se observa que la mayoría de los investigadores e investigadoras de la UMU dedican su tiempo de investigación a las mismas tareas, aunque en proporciones ligeramente diferentes. Sin embargo, en la dedicación a tareas de desarrollo de proyectos de investigación se aprecian diferencias estadísticamente significativas, con un mayor porcentaje de dedicación en el caso de los hombres.

Hombres y mujeres investigadoras trabajan largas jornadas en un ambiente agradable, con un buen referente y sintiendo el apoyo de sus colegas superiores. No obstante, las mujeres observan en mayor proporción que los hombres que hay diferencias de trato por razón de género y se sienten menos libres para comunicar tales hechos. Además, las mujeres sienten menos transparencia en las acciones del grupo de investigación al que pertenecen.

2.3 Factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

La sección 3 de la encuesta pretendía conocer qué factores podrían ser causantes de las desigualdades de género observadas en el ámbito investigador en la UMU. Como las anteriores, constaba de dos tandas de preguntas. La primera de ellas procuraba conocer el impacto de determinadas circunstancias sobre la carrera investigadora. La segunda tanda de preguntas giraba entorno a la importancia de determinadas circunstancias sobre la progresión investigadora.

2.3.1 Resultados de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

El resumen de los resultados del **bloque 5** de preguntas se muestra en la tabla 11, en la que se indica la percepción de hombres y de mujeres investigadoras acerca del impacto de 16 cuestiones distintas sobre la carrera investigadora; pudiendo ser dicho impacto positivo, negativo o neutro, si bien con matizaciones.

El 49% de las mujeres considera que disfrutar de la baja por maternidad tiene un impacto negativo sobre la carrera investigadora, frente al 17,9% de los hombres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa (tabla 12). Es más, hay un mayor porcentaje de hombres que considera que impacto es positivo 25,6% y no negativo.

El 65,8% de los hombres afirma haber observado un impacto positivo sobre su carrera investigadora por su disponibilidad para trabajar largas jornadas, frente al 44,5% de las mujeres. Además, el 39,5% de las mujeres considera que el impacto de no tener disponibilidad para trabajar largas jornadas es negativo para su carrera.

Más de la mitad de los hombres (54,1%) considera que tomarse un descanso es positivo para la carrera investigadora, mientras que las mujeres no muestran una tendencia clara al respecto.

La mayoría de los hombres (78,7%) y más de la mitad de las mujeres (60,5%) consideran que tener facilidad para la movilidad geográfica es positivo para la carrera

investigadora. A pesar de ello, el 24,5% de las mujeres consideran que la falta de facilidad para la movilidad geográfica impacta negativamente en su carrera profesional.

Cuestiones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	
A. Disfrutar la baja por maternidad/paternidad	26%	18%	13%	49%	63%*
B. Disponibilidad para trabajar largas jornadas	66%	12%	44%	40%	33%
C. Tomar un descanso	58%	17%	36%	35%	35%
D. Facilidad para la movilidad	79%	3%	60%	24%	24%
E. Tener hijos o hijas	15%	42%	9%	60%	30%*
F. Responsabilidades familiares	9%	50%	5%	64%	22%*
G. Tareas domésticas	10%	36%	7%	59%	39%*
H. Recibir apoyo de compañeros/as	79%	3%	76%	10%	4%
I. Recibir apoyo de superiores	81%	4%	73%	11%	10%
J. Ser guiado/a regular y formalmente	72%	5%	66%	15%	8%
K. Tener modelos a seguir visibles	79%	3%	75%	9%	5%
L. Ser mujer	9%	14%	15%	35%	60%*
M. Ser hombre	25%	2%	43%	1%	42%*
N. Tener una creencia religiosa determinada	7%	8%	7%	7%	12%
O. Tener una visión política concreta	9%	15%	9%	17%	12%*
P. Haber revelado alguna incapacidad a mi superior/a	8%	15%	4%	19%	21%*

Tabla 11. Resultados globales obtenidos en la sección 3.1 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en mujeres en alguno de los grupos (positivo o negativo). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

La mayoría de las mujeres (60,5%) considera que tener hijos o hijas tiene una influencia negativa para su carrera investigadora frente a un 42,7% de los hombres que tienen la misma opinión. De forma similar, las mujeres consideran mayoritariamente (64%) que las responsabilidades familiares tienen una influencia negativa para la carrera investigadora, frente a un 49,6% de los hombres que comparten tal opinión.

La mitad de los hombres (50,4%) consideran que la realización habitual de tareas domésticas no tiene una influencia en su carrera investigadora, frente a un 59% de las mujeres con diferente opinión, para quienes hacerse cargo de las tareas domésticas ordinarias sí tienen una influencia, negativa.

Un gran porcentaje de hombres (79,5%) y de mujeres (76%) considera que es positivo para la carrera investigadora contar con el apoyo de compañeros y compañeras y el de superiores (81,2% de hombres y 73% de mujeres). Igualmente, un gran número de hombres (72,6%) y mujeres (66%) coinciden en considerar como efecto positivo para la carrera investigadora las circunstancias de ser guiados o guiadas regular y formalmente y de tener modelos visibles a seguir (79,4% de los hombres y 75,5% de las mujeres) (ítems H-K sin significación estadística, tabla 12).

Casi la mitad de los hombres (49,6%) y de las mujeres (47,5%) estiman que, en sí, el hecho de ser mujer no afecta en la carrera investigadora. Sin embargo, un 35% de las mujeres considera que sí tiene un impacto negativo. A la inversa, en cuanto al impacto eventual sobre la carrera investigadora del hecho biológico y social de ser varón, la mayoría de los hombres (66,7%) considera que no hay afección, mientras que el 43% de las mujeres y el 24,8% de los hombres considera que el mero hecho de ser hombre sí tiene, por sí, un impacto positivo sobre la carrera investigadora.

Nuevamente, se halló una coincidencia entre féminas y varones acerca de la percepción de determinadas situaciones (ítems N-P sin significación estadística, tabla 12). Así, por ejemplo, la mayoría de los hombres y de las mujeres entiende que tener una creencia religiosa determinada, o una visión política concreta o haber revelado una incapacidad a un superior no afecta a la carrera investigadora.

Las cuestiones con mayores diferencias de opinión entre hombres y mujeres fueron los relacionados con el impacto de la baja maternal o paternal y con el impacto del simple hecho de ser varón o mujer (tabla 12).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 5A	2.40	3.20	4.52e-08	Si
Ítem 5B	3.19	3.79	0.000219	Si
Ítem 5C	3.04	3.64	1.98e-05	Si
Ítem 5D	3.56	4.16	0.000234	Si
Ítem 5E	2.20	2.67	8.01e-05	Si
Ítem 5F	2.11	2.45	0.00214	Si
Ítem 5G	2.30	2.73	1.29e-05	Si
Ítem 5H	4.07	4.18	0.552	No
Ítem 5I	4.07	4.25	0.283	No
Ítem 5J	3.98	4.07	0.781	No
Ítem 5K	4.11	4.24	0.591	No
Ítem 5L	2.82	3.01	0.0494	Si
Ítem 5M	3.73	3.28	1.67e-06	Si
Ítem 5N	3.01	2.96	0.754	No
Ítem 5O	2.93	2.95	0.596	No
Ítem 5P	2.78	2.87	0.265	No

Tabla 12. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-P del bloque 5 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

El resumen de los resultados del **bloque 6** de preguntas se muestra en la tabla 13. Esta última tanda tenía el objetivo de mostrar la importancia sobre la progresión de la carrera investigadora que para hombres y mujeres tienen determinadas circunstancias. En concreto, fueron valoradas 5 cuestiones distintas.

Cuestiones:	Hombres		Mujeres		Diferencia máxima en acuerdo
	Importante	No importante	Importante	No importante	
A. Disponibilidad de movimiento	77%	5%	81%	6%	5%
B. Apoyo de la familia	90%	3%	93%	4%	3%
C. Apoyo de la pareja	83%	2%	85%	1%	2%
D. Vida social con integrantes del GI	56%	5%	65%	15%	14%
E. Celebrar éxitos con integrantes del GI	67%	10%	63%	9%	6%*

Tabla 13. Resultados globales obtenidos en la sección 3.2 de la encuesta GEBAS en hombres y mujeres investigadoras de la UMU. *se observan los mayores porcentajes en hombres en alguna de las opciones (importante o no importante). Para más información sobre los datos, consultar Anexo IV.

En primer lugar, se analizó la importancia que se daba a la disponibilidad para la movilidad geográfica para la progresión en la carrera investigadora. Tanto los hombres (76,9%) como las mujeres (81%) consideran mayoritariamente que tener disponibilidad para la movilidad geográfica es un ítem relevante a la hora de desarrollar la carrera investigadora.

Una abrumadora mayoría de hombres (89,7%) y de mujeres (93%) considera que contar con el apoyo familiar es relevante para desarrollar la carrera investigadora. De modo similar, pero en menor grado, tanto hombres (82,9%) como mujeres (85%) estiman que disponer del apoyo de la pareja es, así mismo, importante para el desarrollo de la carrera investigadora.

Algo más de la mitad de los hombres (56,5%) y de las mujeres (65%) consideran que involucrarse en la vida social del grupo de investigación es un factor importante a la hora de desarrollar la carrera investigadora. De igual modo, más de la mitad de los hombres (67,5%) y de las mujeres (63,5%) aprecia que celebrar éxitos con integrantes del grupo de investigación es, también, importante para progresar en la carrera investigadora.

Aunque en este apartado no se aprecian, a priori, grandes diferencias en la tendencia de las respuestas de hombres y de mujeres, sí se observaron diferencias estadísticamente significativas en dos ítems: El apoyo de la familia y la vida social con quienes integran el GI; mostrando ser ambos más importantes para las mujeres que para los hombres (tabla 14).

Ítem	Mediana mujeres	Mediana hombres	p valor	Significación estadística
Ítem 6A	4.18	4.10	0.279	No
Ítem 6B	4.62	4.41	0.0106	Si
Ítem 6C	4.64	4.58	0.385	No
Ítem 6D	3.92	3.62	0.0178	Si
Ítem 6E	3.85	3.83	0.931	No

Tabla 14. Resultados estadísticos de la influencia del género en la respuesta de los ítems A-E del bloque 6 del cuestionario. Análisis estadístico mediante test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles. Datos analizados por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia.

2.3.2 Conclusiones acerca de los factores que pueden influir en la desigualdad de género en el ámbito investigador.

Tanto para los hombres como para las mujeres, los factores que poseen un claro impacto positivo sobre la carrera investigadora son: Recibir apoyo de compañeros y compañeras y de superiores; ser guiado o guiada regular y formalmente, y tener modelos visibles a seguir. No obstante, los hombres valoran en mayor medida que las mujeres el hecho de disponer de facilidades para tener movilidad geográfica.

Según lo manifestado por las personas encuestadas, de entre todos los factores considerados en el presente estudio aquellos con mayor implicación negativa sobre la carrera investigadora son los siguientes: En primer lugar, tener responsabilidades familiares; seguido de tener hijos o hijas y tareas domésticas a cargo. Además, y aunque en menor porcentaje, las mujeres también consideran como factores negativos tanto disfrutar la baja por maternidad como el hecho de ser mujer.

No se consideran factores de relevancia sobre la carrera investigadora las creencias religiosas o políticas o la circunstancia de presentar incapacidades.

Tanto para hombres como para mujeres, los factores más relevantes para progresar en la carrera investigadora radican en disponer del apoyo de la familia y de la pareja sentimental. Adicionalmente, aparece como importante para ambos grupos el tener disponibilidad de movimiento geográfico.

El apoyo familiar tiene mayor peso en la percepción de las mujeres y, en el mismo sentido, las mujeres consideran más importante mantener un contacto cercano con el grupo de investigación al que se pertenece.

Desde el equipo de trabajo del proyecto GEBAS (Anexo V) queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que, de forma directa o indirecta, han contribuido a la realización de este estudio. El tiempo es una de las herramientas más valiosas que posee el ser humano, aunque, desgraciadamente, suele ser una de las menos recompensadas. Por ello, si con este proyecto se ayuda a solventar en mayor o menor medida las desigualdades evidenciadas en la Universidad de Murcia, tal será la mayor de las recompensas que podamos ofrecer a todas las personas que han sido tan amables de colaborar, invirtiendo en ello parte de su valioso tiempo. A TODOS Y A TODAS, MUCHAS GRACIAS.

3 ANEXO I

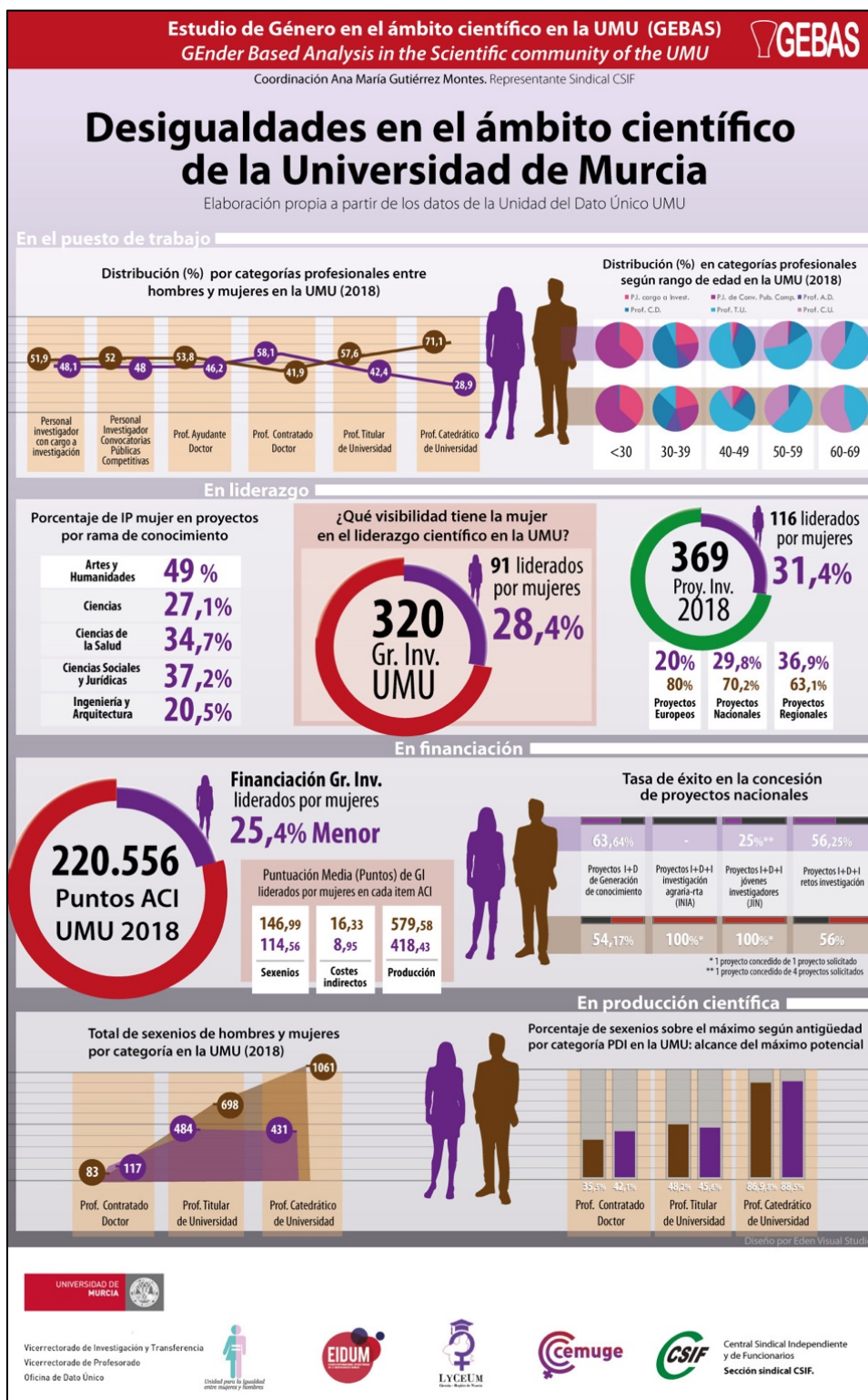


Figura 1 anexo. Infografía ilustrativa de los resultados más relevantes obtenidos en la fase 1 del estudio GEBAS y puesta a disposición de la comunidad universitaria el 20 de diciembre de 2019.

4 ANEXO II

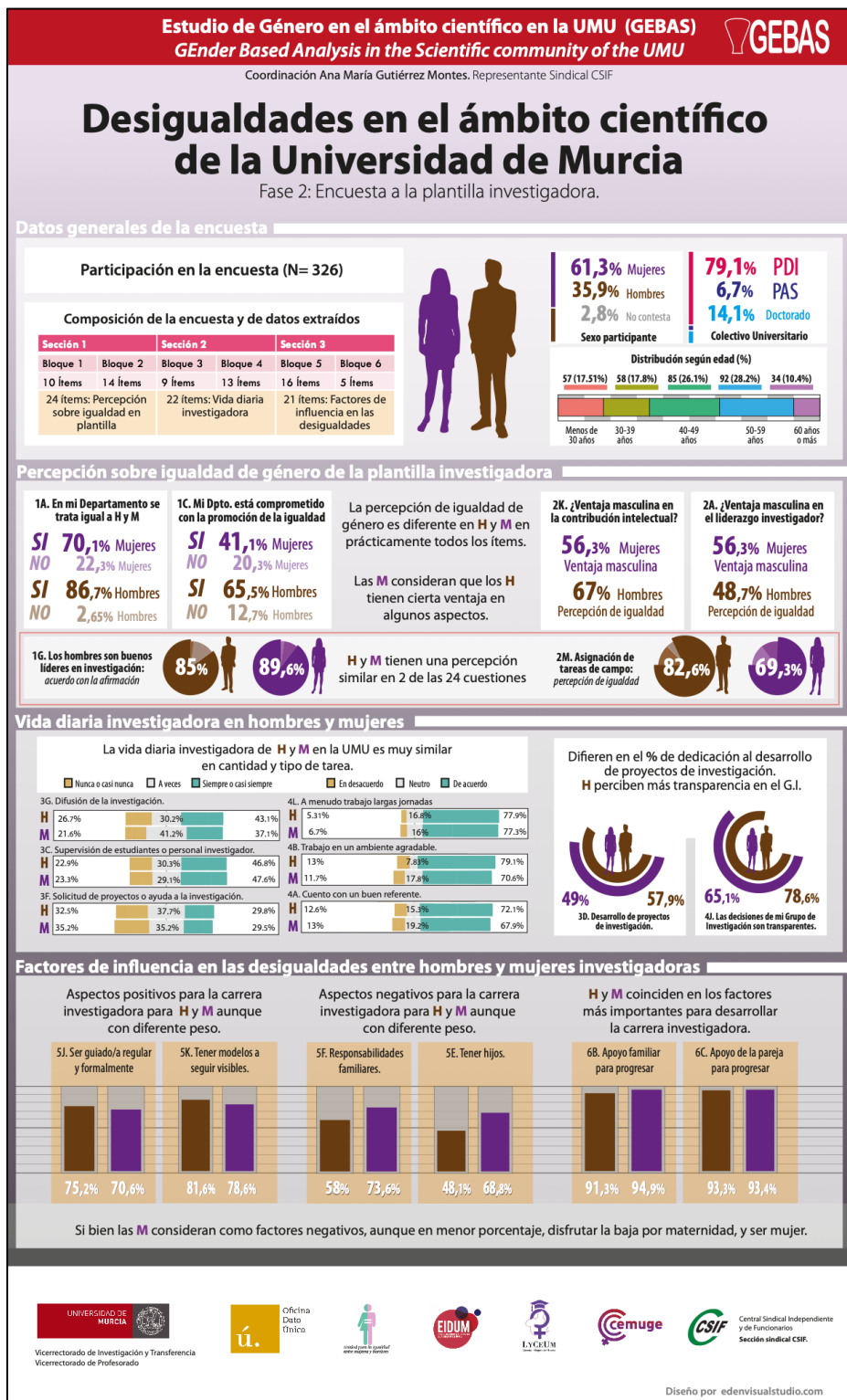


Figura 2 anexo. Infografía ilustrativa de los resultados más relevantes obtenidos en la fase 2 del estudio GEBAS y puesta a disposición de la comunidad universitaria el 21 de julio de 2020.

5 ANEXO III

La composición de la plantilla investigadora de la Universidad de Murcia, con base en la que se ha efectuado el análisis de las desigualdades de género realizado en este estudio, se muestra en la siguiente tabla (tabla 1 anexo):

Categoría profesional:	Hombre	Mujer	Total
Personal investigador con cargo a investigación	80	74	154
Personal investigador de Convocatorias Públicas Competitivas	93	86	179
Profesorado Ayudante Doctor	21	18	39
Profesorado Contratado Doctor	113	157	270
Profesorado Titular de Universidad	396	291	687
Profesorado Catedrático de Universidad	253	103	356
Total	956	729	1685

Tabla 1 anexo. Número de hombres y de mujeres en cada una de las categorías profesionales de PDI de la UMU que cuentan con obligaciones investigadoras.

Del total de la plantilla investigadora de la UMU, los hombres constituyen el 57% y las mujeres el 43%. En porcentajes, la distribución de ambos grupos entre las distintas categorías profesionales se muestra en la siguiente figura (figura 3 anexo):

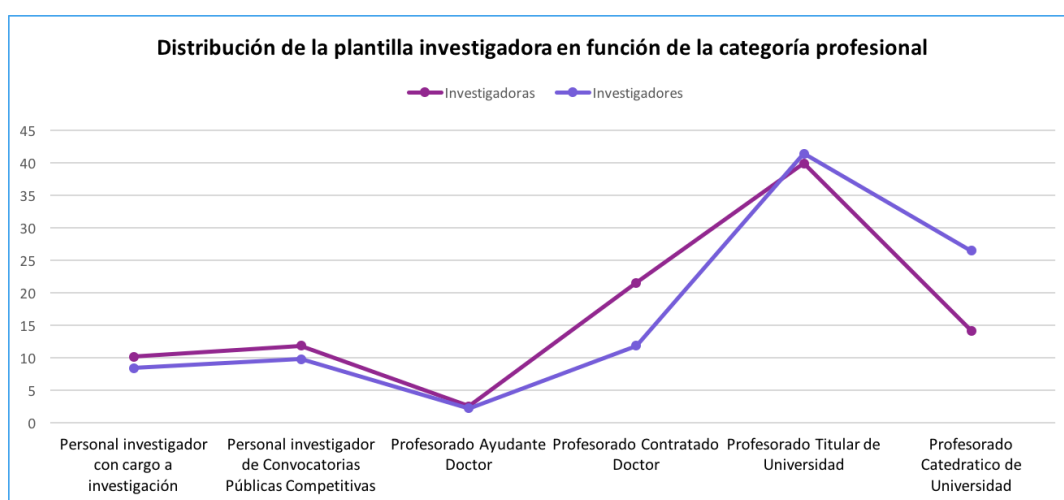


Figura 3 anexo. Distribución de la plantilla investigadora femenina y masculina de la UMU en función de la categoría profesional.

La plantilla completa de PDI de la Universidad de Murcia, en términos del análisis de desigualdades en la composición de grupos de investigación, se muestra en la siguiente tabla (tabla 2 anexo):

Categoría Profesional:	Hombre	Mujer	Total
Profesorado Sustituto	12	16	28
Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud	185	121	306
Profesorado Asociado	468	391	859
Profesorado Ayudante Doctor	21	18	39
Profesorado Contratado Doctor	113	157	270
Profesorado Titular de Universidad	396	291	687
Profesorado Catedrático de Universidad	253	103	356
Personal investigador con cargo a investigación	80	74	154
Personal investigador de Convocatorias Públicas Competitivas	93	86	179
Profesorado Catedrático de Escuelas Universitarias	3	3	6
Profesorado Titular de Escuelas Universitarias	30	26	56
Profesorado Emérito	20	3	23
Otro Personal Docente	1	0	1
Profesorado Colaborador	8	3	11
Total	1683	1292	2975

Tabla 2 anexo. Número de hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales de PDI de la UMU contabilizados en la base de datos de ACI.

6 ANEXO IV

Las características de las personas que participaron en la encuesta del estudio de desigualdades de género en el ámbito investigador de la UMU se muestran en la siguiente tabla (tabla 3 anexo):

Total: 326

Sexo		Colectivo	
Mujer	200 (61,3%)	PDI	258 (79,1%)
Hombre	117 (35,9%)	PAS	22 (6,7%)
No definido	9 (2,8%)	Alumnado doctorado	46 (12,4%)
Experiencia investigadora		Categoría profesional PDI	
hasta 7 años	86 (26,4%)	Personal a cargo de proyectos de investigación, art. 83 o grupos de investigación.	7 (2,1%)
entre 7 y 12 años	31 (9,5%)	Personal investigador pre-doctoral por convocatoria pública competitiva.	44 (13,5%)
más de 12 años	167 (51,2%)	Personal investigador post-doctoral por convocatoria pública competitiva.	6 (1,8%)
sin experiencia	42 (12,9%)	Profesorado Asociado	34 (10,4%)
		Profesorado Ayudante Doctor	4 (1,2%)
		Profesorado Contratado Doctor	36 (11%)
Liderazgo de GI			
Si	55 (16,9%)	Profesorado Colaborador	1 (0,3%)
No	271 (83,1%)	Profesorado Titular de Universidad	73 (22,4%)
		Profesorado Catedrático de Universidad	51 (16,5%)
		Otra	46 (14,1)
Liderazgo en proyectos o contratos			
Si proyecto	45 (13,8%)	Sin rellenar	24 (7,4)
Si contrato	27 (8,3%)		
Si ambos	23 (7,1)	Personal investigador a cargo	
No	231 (70,9%)	Si	86 (27,3%)
		No	237 (72,7%)

Tabla 3 anexo. Características de los investigadores e investigadoras participantes en la encuesta GEBAS 2018.

Los resultados generales con perspectiva de género de los distintos bloques analizados en la encuesta se muestran en las figuras 4-12 anexo.

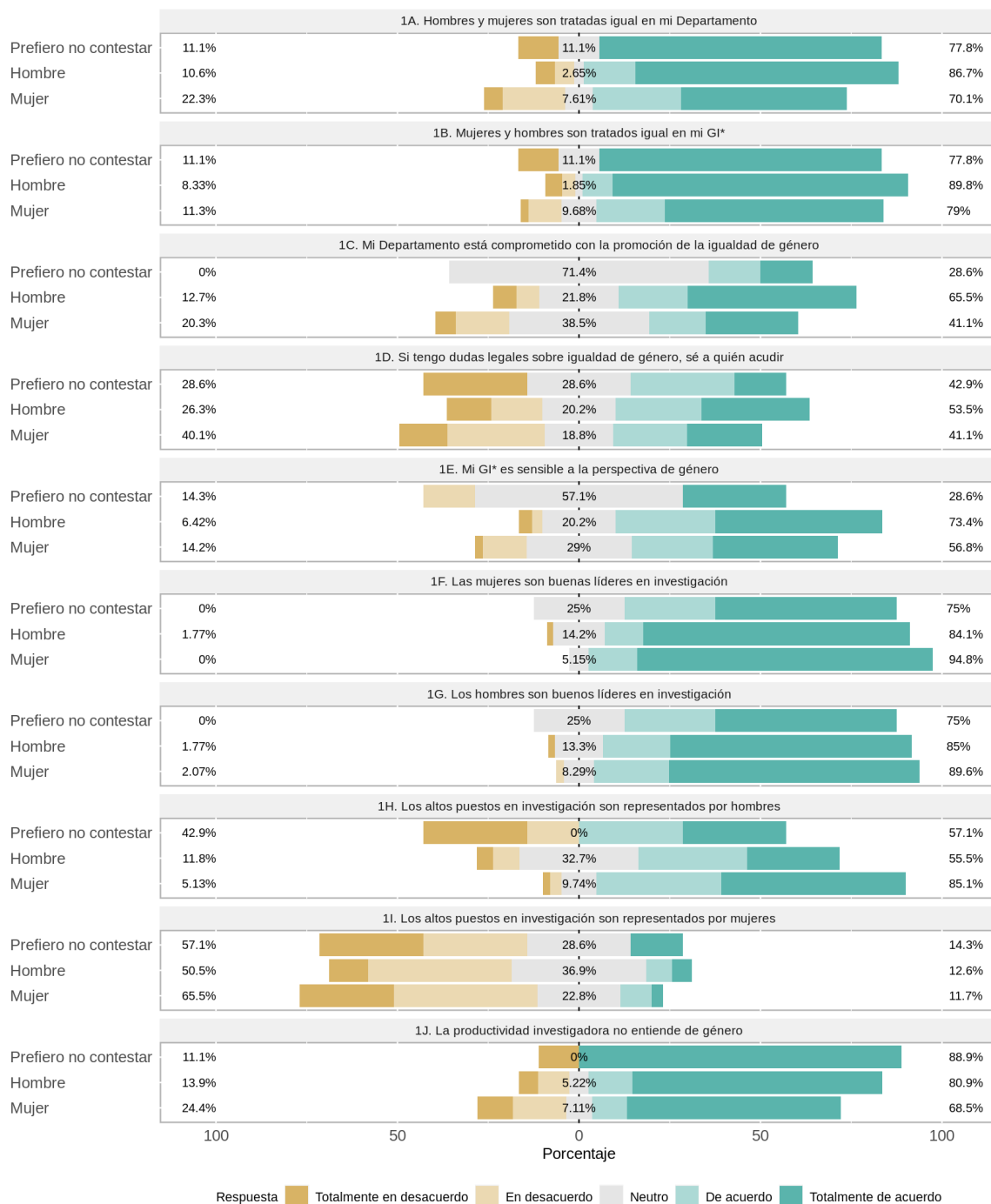


Figura 4 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 1 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

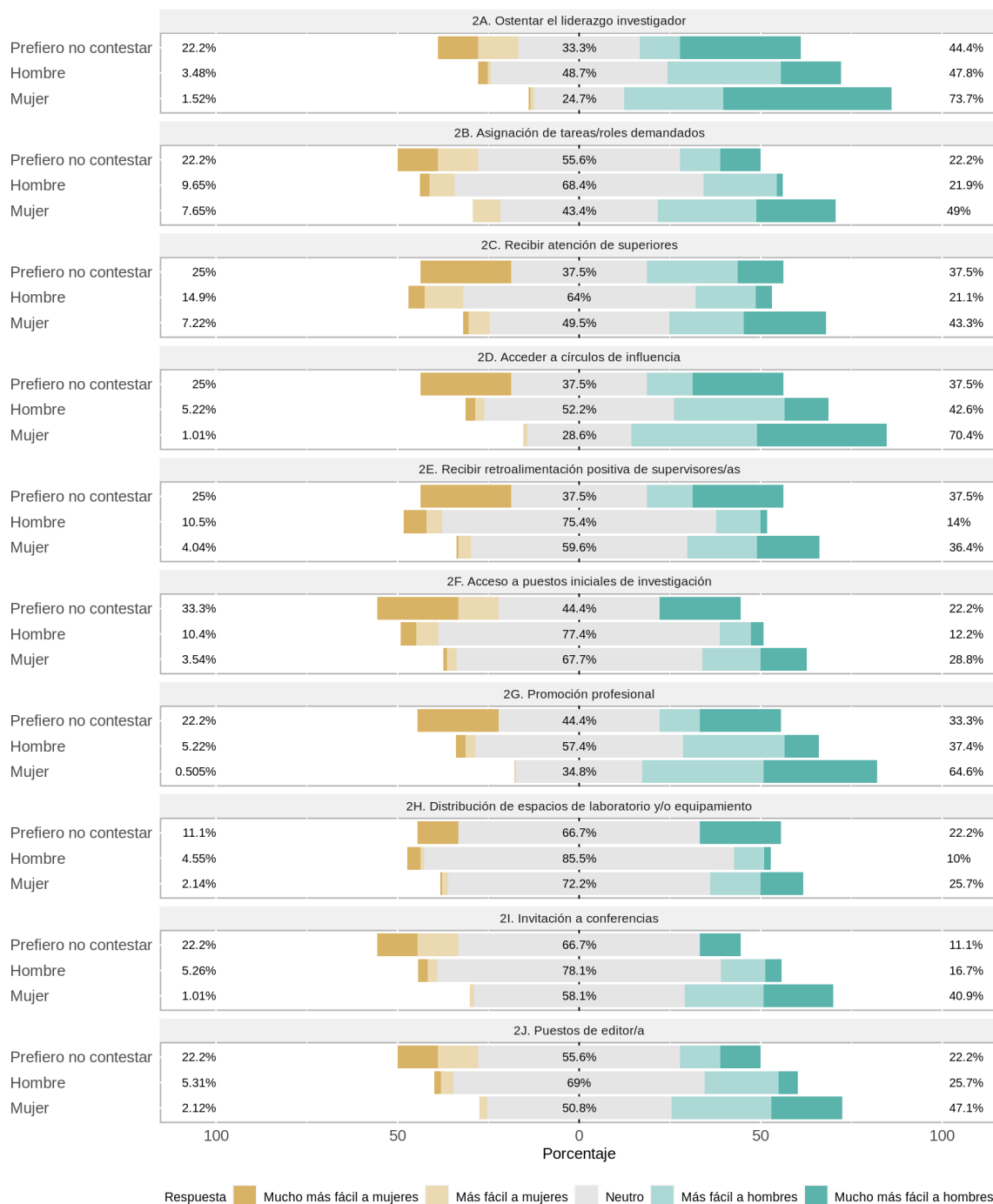


Figura 5 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 2 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

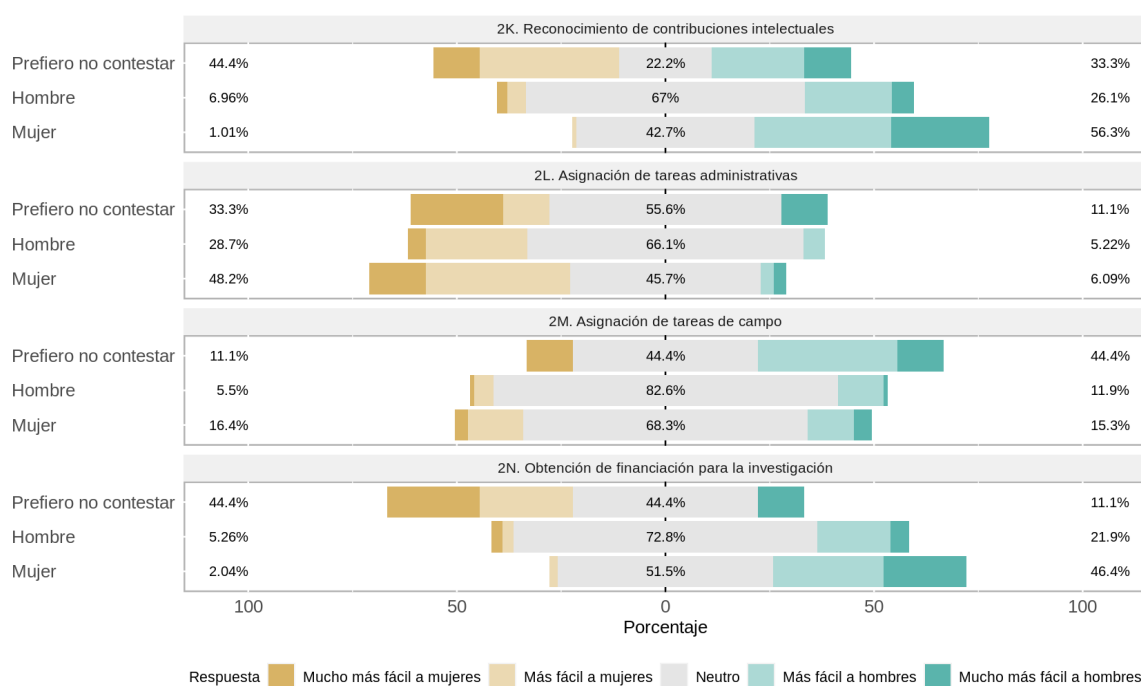


Figura 6 anexo. Resultados sobre los ítems K-N del bloque 2 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

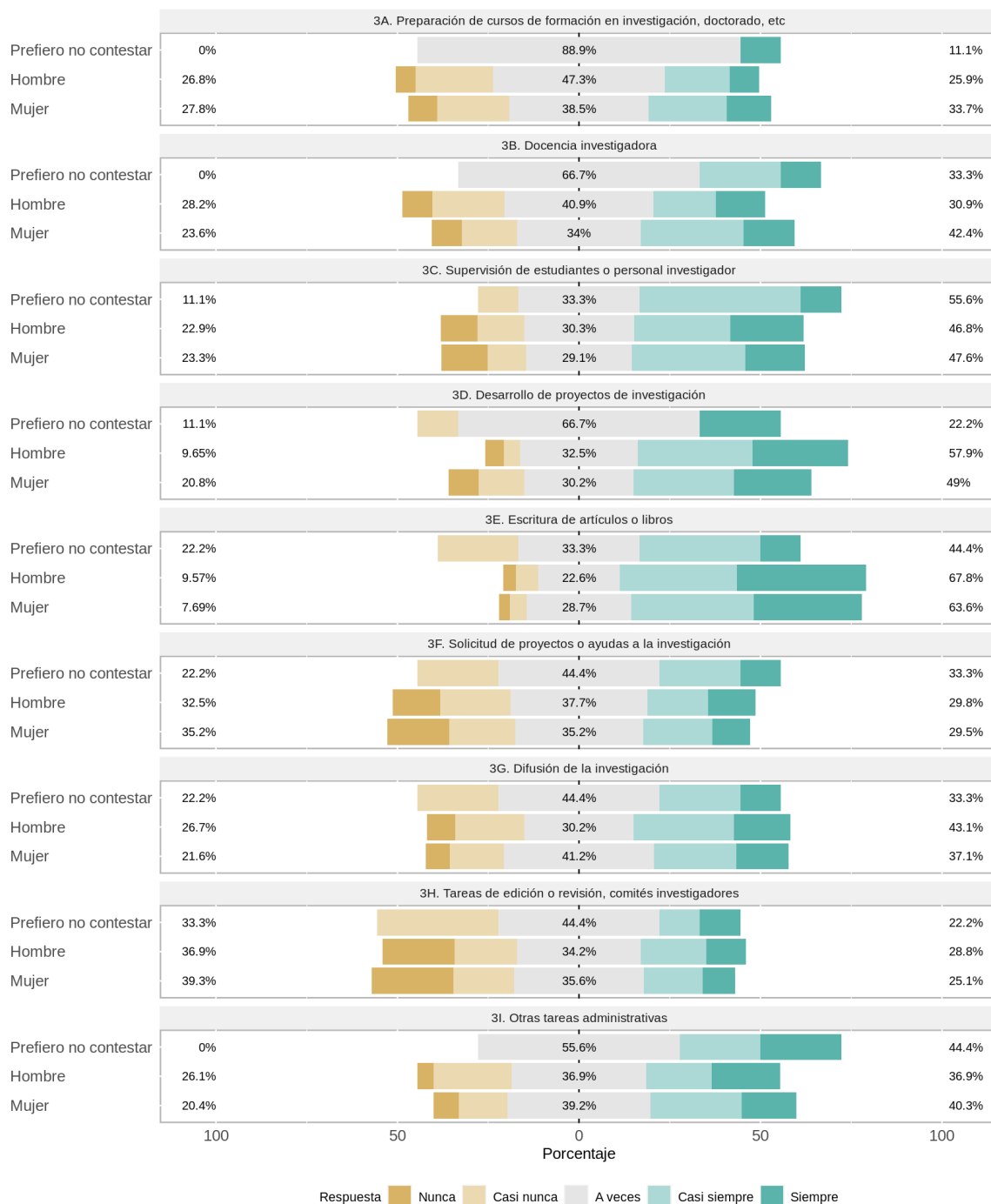


Figura 7 anexo. Resultados sobre los ítems A-I del bloque 3 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

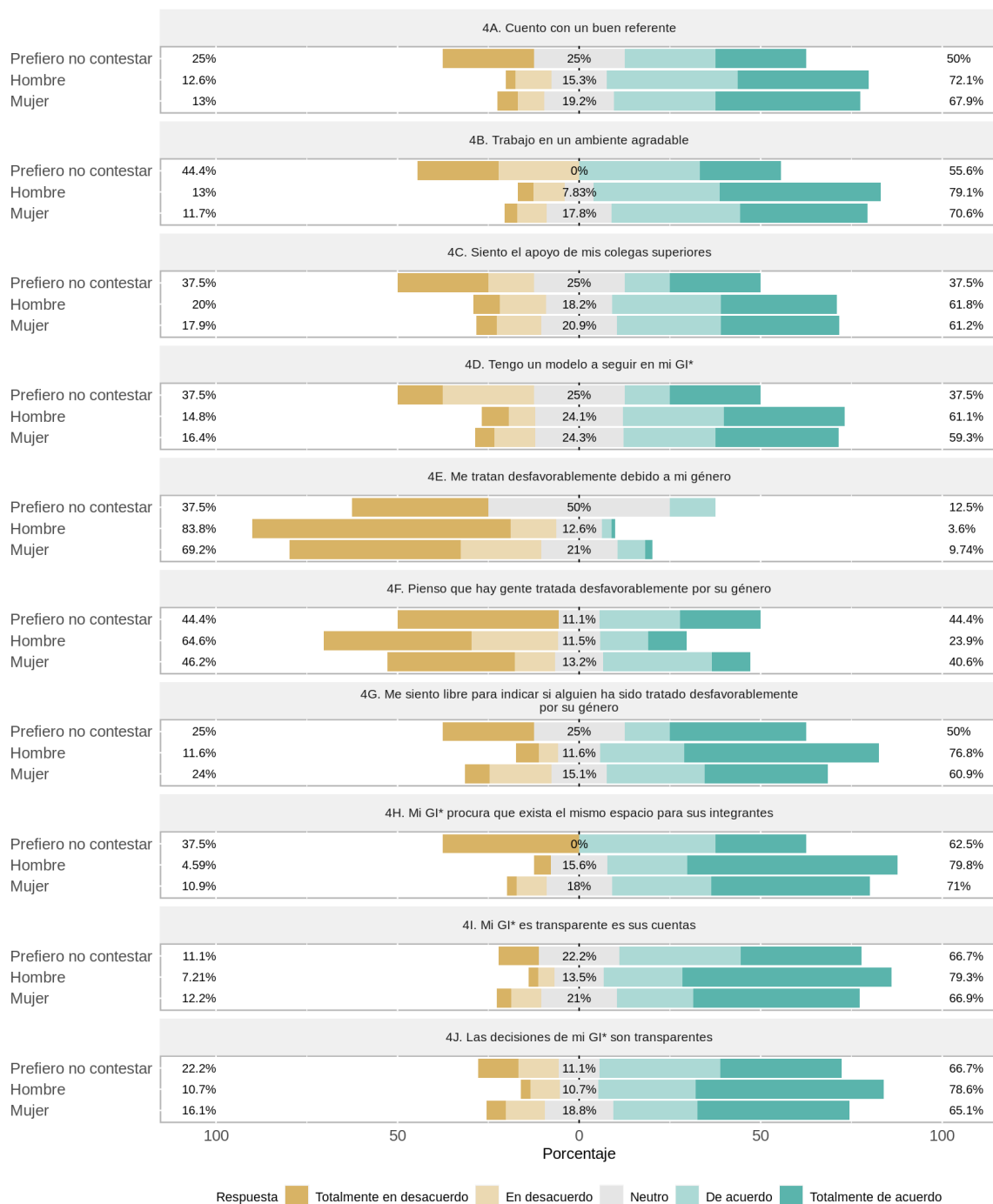


Figura 8 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 4 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

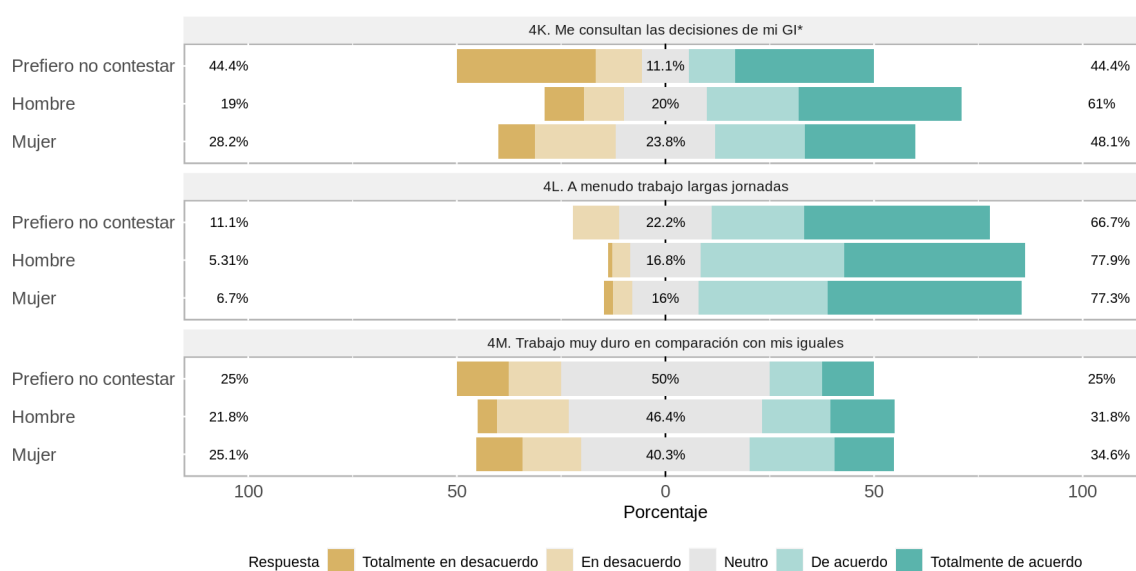


Figura 9 anexo. Resultados sobre los ítems K-M del bloque 4 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García)

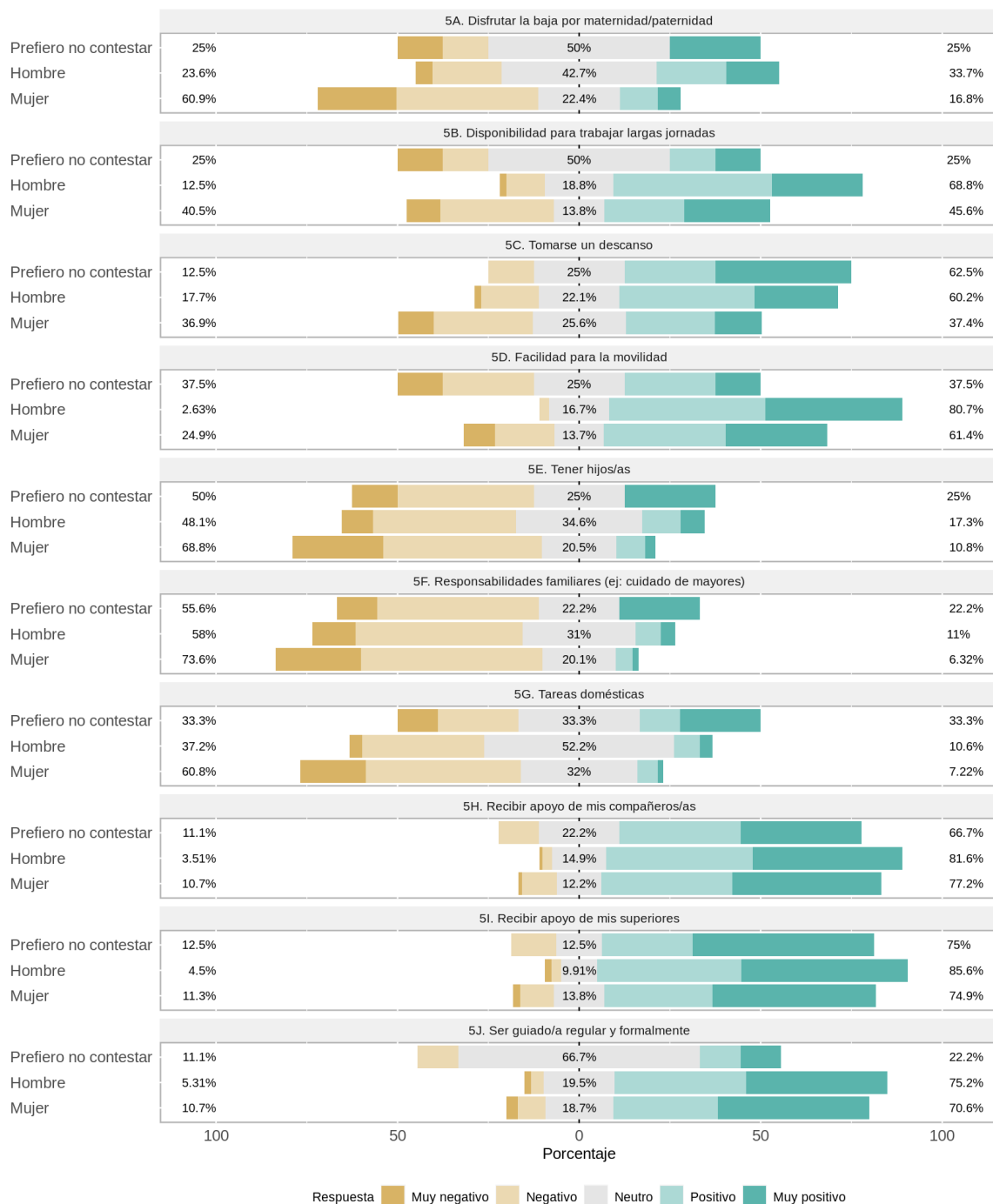


Figura 10 anexo. Resultados sobre los ítems A-J del bloque 5 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

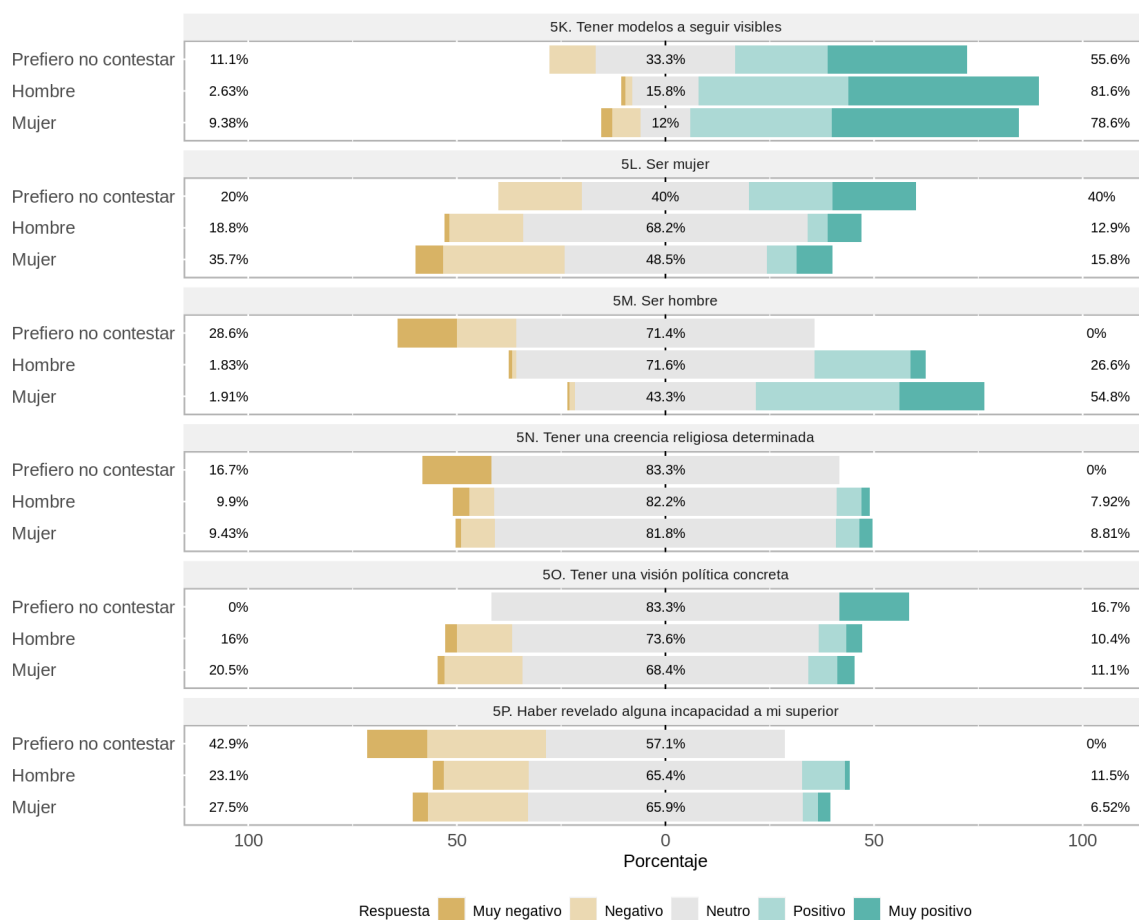


Figura 11 anexo. Resultados sobre los ítems K-P del bloque 5 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

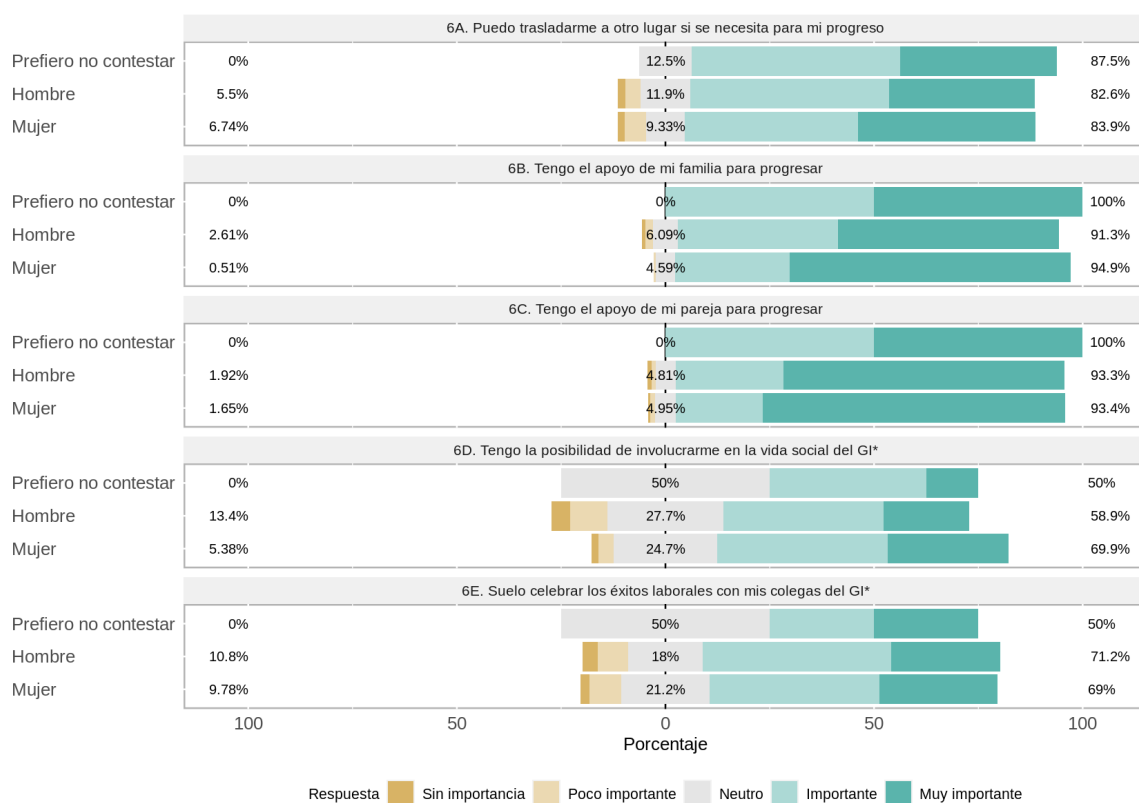


Figura 12 anexo. Resultados sobre los ítems A-E del bloque 6 del cuestionario según género. Elaborado por la Sección de Apoyo Estadístico de la Universidad de Murcia (Irene Hernández Martínez, Francisco Javier Ibáñez López y José Antonio Castellón García).

7 ANEXO V

Listado de las personas que componen el equipo de trabajo GEBAS:

- Por la Universidad de Murcia:
 - Vicerrectorado de investigación y transferencia:
 - Francisco Esquembre Martínez.
 - Antonia Baeza Caracena.
 - Vicerrectorado de investigación e internacionalización:
 - María Senena Corbalán García.
 - Vicerrectorado de profesorado:
 - José Antonio López Pina.
 - Juan José López García.
 - Escuela internacional de doctorado (EIDUM):
 - Francisco Guillermo Díaz Baños.
 - María Dolores Hidalgo Montesinos.
 - Oficina de dato único (ODU):
 - Verónica Salido Martínez.
 - Unidad para la igualdad entre mujeres y hombres:
 - Carmen Sánchez Trigueros.
 - Concha Pando Navarro.
 - Candelaria Montoya Hernández.
 - Centro de estudios de la mujer y de género (CEMUGE):
 - Gloria Alarcón García.
- Por la Asociación Lyceum Ciencia de la Región de Murcia:
 - María Trinidad Herrero Ezquerro.
 - María Ángeles Pedreño García.
- Por la sección sindical CSIF:
 - Ana María Gutiérrez Montes.
 - Gerardo Diego Robles Reinaldos.
 - María Nila Vázquez González.
 - Alfonso Burgos Risco.

- Antonio Carrasco Hernández.
- Ester Beltrán Frutos.
- Gustavo Ballesteros Pelegrín.
- José Molina Ruiz.
- Encarnación Gil Meseguer.
- Ángel Aznar Carrión.