



# CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2015

Estadísticas e indicadores  
de la (des)igualdad de género  
en la formación y profesión científica



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE ECONOMÍA, INDUSTRIA  
Y COMPETITIVIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INVESTIGACIÓN,  
DESARROLLO E INNOVACIÓN



## CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2015

Estadísticas e indicadores  
de la (des)igualdad de género  
en la formación y profesión científica

### Créditos

Coordinadora:

Ana Puy Rodríguez (UMyC)

Colaboradoras:

Cecilia Cabello Valdés (FECYT)

Carmen Martín Godín (FECYT)

Olga Ruiz Galán (FECYT)

Laura Valeria Bonora Eve (FECYT)

### Edita:

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

NIPO: 720-14-081-7

Madrid, 2016

© Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

### Agradecimientos

La UMyC, en nombre de la Secretaría de Estado de I+D+i (SEIDI), agradece la excelente colaboración del equipo de FECYT en el análisis de datos, elaboración de gráficos y anexo y revisión de la edición maquetada, así como en la previa extracción de datos disponibles en las bases de datos de la SEIDI y PAID y estadísticas online de entidades externas, y en el acceso a otros datos de H2020. Asimismo agradece a la Comisión Europea, al Ministerio de Educación Cultura y Deporte, al Instituto Nacional de Estadística, a los 8 Organismos Públicos de Investigación, a 49 universidades públicas y a 21 universidades privadas, los datos y aclaraciones que respectivamente han aportado para la elaboración de esta edición de Científicas en Cifras. Finalmente, agradece también a FECYT la financiación del trabajo de maquetación de esta publicación.



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INVESTIGACIÓN,  
DESARROLLO E INNOVACIÓN



# Índice

<b>P</b>	<b>Presentación, Resumen Ejecutivo e Introducción</b>	<b>8</b>
	Presentación	9
	Resumen Ejecutivo	11
	Introducción: novedades metodológicas y principales conclusiones por capítulos	14
	1. Novedades metodológicas de Científicas en Cifras 2015	14
	2. Conclusiones principales por capítulos	16
<b>1</b>	<b>Indicadores de contexto</b>	<b>25</b>
	Gráfico 1.1. Evolución de la tasa de población ocupada en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo. España y UE-28, 2008-2015	26
	Gráfico 1.2. Tasa de población ocupada en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo. Países de la UE, 2015	27
	Gráfico 1.3. Evolución de la tasa de población ocupada en actividades intensivas en conocimiento según sexo. España y UE-28, 2008-2015	28
	Gráfico 1.4. Tasa de población ocupada en sectores intensivos en conocimiento según sexo. Países de la UE, 2015	29
	Gráfico 1.5. Evolución de la tasa de población ocupada en sectores industriales intensivos en conocimiento según sexo. España y UE-28 2008-2015	30
	Gráfico 1.6. Tasa de población ocupada en sectores industriales intensivos en conocimiento según sexo. Países de la UE, 2015	31
	Gráfico 1.7. Evolución del porcentaje de investigadoras por sector. España, 2008-2014	32
	Gráfico 1.8. Porcentaje de investigadoras según sector de ejecución. Países de la UE, 2013	33
	Gráfico 1.9. Evolución de la proporción de investigadoras según Comunidad Autónoma y sector de ejecución, 2012-2014	34
	Gráfico 1.10. Personal técnico y auxiliar empleado en I+D en relación al personal investigador según sexo y sector de ejecución. España, 2008-2014	35
	Gráfico 1.11. Concentración del personal investigador en Enseñanza Superior según sexo y área científico-tecnológica. España, 2008-2014	36
	Gráfico 1.12. Concentración del personal investigador en la Administración Pública según sexo y área científico-tecnológica. España, 2008-2014	37
	Gráfico 1.13. Concentración del personal investigador en las empresas según sexo y rama de actividad. España, 2008-2014	38
	Gráfico 1.14. Evolución del porcentaje de investigadoras dedicadas a I+D según sector de ejecución y nacionalidad, 2012-2014	39

## 2

Gráfico 1.15. Evolución del porcentaje de investigadoras dedicadas a I+D según sector de ejecución y edad, 2012-2014	40
Gráfico 1.16. Evolución del porcentaje de alumnas matriculadas en Estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo de universidades públicas según rama de enseñanza. Cursos 2012-13 a 2014-15	41
Gráfico 1.17. Tasa de crecimiento del personal empleado en I+D según sexo y sector de ejecución, 2012-2015	42
Gráfico 1.18. Evolución del porcentaje de mujeres en la población desocupada con educación terciaria (CINE-97). España y UE-28, 2012-2015	43
Gráfico 1.19. Evolución del porcentaje de mujeres en la población desocupada con educación terciaria (CINE-97). Países de la UE, 2015	44
<b>Universidades públicas y privadas españolas</b>	<b>45</b>
Gráfico 2.1. Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas según categoría investigadora. Cursos 2012-13 a 2014-15	46
Gráfico 2.2. Evolución del techo de cristal en la universidad pública según área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	47
Gráfico 2.3. Evolución de la concentración del personal investigador de Grado A en las universidades públicas según sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	48
Gráfico 2.4. Evolución de la concentración del personal investigador de Grado B de las universidades públicas por sexo y área científico tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	49
Gráfico 2.5. Evolución de la concentración del personal investigador de Grado C de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	50
Gráfico 2.6. Evolución de la concentración del personal investigador de Grado D de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	51
Gráfico 2.7. Evolución de la distribución del personal investigador en las universidades públicas y privadas según sexo y edad, Cursos 2012-13 a 2014-15	52
Gráfico 2.8. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2014-2015	53
Gráfico 2.9. Evolución de la proporción de mujeres en el personal investigador de las universidades públicas según área científico tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15	54
Gráfico 2.10. Evolución de la proporción de mujeres entre quienes aprobaron tesis doctorales en las universidades públicas según ámbito de estudio, 2012-2014	55
Gráfico 2.11. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades privadas. Curso 2014-2015	56
Gráfico 2.12. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas, según tipo de órgano, 2015	57
Gráfico 2.13. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades privadas, según tipo de órgano, 2015	58

Gráfico 2.14. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades españolas (públicas y privadas), 2015	59
Gráfico 2.15. Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades públicas, 2015	60
Gráfico 2.16. Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades privadas, 2015	61
Gráfico 2.1.7 Distribución del equilibrio de género y de la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades españolas (públicas y privadas), 2015	62
Gráfico 2.18. Planes de Igualdad de género en universidades españolas según titularidad de la universidad y estado del Plan, 2015	63
<b>3 Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España</b>	<b>64</b>
Gráfico 3.1. Evolución de la distribución de mujeres y hombres en los Organismos Públicos de Investigación según categoría investigadora, 2013-2014	65
Gráfico 3.2. Concentración del personal investigador en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014	66
Gráfico 3.3. Concentración del personal investigador de Grado A en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014	67
Gráfico 3.4. Concentración del personal investigador de Grado B en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014	68
Gráfico 3.5. Concentración del personal investigador de Grado C en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014	69
Gráfico 3.6. Concentración del personal investigador de Grado D en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014	70
Gráfico 3.7. Distribución del personal investigador en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y edad, 2013-2014	71
Gráfico 3.8. Distribución del personal investigador en el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) según sexo y categoría investigadora 2013-2014	72
Gráfico 3.9. Distribución del personal investigador en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	73
Gráfico 3.10. Distribución del personal investigador en el Instituto Astrofísico de Canarias (IAC) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	74
Gráfico 3.11. Distribución del personal investigador en el Instituto Español de Oceanografía (IEO) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	75

Gráfico 3.12. Distribución del personal investigador en el Instituto Geominero de España (IGME) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	76
Gráfico 3.13. Distribución del personal investigador en el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	77
Gráfico 3.14. Distribución del personal investigador en el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	78
Gráfico 3.15. Distribución del personal investigador en el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014	79
Gráfico 3.16. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de los Organismos Públicos de Investigación (OPI), 2015	80
Gráfico 3.17. Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos colegiados de gobierno, según tipo de órgano. Organismos Públicos de Investigación (OPIs), 2015	81
Gráfico 3.18. Planes de Igualdad de género en organismos públicos de investigación según el estado del Plan, 2015	82
<b>4 El personal investigador en la Universidad Pública y OPIs en España</b>	<b>83</b>
Gráfico 4.1. Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de universidades públicas y OPIs según categoría investigadora, 2013-2014	84
Gráfico 4.2. Evolución de la concentración del personal investigador de universidades públicas y OPIs según sexo y área científico tecnológica, 2013-2014	85
<b>5 Agenda científica</b>	<b>86</b>
Gráfico 5.1. Evolución de la tasa de éxito y de la distribución de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos según sexo, 2012-2014	87
Gráfico 5.2. Evolución de la proporción de mujeres en las ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos por modalidad de participación, 2012-2014	88
Gráfico 5.2.(bis) Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de recursos humanos según sexo y modalidad de participación, 2012-2014	89
Gráfico 5.3. Evolución del porcentaje de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos, según sexo y área científico-tecnológica, 2012-2014	90
Gráfico 5.3.(bis) Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de recursos humanos según sexo y área científico-tecnológica, 2012-2014	91
Gráfico 5.4. Evolución de la tasa de éxito y de la distribución de ayudas a proyectos de I+D+i solicitadas y concedidas según sexo de Investigadores/as Principales, Convocatorias 2012-2014	92
Gráfico 5.5. Evolución del porcentaje de ayudas solicitadas y concedidas por y a mujeres Investigadoras Principales en los programas de ayudas a proyectos de I+D+i según programa, 2013-2014	93

Gráfico 5.6. Evolución de la distribución de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de proyectos de I+D+i, según sexo de Investigadoras/es principales y área científico-tecnológica 2013-2014	94
Gráfico 5.6.(bis) Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de proyectos de I+D+i, según sexo de investigadoras/es principales y área científico-tecnológica 2013-2014	95
Gráfico 5.7. Evolución del nº de ayudas solicitadas/concedidas y tasa de éxito de las propuestas presentadas que respondieron Sí a la pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género en el proyecto según área científico tecnológica. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014	96
Gráfico 5.7.(bis) Diez primeras áreas ANEP con mayor número de ayudas solicitadas/concedidas entre las propuestas que respondieron Sí a la pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género en el proyecto. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014	97
Gráfico 5.8. Comparación de tasa de éxito e importe concedido respecto a importe solicitado en propuestas presentadas al Programa FEM y total de propuestas presentadas a las convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014	98
Gráfico 5.9. Áreas ANEP con mayor tasa de éxito (acumulada) en el Programa FEM. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2010-2015	99
Gráfico 5.10. Concentración de la financiación concedida a proyectos del área de Igualdad de Género en Investigación e Innovación del Programa Ciencia con y para la Sociedad en H2020 según países de la UE-27. Convocatoria 2015.	100
Gráfico 5.11. Distribución de mujeres y hombres en las propuestas evaluadas y concedidas por los Programas de Financiación del European Research Council (ERC) presentadas desde España, según ámbito de investigación. 2013-2015	101
Gráfico 5.11.(bis) Tasa de éxito de mujeres y hombres en las propuestas a Programas de Financiación del European Research Council presentadas desde España según ámbito de investigación. Convocatorias 2013-2015	102
Gráfico 5.12. Distribución de mujeres y hombres en las propuestas evaluadas y concedidas por las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) de H2020 cuyo país anfitrión es España, según área de investigación. Convocatorias 2014-2015	103
Gráfico 5.12.(bis) Tasa de éxito de mujeres y hombres en las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) de H2020 cuyo país anfitrión es España según área de investigación. Convocatorias 2014-2015	104
Gráfico 5.13. Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación de los programas de recursos humanos según área científico-tecnológica. Convocatorias 2014	105
Gráfico 5.14. Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación de los programas de proyectos según área científico-tecnológica. Convocatorias 2014	106



P

Presentación, Resumen Ejecutivo e Introducción

---

## Presentación

Hace ya casi una década que se inició la serie *Científicas en Cifras*, entonces denominada *Académicas en Cifras 2007*. Y esta es la segunda publicación que hacemos desde que soy secretaria de Estado, tras *Científicas en Cifras 2013*. Durante estos años hemos incorporado la perspectiva de género como un aspecto fundamental de las políticas públicas de I+D+i, tanto en lo que se refiere al logro del *equilibrio de género* (en la participación de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de investigación) como a la *integración del análisis de sexo/género en el contenido de la investigación e innovación*.

Del nuevo periodo analizado por *Científicas en Cifras 2015* podemos concluir que debemos profundizar en las medidas que contemplamos en el Plan Estatal de I+D+i (2013-2016): la necesidad de procurar el equilibrio de género en la composición de las comisiones de evaluación; la selección preferente de mujeres como criterio de desempate en convocatorias de recursos humanos como doctorados industriales y Torres Quevedo; o la pregunta introducida en el formulario de solicitud de ayudas de proyectos en los programas de Excelencia y Retos a fin de promover la integración del análisis de sexo y/o género en el contenido de la investigación. Además, a nivel nacional se ha comenzado a implementar en este periodo el Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades 2014-2016 (PEIO) que también contiene medidas específicas para la promoción y seguimiento de la igualdad de género en el ámbito de la I+D+i.

Asimismo, 2015 es un año clave en el contexto de la Unión Europea para el avance de las políticas de igualdad de género en la I+D+i, más allá de las medidas ya introducidas en el vigente programa marco de investigación e innovación, Horizonte 2020. En primer lugar, porque 2015 es el año de la Hoja de Ruta del ERA (2015-2020) que en su prioridad 4, “*Igualdad de Género y Transversalidad de Género en la Investigación*”, establece que la línea principal de actuación debe ser *traducir la legislación nacional en materia de igualdad a actuación efectiva con objeto de corregir los desequilibrios de*

*género en las instituciones y organismos de toma de decisiones en el ámbito de la investigación y de integrar mejor la dimensión de género en las políticas, programas y proyectos de I+D*.

En segundo lugar, porque el Parlamento Europeo adoptó el 9 de septiembre de 2015 una Resolución sobre las carreras profesionales de las mujeres en ámbitos científico y académico y techos de cristal existentes. Entre las medidas de esta resolución, el Parlamento pide a los Estados Miembro que ofrezcan incentivos a los centros de investigación y las universidades para que introduzcan y pongan en práctica planes de igualdad de género, incorporen la dimensión de género en sus programas nacionales de investigación, eliminen las barreras legales y de otra índole para la contratación, la retención y el avance en la carrera profesional de las investigadoras, e implanten estrategias globales de cambio estructural a fin de corregir las desigualdades existentes en las instituciones y los programas de investigación.

Y en tercer lugar, porque las Conclusiones del Consejo de la UE sobre promoción de la igualdad de género en el ERA, adoptadas el 1 de diciembre de 2015, animan a los Estados Miembro y a la Comisión Europea a establecer objetivos ambiciosos en materia de igualdad de género y a adoptar medidas adecuadas y concretas en sus planes de actuación y estrategias para mediados de 2016. Entre estas, el Consejo *invita a los Estados Miembro y a las entidades que financian la investigación a ofrecer incentivos para animar a los centros de investigación, incluidas las universidades, a que revisen o impulsen estrategias de integración de la perspectiva de género y planes para la igualdad de género, incluyendo la perspectiva de género en los contenidos y programas de I+I y a movilizar los recursos adecuados para garantizar su aplicación*.

A partir de la Hoja de Ruta del ERA en la UE se han adoptado Hojas de Ruta a nivel estatal. La Hoja de Ruta del ERA en España 2016-2020 también tiene una parte dedicada a la prioridad de igualdad de género, con medidas específicas agrupadas en torno a dos objetivos generales: 1) revisión y

adecuación de procedimientos y criterios utilizados en las convocatorias públicas de ayudas a la I+D+i; 2) elaboración de directrices, el fomento de buenas prácticas y la formación. Entre las medidas de este segundo objetivo está la mejora de los sistemas de seguimiento, medición, indicadores y rendición de cuentas sobre actuaciones y resultados de igualdad de género en centros de investigación y agencias de financiación y otros agentes del Sistema Español de I+D+i.

Los datos recogidos en la presente edición de *Científicas en Cifras* resultan por tanto estratégicos como línea base para contrastar la evolución de la situación, estimar el impacto de las políticas y orientar nuevos objetivos cuantificables y acciones para la igualdad de género en la I+D+i. Las cifras nos señalan que los avances lentos pero esperanzadores hacia la plena

igualdad de género tanto en la carrera investigadora como en las convocatorias de ayudas de I+D+i van acompañados de retrocesos en los órganos de gobierno. Significativo que, por ejemplo, en 2015 hubiera una rectora en la universidad pública española.

Para que sigamos avanzando y reduciendo la brecha existente, me complace presentar esta cuarta edición de la serie *Científicas en Cifras*.

**Carmen Vela Olmo**

**Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación**

## Resumen Ejecutivo

### Análisis de la igualdad de género en la ciencia española en 2015: avances en la carrera investigadora y en convocatorias de I+D+i; retroceso en órganos de gobierno.

*Científicas en Cifras 2015* es la cuarta edición de una serie que inició la Unidad de Mujeres y Ciencia a nivel estatal con la publicación de *Académicas en Cifras 2007*, seguida por las sucesivas publicaciones de *Científicas en Cifras* en los años de referencia 2011 y 2013. Esta publicación analiza la presencia relativa de mujeres en los distintos niveles y ámbitos de la ciencia en España, con especial atención a la carrera investigadora en universidades y organismos públicos de investigación, a la composición de órganos de decisión y a la participación en convocatorias de financiación de la I+D+i. Asimismo, respecto a las convocatorias de proyectos del plan estatal, se incluyen algunos indicadores sobre el área temática “FEM - Estudios Feministas, de la Mujer y de Género” y sobre las propuestas que en distintas áreas juzgan el análisis de sexo/género relevante para el proyecto. Todo ello con el propósito de identificar y visibilizar brechas de género, avances y retrocesos, que permitan evaluar el impacto de las políticas de igualdad de género en I+D+i y orientar nuevas actuaciones en este campo.

De los datos presentados en la presente edición se destacan las siguientes conclusiones de carácter general:

La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (39%) y en la Unión Europea (33%) se mantiene estable desde 2009. En ambos contextos ya se ha superado el listón del 40% de presencia de investigadoras en universidades y en Administración Pública, pero continúa siendo muy baja la proporción de mujeres entre el personal investigador del sector empresarial, con mejores cifras en España (31%) que en la UE (20%).

En la carrera investigadora se avanza lentamente hacia la igualdad de género, y más lento aún en el conjunto de la Unión Europea que en España.

Por un lado, continúa la infra-representación de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora (el Grado A): en las universidades públicas españolas solo son mujeres el 21% del *profesorado catedrático de universidad*. Esta proporción es algo mayor en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad), y que también supera al promedio de mujeres en el personal investigador Grado A de la UE (21%). Llama la atención que en las universidades privadas españolas ya se ha alcanzado el equilibrio de género en la categoría de máximo nivel, que en su caso es el profesorado director/ordinario/catedrático, con un 43% de mujeres.

La *segregación vertical* no solo es patente en la carrera investigadora, también se observa y de forma aún más notable en los órganos de gobierno de universidades y OPIs. Las investigadoras están infra-representadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados, y además, en el caso de las universidades públicas, único analizado en ediciones anteriores, se ha observado un retroceso en la proporción de rectoras y vicerrectoras. Sorprende especialmente que en 2015 hubiera una rectora en las 50 universidades públicas españolas. En el conjunto de universidades públicas y privadas la proporción de rectoras asciende al 10%, pero en cualquier caso, está bastante por debajo del promedio de la Unión Europea (20% en 2014). Tampoco hay ninguna directora o presidenta de OPI. Además, los datos de 2015 sobre presencia relativa de mujeres y hombres en la *composición de órganos y equipos de gobierno* muestran que en el conjunto de universidades públicas y privadas solo cumplen con el preceptivo criterio del equilibrio de género, es decir, están integrados por un 40-60% de mujeres/hombres, el 46% de los Consejos de Dirección, el 21% de los Consejos de Gobierno y el 70% de los equipos de gobierno de facultades y escuelas. Y en los OPIs, donde la proporción de mujeres entre su personal investigador ya ha alcanzado el 43%, solo cumplen el criterio de equilibrio de género el 25% de los Comités de Dirección y el 38% de los Consejos Rectores. De forma similar, en el conjunto de las *comisiones de evaluación de convocatorias de ayudas a recursos humanos y a proyectos I+D+i* en el marco del plan estatal, solo el

56% de las comisiones de recursos humanos y el 30% de las de proyectos tenían en 2014 una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

La distribución de investigadoras e investigadores según *grupos de edad* pone en cuestión el factor generacional como explicación principal de la segregación vertical en la carrera investigadora y en órganos de gobierno: las mujeres son ya el 30-31% del Personal Docente Investigador mayor de 54 años en universidades privadas y públicas, respectivamente; y en OPIs, la proporción de mujeres en el personal investigador de este grupo de mayor edad ha alcanzado ya el 35%. En todos los demás grupos hay equilibrio de género en universidades y en OPIs, salvo en el grupo de 45-54 años de OPIs donde la proporción de mujeres es el 39%.

Asimismo, se observa cierta *segregación horizontal* en todas las categorías investigadoras, pero las brechas de género tienden por lo general a disminuir y en algunos casos a revertir. Las brechas mayores y más consistentes en universidades públicas señalan que las mujeres tienden a concentrarse especialmente más que los hombres en Ciencias Sociales, y los hombres más que las mujeres en Ingeniería y Tecnología. Y si bien la mayor parte del personal investigador de OPIs se concentra en el área de Ciencias Naturales, en el caso de los hombres su tasa de concentración en Ciencias Naturales supera en casi 12 puntos a la de las mujeres. No obstante, en los OPIs llama especialmente la atención que en Ingeniería y Tecnología se concentren más las investigadoras (30,9%) que los investigadores (27,3%), invirtiendo así el patrón tradicional de género observado en universidades y en el conjunto de la Administración Pública. Y respecto a la proporción de mujeres entre quienes aprobaron la *tesis doctoral* en 2012, España (50%) supera en 3 puntos a la UE-28 (47%), pero estos 3 puntos no son consistentes en los distintos ámbitos de estudio debido a que la segregación horizontal de género en las tesis aprobadas es menor en España que en el promedio de la UE-28.

En las convocatorias de ayudas a la I+D+i está cambiado el patrón observado hasta las convocatorias de 2012, según el cual en el conjunto de soli-

citantes mujeres la ratio entre el número de ayudas concedidas sobre las solicitadas (tasa de éxito) era sistemáticamente inferior a la de los hombres, ya fueran convocatorias de recursos humanos o de proyectos, lo que indicaba menores probabilidades de financiación para ellas. Sin embargo, a partir de 2013, ya en el marco del plan estatal vigente, las tasas de éxito en el conjunto de *ayudas de recursos humanos* son iguales para mujeres y hombres, o con brechas por lo general menores y que no favorecen sistemáticamente a los hombres. Y en las convocatorias de *proyectos* todavía las mujeres suelen tener menores tasas de éxito que los hombres, pero las brechas de género tienden a ser menores y en algunas áreas el patrón se ha invertido, como es el caso de Ciencias Agrarias y de Ciencias Médicas y de la Salud en 2014, donde las tasas de éxito de las mujeres son algo mayores que las de los hombres.

Además, en el marco del plan estatal la proporción de mujeres entre las *personas solicitantes de ayudas de recursos humanos* suele ser ligeramente mayor a la de los hombres en el total de ayudas, pero se observan algunas diferencias según modalidades de participación: ellas solicitan más que ellos las de Formación y Movilidad, mientras que en las de Incorporación el patrón es a la inversa. Por áreas científico-tecnológicas, solo hubo infra-representación de mujeres en las solicitadas y concedidas de Ingeniería y Tecnología en 2014, y sobre-representación de mujeres en las solicitadas y concedidas de Ciencias Médicas y de la Salud en el periodo 2012 a 2014. Las *ayudas a proyectos*, en cambio, tienden a solicitarlas menos mujeres que hombres, con la única excepción del área de Ciencias Médicas y de la Salud, pero en 2014 la proporción de propuestas presentadas por mujeres se ha incrementado desde 2013 en todas las áreas científico-tecnológicas, de tal forma que ya se ha alcanzado el equilibrio de género en el conjunto de ayudas solicitadas y en el de concedidas. Solo Ciencias Naturales e Ingeniería y Tecnología muestran infra-representación de Investigadoras Principales en ayudas de proyectos solicitadas y concedidas para la convocatoria de 2014.

Estos avances en la participación de investigadoras en las convocatorias de ayudas a la I+D+i contrastan con el retroceso observado en las pro-

puestas presentadas al Programa “FEM, Estudios Feministas de la Mujer y de Género”, dado que ha pasado a ser más notable la menor tasa de éxito y el menor importe proporcional de financiación concedida respecto al total solicitada en este programa comparado con el conjunto de las propuestas presentadas a las convocatorias 2013-2014. No obstante, en la financiación de H2020 para proyectos específicos de Igualdad de Género en Investigación e Innovación, España es el tercer país en porcentaje de retorno de la convocatoria 2015. Y por otro lado, en las convocatorias 2013 y 2014 del plan estatal para ayudas a proyectos, el 9% de las propuestas presentadas y el 6-7% de las concedidas, han respondido afirmativamente a la pregunta sobre *relevancia del análisis de sexo/género para el proyecto*.

El área científico-tecnológica donde más se presentaron y concedieron estas propuestas es Ciencias Sociales, seguida de Ciencias Médicas y de la Salud.

A la vista de que los datos anteriores ponen de manifiesto que continúan siendo necesarias las políticas de igualdad de género en la I+D+i, cabe finalmente destacar que el 73% de las universidades públicas, el 33% de las privadas y el 87% de los OPIs tenían su propio *plan de igualdad de género* vigente a 31 de diciembre de 2015.

**Ana Puy Rodríguez, Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia**

# Introducción: novedades metodológicas y principales conclusiones por capítulos

Ana Puy Rodríguez

Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia

En esta introducción se destacan en primer lugar las novedades metodológicas respecto a la última edición de esta serie; y, en segundo lugar, las principales conclusiones que se derivan del análisis de los datos presentados en los capítulos de esta publicación.

## 1. Novedades metodológicas de Científicas en Cifras 2015

La presente edición avanza en el esfuerzo de síntesis y normalización de indicadores que subyacía a *Científicas en Cifras 2013*, y pone especial interés en armonizar y actualizar correspondencias entre categorías profesionales del personal investigador de nuestros centros públicos (incluidas las universidades) y las 4 categorías investigadoras (grados A, B, C y D) que viene definiendo y analizando la serie análoga *She Figures* de la Comisión Europea y que se han incluido en la última edición del *Manual de Frascati* de la OCDE (2015). Ello se aplica de forma más notoria a los datos de Organismos Públicos de Investigación (OPIs), en donde también se han armonizado en el mismo sentido los rangos de edad y las correspondencias a áreas científico-tecnológicas de su personal investigador: 4 grados de categoría investigadora, 4 grupos de edad y 6 áreas científico-tecnológicas coincidentes con la metodología de la serie europea *She Figures*, lo que facilita la comparabilidad intersectorial e internacional y la recogida de datos de OPIs para futuras ediciones de la serie europea. Asimismo, a nivel nacional esta metodología es coherente con la de la *Estadística sobre Actividades en I+D* del Instituto Nacional de Estadística (INE): los 6 campos científicos del INE coinciden con las 6 áreas científico-tecnológicas de *She Figures*, y aunque los grupos de edad del INE son 6, sus tramos son perfectamente agregables a los 4 de *She Figures*.

Este trabajo de armonización metodológica en la recogida de los datos de OPIs ha permitido incluir en la presente edición un nuevo capítulo donde se agregan los datos del personal investigador de OPIs y universidades públicas en dos indicadores de género relativos a categoría investigadora y área científico-tecnológica a fin de tener una panorámica sobre esta agrupación que incluye a una parte muy significativa del personal investigador de centros públicos en España.

Asimismo, el capítulo de OPIs presenta como novedad datos relativos a la participación de mujeres en la composición de sus órganos de gobierno, en consonancia metodológica con la actualización de este tipo de indicadores realizada en el capítulo de universidades, a fin de ir más allá de los cargos unipersonales y poder conocer también la distribución del equilibrio de género y de la infra-representación de mujeres o de hombres en la composición de órganos de gobierno. En los indicadores sobre órganos y equipos de gobierno universitarios se presentan ahora también, como novedad, los datos relativos a universidades privadas.

Siguiendo con la tónica de ir incorporando progresivamente a esta serie los datos de un mayor número de OPIs, la presente edición incluye por primera vez al Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), lo que, unido a las armonizaciones metodológicas arriba mencionadas, permite visibilizar la situación de las investigadoras en el conjunto de los 8 OPIs reconocidos por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El porcentaje de mujeres en la categoría investigadora de Grado A en universidades, es el principal y de momento único indicador para el seguimiento de la prioridad de igualdad de género en la Hoja de Ruta del ERA 2015-2020 a nivel de la Unión Europea, y aunque ya venía recogiéndose de una u otra manera en la serie *Científicas en Cifras*, no siempre se ha denominado así. La presente edición ha actualizado la correspondencia entre la categoría profesional y el Grado A en universidades públicas para incluir solo al profesorado catedrático de universidad sin agregarla con el profesorado emérito, a diferencia de la edición de 2013, pues en esta

última categoría hay una diversidad que no se ajusta a la descripción del personal investigador universitario Grado A que proporcionan *She Figures* y el *Manual de Frascati* (2015): la categoría única de mayor rango en la carrera investigadora, señalando como ejemplo “full profesor”, que en nuestro contexto corresponde al profesorado catedrático de universidad. Este ajuste y otros sobre las correspondencias de categorías profesionales del personal investigador de universidades públicas a los Grados B, C y D se han realizado de forma consensuada con el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (MECD), responsable de enviar estos datos a nivel nacional al Registro Europeo de la Educación Superior (ETER por sus siglas en inglés) y en coordinación con el INE, responsable de la corresponsalía estadística de los datos de España a la Comisión Europea para *She Figures*. Las nuevas correspondencias a Grados A, B, C y D figuran a pie de todos los gráficos y tablas donde los datos de universidades se desagregan por categoría investigadora.

Otros indicadores novedosos de la presente edición son fruto de la Hoja de Ruta del ERA en España 2016-2020 donde al indicador elegido a nivel europeo se han añadido otros tres indicadores para seguimiento de la prioridad de igualdad de género a nivel nacional: la proporción de universidades y OPIs que han adoptado Planes de Igualdad de Género, la proporción de mujeres entre quienes participan en los paneles de evaluación, y el porcentaje de fondos en proyectos de I+D+i que incluyen la dimensión de género (en su contenido) de forma transversal. El primero, se ha incorporado a los capítulos de universidades y OPIs para poder seguir anualmente qué porcentaje de universidades (públicas y/o privadas) y de OPIs tienen un plan de igualdad vigente a 31 de diciembre del año de referencia, comenzando por 2015 en la presente publicación. El segundo, se ha incluido en el capítulo sobre agenda científica para poder conocer la evolución de la distribución del equilibrio de género y de la infra-representación de mujeres o de hombres en la composición de las comisiones de evaluación en las convocatorias de recursos humanos y de proyectos del *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016*, según área científico-tecnológica, y comenzando por las convocatorias de 2014 en la presente publicación. Y el tercero, queda pendiente para otra edición de

*Científicas en Cifras* donde se disponga de ese tipo de datos una vez incorporadas al próximo Plan Estatal y a sus convocatorias de ayudas a la I+D+i las mejoras de género pertinentes previstas en la Hoja de Ruta del ERA para España. No obstante, la presente edición sí que incluye, respecto a las convocatorias de proyectos del *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016*, indicadores relativos al número, proporción y tasa de éxito de las propuestas presentadas que han considerado que el análisis de sexo/género es relevante para el proyecto.

El capítulo sobre agenda científica en la investigación financiada incluye también otras novedades entre las que cabe destacar: los indicadores desagregados según (sub)programas o modalidades del plan estatal vigente; la presentación de gráficos desagregados por área científico-tecnológica para trasladar el dato detallado de áreas ANEP a las tablas del Anexo; o nuevos indicadores de programas de H2020 como las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) y el área de Igualdad de Género en Investigación e Innovación del Programa Ciencia con y para la Sociedad.

Para finalizar este repaso de principales actualizaciones metodológicas de los capítulos de la presente edición, señalar que el capítulo inicial, relativo a datos de contexto, presenta también algunos indicadores novedosos en la serie de *Científicas en Cifras* tales como la proporción de mujeres entre el personal investigador de las distintas Comunidades Autónomas según sector de ejecución, o la proporción de investigadoras según sector y nacionalidad, entre otros.

El ámbito temporal de la información presentada se centra fundamentalmente en los años 2013 (excepcional en *Científicas en Cifras 2013*) y 2014, pero incluyendo también series desde 2012 en los datos del personal investigador de universidades, en los de convocatorias de ayudas de recursos humanos y algunas series de las convocatorias de proyectos, así como en algunos datos de contexto, aunque la mayoría de los de contexto muestran la evolución desde el año 2008. Solo para algunos indicadores se inician nuevas series con 2015 como año de referencia (como los relativos a planes de igualdad y a composición de órganos de gobierno

de OPIs y universidades) o se extiende excepcionalmente una serie hasta 2015 cuando el dato ha estado disponible en su fuente a la fecha de cierre de la presente publicación.

El informe se estructura en cinco capítulos de cifras presentadas en gráficos (indicadores de contexto, universidades públicas y privadas, OPIs, conjunto de universidades públicas y OPIs como centros de investigación pública, y establecimiento de la agenda científica), seguidos por un Anexo que incluye fundamentalmente las correspondencias para áreas científico-tecnológicas y las tablas de datos más detallados no disponibles en fuentes en línea. Sobre todo en el capítulo de contexto, pero también especialmente en el de universidades, se aporta con frecuencia el último dato disponible respecto a la Unión Europea para facilitar la comparativa de la situación española con la del promedio o países de la UE-28.

## 2. Conclusiones principales por capítulos

En cuanto a las principales conclusiones extraídas de los datos presentados en los distintos capítulos de este informe cabe destacar las siguientes:

### 2.1. Indicadores de contexto

Del capítulo de contexto destaca, en primer lugar, que en 2015 *la tasa de mujeres ocupadas en actividades intensivas en conocimiento* (38%) continúa superando alrededor de 10 puntos porcentuales a la de los hombres (28%). Esta brecha de género se viene manteniendo en torno a 10-12 puntos porcentuales desde 2008, cuando en este tipo de actividades se concentraba el 35% de las ocupadas y el 24% de los ocupados en España. A nivel de la Unión Europea las brechas viene siendo de 15 puntos también a favor de las mujeres, pues la tasa media de las europeas suele superar en al menos 5 puntos a la de las españolas mientras que la de europeos suele superar a la de españoles alrededor de un punto, sobre todo en los últimos años (44% de las ocupadas y 29% de los ocupados en la UE en 2015). No obstante, cuando se atiende a la tasa de ocupación en sectores

industriales intensivos en conocimiento, la brecha de género es mucho menor y a favor de los hombres tanto en España (en torno a 12% ellas vs. 13% ellos) como en la UE (en torno a 13% ellas vs. 15% ellos), con la diferencia de que tanto en España como en la UE la brecha era aún menor y a favor de las mujeres en 2008 y 2009.

En segundo lugar, *la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador* en España en 2014 se mantiene en el 39% desde 2009 cuando subió un punto respecto a 2008. En este indicador seguimos estando por encima de la media europea (UE) puesto que el último dato disponible en *She Figures* respecto al porcentaje medio en la UE-28 es del 33% en 2012, el mismo de la UE-27 en 2009. En estas cifras se incluye al personal investigador en todos los sectores: universidades, Administración Pública, empresas e instituciones privadas sin fines de lucro (IPFSL). Sin embargo, de todos ellos, el único que tenía y tiene desde 2008 una clara infra-representación de mujeres entre su personal investigador es el *sector empresarial* (donde la brecha de género es en 2014 de 38 puntos porcentuales, pues solo el 31% son mujeres frente a un 69% hombres). La participación de las investigadoras en este sector solo se ha incrementado un punto desde 2008, y aun así, continua siendo notablemente superior a la media europea, situada en el 20% según el último dato disponible en *She Figures*, relativo a 2012, cuando el porcentaje análogo español estaba ya en el 30% según los datos del presente informe.

En el resto de los sectores en todo el periodo 2008-2014 se ha alcanzado ya el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres (la horquilla del 40-60% de cada sexo). En concreto, en 2014 la proporción de investigadoras (frente a investigadores) supone el 46% en la *Administración Pública* (donde se ha reducido 2 puntos desde 2008), el 42% en *universidades* (donde ha subido un punto desde 2008) y el 56% en las *instituciones privadas sin fines de lucro* (IPFSL, donde ha subido 6 puntos desde 2008). En la comparativa con la UE-28 según el último dato disponible en *She Figures*, el promedio europeo en 2012 es del 42% en el sector de administración pública y del 41% en el sector universidades, respectivamente 5 puntos y 1 punto por debajo del promedio español en 2012 según el dato del presente informe.

En tercer lugar, por *Comunidades Autónomas*, hay algunas que ya han alcanzado el equilibrio de género en el conjunto de su personal investigador en 2014, con una proporción de mujeres que supera a la media nacional entre 1 y 6 puntos. Este es el caso de Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Galicia y La Rioja. El análisis por sectores muestra otras diversidades interterritoriales. En el sector de Administración Pública, La Rioja (59%) y Asturias (53%) son las que tienen mayor proporción de investigadoras, pero hay dos comunidades autónomas donde todavía no se ha alcanzado el equilibrio de género: Canarias y Castilla La Mancha (ambas con 37%). En universidades destacan con mayor porcentaje de investigadoras País Vasco (48%), Baleares (46%) y Castilla y León (46%); y con menor proporción, por debajo del equilibrio de género, Madrid (38%) junto con Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Extremadura (con un 39% en los tres casos). En cuanto al sector empresarial, ninguna ha alcanzado el equilibrio de género, pero las que mayor proporción de investigadoras tienen son La Rioja (36%) y Extremadura (34%); y en el otro extremo, por debajo del 30%, Navarra (26%), Baleares y Cantabria (ambas con 27%) y Canarias (29%).

En cuarto lugar, la *ratio de personal técnico y auxiliar en I+D en relación al personal investigador*, continua en 2014 siendo mayor para las mujeres (0,70) que para los hombres (0,60), lo que indica que persiste la segregación vertical. Esta brecha de género ha disminuido ligeramente respecto a 2012, pero aumentado ligeramente respecto a 2008. El análisis por sectores en 2014, muestra que las mayores brechas de género en esta ratio se siguen dando en universidades y Administración Pública, pero en empresas e IPFSL se ha producido lo que parece ser un punto de inflexión en la brecha, pues la ratio empieza a ser levemente mayor para los hombres.

En quinto lugar, la *segregación horizontal en áreas científico-tecnológicas* en 2014 tiende a ser mayor en la Administración Pública que en universidades. Por ejemplo, en Ciencias Médicas y de la Salud, que es el área donde más se concentran las investigadoras e investigadores de la Administración Pública, la brecha entre ellas (44%) y ellos (32,1%) es de casi 12 puntos, superando en 1,8 puntos a la de 2008; mientras que la tasa de

investigadoras en universidades (17,3%) solo difiere en 1,3 puntos de la de investigadores (16%), como en 2008. Asimismo, la tasa de investigadoras en Ingeniería y Tecnología es del 19,5% en universidades y del 14,7% en la Administración Pública, frente al 23,3% y 22,1%, respectivamente, en el caso de los investigadores. No obstante, desde 2008 la brecha de género en Ingeniería y Tecnología ha aumentado casi un punto en universidades y ha disminuido 2 décimas en la Administración Pública. En las demás áreas, la brecha entre las tasas de mujeres y hombres suele ser menor o incluso inexistente en dos casos (el de Humanidades y Ciencias Agrarias en la Administración Pública), y sin consistencia entre ambos sectores. Así, en Ciencias Sociales, que es el área que concentra a más investigadoras e investigadores de universidades, la tasa de ellas (26,9%) es casi 2 puntos mayor que la de ellos (25,1%); pero en la Administración Pública la tasa de ellos (4,1%) supera en medio punto a la de ellas (3,6%). Y en Ciencias Exactas y Naturales es ligeramente mayor la tasa de investigadoras (19,4%) que de investigadores (19,1%) en universidades, pero viceversa en la Administración Pública (20,0% y 23,9%). Por otro lado, en el sector empresarial se observan para 2014 brechas inferiores a los 2 puntos porcentuales, pero con evoluciones diferentes según la rama de actividad. Así, aunque en la rama de industria la tasa de investigadores (38,5%) continúa superando a la de investigadoras (36,6%), la brecha ha disminuido en casi 3 puntos respecto a 2008. Por el contrario, en la rama de servicios la brecha ha aumentado desde entonces 8 décimas, estando las mujeres más concentradas en esta rama (62,5%) que los hombres (61%). En la rama de agricultura la tendencia ha revertido progresivamente de tal forma que, si en 2008 la tasa de hombres superaba en 1 décima a la de mujeres, en 2014 es a la inversa, concentrándose en esta rama el 0,9% de las investigadoras frente al 0,6% de los investigadores.

Finalmente, destacar que el análisis por *nacionalidades* muestra que en 2014, tanto en universidades como en la Administración Pública, hay equilibrio de género entre el personal investigador de nacionalidad española y en el procedente de América Central y del Sur, pero infra-representación de mujeres en el procedente de Asia y Oceanía. Y entre quienes vienen del resto de países de la UE, resto de Europa y Norteamérica, hay equilibrio

de género en el caso de las universidades e infra-representación de mujeres en la Administración Pública, mientras que en el caso de África el patrón es a la inversa.

## 2.2. Universidades

Del capítulo sobre universidades destaca sobre todo la persistente *segregación vertical* en las universidades públicas donde continúa en el curso 2014-15 la infra-representación de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora (el Grado A), pues solo representan el 21% del *profesorado catedrático de universidad* (un punto más que en el curso 2012-2013). Sin embargo, en las universidades privadas ya se ha alcanzado el equilibrio de género en la categoría de máximo nivel, que en su caso es el profesorado director/ordinario/catedrático, con un 43% de mujeres. No obstante, en ambos tipos de universidades las investigadoras están infra-representadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados. Llama especialmente la atención el caso de las rectoras, puesto que en 2015 había una (2%) en las universidades públicas, culminando la tendencia a la baja observada en 2012 (6%) respecto a 2010 (8%) y cuando en 2007 ya había un 6,5% de rectoras. Sin embargo, en las universidades privadas la proporción de rectoras representa el 29% en 2015. Por lo tanto, solo un 10% del conjunto de universidades públicas y privadas están lideradas por rectoras, una proporción bastante por debajo del promedio de la UE-28 (20% en 2014). Ello es especialmente notorio si se tiene en cuenta que la Unión Europea tenía en 2013 el mismo promedio de investigadoras Grado A (21%), que nuestras universidades públicas, según los datos de *She Figures 2015*. En nuestras universidades públicas, la proporción de vicerrectoras (39%) ha disminuido tras el estancamiento observado entre 2010 y 2012 (42%), mientras que la de decanas/directoras de centros (27%) ha repuntado solo 2 puntos respecto a 2012 (25%) en que se observaba ligera tendencia a la baja respecto a 2010 (26%). Llama la atención que si bien en la dirección de departamentos la proporción de mujeres (27%) es la misma que en el liderazgo de los centros, en el caso de los institutos universitarios de investigación solo hay un 19% de directoras.

En el caso de las universidades privadas, la proporción de mujeres en cargos unipersonales de gobierno es considerablemente mayor que en las universidades públicas, no solo en el caso comentado de las rectoras, sino también en prácticamente todos los demás cargos (36% de decanas/directoras de centros, 37% directoras de departamento y 27% directoras de Instituto Universitario) con la única y sorprendente excepción de las vicerrectoras (31%).

En el conjunto de universidades públicas y privadas las cifras de la proporción de mujeres entre quienes ocupan los cargos unipersonales de gobierno considerados más allá de las rectoras son: vicerrectoras (38%), decanas/directoras de centros (28%), directoras de departamento (28%) y directoras de Instituto Universitario (21%). El cargo de vicedecanas/subdirector as de centros, que la legislación no considera órgano unipersonal de gobierno, se ha incluido para continuar la serie y como contraste con los cargos unipersonales, y de hecho cumple ese cometido al mostrar que en este cargo de menor nivel sí que hay equilibrio de género. En concreto, en el conjunto vicedecanatos y subdirecciones de centros de universidades públicas y privadas las vicedecanas/subdirector as representan el 47% del total, lo mismo que en el promedio de las universidades públicas, y solo un 31% en las privadas. En las universidades públicas destaca que esa proporción ha avanzado 2 puntos desde 2012 continuando la tendencia al alza observada desde 2010.

En el llamado *gráfico de tijera*, se sigue comprobando para el curso 2014-2015 en las universidades públicas que las mujeres continúan estando más representadas cuanto menor es la categoría investigadora. No obstante, se observa cierto avance, porque el punto de inflexión a partir del cual la proporción de hombres es mayor que la de mujeres ya no está como el pasado en la tesis doctoral, y ni si quiera en los grados D y C (donde las mujeres ya representan, el 50%, 50% y 51% de la categoría, respectivamente), sino que se ha desplazado al Grado B. En esta categoría destaca además que ya se ha alcanzado el equilibrio de género con un 42% de mujeres (3 puntos por encima del curso 2011-12, que fue el último analizado en Científicas en Cifras 2013, aunque con algunas pequeñas diferencias en las correspondencias

entre categorías profesionales e investigadoras). Y de ahí la proporción de investigadoras desciende al 21% en el Grado A. En el caso de las universidades privadas no se observa la típica tijera, pues el primer punto de inflexión en el curso 204-2015 está en el alumnado matriculado en doctorado donde la proporción de mujeres desciende al 46%. Pero a partir de ahí, repunta al 50% de las tesis aprobadas y al 53% del profesorado ayudante doctor, para volver a caer al 46% del profesorado contratado doctor, repuntar al 49% del profesorado adjunto y caer finalmente al 42% del profesorado agregado/titular. Y, en contra de la segregación vertical habitual, esta proporción de mujeres se incrementa en un punto al llegar máxima categoría investigadora (43% del profesorado director/ordinario/catedrático).

Estos patrones distintos de las universidades públicas y privadas observados en la distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora, respecto al punto de inflexión y respecto a la proporción de mujeres en la categoría máxima investigadora, sirven para poner en cuestión el factor generacional como explicación principal de la segregación vertical. Máxime cuando el gráfico sobre distribución del personal docente investigador (PDI) por *grupos de edad* en universidades, muestra que en el curso 2014-15, las mujeres son ya el 30-31% del PDI mayor de 54 años (respectivamente para las universidades privadas y públicas), y que en todos los demás grupos considerados hay equilibrio de género, con porcentajes de mujeres que solo varían en torno a uno o dos puntos entre ambos tipos de universidades, descendiendo su presencia según aumenta la edad, desde el 54-55% en el grupo de menores de 35, al 46-48% en el de 35-44 años y al 40-41% del grupo de 45-54 años.

En la comparativa con la Unión Europea respecto a la progresión en la carrera investigadora en los años 2012 (tesis aprobadas) y 2013 (grados D, C, B y A), la proporción de mujeres entre quienes superaron la tesis doctoral o se encontraban en los grados D, C y B en nuestras universidades públicas es mayor en todas estas categorías al promedio de la UE-28, donde las mujeres representan el 47% de las tesis aprobadas en 2012, y el 47%, 45% y 37% de los grados D, C y B, respectivamente, en 2013, según *She Figures 2015*, mostrando también el típico patrón de segregación vertical

hasta llegar al 21% mencionado en el grado A, tanto en España como en la media de la UE-28.

Continuando con la segregación vertical, los datos sobre presencia relativa de mujeres y hombres en la *composición de órganos y equipos de gobierno* de universidades públicas y privadas muestran que el porcentaje de los que cumplen con el preceptivo criterio del equilibrio de género son solo el 46% de los Consejos de Dirección (49% en el caso de las universidades públicas y 38% en el de las privadas), el 21% de los Consejos de Gobierno (18% y 29%, respectivamente, en públicas y privadas) y el 70% de los equipos de gobierno de facultades y escuelas (81% en las públicas y 52% en las privadas). Cuando se analiza qué tipo de infra-representación tienen los órganos y equipos que no han alcanzado el equilibrio de género, se observa que se trata de infra-representación de mujeres en el 95%, 98% y 84% de los casos de estos Consejos de Dirección, Consejos de Gobierno y Equipos de gobierno de centros, respectivamente, por lo que los casos de infra-representación de hombres están entre el 2% (Consejos de Gobierno) y 16% (Equipos de gobierno de centros) de estos órganos y equipos que no alcanzan el equilibrio de género.

En cuanto a la *segregación horizontal de género*, la evolución de la *distribución de mujeres y hombres en cada una de las áreas científico-tecnológicas* de las universidades públicas muestra que en el curso 2014-15 las mujeres continúan estando infra-representadas entre el personal investigador de las áreas de Ingeniería y Tecnología (23%), Ciencias Naturales (34%) y Ciencias Agrarias (36%) con estancamiento o incrementos de un punto respecto al curso 2012-2013. En Humanidades (46%) y Ciencias Sociales (45%) se mantiene el equilibrio de género avanzando solo un punto desde el curso 2012-2013. Y en Ciencias Médicas y de la Salud se ha pasado de la infra-representación de investigadoras (39%) en el curso 2012-2013, al equilibrio de género en el curso 2013-14 (40%), y continúa la tendencia ascendente en el curso 2014-2015 (41%).

La *concentración de investigadoras e investigadores en áreas científico-tecnológicas*, ya se analiza para el conjunto de este sector en el capítulo de

contexto, comparado con el sector de Administración Pública. En este capítulo de universidades, el análisis realizado permite comparar las tasas de mujeres y hombres en cada área para cada una de las categorías investigadoras en las universidades públicas. De ello, lo que más destaca respecto a lo comentado en el capítulo 2 para el conjunto del sector de universidades, es que en todas las categorías investigadoras se observa cierta segregación horizontal por áreas, de tal forma que las brechas mayores y más consistentes señalan que las mujeres tienden a concentrarse especialmente más que los hombres en Ciencias Sociales (salvo en el Grado A, donde la brecha es mayor en Humanidades), y los hombres más que las mujeres en Ingeniería y Tecnología. Las brechas entre la tasa de mujeres y la de hombres en cada área suelen ser mayores cuanto menor es la categoría investigadora en las siguientes áreas: Ciencias Sociales (con rango de 1 a 15 puntos, respectivamente, en los grados A y D de tasa mayor para las mujeres), Ciencias de la Salud (con rango de 1 a 5 puntos, respectivamente, en los grados A y D de tasa mayor para las mujeres) y Ciencias Naturales (con rango de 0,2 a 8 puntos, respectivamente, en los grados A y D, de tasa mayor, en este caso, para los hombres). En Ciencias Agrícolas las tasas son siempre muy bajas para ambos sexos y las diferencias son mínimas, pero siempre con tasas mayores para los hombres. En Ingeniería y Tecnología las tasas más altas para los hombres, muestran brechas de en torno a 7 puntos en los grados A y D, y en torno a 9-10 puntos en los grados B y C. Y en Humanidades, las tasas son siempre mayores para las mujeres en torno a 5-6 puntos sobre la de los hombres salvo en el grado C, donde la brecha es de solo 1,4 puntos.

Asimismo, las cifras sobre *tesis doctorales aprobadas* en 2014 según ámbito de estudio en universidades públicas, revelan que la segregación horizontal de género persiste en el ámbito de Ingeniería, Industria y Construcción (37% mujeres), pero con una tendencia al alza de 2 puntos cada año que, si sigue en la misma línea, podría alcanzar el equilibrio de género en 2016. Por el contrario, en las tesis del ámbito de Salud y Servicios Sociales (62% mujeres), aumenta un punto la sobre-representación de mujeres de 2013 (61%) fruto de la tendencia al alza de años anteriores (59% en 2012). En las demás ámbitos se observa equilibrio de género sin cambios

que merezca destacar salvo dos: el de Ciencias Sociales y Derecho (48% mujeres), donde el descenso de 4 puntos respecto a 2013 (52%) rompe la tendencia al alza de años anteriores; y el de Educación (60%), donde el descenso de 1 punto, no solo revierte la tendencia al alza sino que vuelve al límite del equilibrio de género tras la sobre-representación (61%) que mostraba en 2013. Asimismo, los 3 puntos arriba mencionados en los que España supera a la UE-28 respecto a la proporción de mujeres entre quienes aprobaron la *tesis doctoral* en 2012, no son consistentes en los distintos ámbitos de estudio. La proporción de mujeres entre quienes se doctoraron en España en 2012 supera a la de la UE-28 en ámbitos tradicionalmente masculinizados como es el caso de Ciencias e Informática (49% frente al 42% en la UE-28) y de Ingeniería, Industria y Construcción (33% frente al 28% en la UE-28), pero también en un ámbito más diverso como el de Servicios (50% frente al 42% en la UE-28). Sin embargo, la proporción de mujeres en España es menor que la de la UE-28 en ámbitos tradicionalmente más feminizados, sobre todo en Educación (56% frente a 63% en la UE-28) y, ligeramente, en Arte y Humanidades (52% frente a 55% en UE-28) y en Ciencias Sociales (49% frente a 51% en la UE-28). En los restantes ámbitos, la proporción es la misma en España y UE-28: 56% en el caso de Agricultura y Veterinaria y 59% en el de Salud y Servicios Sociales. Todo ello en su conjunto apunta a que la segregación horizontal de género en las tesis aprobadas es menor en España que en el promedio de la UE-28.

Cabe también señalar que el índice de techo de *techo de cristal* para las mujeres en las universidades públicas solo ha fluctuado 2 centésimas entre los cursos 2012-13 y 2014-15 para finalmente mantenerse en 1,86, pero continúa la tendencia de lenta disminución progresiva desde el curso 2008-09 cuando su valor era 2,29. Según los últimos datos disponibles en *She Figures 2015* se está reduciendo de forma más rápida en España que en la Unión Europea, donde el índice promedio del techo de cristal para la UE-28 es 1,75 en 2013, tras bajar solo 5 centésimas desde 2010 (cuando estaba en 1,80 mientras en España era 1,96). Volviendo a este índice en España, pero según área científico-tecnológica, las tres áreas que en nuestras universidades públicas superan la media de este índice para

el conjunto de áreas, es decir, las que tienen mayor techo de cristal, son Ciencias Agrícolas (2,36), Ciencias Sociales (2,15) e Ingeniería y Tecnología (2,04). De éstas, sorprende especialmente que el techo en Ciencias Sociales sea mayor que en Ingeniería y Tecnología, sobre todo cuando desde 2008-09 y hasta 2010-2011 el patrón era el inverso. En Ciencias de la Salud el índice (1,88) continúa estando en torno a la media. Humanidades y Ciencias Naturales tienen un índice similar por debajo de la media (1,65 y 1,66 respectivamente), pero si bien el de la primera sólo ha descendido cerca de 2 décimas desde el curso 2008-09, Ciencias Naturales destaca especialmente por haber descendido casi 7 décimas desde ese curso donde estaba ligeramente por encima de la media. En cualquier caso, queda patente que en ningún área se ha alcanzado todavía el valor 1,0 de índice de techo de cristal, que es el que indicaría que hay igualdad de género en las oportunidades de promoción de investigadoras e investigadores al Grado A.

Finalmente, es preciso destacar que para afrontar las desigualdades de género y ajustarse a la legislación vigente, la gran mayoría de las universidades públicas, y una proporción menor en el caso de las privadas, han venido adoptando (sucesivos) *planes de igualdad de género* en los últimos años. La serie al respecto iniciada en la presente publicación, revela que a 31 de diciembre de 2015 el 73% de las universidades públicas y el 33% de las privadas (61% en total) tenían un plan de igualdad vigente, mientras que en el 18% de las públicas y 38% de las privadas (24% en total) el (nuevo) plan se encontraba en elaboración. Sólo el 8% de las públicas y el 29% de las privadas (14% en total) estaban en ese momento sin plan vigente y sin haber iniciado el proceso de elaboración del (nuevo) plan.

### 2.3. Organismos Públicos de Investigación (OPIs)

Del capítulo sobre Organismos Públicos de Investigación (OPIs) destaca, como en el de universidades, la *segregación vertical*. Sin embargo, el *gráfico de tijera* nos muestra que en el caso de los OPIs la segregación vertical de género en la carrera investigadora es menos acusada que en las universidades públicas respecto a la máxima categoría, ya que en los OPIs las mujeres representan el 25% del personal investigador de Grado A en 2014, un punto más que en

2013. En las demás categorías investigadoras ya hay equilibrio de género, pero todavía dentro del típico patrón de segregación vertical, según el cual las mujeres están más representadas en las categorías de menor nivel: 58% en el Grado D, 44% en el Grado C y 41% en el Grado B. De estas últimas categorías solo en el Grado C y en el Grado B ha cambiado desde 2013 la proporción de mujeres, con un retroceso de 3 puntos en el Grado C y un avance de 1 punto en el Grado B. Se puede decir por tanto que en OPIs el punto de inflexión de la tijera está en el Grado C, a diferencia de las universidades públicas, donde el Grado B ha pasado a ser la categoría en la que la proporción de mujeres en la carrera investigadora comienza a ser menor que la de hombres.

En los OPIs es más notable la segregación vertical de género respecto a la participación en órganos de gobierno. En los órganos unipersonales de gobierno destaca que no hay ninguna Directora o Presidenta de OPI, y aunque el dato respecto a las Presidencias de los 8 Consejos Rectores de OPIs muestra un 75% de mujeres, lo cierto es que ese 75% se refiere en todos los casos a la misma persona, la secretaria de Estado de I+D+i, en tanto que cargo nato al que corresponde presidir los Consejos Rectores de 6 OPIs, según sus respectivos Estatutos. Solo hay un 18% de directoras al frente de los institutos y centros de investigación de los OPIs que tienen este tipo de unidades organizativas.

Asimismo, pese a que en 2014 las mujeres representan ya el 43% del personal investigador de los OPIs, los datos sobre presencia relativa de mujeres y hombres en la *composición de órganos de gobierno* de OPIs muestran que el porcentaje de los que cumplen con el preceptivo criterio del equilibrio de género son solo el 25% (2) de los 8 Comités de Dirección y el 38% (3) de los 8 Consejos Rectores. Cuando se analiza qué tipo de infra-representación tienen los órganos que no han alcanzado el equilibrio de género, se observa que se trata de infra-representación de mujeres en el 83% (5) de estos Comités de Dirección y en el 80% (4) de estos Consejos Rectores, por lo que la infra-representación de hombres solo está presente en el 17% y 20%, de Comités de Dirección y Consejos Rectores que no alcanzan el equilibrio de género, respectivamente (un caso en cada uno de estos tipos de órganos, de diferente OPI cada cual).

La distribución de investigadoras e investigadores por grupos de edad descarta el argumento generacional como explicación de la infra-representación de mujeres en órganos de gobierno de OPIs. En concreto en 2014, las mujeres son ya el 35% del personal investigador mayor de 54 años y el 39% del grupo de 45-54 años. En los demás grupos considerados hay equilibrio de género, siguiendo la misma tendencia de mayor presencia de mujeres a menor edad: ellas son el 56% en el grupo de menores de 35 y el 42% en el de 35-44 años. Cuando se compara la proporción de investigadoras en cada uno los grupos de menor a mayor edad con la proporción paralela en cada categoría investigadora de menor a mayor rango se observa que, salvo en el grupo mayor de edad, donde la proporción supera en 10 puntos a la del Grado A, en el resto de comparaciones la diferencia porcentual entre grupo de edad y categoría investigadora es de solo 1-2 puntos.

En el capítulo se presentan datos detallados respecto a la carrera investigadora en cada OPI, con cifras muy heterogéneas, especialmente en los más pequeños donde en algunas de las categorías investigadoras consideradas no tienen personal investigador o apenas una persona. Por ello, solo cabe destacar aquí que aunque el único OPI donde se observa el típico gráfico de tijera de es el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), en todos ellos queda patente la segregación vertical, con la única excepción del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

En cuanto a la *segregación horizontal de género*, si bien la mayor parte del personal investigador de OPIs se concentra en el área de Ciencias Naturales, en el caso de los hombres esta concentración (46,2%) supera en casi 12 puntos a la de las mujeres (34,7%). En Ciencias Sociales y en Humanidades no hay apenas diferencias entre las tasas de mujeres y hombres. Y en las demás áreas científico-tecnológicas (Ingeniería y Tecnología, Ciencias Médicas y de la Salud, y Ciencias Agrícolas) las tasas de mujeres superan en torno a 3-4 puntos a las de los hombres. De estas últimas destaca especialmente que en Ingeniería y Tecnología se concentren más las investigadoras (30,9%) que los investigadores (27,3%), invirtiendo así el patrón

tradicional de género observado en universidades y en el conjunto de la Administración Pública. En general, salvo el caso de Ciencias Naturales, estas tasas indican que la segregación horizontal del personal investigador en OPIs es menor que en el total de la Administración Pública. El análisis realizado sobre tasas de mujeres y hombres en cada área para cada una de las categorías investigadoras en el conjunto de OPIs revela, como en el caso de las universidades públicas, que en todas las categorías investigadoras hay cierta segregación horizontal por áreas, pero no hay consistencia respecto a los patrones señalados para las universidades. En OPIs, destaca sobre todo un matiz a la brecha mencionada en Ciencias Naturales: es en el Grado A donde la tasa de hombres es mucho mayor que la de las mujeres, con una brecha de casi 20 puntos porcentuales, mientras que en los grados B, C, y D las brechas son de en torno a 11-13 puntos. Llaman también la atención las brechas en Ingeniería y Tecnología donde, la mayor concentración de investigadoras que de investigadores es solo en los grados A y B y D (con brechas de en torno a 11,5 y 2 puntos respectivamente), pero no en el Grado C donde la brecha de género es inferior a 1 punto (0,6) a favor de los hombres. Del resto de áreas, destacar que la tasa mayor de mujeres en Ciencias Médicas y de la Salud, se observa especialmente en el Grado C con una brecha de en torno a 10 puntos.

Finalmente, destacar que el 87% de los OPIs (7) tenían un *plan de igualdad de género* vigente a 31 de diciembre de 2015, y que en el OPI restante (12,5%) aún no se había comenzado el diagnóstico para su elaboración. Se trata del INTA, único OPI dependiente del Ministerio de Defensa, y que inició dicho diagnóstico ya en 2016.

### 2.4. El personal investigador de universidades públicas y OPIs

El capítulo 4, al agregar por primera vez los datos del personal investigador de OPIs y universidades públicas en las categorías estandarizadas, nos da una visión de conjunto de una parte muy significativa del personal investigador de centros públicos en España, en concreto casi 60.000 personas en 2014 de las cuales el 39% son mujeres. Como el personal investigador de OPIs solo supone el 10% de este conjunto, aunque relativamente más

representado en los 2 niveles más bajos de la carrera investigadora, el gráfico de tijera resultante para el año 2014 muestra la misma proporción de mujeres en los grados A y B que el gráfico de universidades (21% y 42%, respectivamente), pero cambia en las 2 categorías de menor nivel, de tal forma que se acentúa la *segregación vertical en la carrera investigadora* al aumentar la proporción de mujeres al 55% en el Grado D (5 puntos más que en el de universidades) y disminuirla en el Grado C (2 puntos menos que en universidades). De 2013 a 2014 estas proporciones solo han evolucionado un punto arriba y abajo para los grados B y C, respectivamente.

El análisis de la *segregación horizontal* nos muestra que el área científico-tecnológica que concentra más investigadoras es la de Ciencias Sociales (31% de las mujeres), mientras que el área donde más se concentran ellos es la de Ciencias Naturales (34% de los hombres). Son las dos áreas que concentran a la mayor parte del personal investigador y también las que muestran mayores brechas de género. En la primera, la tasa de mujeres supera en 7 puntos a la de hombres, y en la segunda, la tasa de hombres supera en 6 puntos a la de mujeres. Del resto de áreas cabe destacar también la brecha de género en Ingeniería y Tecnología, donde se concentran el 11% de las mujeres y el 18% de los hombres; y la de Humanidades, en la que la tasa de mujeres es del 17% y la de hombres del 12,5%.

### 2.5. Agenda Científica

Del capítulo sobre agenda científica destaca especialmente que, respecto a la edición anterior de *Científicas en Cifras*, se están reduciendo las brechas de género y cambiando tendencias en las tasas de éxito de mujeres y hombres en las convocatorias de ayudas a la I+D+i. Es decir, ha cambiado el patrón observado hasta las convocatorias de 2012, según el cual en el conjunto de solicitantes mujeres la ratio entre el número de ayudas concedidas sobre las solicitadas era sistemáticamente inferior a la de los hombres, ya fueran convocatorias de recursos humanos (con brechas superiores a 10 puntos en los años 2008 a 2010 aunque con tendencia decreciente), o de proyectos (con una brecha de 7 puntos en el acumulado 2008-2012), lo que indicaba menores probabilidades de financiación para ellas. Sin embargo, a partir de 2013, cuando

empiezan las convocatorias del plan estatal vigente, las tasas de éxito en las *ayudas de recursos humanos* son iguales para mujeres y hombres, o con brechas por lo general menores que no les favorecen sistemáticamente a ellos. Por ejemplo, las mujeres han comenzado en 2013 a tener más éxito que los hombres en las ayudas a la movilidad, con una tendencia al alza en la brecha a su favor, y también en 2013 y 2014 ellas superan las tasas de éxito de ellos en las ayudas de recursos humanos en Humanidades e Ingeniería y Tecnología. En 2014 no hay brechas de género en las tasas de éxito en Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, pero en Ciencias Agrícolas y Ciencias Médicas y de la Salud las tasas de éxito de ellas pasan a ser de nuevo menores que las de ellos. En las convocatorias de *proyectos* todavía las mujeres suelen tener menores tasas de éxito que los hombres, pero las brechas de género tienden a ser menores (3 puntos en el total de 2014), y en algunas áreas el patrón se ha invertido, como es el caso de Ciencias Agrícolas y de Ciencias Médicas y de la Salud en 2014, donde las tasas de éxito de las mujeres fueron 5 y 1 puntos mayores a las de los hombres, respectivamente.

Además, la proporción de mujeres entre las *personas solicitantes de ayudas de recursos humanos* suele ser ligeramente mayor a la de los hombres en el total de ayudas, pero se observan algunas diferencias según modalidades de participación: ellas solicitan más que ellos las de Formación en los 3 años analizados, mientras que en las de Incorporación el patrón es a la inversa. Y las de Movilidad, en 2012 las solicitaban las mujeres (39%) 22 puntos menos que los hombres (61%), mientras que en 2013 pasaron a solicitarlas ellas (54%) más que ellos (46%), y en 2014 se volvió a invertir el patrón, pero con una brecha de género más reducida (el 48% mujeres y 52% hombres). Las únicas áreas científico-tecnológicas en las que hay menos solicitudes de mujeres que de hombres son Ingeniería y Tecnología (con un 41%, 40% y 36% de mujeres, respectivamente, en los años 2012 a 2014) y Ciencias Naturales también en los tres años (con un 49%, 49% y 47% de mujeres, respectivamente), por lo que solo hubo infra-representación de mujeres en las solicitadas y concedidas de Ingeniería y Tecnología en 2014. Y por el contrario, solo ha habido sobre-representación de mujeres en las solicitadas y concedidas de Ciencias Médicas y de la Salud en el periodo 2012 a 2014 (con proporciones que oscilan entre el 65% y 66%).

Las *ayudas a proyectos*, en cambio, tienden a solicitarlas menos mujeres que hombres, con la única excepción del área de Ciencias Médicas y de la Salud, pero en 2014 la proporción de propuestas presentadas por mujeres se ha incrementado entre 1 y 8 puntos en todas las áreas científico-tecnológicas desde 2013, de tal forma que en el total de IPs ya se ha alcanzado el equilibrio de género en el conjunto de ayudas solicitadas (42% mujeres) y en el de concedidas (40% mujeres). Las únicas áreas donde las ayudas solicitadas y concedidas muestran infra-representación de mujeres en 2014 son Ciencias Naturales e Ingeniería y Tecnología (con proporciones en torno al 32-36%).

Por otro lado, la pregunta introducida desde las convocatorias de proyectos I+D+i 2013 sobre *relevancia del análisis de sexo/género* para el proyecto, ha sido respondida afirmativamente en el 9% de las propuestas presentadas y en el 6-7% de las concedidas. La tasa de éxito de estas propuestas fue algo mayor en el 2013 (33%) que en el 2014 (27%). El área científico-tecnológica donde más se presentaron y concedieron estas propuestas es Ciencias Sociales, seguida de Ciencias Médicas y de la Salud. Donde menos, en Ciencias Naturales y en Ciencias Agrícolas, pero con mayores tasas de éxito.

Respecto a la línea de financiación específica para proyectos de Estudios de Género, las propuestas presentadas al Programa “FEM, Estudios Feministas de la Mujer y de Género”, siguen mostrando menor tasa de éxito (20%) y menor importe proporcional de financiación concedida respecto al total solicitada (6%) que el conjunto de las propuestas presentadas a las convocatorias 2013-2014 (donde la tasa de éxito es del 40% y el importe proporcional concedido del 36%). Estas brechas han aumentado respecto a los datos análogos en las convocatorias 2009-2012 del Plan Nacional.

No obstante, en la financiación de H2020 para proyectos específicos de Igualdad de Género en Investigación e Innovación en la convocatoria 2015, España es el tercer país en porcentaje de retorno (13,85%), solo por detrás de Italia (18,6%) y Alemania (16,2%).

En las propuestas presentadas desde España a programas de financiación del *European Research Council* (ERC) en las convocatorias 2013-2015, los porcentajes acumulados muestran que las mujeres continúan estando menos representadas que los hombres en las ayudas evaluadas y en las concedidas. La excepción son las concedidas en Ciencias Sociales y Humanidades en la modalidad de *Consolidator Grants* (54% mujeres). Cuando se comparan con el total de las presentadas desde la UE-28, destaca que España tiene brechas de género ligeramente menores en las *Starting Grants* (de 0,5 puntos en España y 1,5 en la UE-28, a favor de los hombres en ambos casos) y en las *Consolidator Grants* (de 0,5 puntos en España y 0,6 en la UE-28, a favor de las mujeres en el primer caso y de los hombres en el segundo); pero en las tasas de éxito de las *Advanced Grants*, la brecha española (3,5 puntos a favor de los hombres) es mayor que la de la UE-28 (0,5 puntos también a favor de los hombres).

Y en las propuestas presentadas a Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) de H2020 cuyo país anfitrión es España, los porcentajes acumulados muestran también que las mujeres están menos representadas que los hombres en las ayudas evaluadas y en las concedidas, salvo en las áreas de investigación de Ciencias Sociales y Humanidades (51% evaluadas, 59% concedidas) y en Reinicio de Carrera (65% evaluadas, 75% concedidas). Respecto a la tasa de éxito del total de áreas, la brecha de género es de 2 puntos a favor de los hombres para España, mientras que para el conjunto de la UE-28 es de 1 punto a favor de las mujeres.

Finalmente, en este último capítulo se analiza por primera vez la *composición de las comisiones técnicas de evaluación* de convocatorias 2014 de recursos humanos y de proyectos I+D+i del plan estatal. Aunque hay diversidad según el área científico-tecnológica, en su conjunto, solo el 56% de las comisiones de recursos humanos y el 30% de las de proyectos, tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición. De las restantes, la inmensa mayoría es porque tienen infra-representación de mujeres (73% de estos casos en recursos humanos y 89% en proyectos), pero también hay algunas con infra-representación de hombres (27% de estos casos en recursos humanos y 11% en proyectos).



1

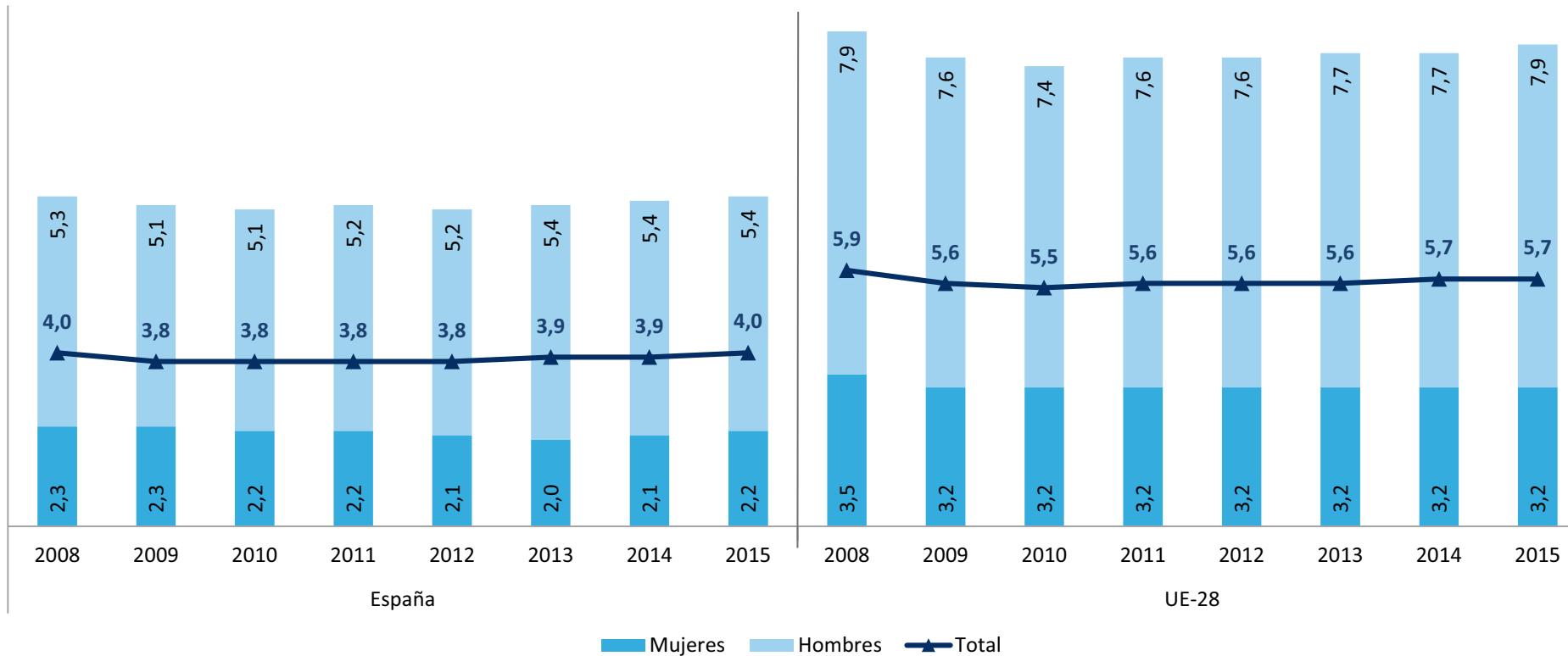
Indicadores de contexto

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.1

Evolución de la tasa de población ocupada en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo. España y UE-28, 2008-2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es htec\_emp\_nat2 (high and medium high-technology manufacturing)

Nota:

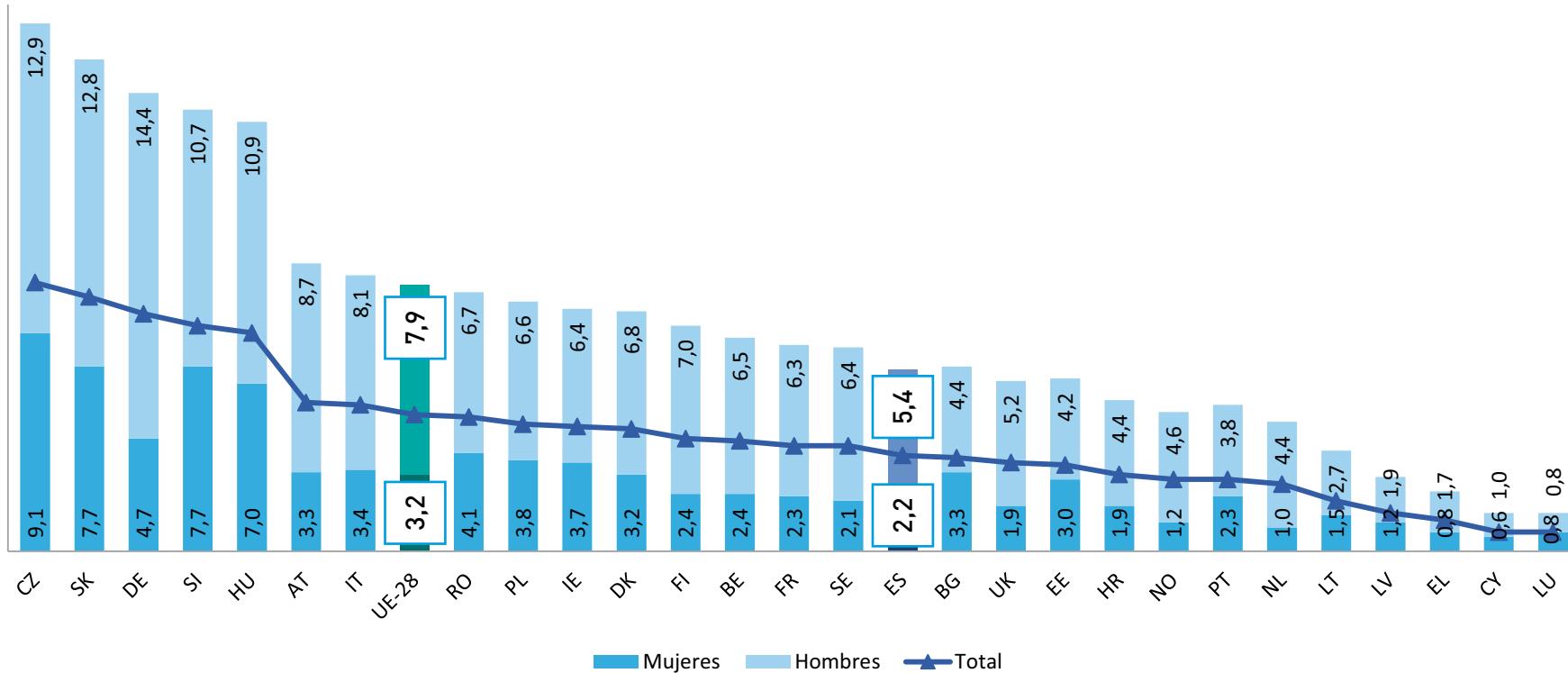
Los sectores considerados de alta tecnología (sectores industriales o de servicios) se seleccionan de acuerdo con la metodología propuesta por la OCDE y engloban aquellos que pueden definirse como de alto contenido tecnológico.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.2

Tasa de población ocupada en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo. Países de la UE, 2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es htec\_emp\_nat2 (high and medium high-technology manufacturing)

Notas:

(1) BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; EL: Grecia; ES: España; FR: Francia; HR: Croacia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; HU: Hungría; MT: Malta; NL: Países Bajos; AT: Austria; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumanía; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; FI: Finlandia; SE: Suecia; UK: Reino Unido; NO: Noruega.

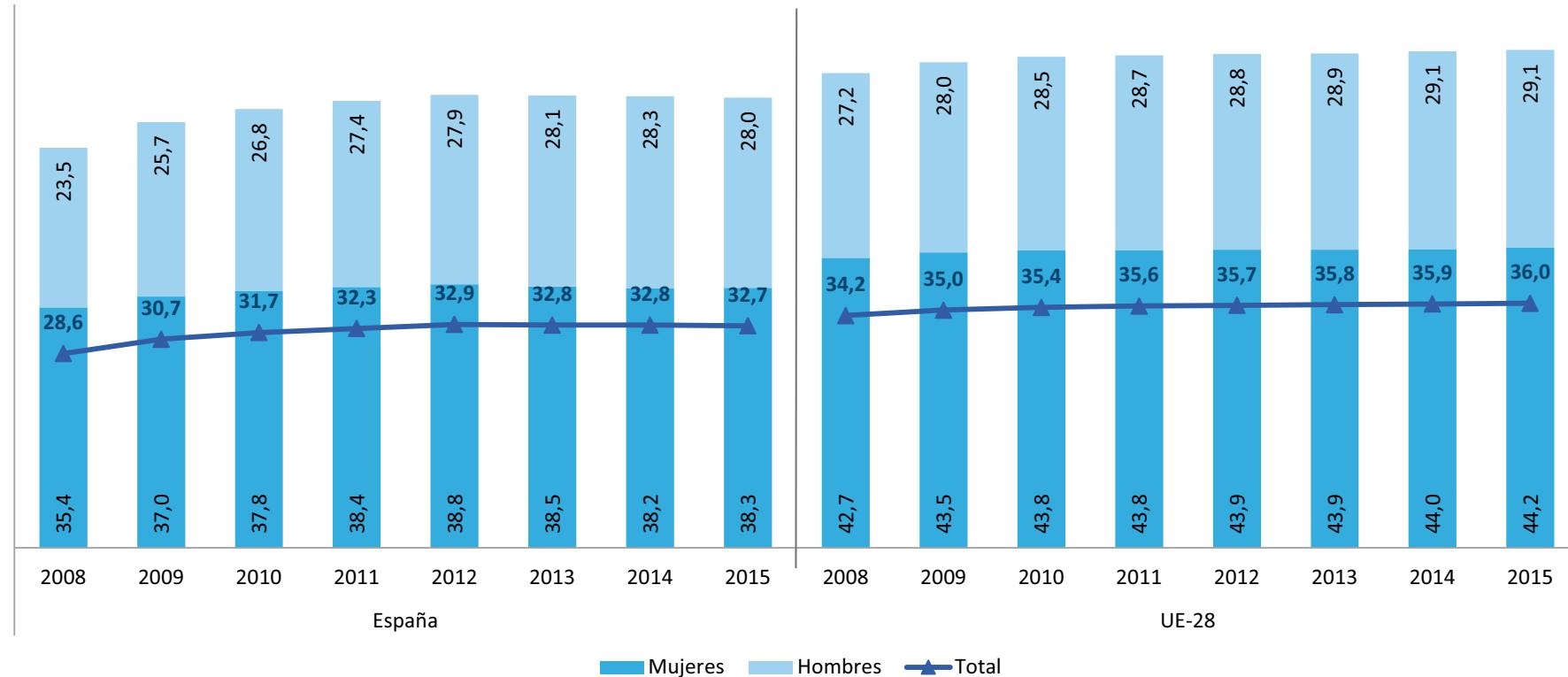
(2) Los sectores considerados de alta tecnología (sectores industriales o de servicios) se seleccionan de acuerdo con la metología propuesta por la OCDE y engloban aquellos que pueden definirse como de alto contenido tecnológico.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.3

Evolución de la tasa de población ocupada en actividades intensivas en conocimiento según sexo. España y UE-28, 2008-2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es htec\_kia\_emp2 (Total knowledge-intensive activities)

Nota:

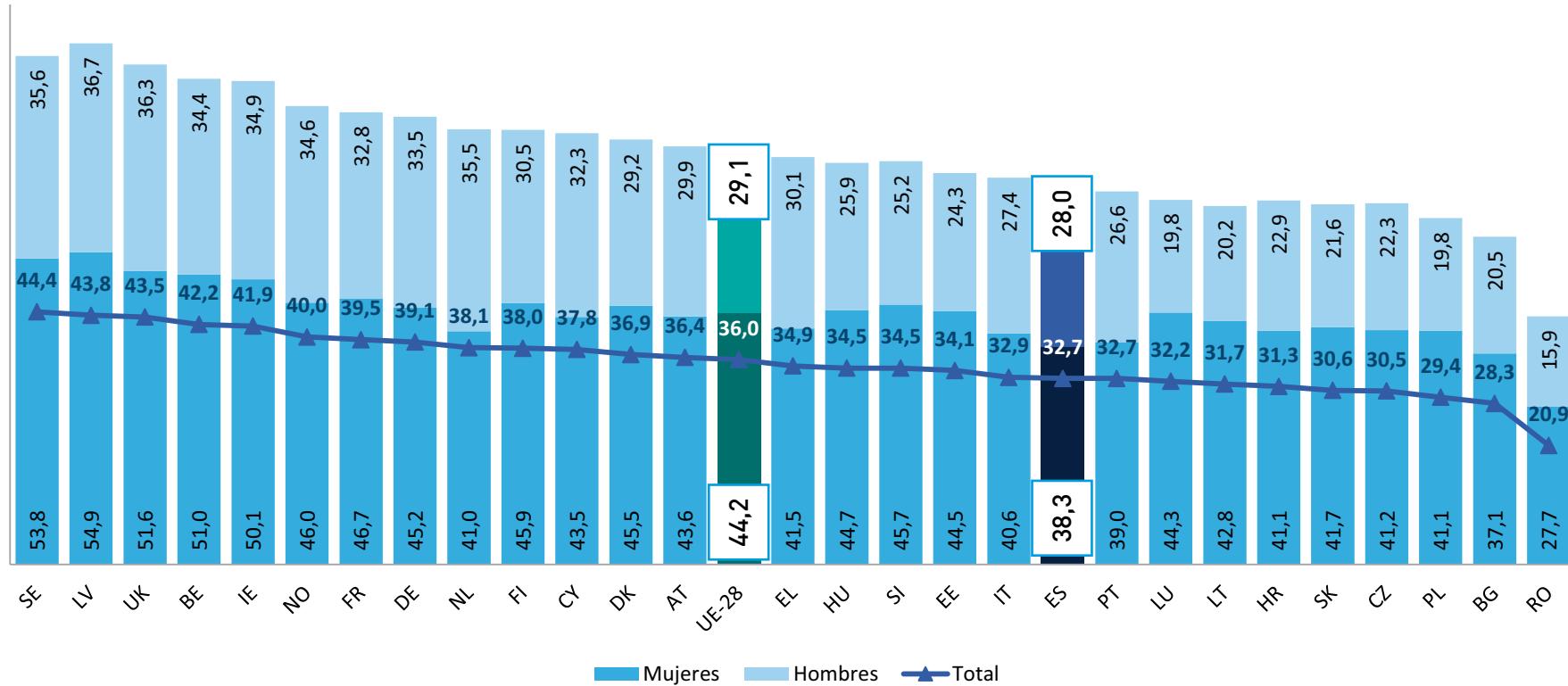
Una actividad es clasificada como intensiva en conocimiento si las personas con educación superior representan más del 33% del total de las ocupadas en dicha actividad.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.4

Tasa de población ocupada en sectores intensivos en conocimiento según sexo. Países de la UE, 2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es htec\_kia\_emp2 (Total knowledge-intensive activities)

Notas:

(1) BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; EL: Grecia; ES: España; FR: Francia; HR: Croacia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; HU: Hungría; MT: Malta; NL: Países Bajos; AT: Austria; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumanía; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; FI: Finlandia; SE: Suecia; UK: Reino Unido; NO: Noruega.

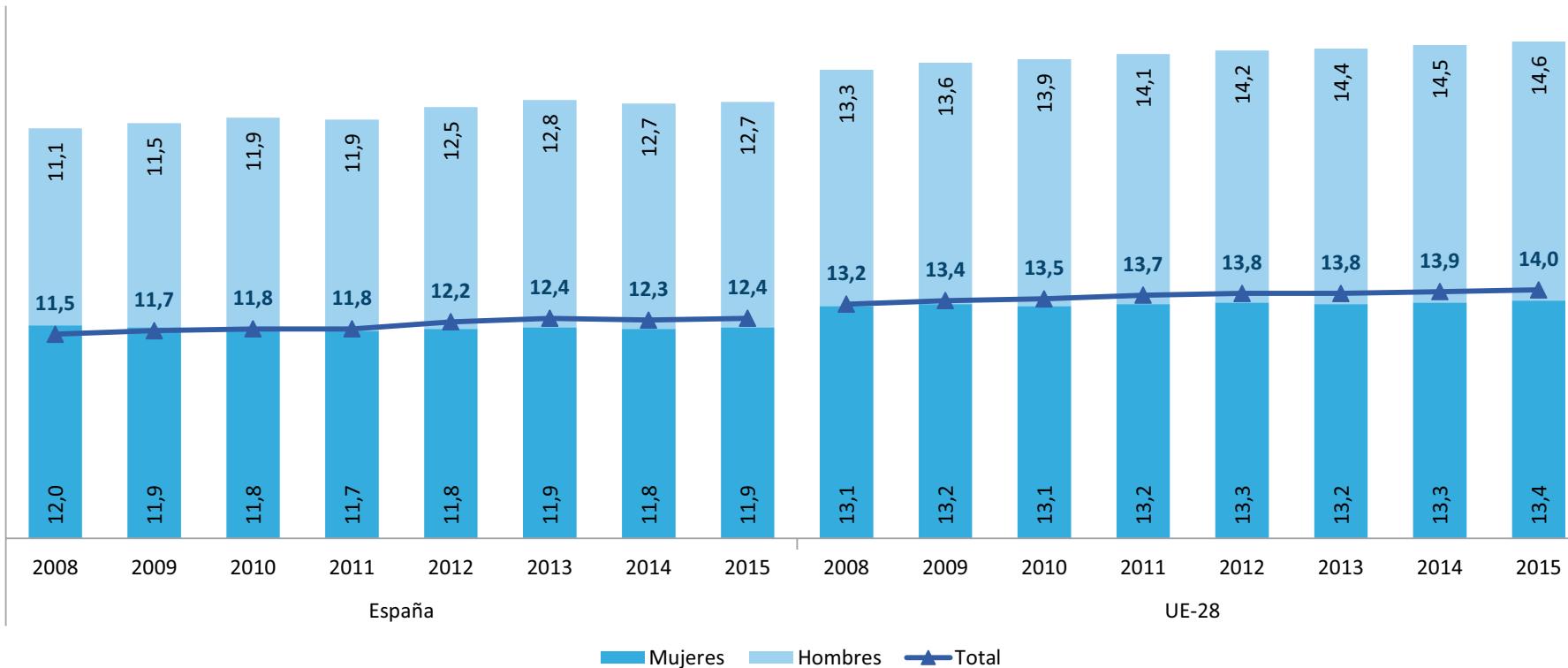
(2) Una actividad es clasificada como intensiva en conocimiento si las personas con educación superior representan más del 33% del total de las ocupadas en dicha actividad.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.5

Evolución de la tasa de población ocupada en sectores industriales intensivos en conocimiento según sexo. España y UE-28 2008-2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es Htec\_kia\_emp2 (Knowledge-intensive activities - business industries)

Nota:

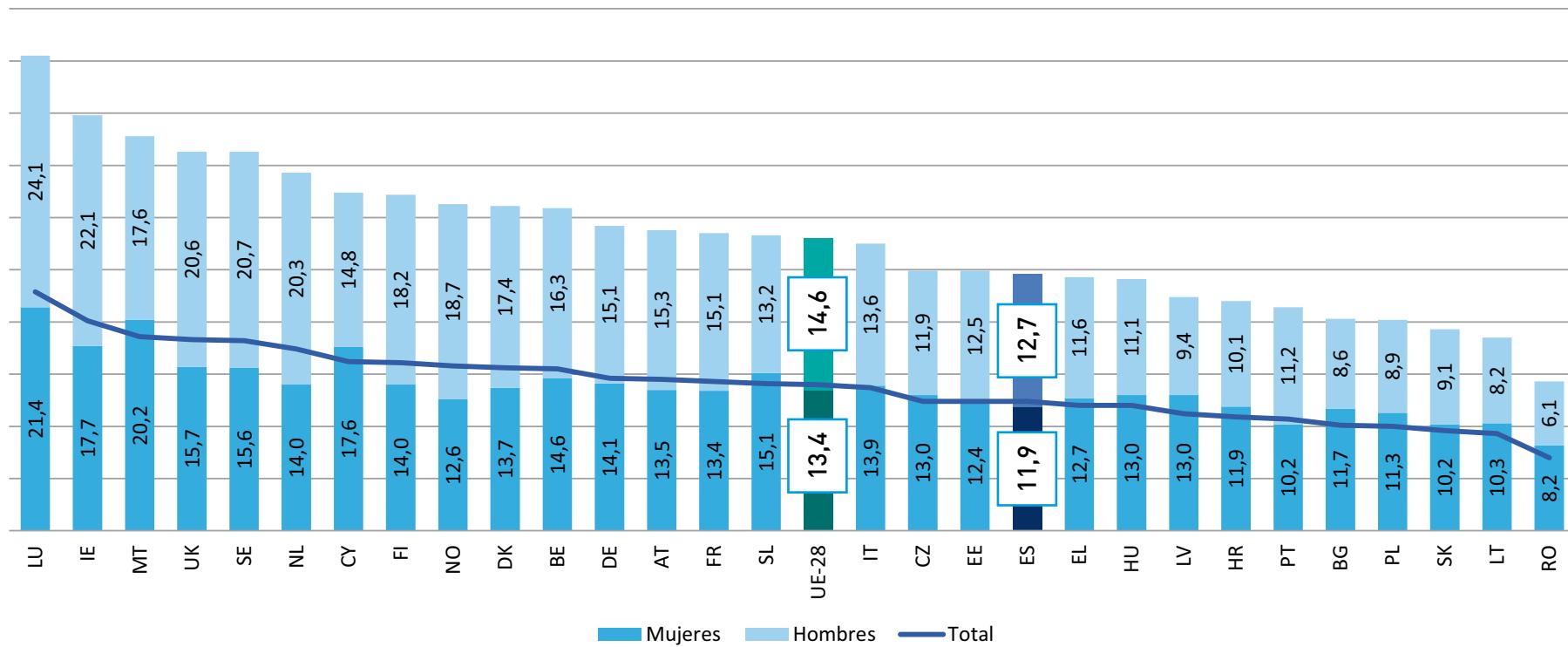
Una actividad es clasificada como intensiva en conocimiento si las personas con educación superior representan más del 33% del total de las ocupadas en dicha actividad.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.6

Tasa de población ocupada en sectores industriales intensivos en conocimiento según sexo. Países de la UE, 2015

Porcentajes sobre el total de personas ocupadas de cada sexo



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es Htec\_kia\_emp2 (Knowledge-intensive activities - business industries)

Notas:

(1) BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; EL: Grecia; ES: España; FR: Francia; HR: Croacia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; HU: Hungría; MT: Malta; NL: Países Bajos; AT: Austria; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumanía; SK: Eslovaquia; FI: Finlandia; SE: Suecia; UK: Reino Unido; NO: Noruega

(2) Una actividad es clasificada como intensiva en conocimiento si las personas con educación superior representan más del 33% del total de las ocupadas en dicha actividad.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.7

## Evolución del porcentaje de investigadoras por sector. España, 2008-2014

Porcentaje de mujeres sobre el total de cada sector



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas sobre Actividades de I+D.

Notas:

(1) IPSFL: Instituciones Privadas sin Ánimo de Lucro.

(2) La fuente de datos UE-28 2012 es "She Figures 2015", que no incluye el dato análogo para IPFSL.

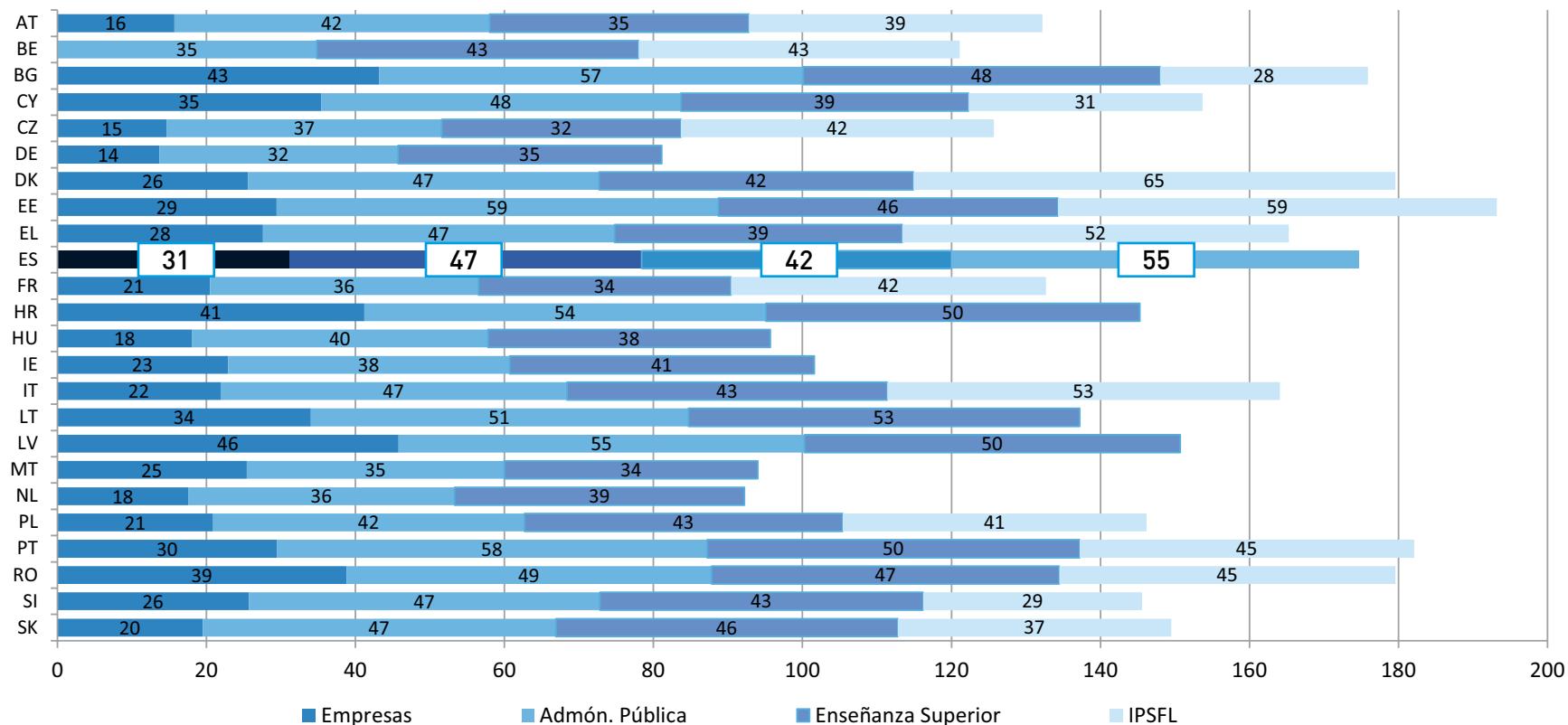
(3) En Equivalencia a Jornada Completa (EJC)

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.8

## Porcentaje de investigadoras según sector de ejecución. Países de la UE, 2013

Porcentaje de mujeres sobre el total de cada sector



Fuente: Elaboración propia con los datos de Eurostat, Estadística industria de alta tecnología y servicios intensivos en conocimiento. El código de consulta es rd\_p\_femres.

### Notas:

(1) IPSFL: Instituciones Privadas sin Ánimo de Lucro.

(2) En equivalencia a jornada completa (EJC)

(3) Dato no disponible de empresas y total en BE, ni en IPSFL para DE, IE, HR, LV, LT, HU, MT, NL

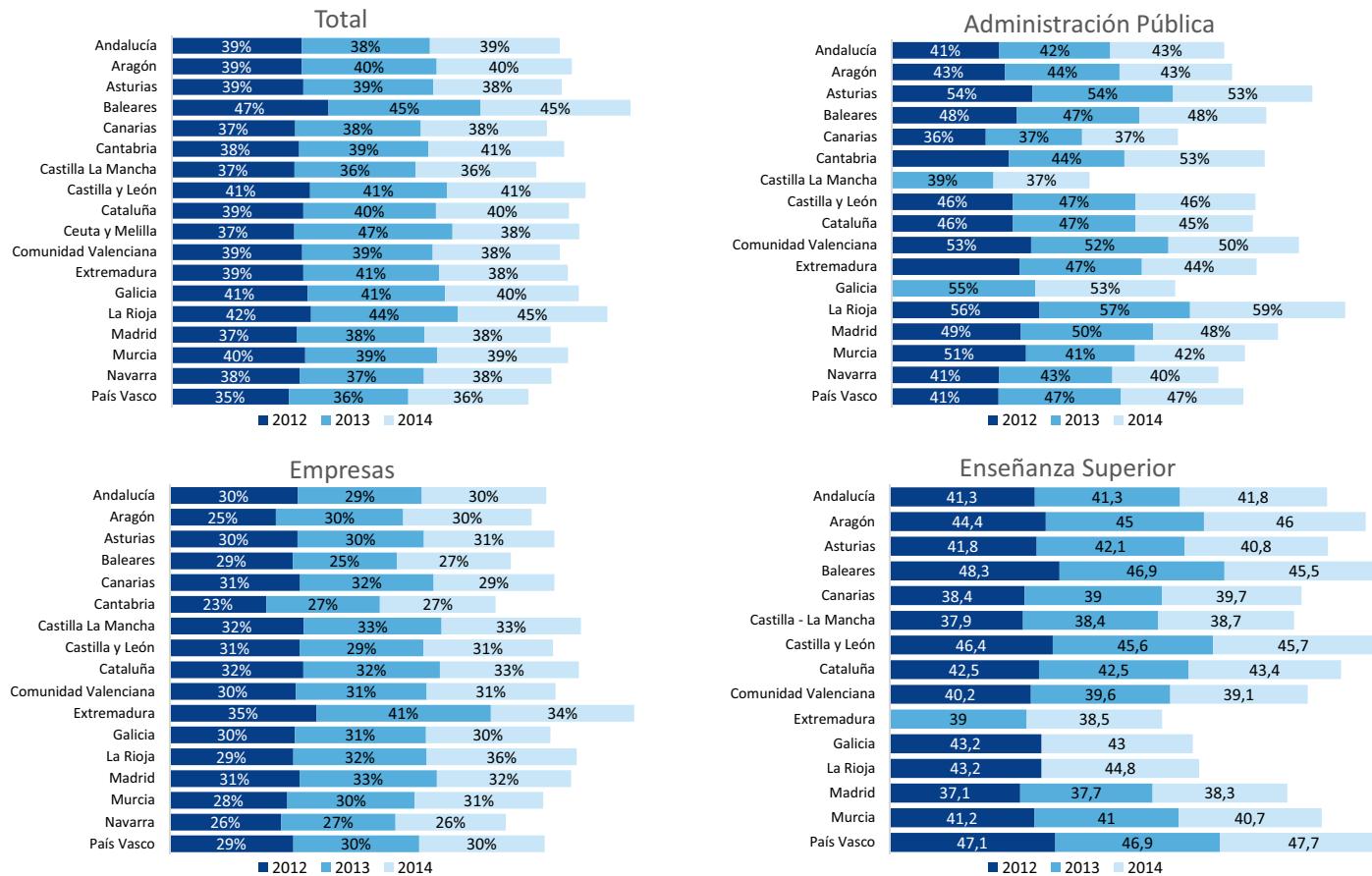
(4) BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; EL: Grecia; ES: España; FR: Francia; HR: Croacia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; HU: Hungría; MT: Malta; NL: Países Bajos; AT: Austria; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumanía; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.9

## Evolución de la proporción de investigadoras según Comunidad Autónoma y sector de ejecución, 2012-2014

Porcentaje de mujeres sobre el total de cada sector



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Estadísticas sobre Actividades de I+D.

Nota:

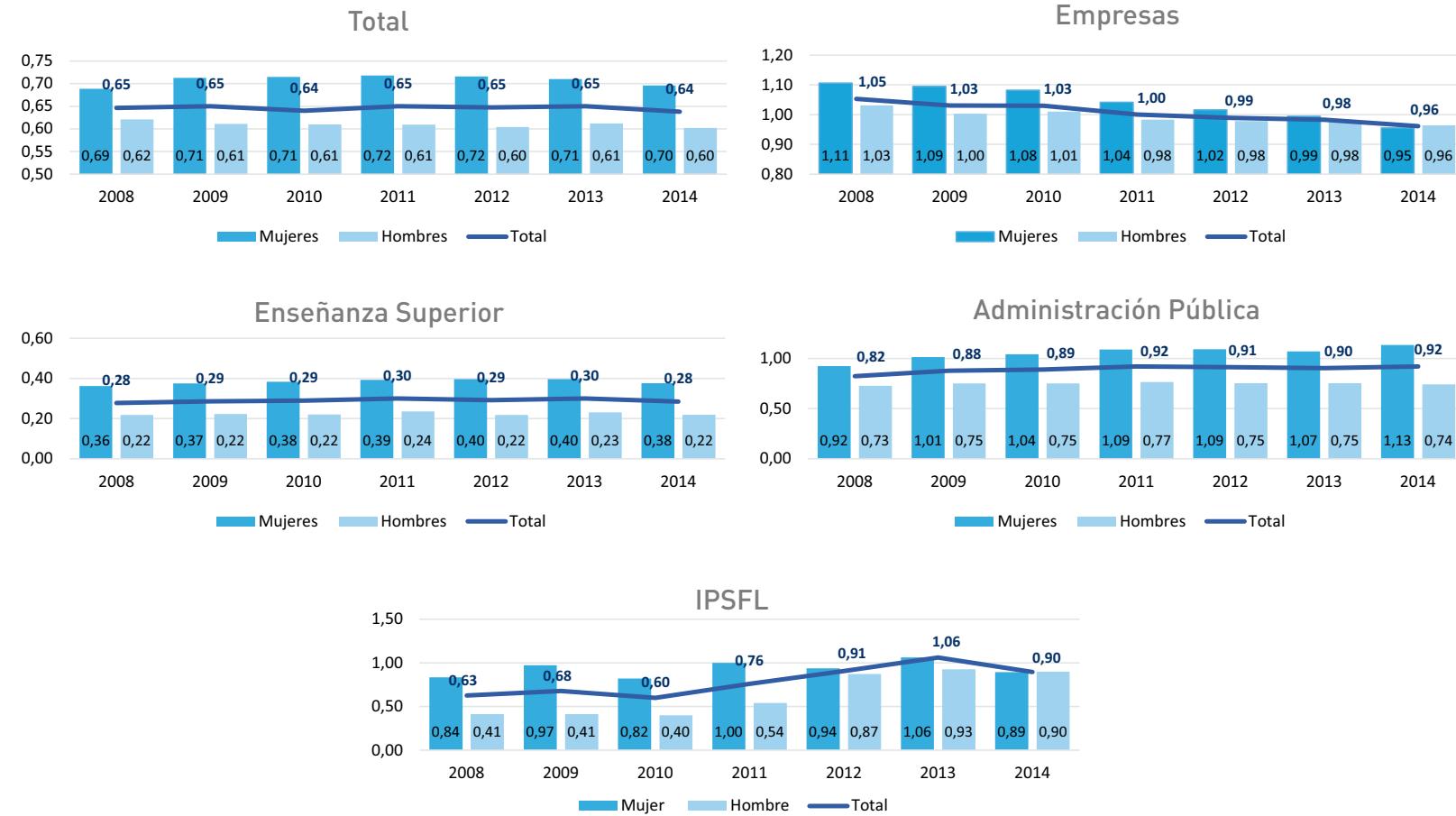
(1) Número de investigadoras en equivalencia a jornada completa (EJC)

(2) En el sector de Administración Pública, no están disponibles los datos de Castilla la Mancha y Galicia para 2012. En Enseñanza Superior, no está disponible el dato de Extremadura 2012, ni Galicia y La Rioja 2013, ni Cantabria y Navarra 2012-2014.

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.10

Personal técnico y auxiliar empleado en I+D en relación al personal investigador según sexo y sector de ejecución.  
España, 2008-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Estadística de I+D.

Notas:

(1) IPSFL: Instituciones Privadas sin Ánimo de Lucro.

(2) El indicador muestra cuánto personal en I+D técnico y auxiliar hay por cada investigador/a.

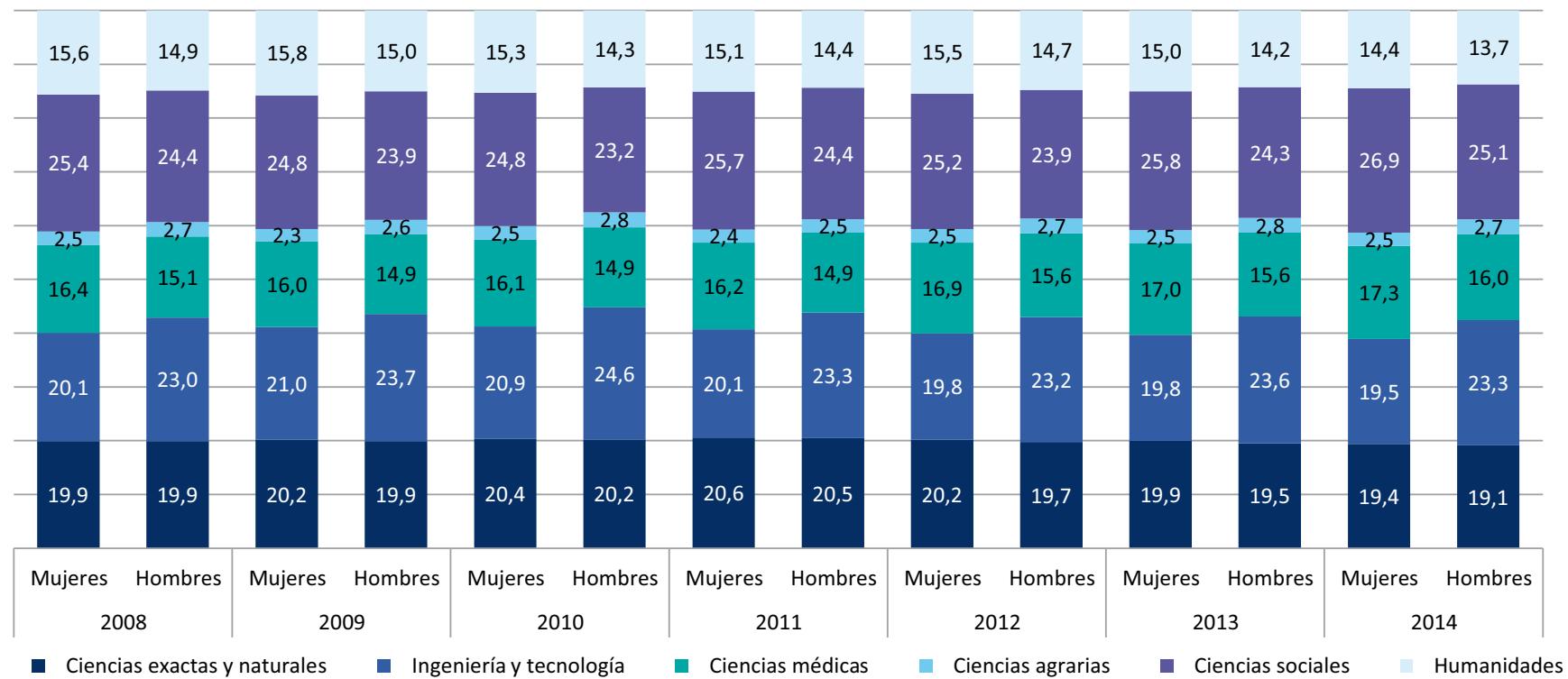
(3) En Equivalencia a Jornada Completa (EJC).

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.11

Concentración del personal investigador en Enseñanza Superior según sexo y área científico-tecnológica. España, 2008-2014

Porcentaje de cada área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas sobre Actividades de I+D.

Nota:

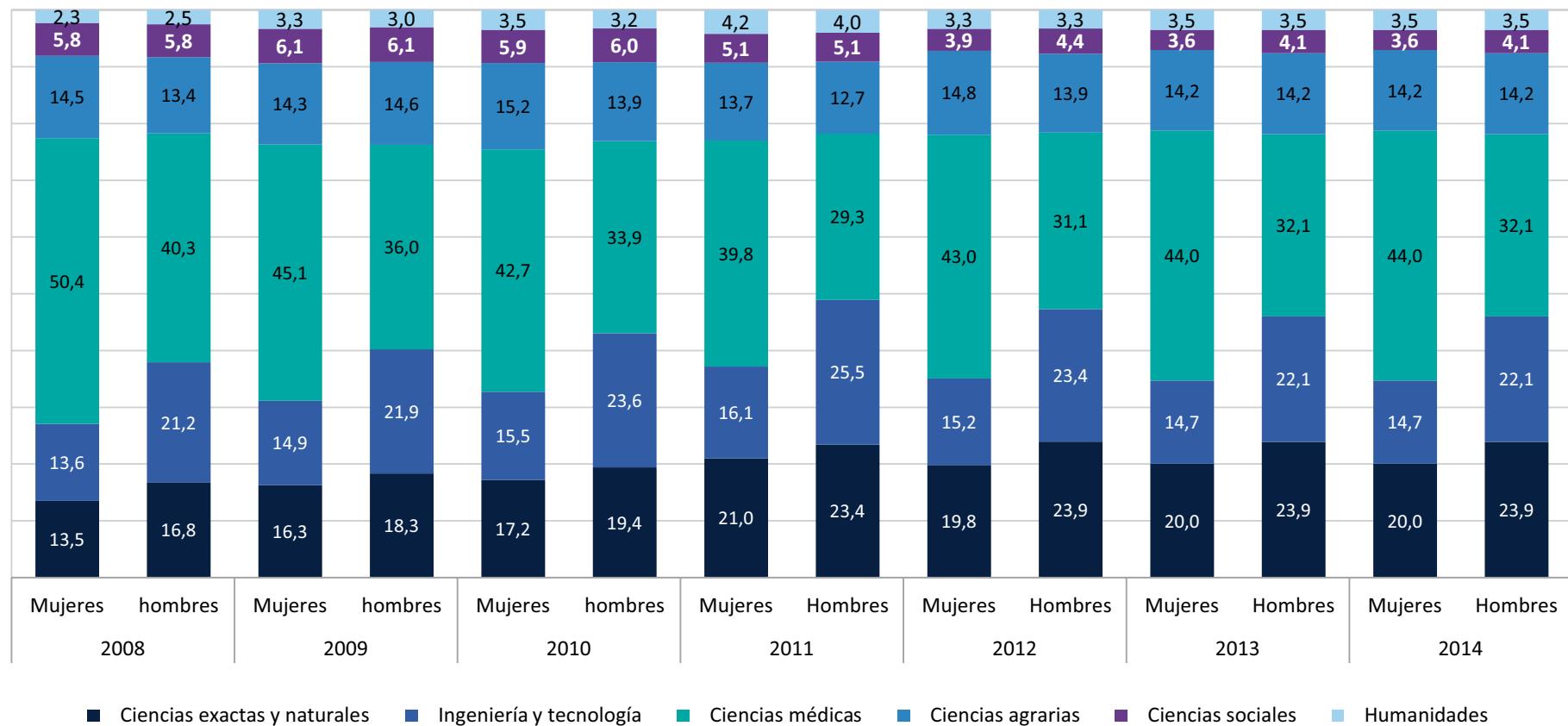
En Equivalencia a Jornada Completa (EJC)

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.12

Concentración del personal investigador en la Administración Pública según sexo y área científico-tecnológica.  
España, 2008-2014

Porcentaje de cada área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas sobre Actividades de I+D.

Nota:

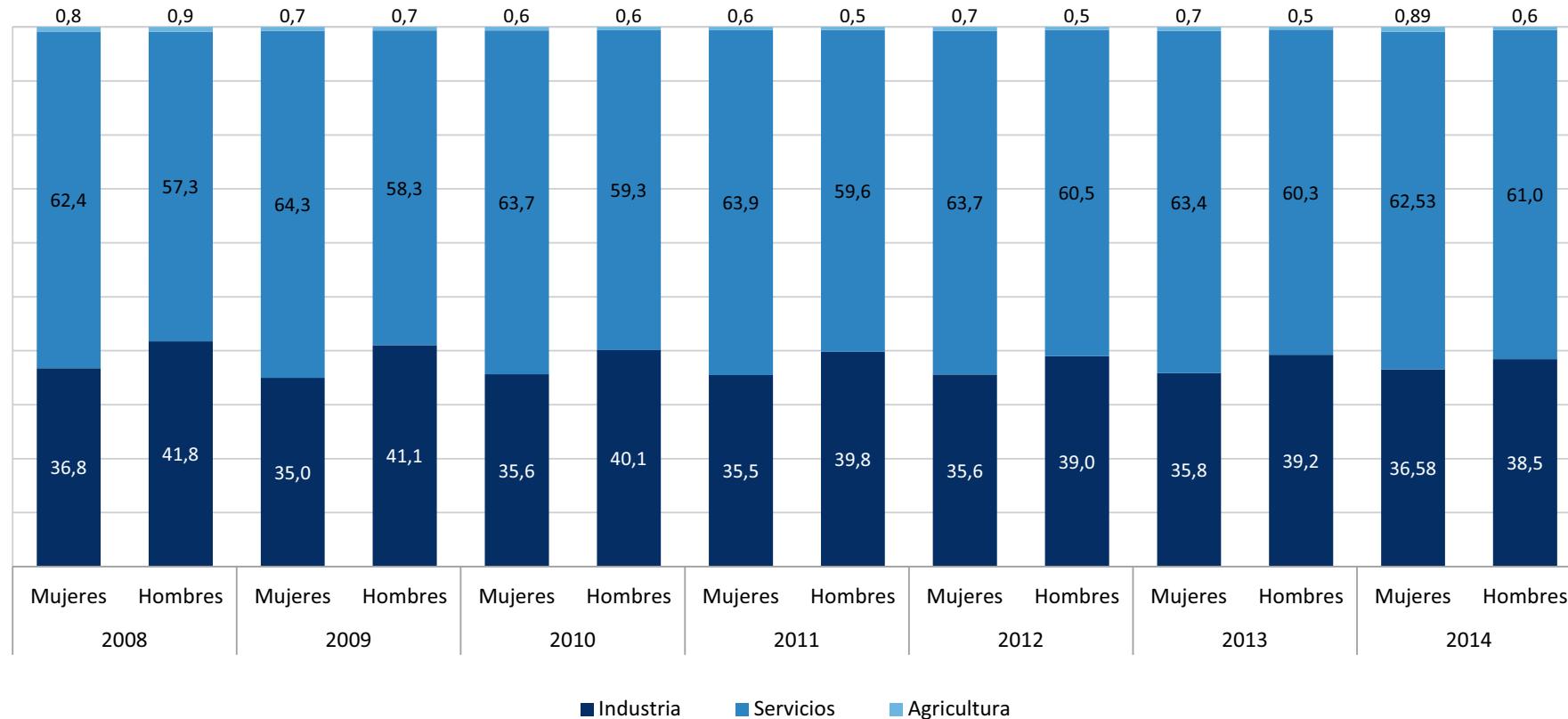
En Equivalencia a Jornada Completa (EJC)

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.13

Concentración del personal investigador en las empresas según sexo y rama de actividad. España, 2008-2014

Porcentaje de cada rama sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas sobre Actividades de I+D.

Nota:

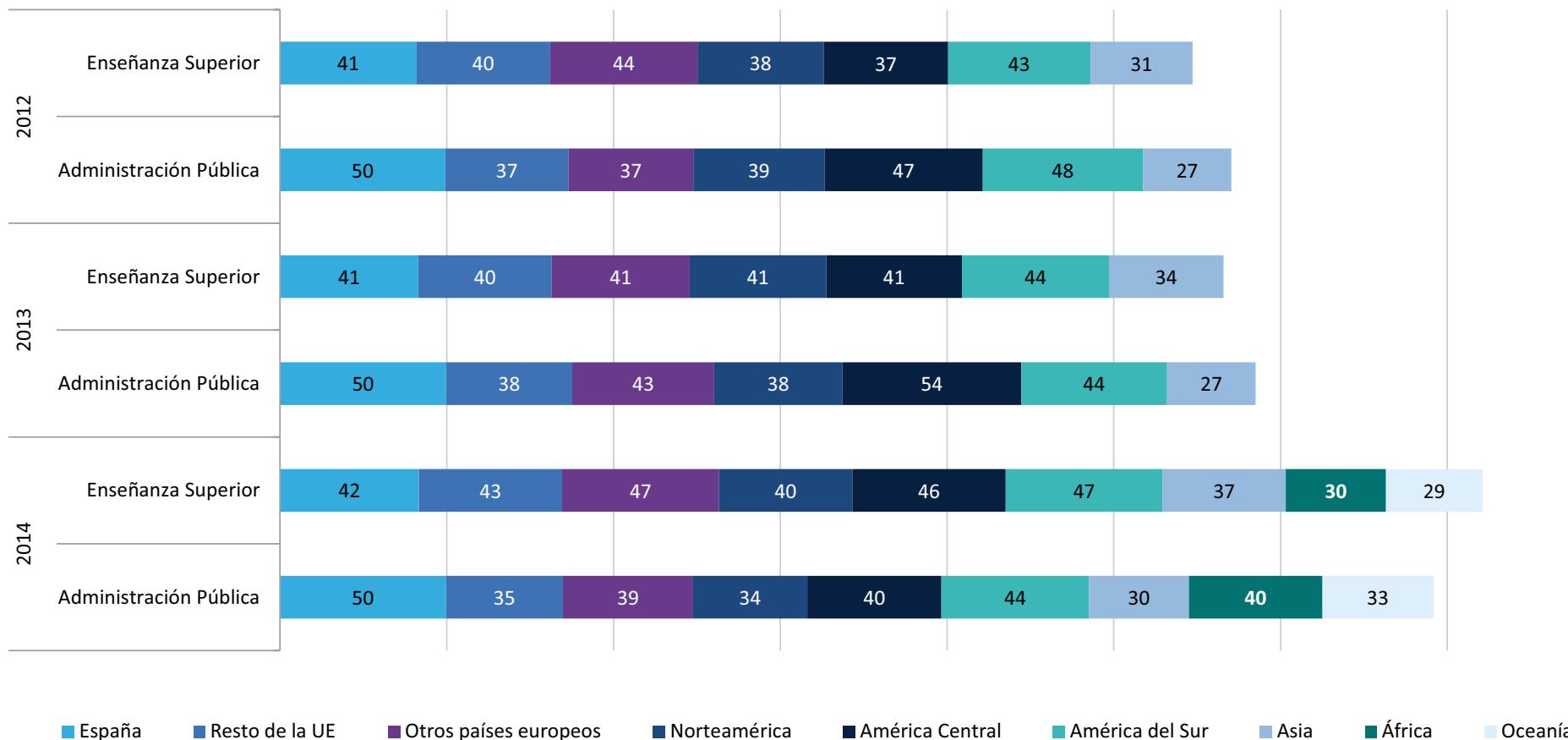
En Equivalencia a Jornada Completa (EJC)

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.14

Evolución del porcentaje de investigadoras dedicadas a I+D según sector de ejecución y nacionalidad, 2012-2014

Mujeres sobre el total de cada sector y nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Nota:

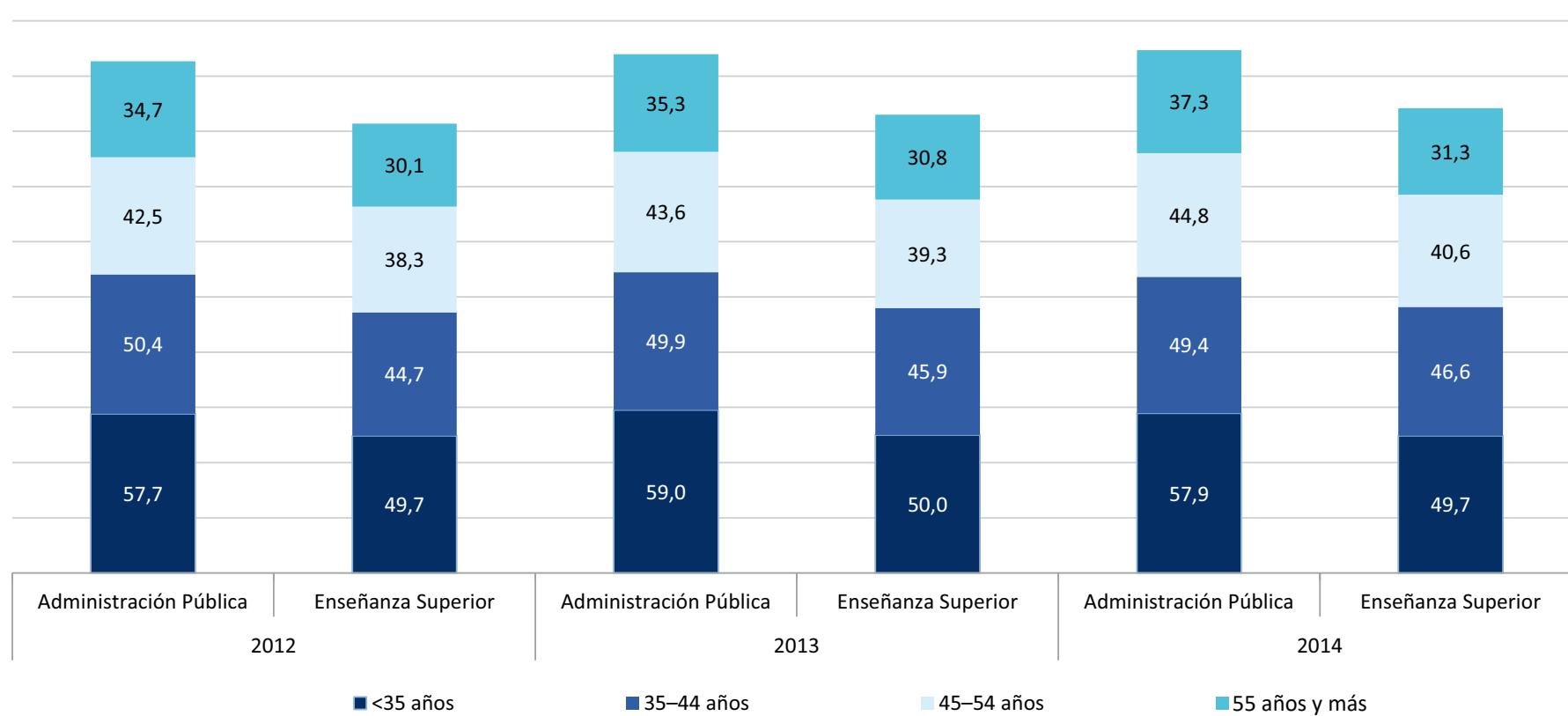
Los datos de África y Oceanía para 2012 y 2013 no están disponibles por secreto estadístico.

## 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.15

Evolución del porcentaje de investigadoras dedicadas a I+D según sector de ejecución y edad, 2012-2014

Mujeres sobre el total de cada sector y edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

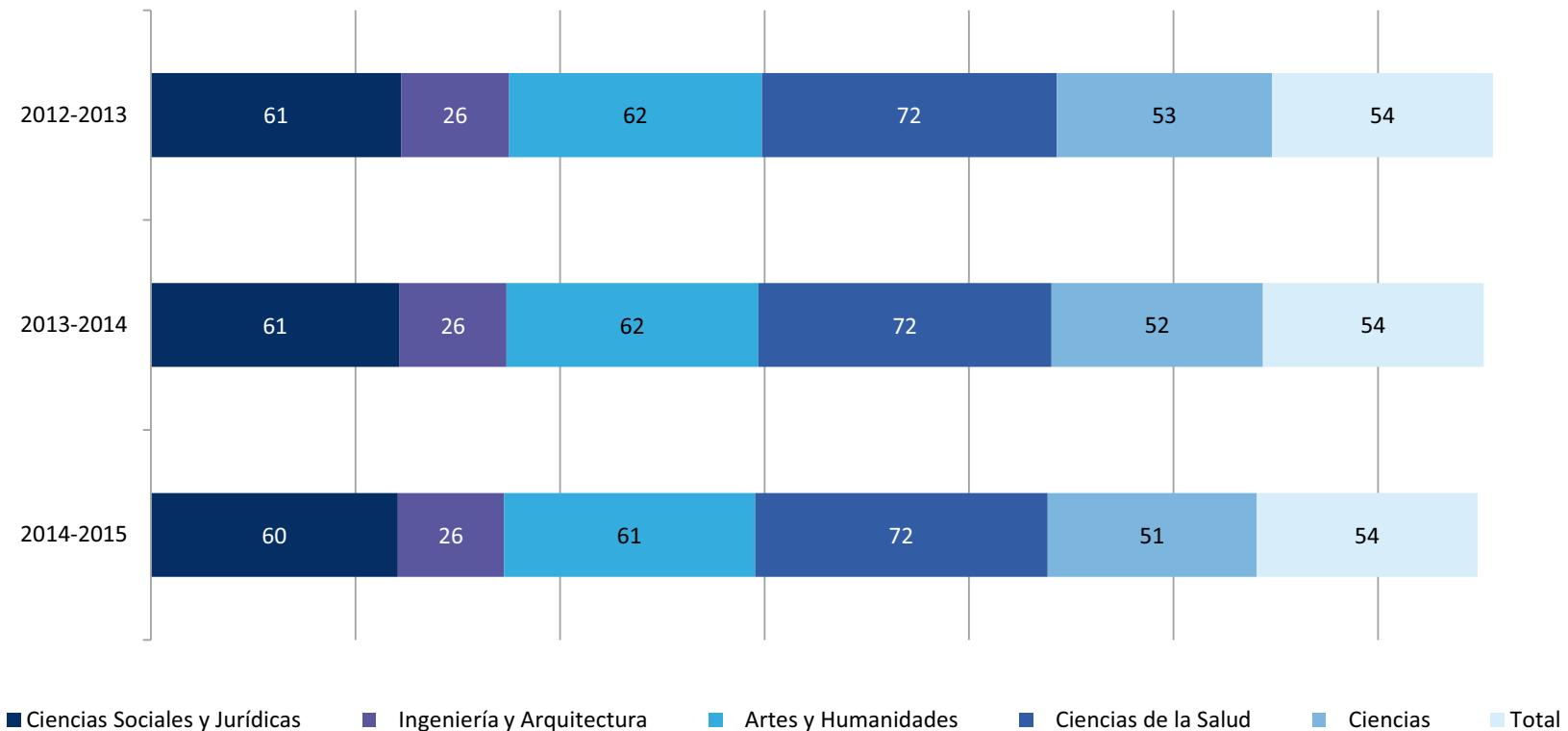
Nota: En Equivalencia a Jornada Completa (EJC).

## 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.16

Evolución del porcentaje de alumnas matriculadas en Estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo de universidades públicas según rama de enseñanza. Cursos 2012-13 a 2014-15

Mujeres sobre el total de cada rama de enseñanza



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)

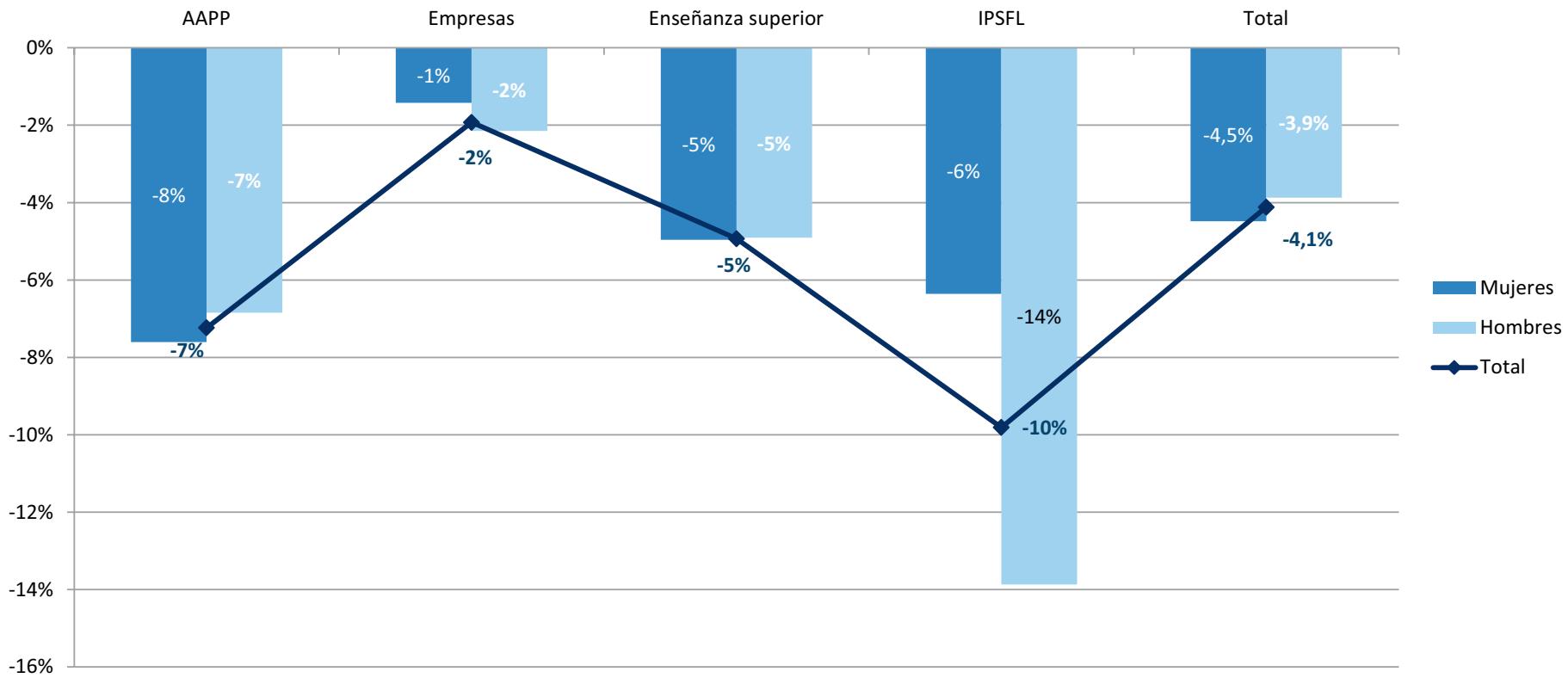
Nota:

Datos de centros propios.

## 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.17

Tasa de crecimiento del personal empleado en I+D según sexo y sector de ejecución, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Estadísticas de I+D.

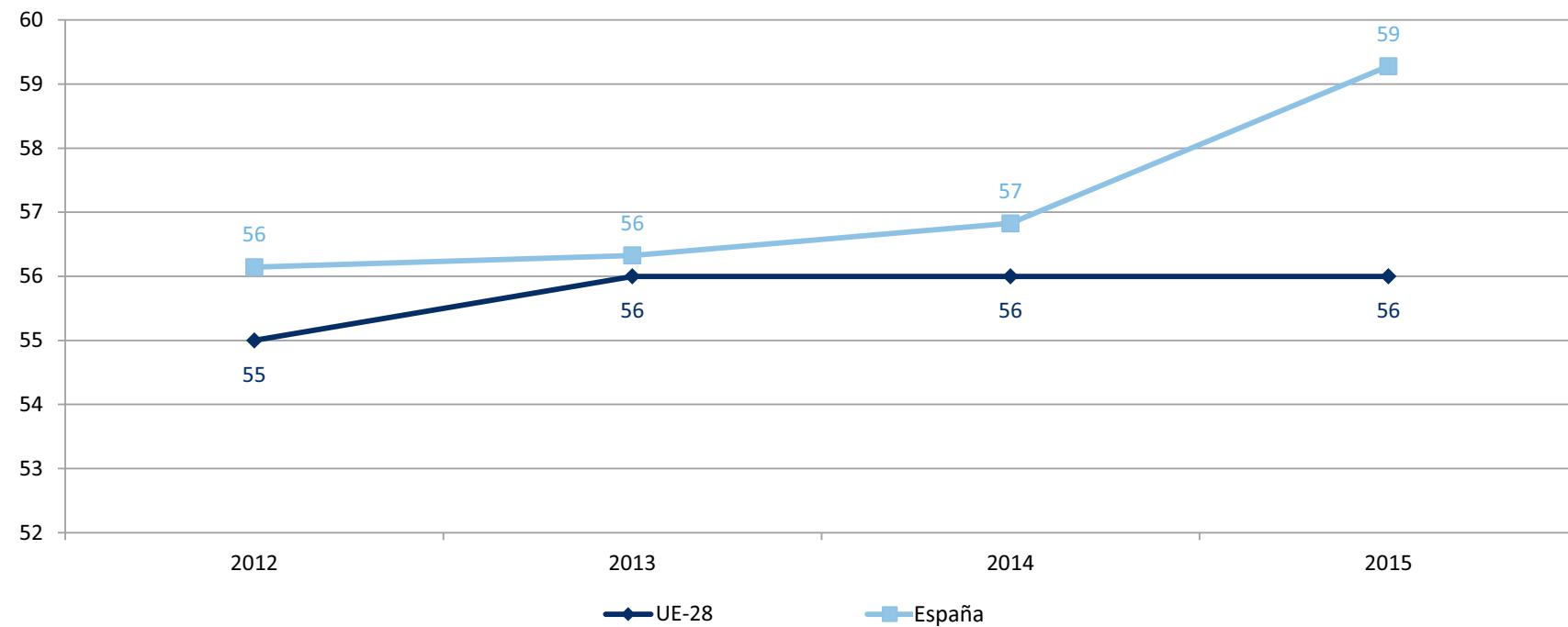
Notas:

- (1) Hace referencia al número total de personas ocupadas, directa o indirectamente, en actividades de I+D en equivalencia a jornada completa (EJC).  
(2) Comprende el personal investigador, técnico y auxiliar

## 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.18

Evolución del porcentaje de mujeres en la población desocupada con educación terciaria (CINE-97). España y UE-28, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, clave de consulta hrst\_st\_nunesex

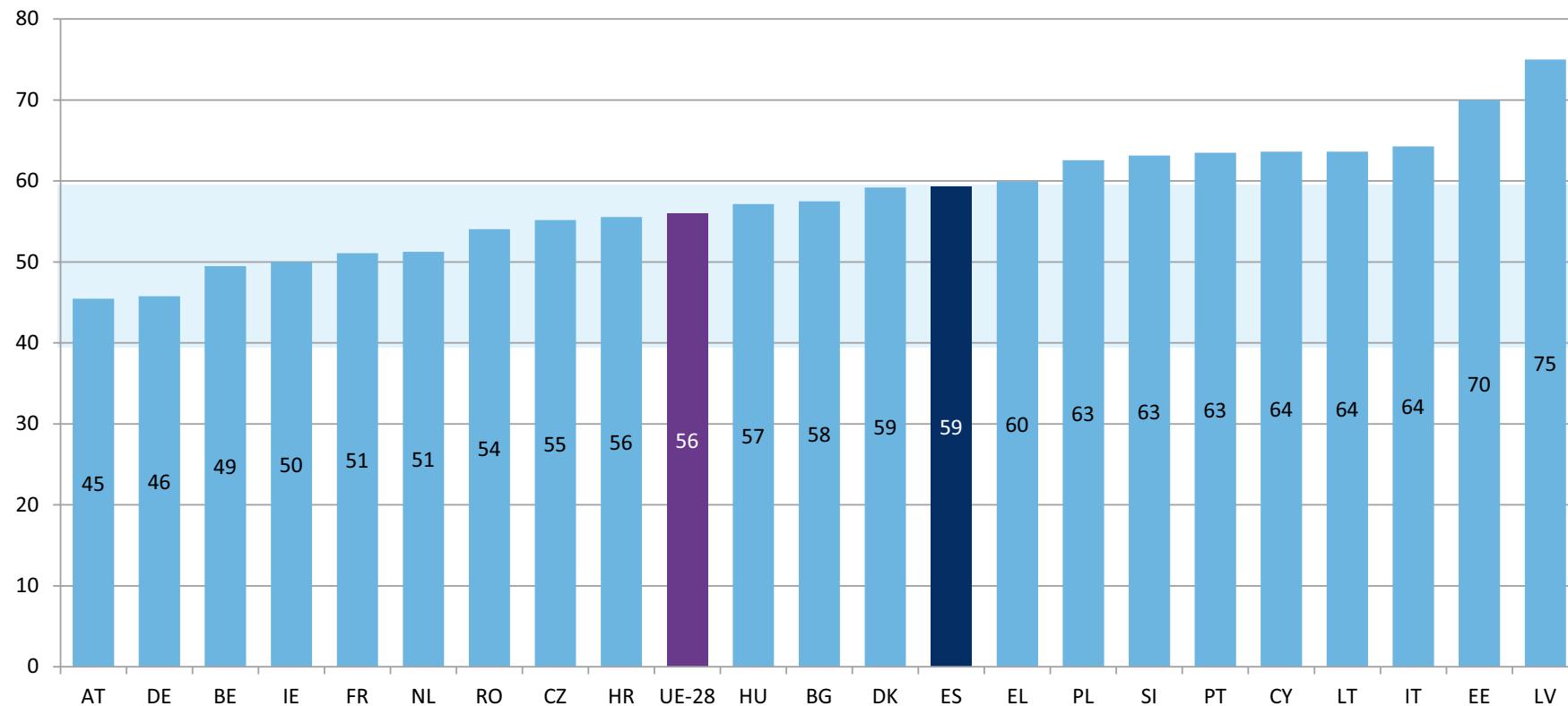
Nota:

Mujeres sobre el total de personas desocupadas con educación terciaria según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 1997, ISCED por sus siglas en inglés).

# 1. Indicadores de contexto

Gráfico 1.19

Evolución del porcentaje de mujeres en la población desocupada con educación terciaria (CINE-97). Países de la UE, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, clave de consulta hrst\_st\_nunesex

Notas:

- (1) Porcentaje sobre el total de personas desocupadas con educación terciaria según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 1997, ISCED por sus siglas en inglés).  
(2) BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CZ: República Checa; DK: Dinamarca; DE: Alemania; EE: Estonia; IE: Irlanda; EL: Grecia; ES: España; FR: Francia; HR: Croacia; IT: Italia; CY: Chipre; LV: Letonia; LT: Lituania; HU: Hungría; MT: Malta; NL: Países Bajos; AT: Austria; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumanía; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; SE: Suecia.



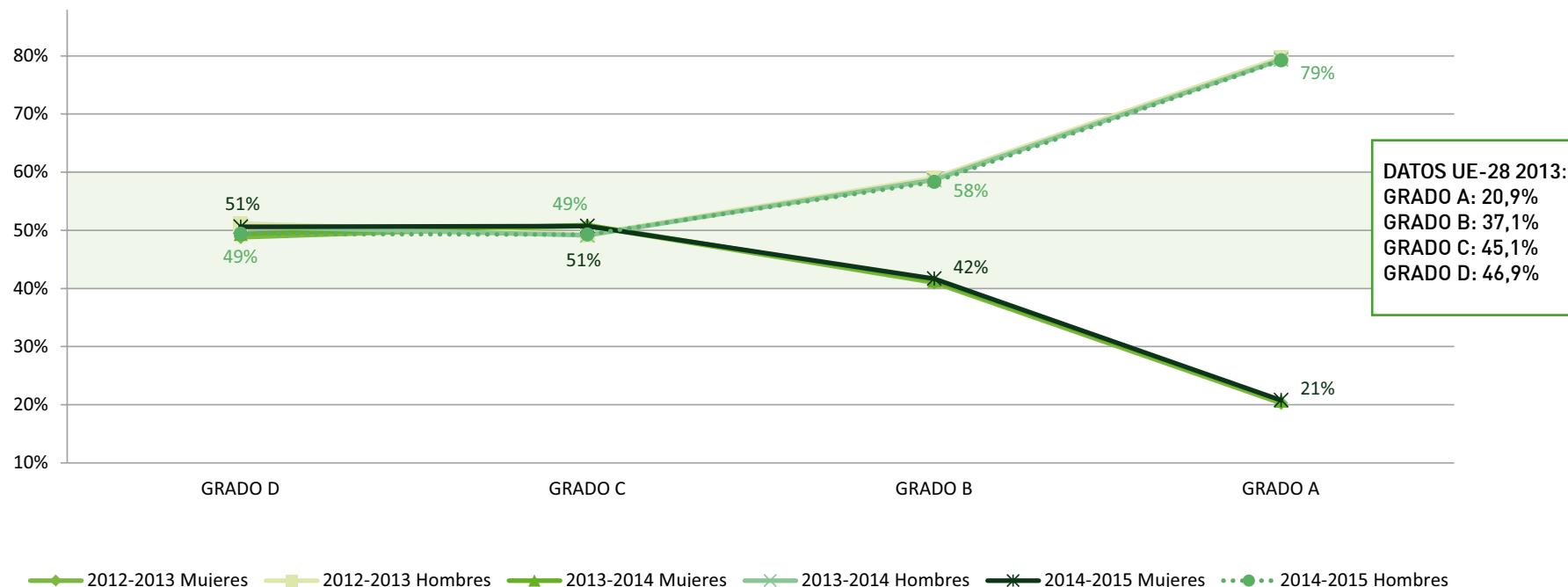
2

Universidades públicas y privadas españolas

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.1

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas según categoría investigadora. Cursos 2012-13 a 2014-15



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

Notas:

(1) GRADO A incluye al profesorado Catedrático de Universidad; GRADO B: Profesorado (Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC); GRADO C: Profesorado Ayudante Doctor, personal con contrato del Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadoras/es visitantes y otro personal investigador postdoctoral; Grado D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales). Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

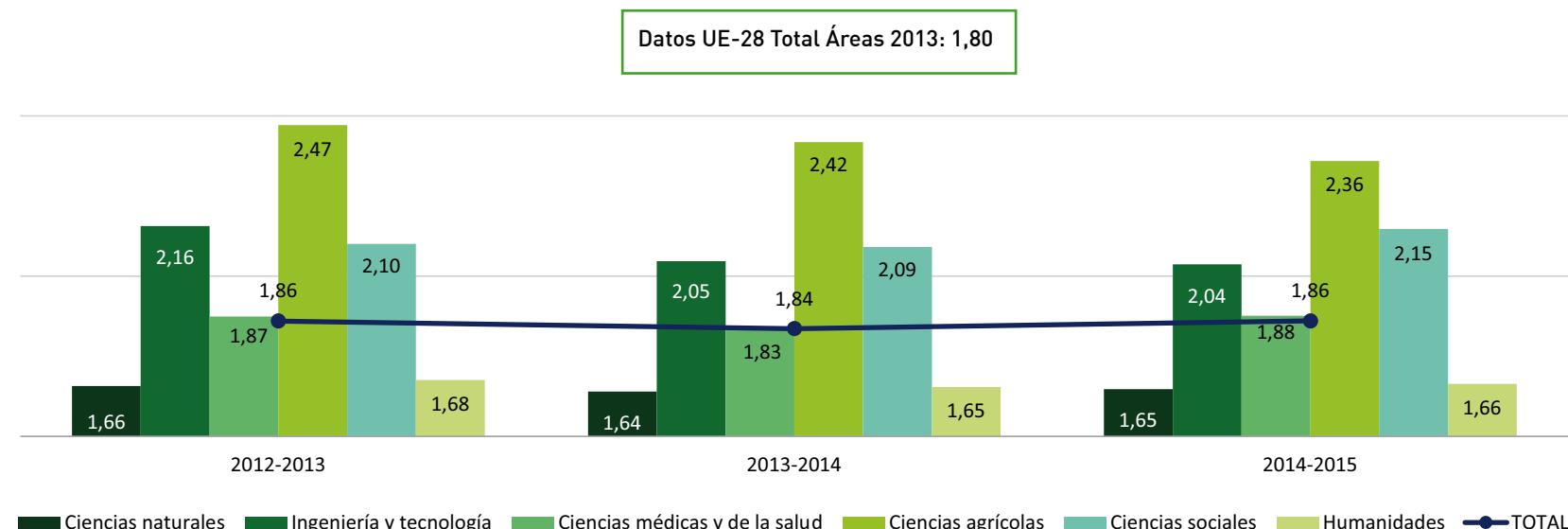
(2) Para esta edición no están aún disponibles los datos del personal de los programas RyC y JdC, ni los de investigadoras/es visitantes, otro personal investigador postdoctoral y PIF.

(3) Datos de centros propios de universidades públicas.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.2

Evolución del techo de cristal en la universidad pública según área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)

Notas:

(1) El techo de cristal es un índice relativo que utiliza la serie europea She Figures para el ámbito académico y que compara, en el año de referencia, la proporción de mujeres y hombres en los Grados A, B, y C respecto a la proporción de mujeres y hombres en la posición investigadora de mayor rango (Grado A, que en las universidades públicas españolas corresponde a las cátedras de universidad). El índice puede variar de 0 a infinito. Un índice de 1 indica que no hay desigualdad en las probabilidades de promoción de hombres y mujeres. Una puntuación menor que 1 implica que las mujeres están más representadas en el Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras (grados A, B y C), lo que en su caso indicaría que ellas promocionan con mayor facilidad que ellos; mientras que una puntuación mayor que 1 significa que las mujeres están menos representadas en los puestos del Grado A que en el conjunto de las categorías investigadoras consideradas (Grados A, B, y C), lo que indica que hay techo de cristal para ellas. Es decir, cuanto mayor es el valor del Índice de Techo de Cristal, el efecto techo de cristal se considera mayor y se interpreta, por tanto, como más dificultades a la promoción de las mujeres que a la de los hombres para llegar a la posición más alta de la carrera investigadora en el ámbito universitario.

(2) Datos de centros propios de universidades públicas.

(3) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

(4) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

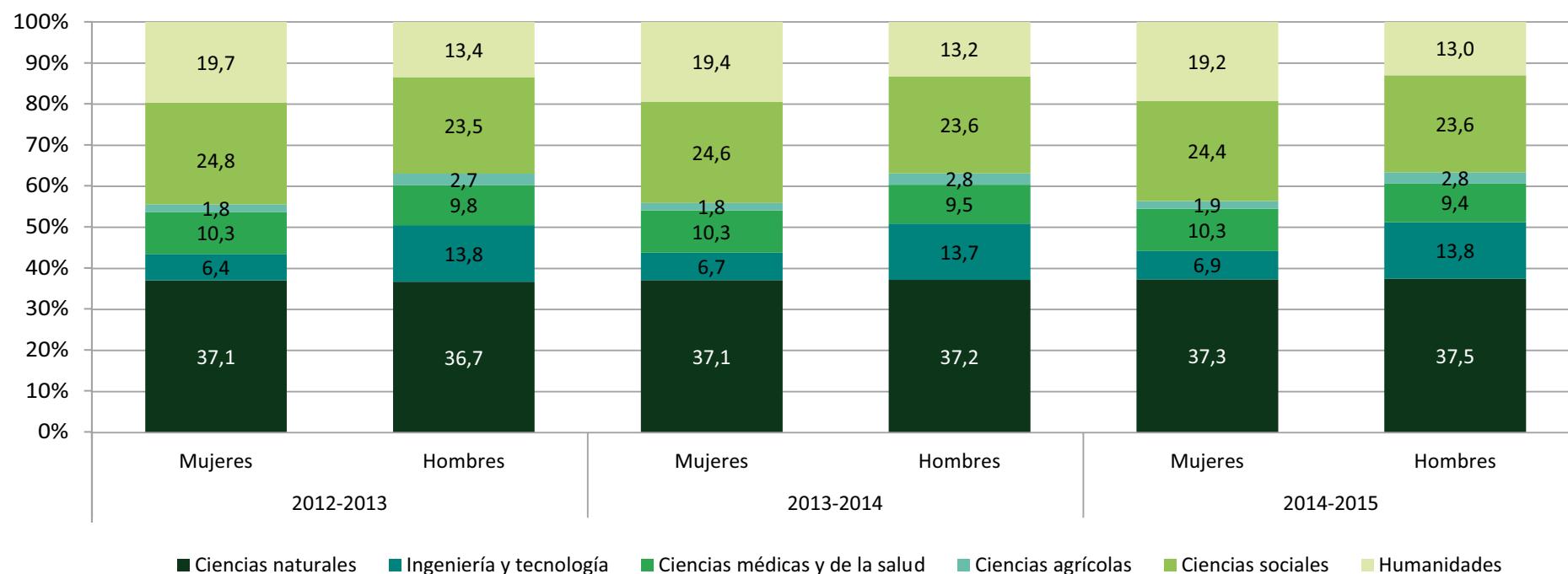
(5) La fuente del dato UE-28 2013 es "She Figures 2015"

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.3

Evolución de la concentración del personal investigador de Grado A en las universidades públicas según sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Notas:

(1) PDI en centros propios de universidades públicas.

(2) Grado A incluye profesorado Catedrático de Universidad.

(3) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

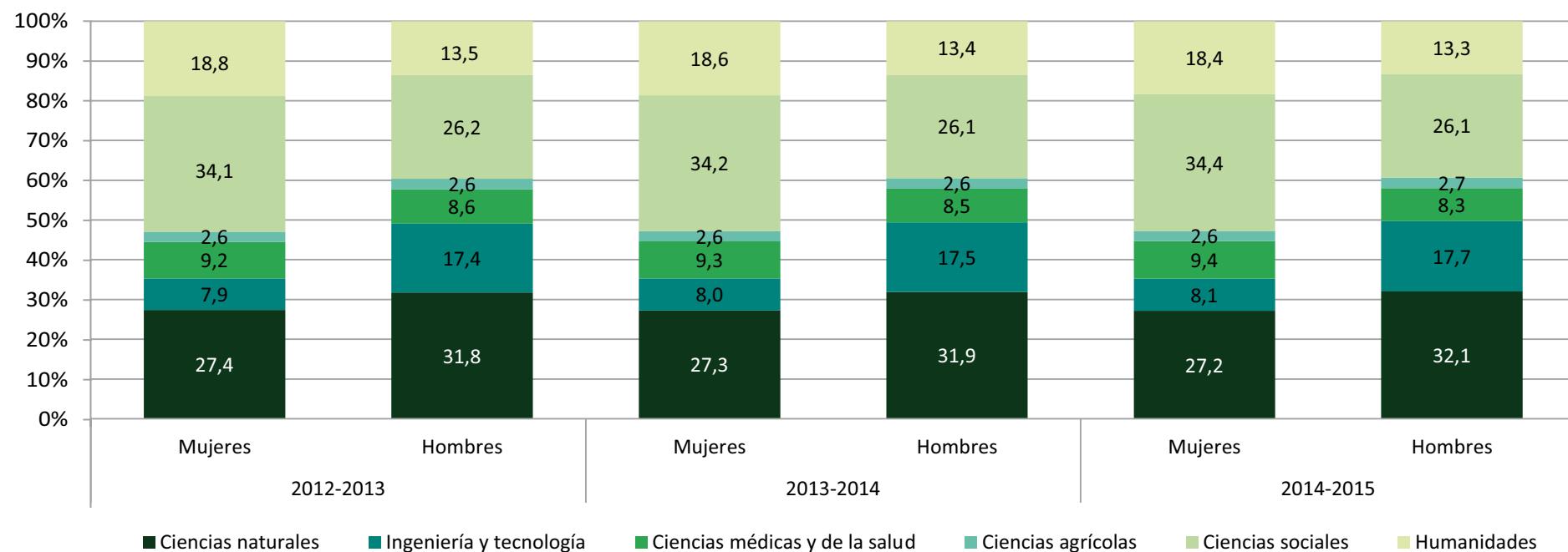
(4) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.4

Evolución de la concentración del personal investigador de Grado B de las universidades públicas por sexo y área científico tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) Personal Docente Investigador (PDI) en centros propios de las universidades públicas.

(2) Grado B incluye profesorado (Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC)

(3) Para esta edición no están aún disponibles los datos del personal de los programas RyC y JdC, ni los de investigadoras/es visitantes, otro personal investigador postdoctoral y PIF.

(4) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

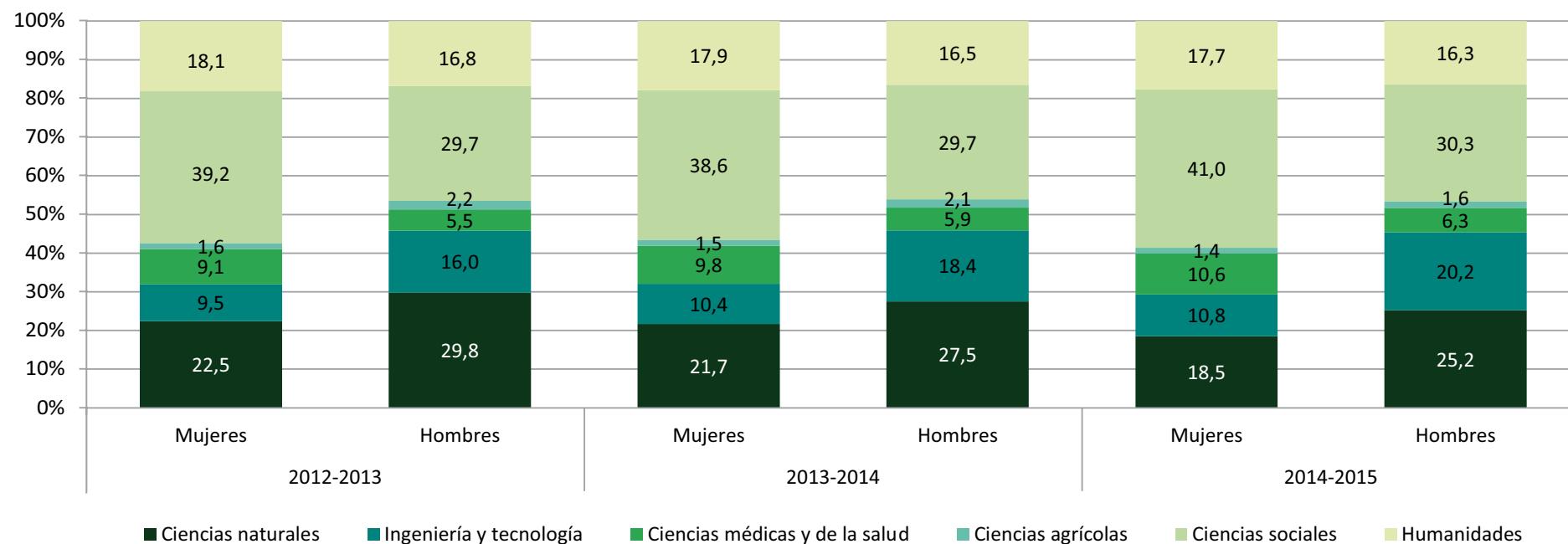
(5) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.5

Evolución de la concentración del personal investigador de Grado C de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) PDI en centros propios de las universidades públicas.

(2) Grado C incluye profesorado Ayudante Doctor, personal con contrato del Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadoras/es visitantes y otro personal investigador postdoctoral.

(3) Para esta edición no están aún disponibles los datos del personal de los programas RyC y JdC, ni los de investigadoras/es visitantes, otro personal investigador postdoctoral y PIF.

(4) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

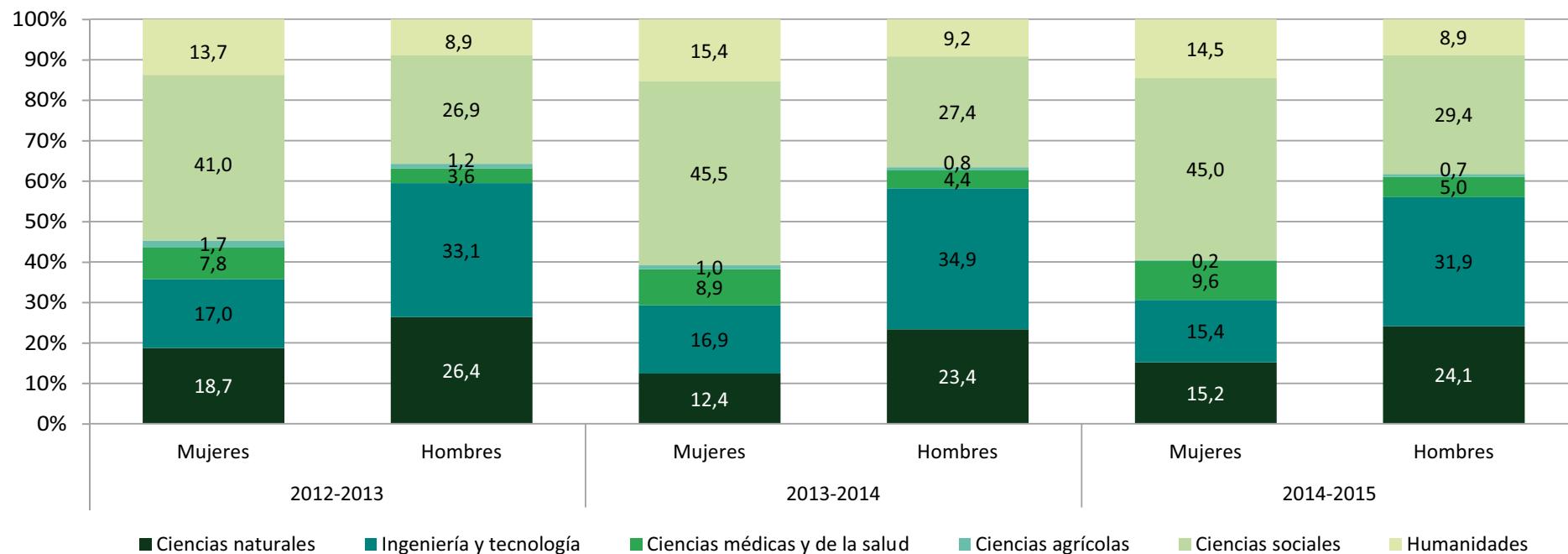
(5) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.6

Evolución de la concentración del personal investigador de Grado D de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) PDI en centros propios de las universidades públicas.

(2) Grado D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales).

(3) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

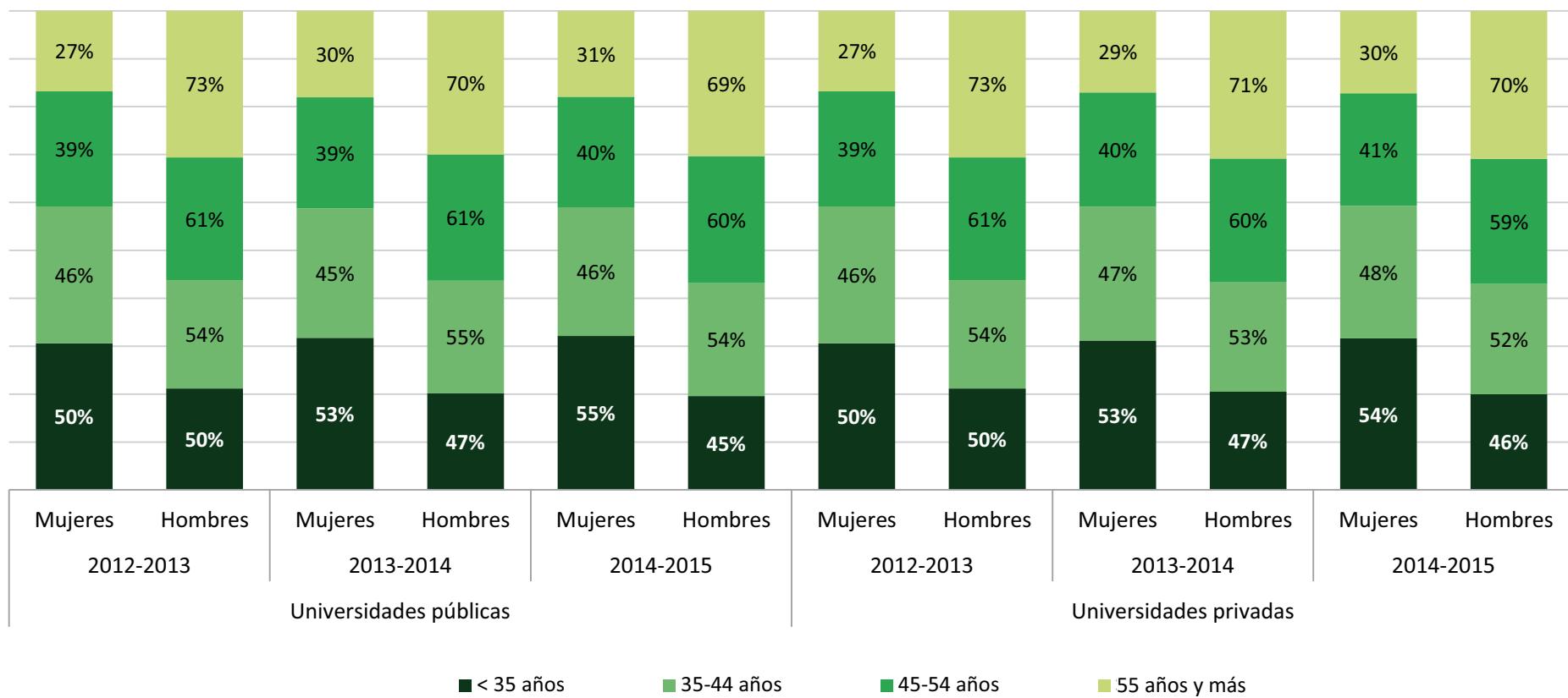
(4) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

(5) Para esta edición no están disponibles los datos del PIF.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.7

Evolución de la distribución del personal investigador en las universidades públicas y privadas según sexo y edad, Cursos 2012-13 a 2014-15



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

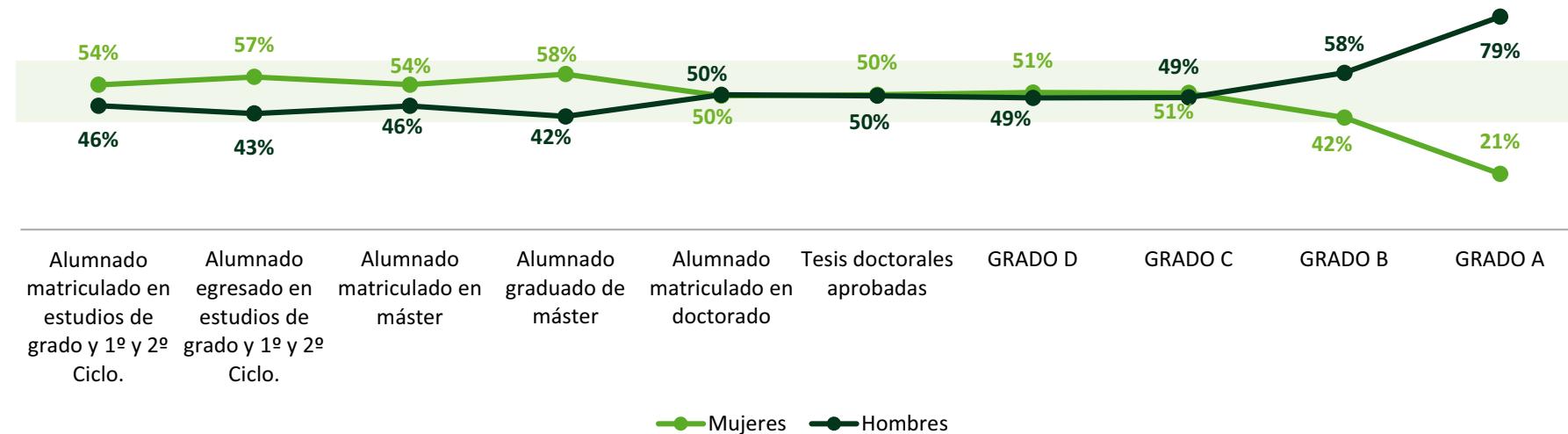
Nota:

Datos centros propios. Al no estar disponible el dato desagregado por edad y categoría se incluye todo el personal docente investigador de universidades, aunque algunas de las categorías de profesorado no tengan actividad investigadora.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.8

Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2014-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) Datos de centros propios de universidades públicas.

(2) Grado A incluye al profesorado Catedrático de Universidad; Grado B: Profesorado (Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC); Grado C: Profesorado Ayudante Doctor, personal con contrato del Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadoras/es visitantes y otro personal investigador postdoctoral; Grado D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación (PIF) con contrato de convocatorias competitivas (FPI, FPU y otras predoctorales). Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

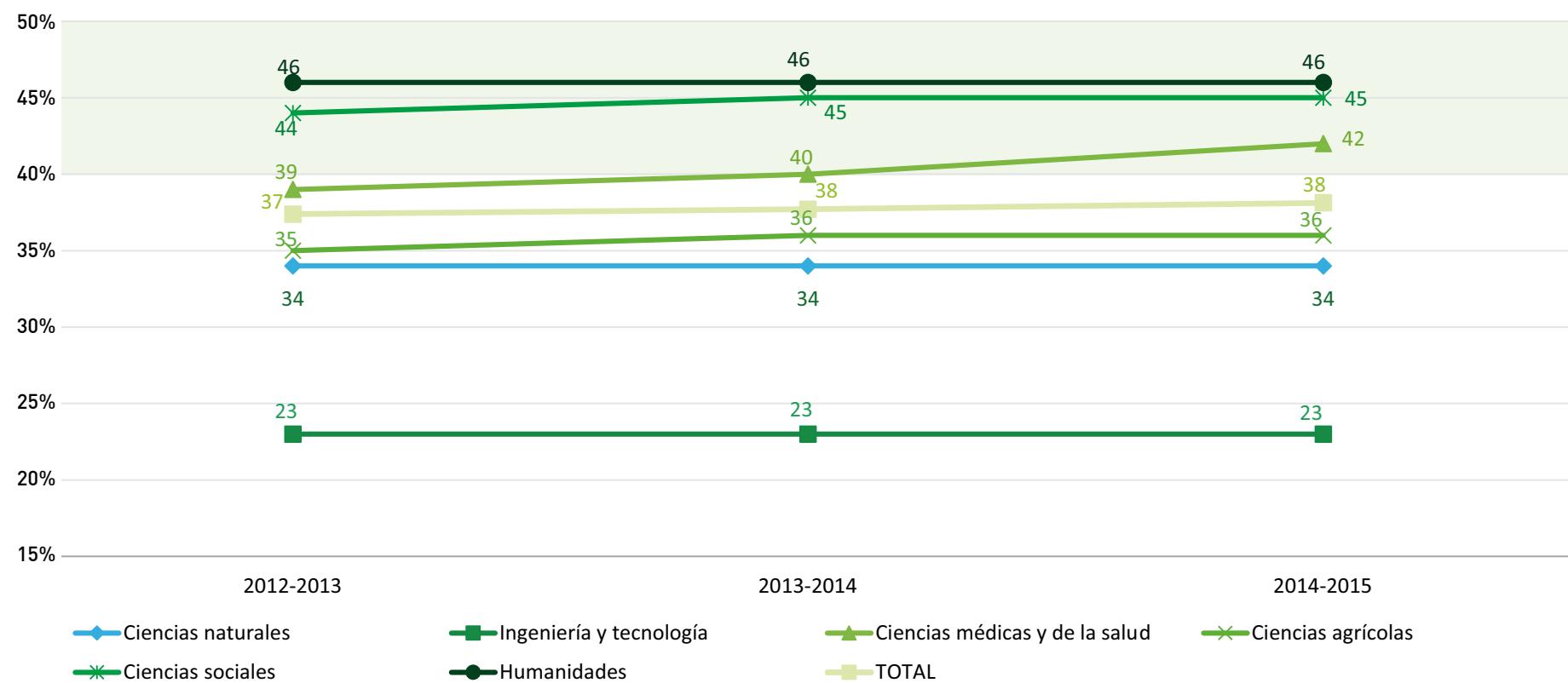
(3) Para esta edición no están aún disponibles los datos del personal de los programas RyC y JdC, ni los de investigadoras/es visitantes, otro personal investigador postdoctoral y PIF.

(4) El dato de tesis es el de 2014.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.9

Evolución de la proporción de mujeres en el personal investigador de las universidades públicas según área científico tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) Datos de centros propios de universidades públicas.

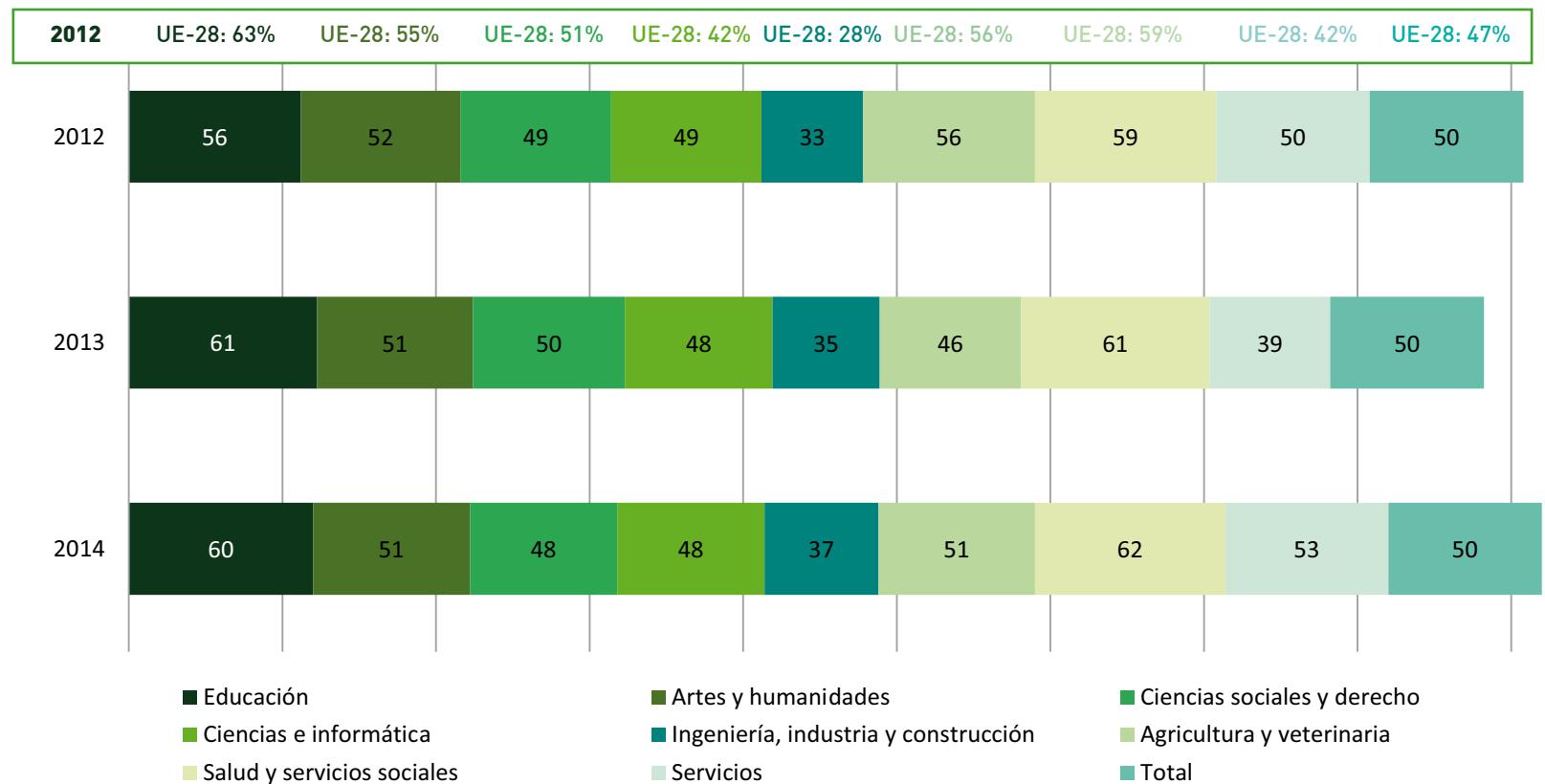
(2) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.

(3) Los datos sobre los que están calculados los porcentajes se refieren al número de personas, y comprenden al personal Catedrático de Universidad, al Profesorado Titular de Universidad, al Personal Catedrático de Escuela Universitaria, al Profesorado Contratado Doctor, al Profesorado Ayudante Doctor y al Personal Ayudante.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.10

Evolución de la proporción de mujeres entre quienes aprobaron tesis doctorales en las universidades públicas según ámbito de estudio, 2012-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

Notas:

(1) En 2012, el MECD ha estimado el ámbito de estudio para el 6,0% del total de tesis aprobadas. En 2013, del 8,02%.

(2) En el campo "Servicios" se incluyen los servicios personales, los servicios de transporte, protección del medio ambiente y servicios de seguridad.

(3) La fuente de datos UE-28 2012 es "She Figures 2015"

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.11

Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades privadas. Curso 2014-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

(1) Datos de centros propios de las universidades privadas.

(2) Los datos de tesis son de 2014.

(3) Los datos de Profesorado Ayudante Doctor y Contratado Doctor solo corresponden a las universidades privadas creadas o dirigidas por entidades sin ánimo de lucro, porque en las demás no existen estas categorías.

(4) Respecto al profesorado Agregado/Titular y Adjunto, en el caso de las universidades privadas que no están creadas o dirigidas por entidades sin ánimo de lucro, los datos solo corresponden al profesorado Agregado y Adjunto de Facultad o Escuela Técnica Superior (que tiene función investigadora y docente), pero no al Agregado y Adjunto de Escuela Universitaria o Centro de Estudios Superiores (que solo tiene función docente). En el caso de las universidades privadas creadas o dirigidas por entidades sin ánimo de lucro, estos datos corresponden a todo su profesorado Agregado/Titular y Adjunto, puesto que desde ambas categorías se lleva a cabo investigación y docencia, sin distinción de funciones por tipos de centros.

(5) Los datos de profesorado Director/Ordinario/Catedrático agregan los de la correspondiente categoría de máximo rango en la carrera investigadora de todas las universidades privadas.

(6) Asimismo, las universidades privadas tienen personal investigador sin funciones docentes (Investigador Principal, Investigador Colaborador y Ayudante de Investigación), pero esos datos no están aún disponibles en el MECD para la presente edición.

(7) De los datos extraídos, el MECD realiza algunas observaciones:

-La Universidad Ramón Llull y la Universitat Internacional de Catalunya no han remitido los datos de doctorado.

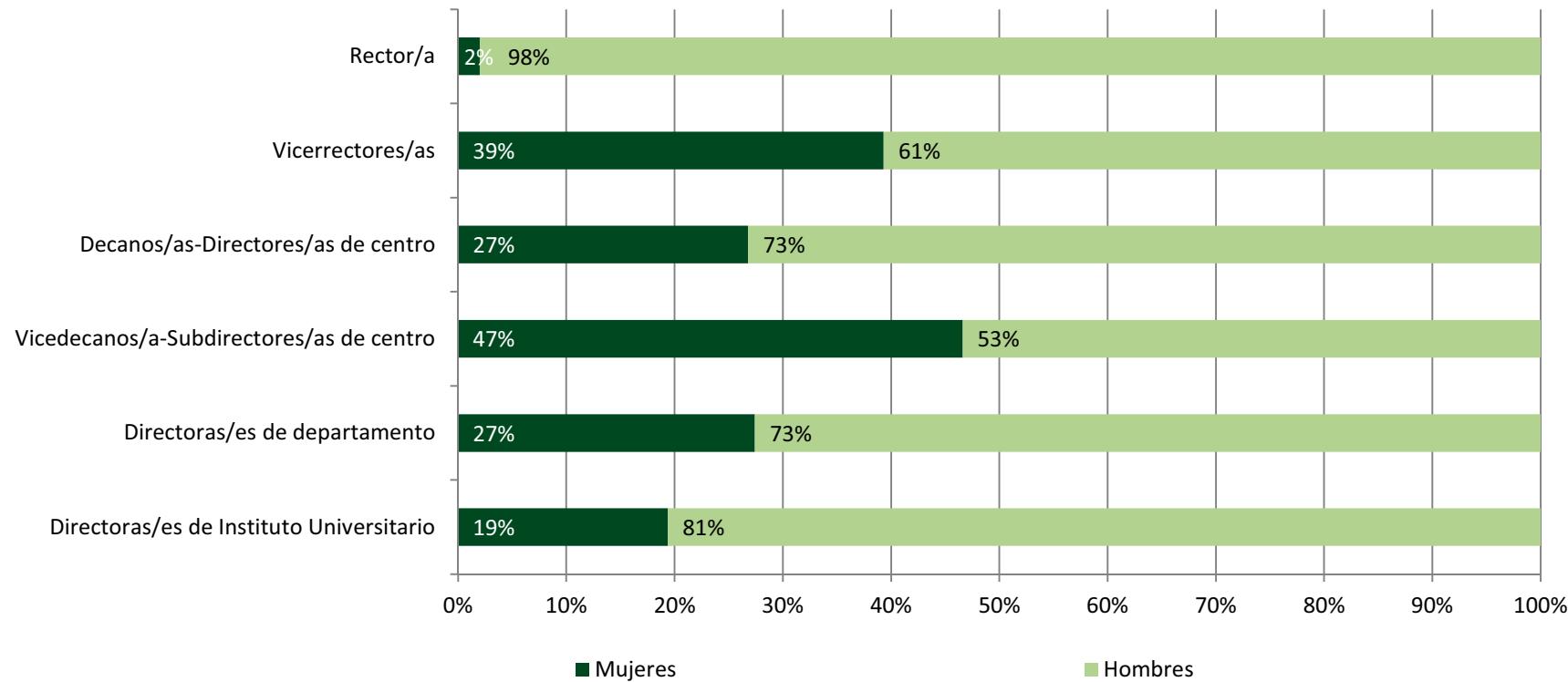
-En algunas universidades los períodos de matriculación son más largos para los estudios de doctorado, por lo que las cifras pueden experimentar variaciones importantes respecto a las publicadas en el avance de la estadística de estudiantes.

-Están incluidos los estudios eclesiásticos equivalentes a doctorado.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.12

Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas, según tipo de órgano, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por 49 universidades públicas de las 50 consultadas (la Universitat de Girona no los ha remitido). En el caso de los Institutos Universitarios de Investigación el dato corresponde a 40 universidades.

Notas:

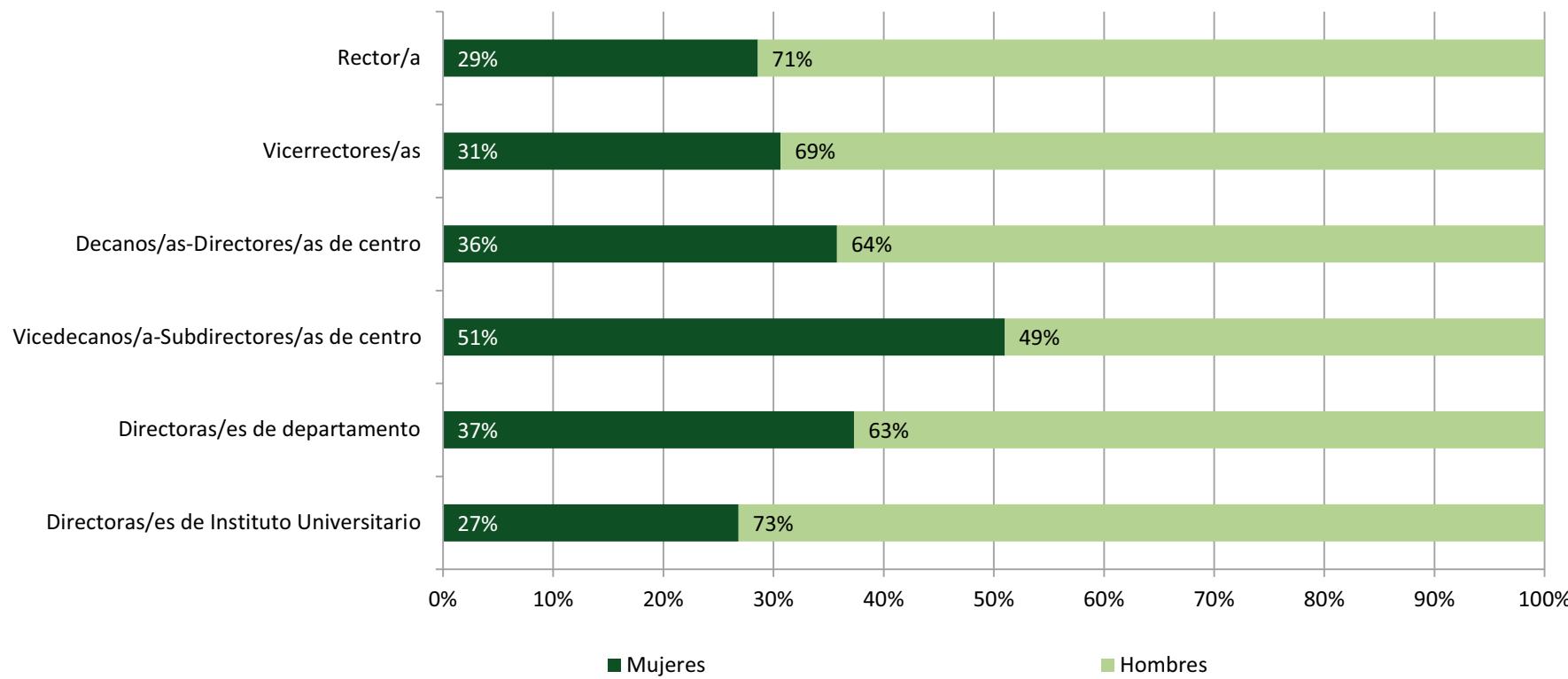
(1) Datos a 31 de diciembre de 2015.

(2) El cargo de cargo de Vicedecano/a-Subdirector/a no es según la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) un órgano de gobierno unipersonal, pero se introduce en el gráfico para continuar la serie y como contraste con los órganos unipersonales considerados.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.13

Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades privadas, según tipo de órgano, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos remitidos por 21 universidades privadas de las 33 consultadas. En el caso de los Institutos Universitarios de Investigación el dato corresponde a las 10 universidades que los han remitido.

Notas:

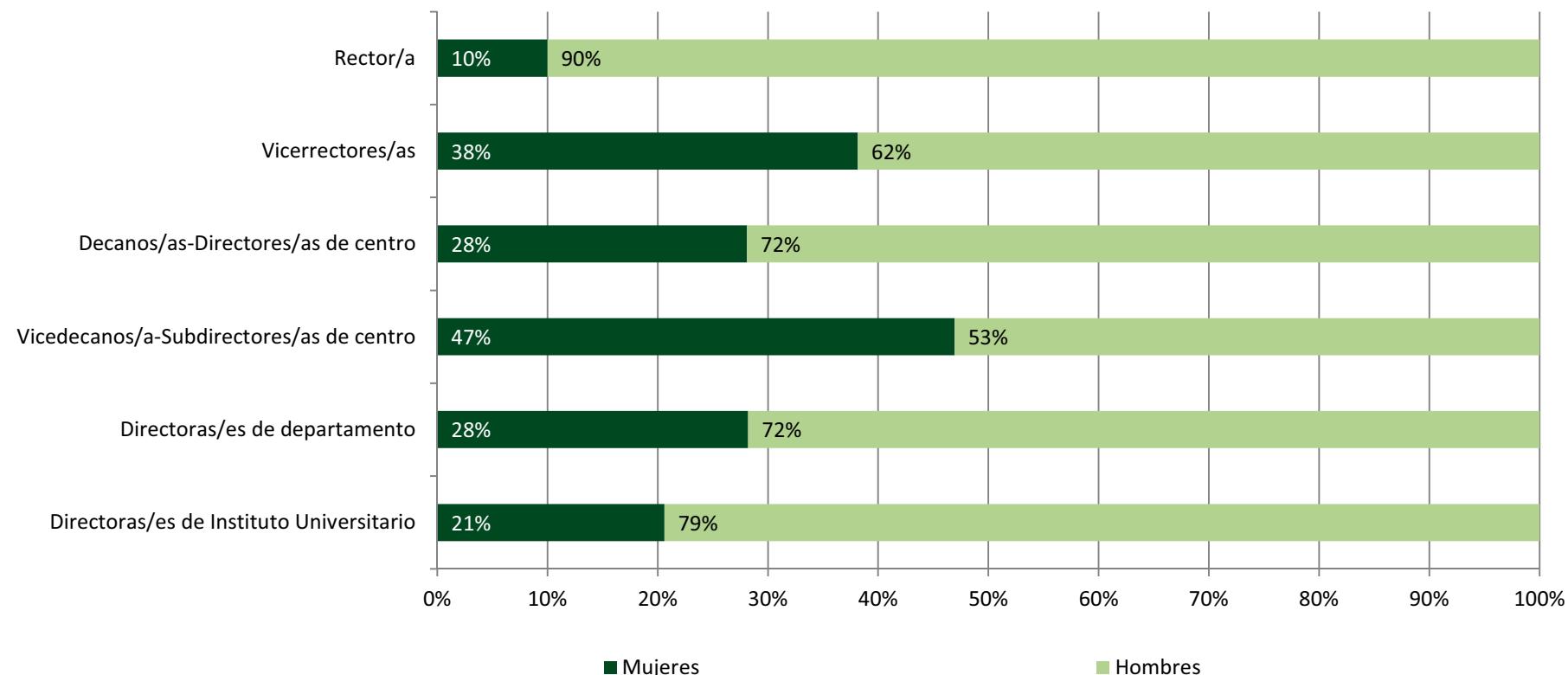
(1) Datos a 31 de diciembre de 2015.

(2) El cargo de Vicedecano/a-Subdirector/a no es según la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) un órgano de gobierno unipersonal, pero se introduce en el gráfico para continuar la serie y como contraste con los órganos unipersonales considerados.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.14

Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades españolas (públicas y privadas), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos remitidos por 70 universidades (49 universidades públicas y 21 privadas) de las 83 consultadas (50 públicas y 33 privadas). En el caso de los Institutos Universitarios de Investigación el dato corresponde a las 50 universidades (40 públicas y 10 privadas) que los han remitido.

Nota:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015.

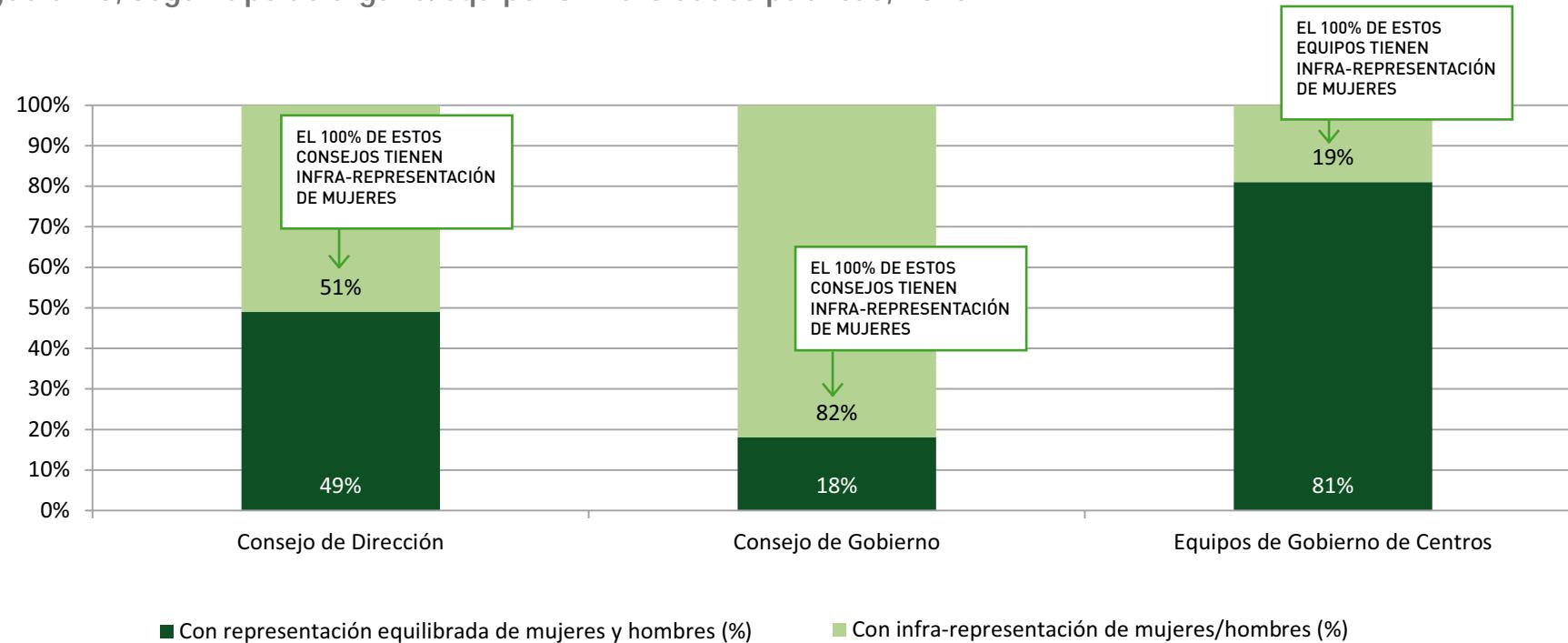
(2) La proporción de rectoras en la UE-28 alcanzó en 2014 el 20%, según *She Figures 2015*.

(3) El cargo de Vicedecano/a-Subdirector/a no es según la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) un órgano de gobierno unipersonal, pero se introduce en el gráfico para continuar la serie y como contraste con los órganos unipersonales considerados.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.15

Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades públicas, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por 49 universidades públicas de las 50 consultadas.

Notas:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015.

(2) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran un órgano/equipo de gobierno. En los demás casos se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).

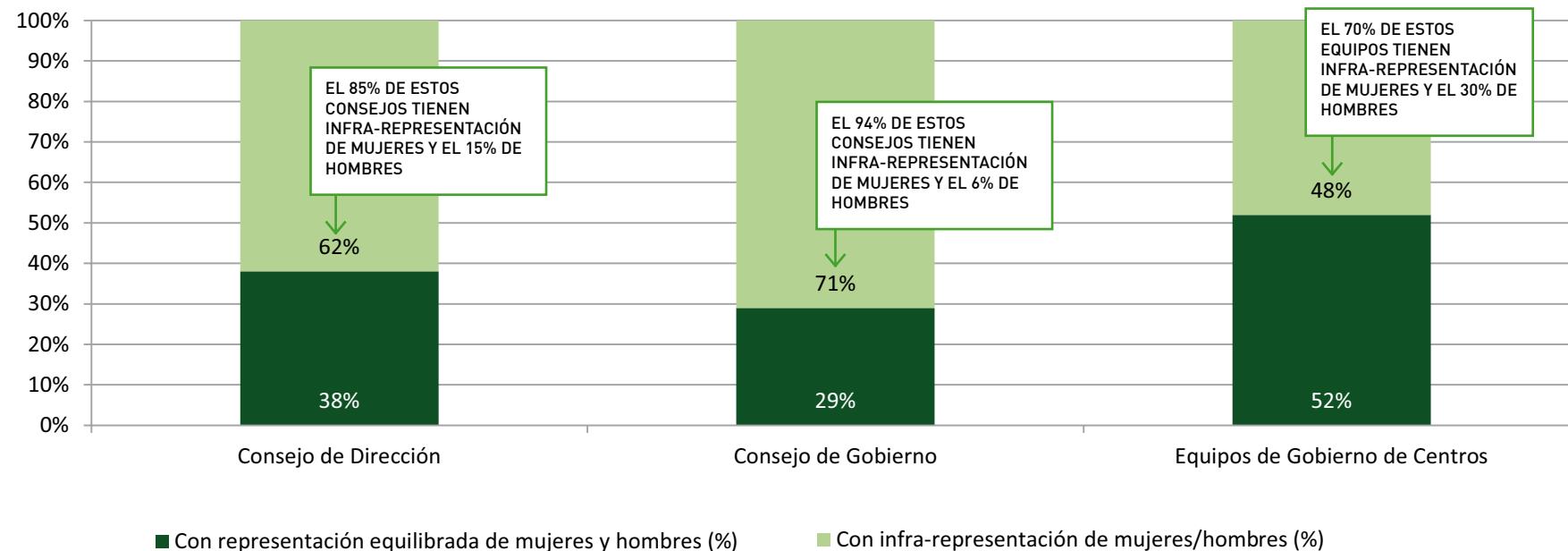
(3) Los datos de Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno corresponden a los datos proporcionados por 49 universidades públicas de las 50 consultadas (la Universitat de Girona no los ha remitido).

(4) Entre los equipos de gobierno de centros se incluyen los equipos decanales de las facultades y los de dirección de escuelas. Los datos corresponden a un total de 735 centros que han sido proporcionados en su conjunto por 47 universidades públicas de las 50 consultadas (la Universidad Internacional de Andalucía, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universitat de Girona, no han remitido los datos de sus respectivos centros).

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.16

Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades privadas, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por 21 universidades privadas de las 33 consultadas.

Notas:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015.

(2) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran un órgano/equipo de gobierno. En los demás casos se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).

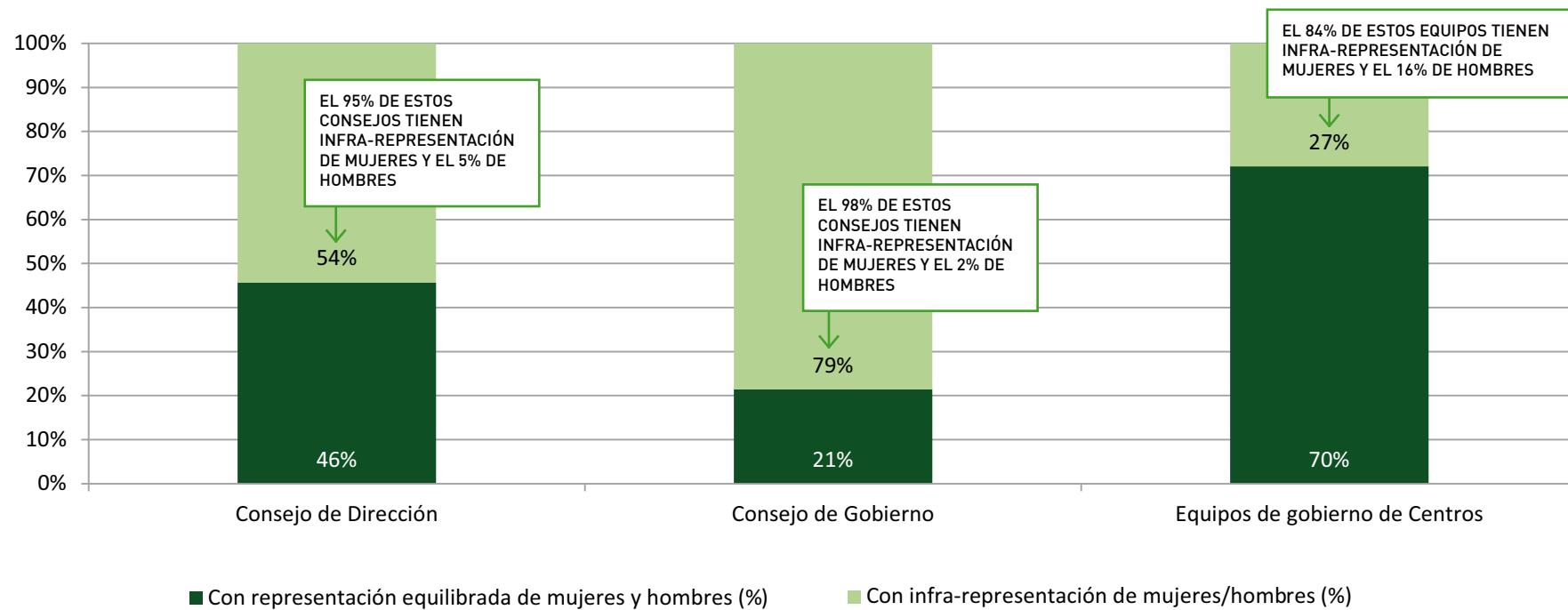
(3) Los datos de Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno corresponden a los datos proporcionados por 21 universidades privadas de las 33 consultadas.

(4) Entre los equipos de gobierno de centros se incluyen los equipos decanales de las facultades y los de dirección de escuelas. Los datos corresponden a un total de 123 Centros que han sido proporcionados en su conjunto por 21 universidades privadas de las 33 consultadas.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.17

Distribución del equilibrio de género y de la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos/equipos de gobierno, según tipo de órgano/equipo. Universidades españolas (públicas y privadas), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos remitidos por 70 universidades (49 públicas y 21 privadas) de las 83 consultadas (50 públicas y 33 privadas).

Notas:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015

(2) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran un órgano/equipo de gobierno. En los demás casos, se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).

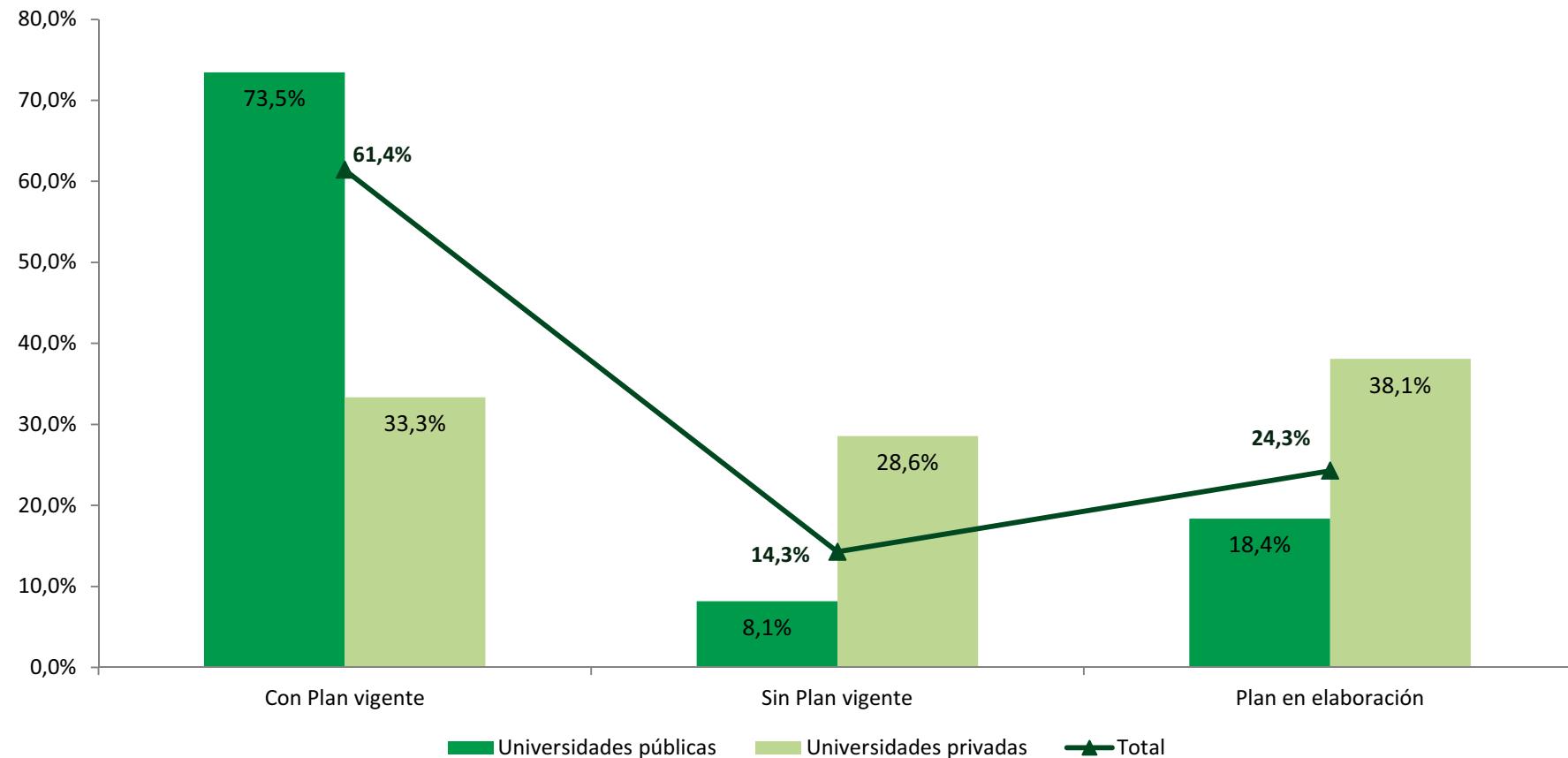
(3) Los datos del Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno corresponden a los proporcionados por 70 universidades (49 públicas y 21 privadas) de las 83 consultadas (50 públicas y 33 privadas).

(4) Entre los equipos de gobierno de centros se incluyen los equipos decanales de las facultades y los de dirección de escuelas. Los datos corresponden a un total de 735 centros que han sido proporcionados en su conjunto por 47 universidades públicas de las 50 consultadas (la Universidad Internacional de Andalucía, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universitat de Girona, no han remitido los datos de sus respectivos centros); y a 123 centros que han sido proporcionados en su conjunto por 21 universidades privadas de las 33 consultadas.

## 2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.18

Planes de Igualdad de género en universidades españolas según titularidad de la universidad y estado del Plan, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por 70 universidades (49 universidades públicas y 21 privadas) de las 83 consultadas (50 públicas y 33 privadas).

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015.



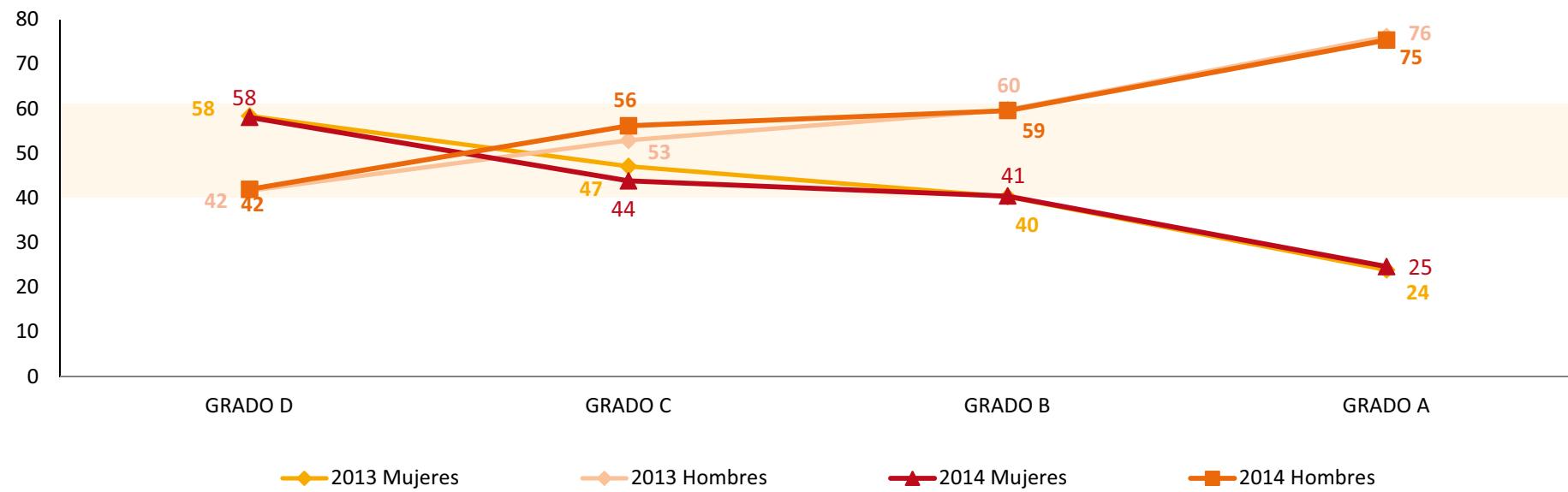
3

Datos de los Organismos Pùblicos  
de Investigación en España

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.1

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en los Organismos Públicos de Investigación según categoría investigadora, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

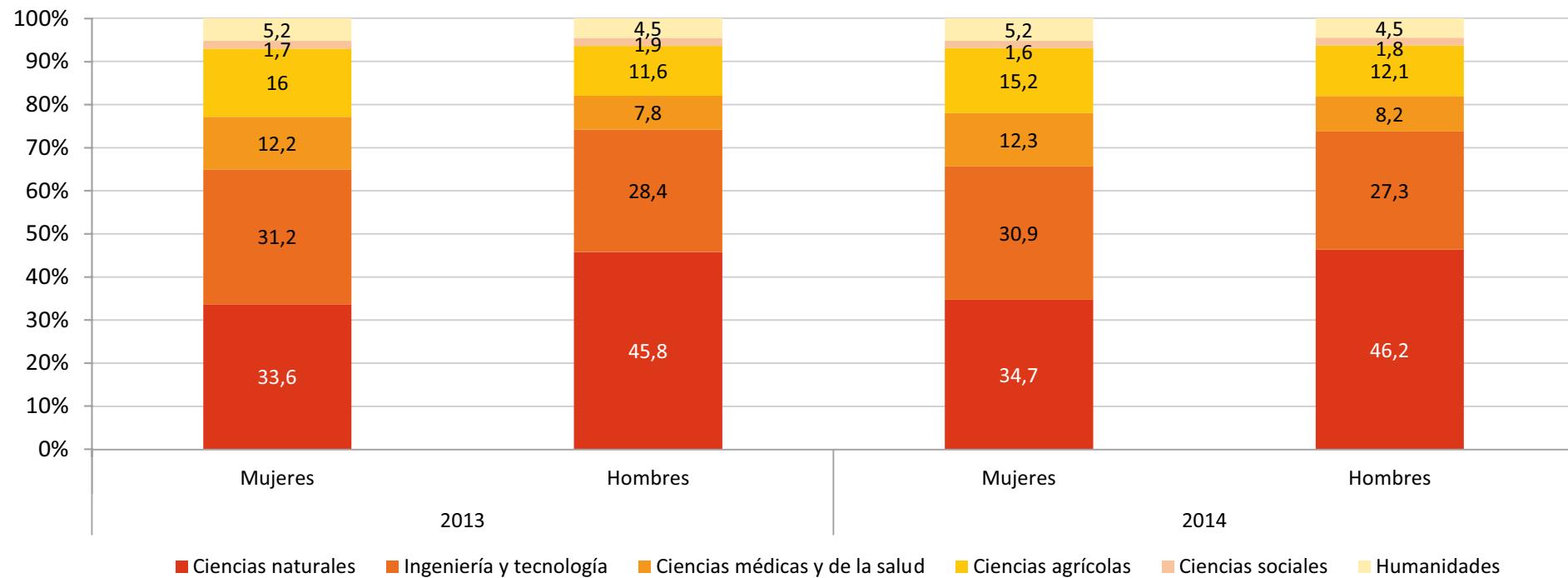
(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

(2) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.2

Concentración del personal investigador en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

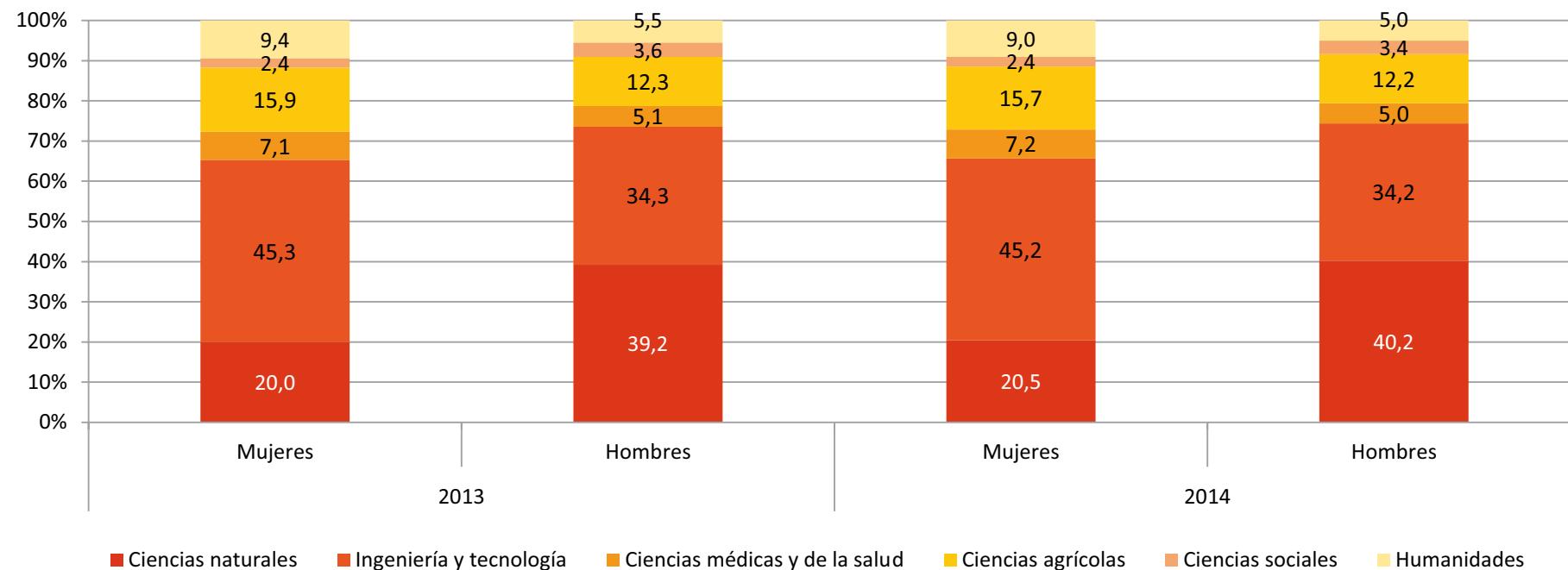
(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

(2) Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.3

Concentración del personal investigador de Grado A en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

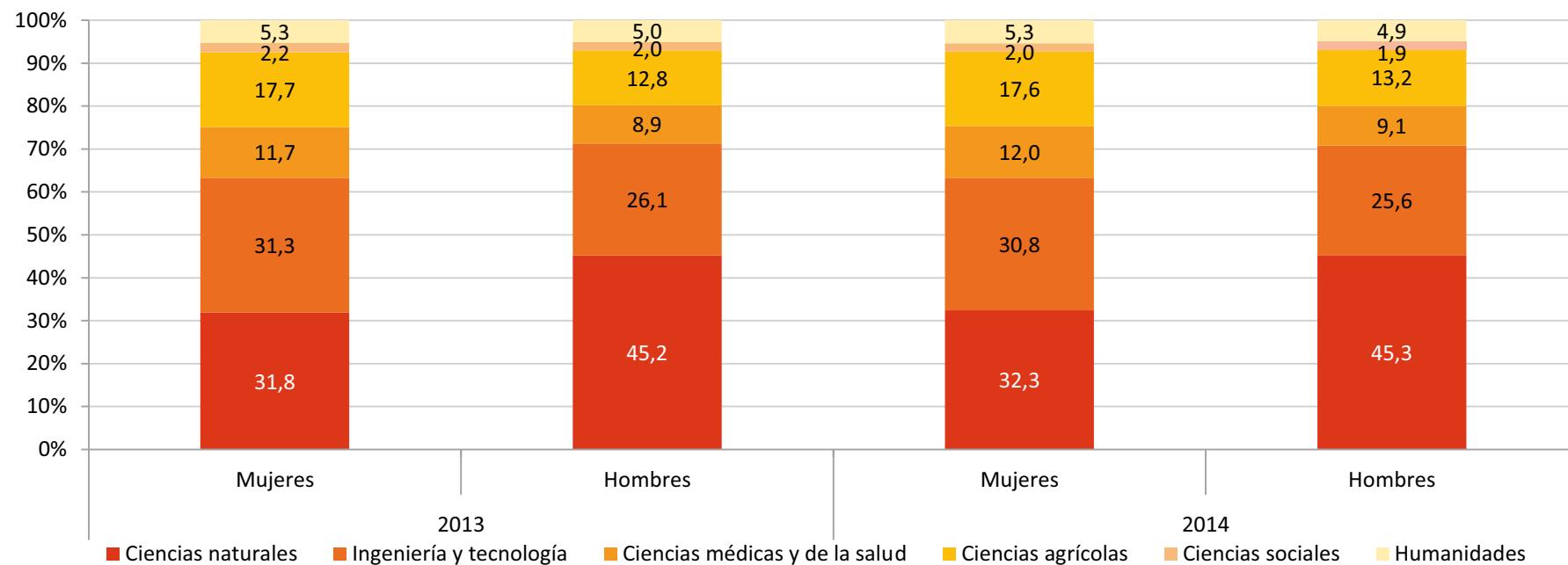
(2) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad.

(3) Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.4

Concentración del personal investigador de Grado B en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

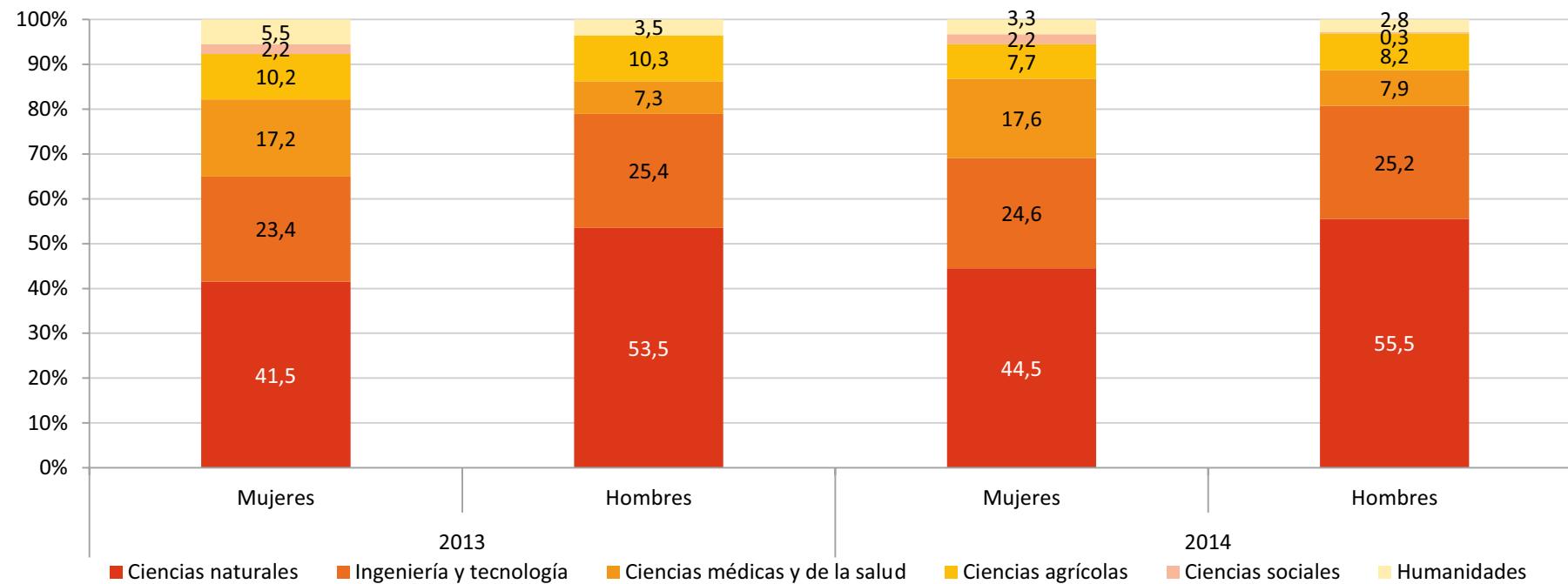
(2) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal".

(3) Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.5

Concentración del personal investigador de Grado C en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

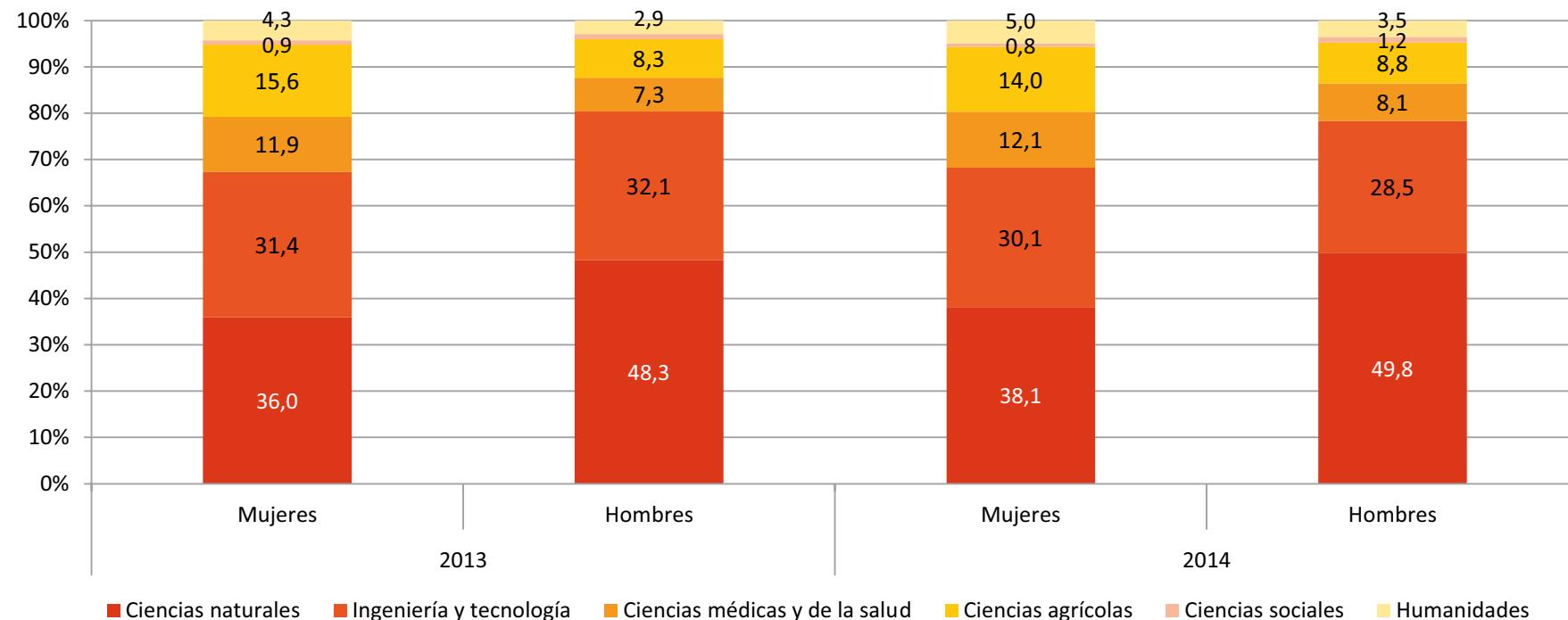
(2) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales.

(3) Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.6

Concentración del personal investigador de Grado D en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y área científico-tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

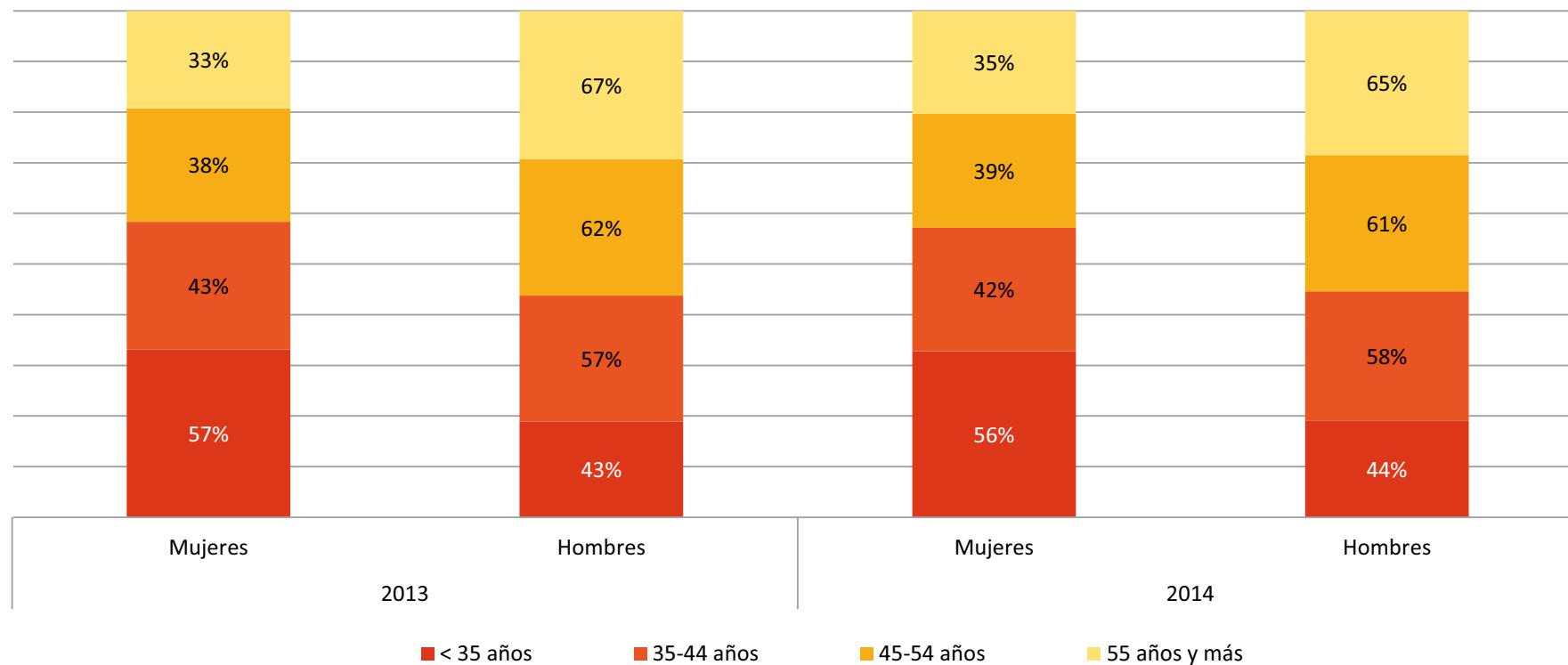
(2) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(3) Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.7

Distribución del personal investigador en los Organismos Públicos de Investigación según sexo y edad, 2013-2014



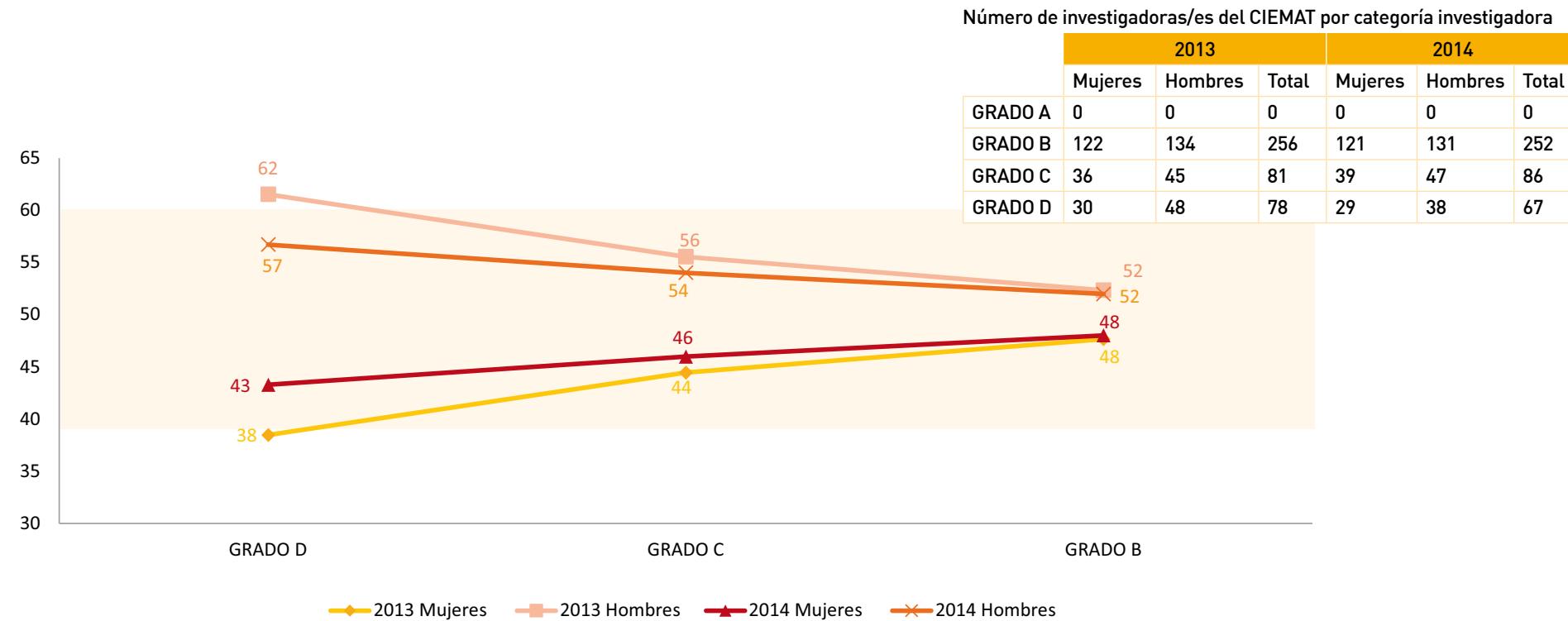
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Nota:

Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

Gráfico 3.8

Distribución del personal investigador en el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) según sexo y categoría investigadora 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

## Notas:

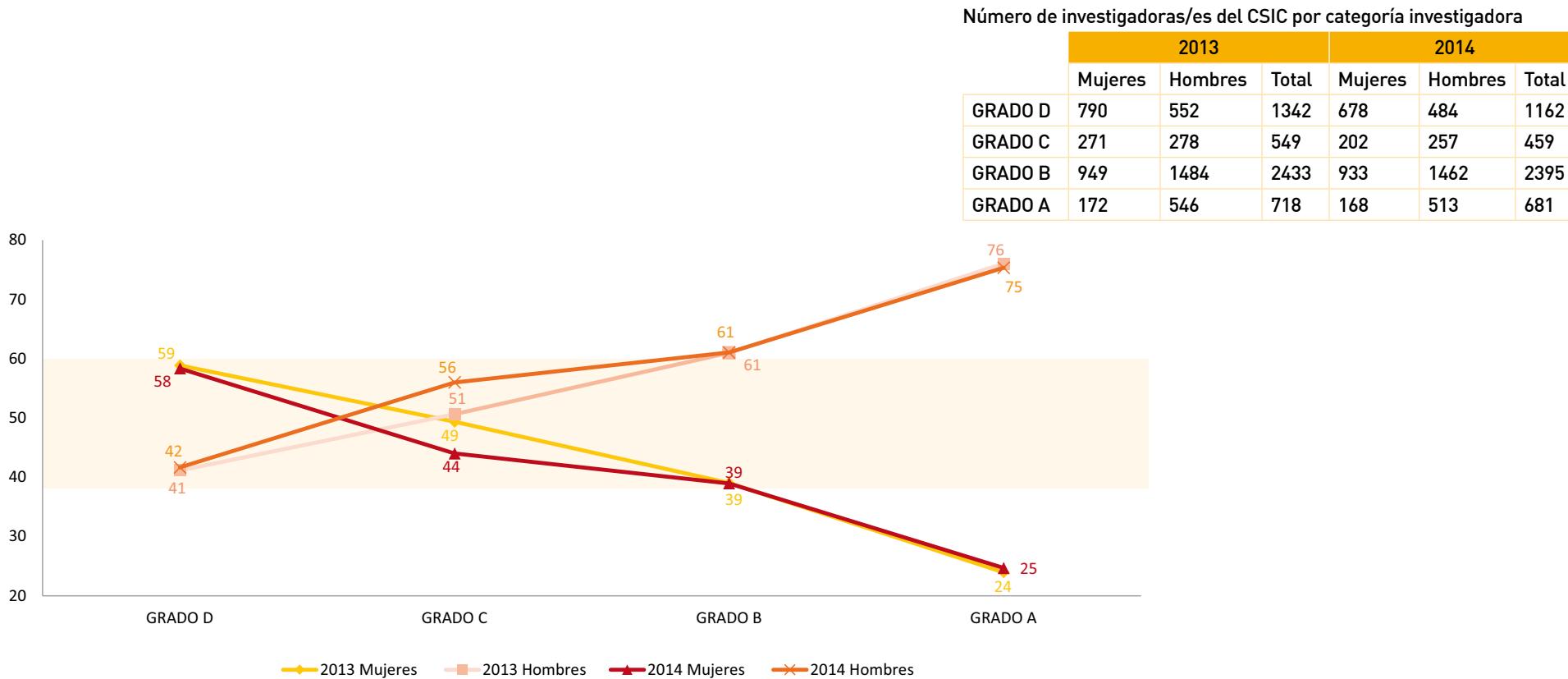
[1] En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(2) No se incluye el Grado A porque no hay ninguna persona en esa categoría para esos años.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.9

Distribución del personal investigador en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



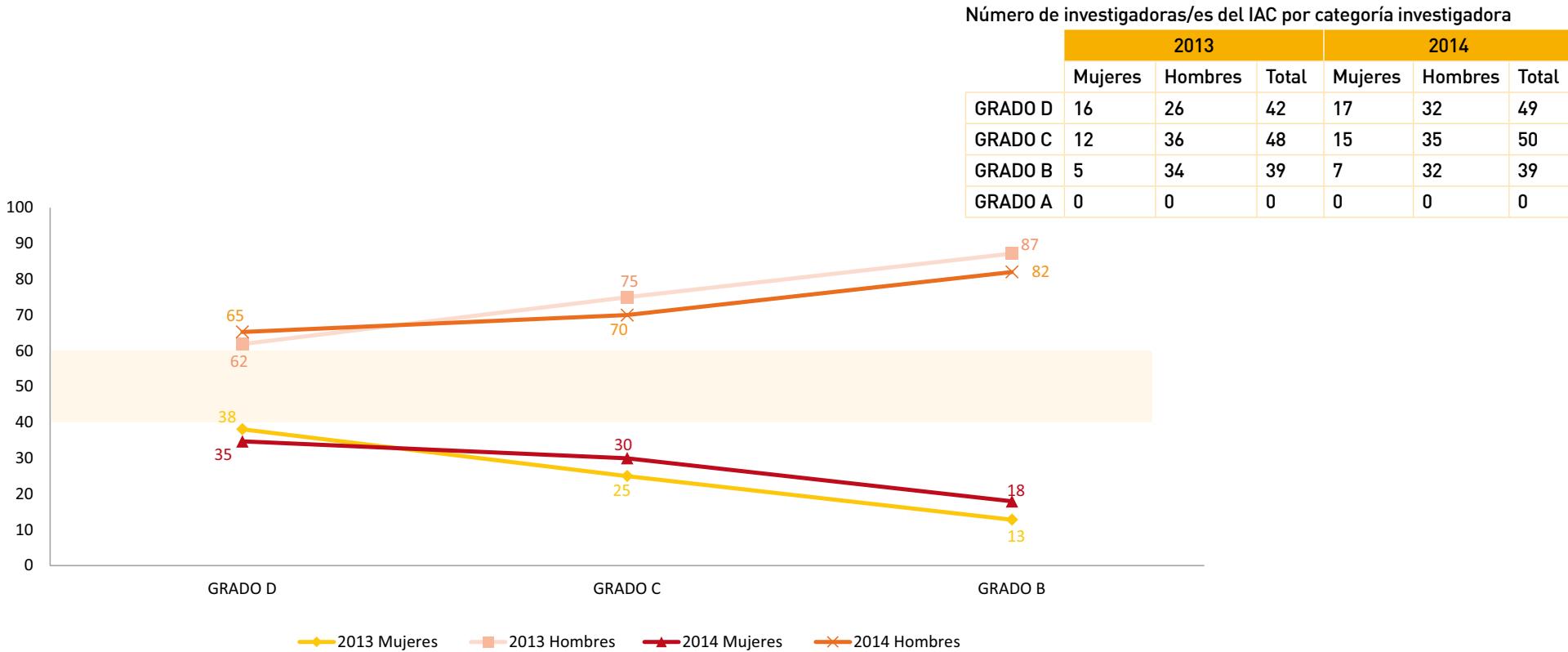
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Nota: En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.10

Distribución del personal investigador en el Instituto Astrofísico de Canarias (IAC) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Astrofísico de Canarias (IAC)

Notas:

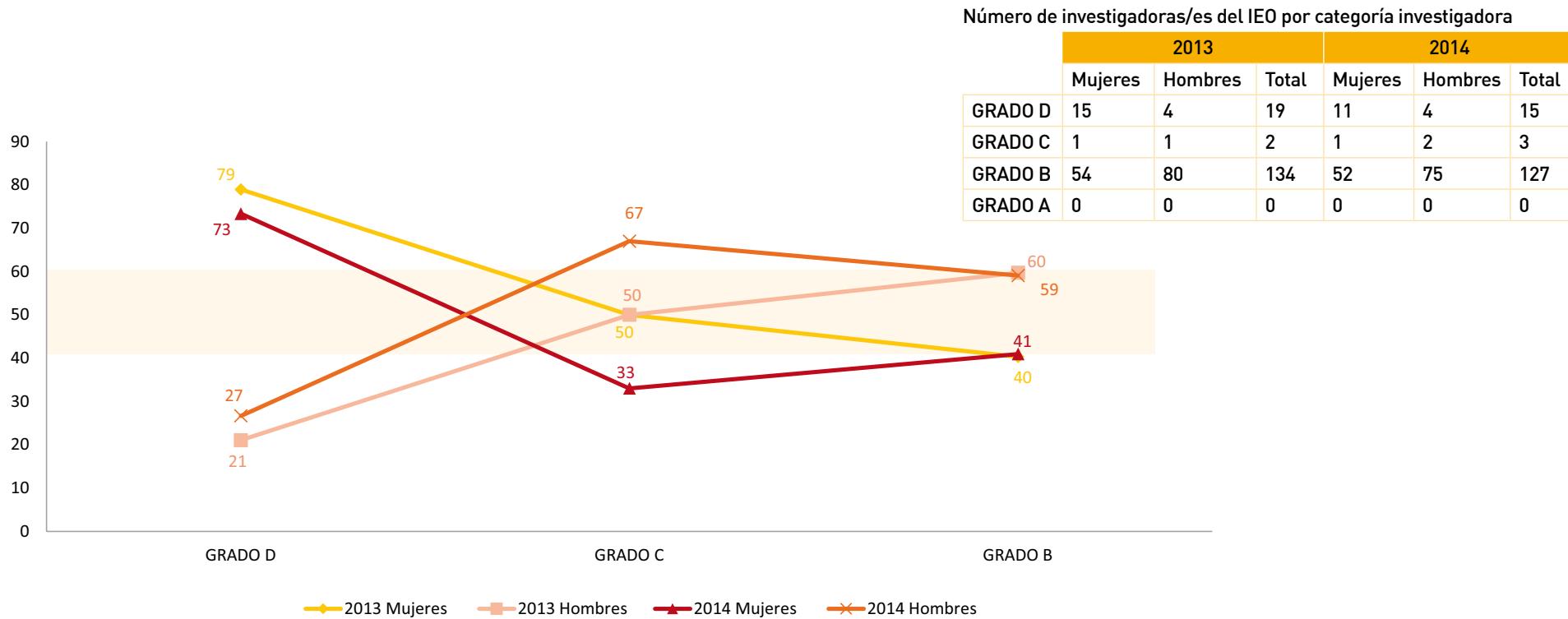
(1) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(2) No se incluye el Grado A porque no hay ninguna persona en esa categoría para esos años.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.11

Distribución del personal investigador en el Instituto Español de Oceanografía (IEO) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Español de Oceanografía (IEO)

Notas:

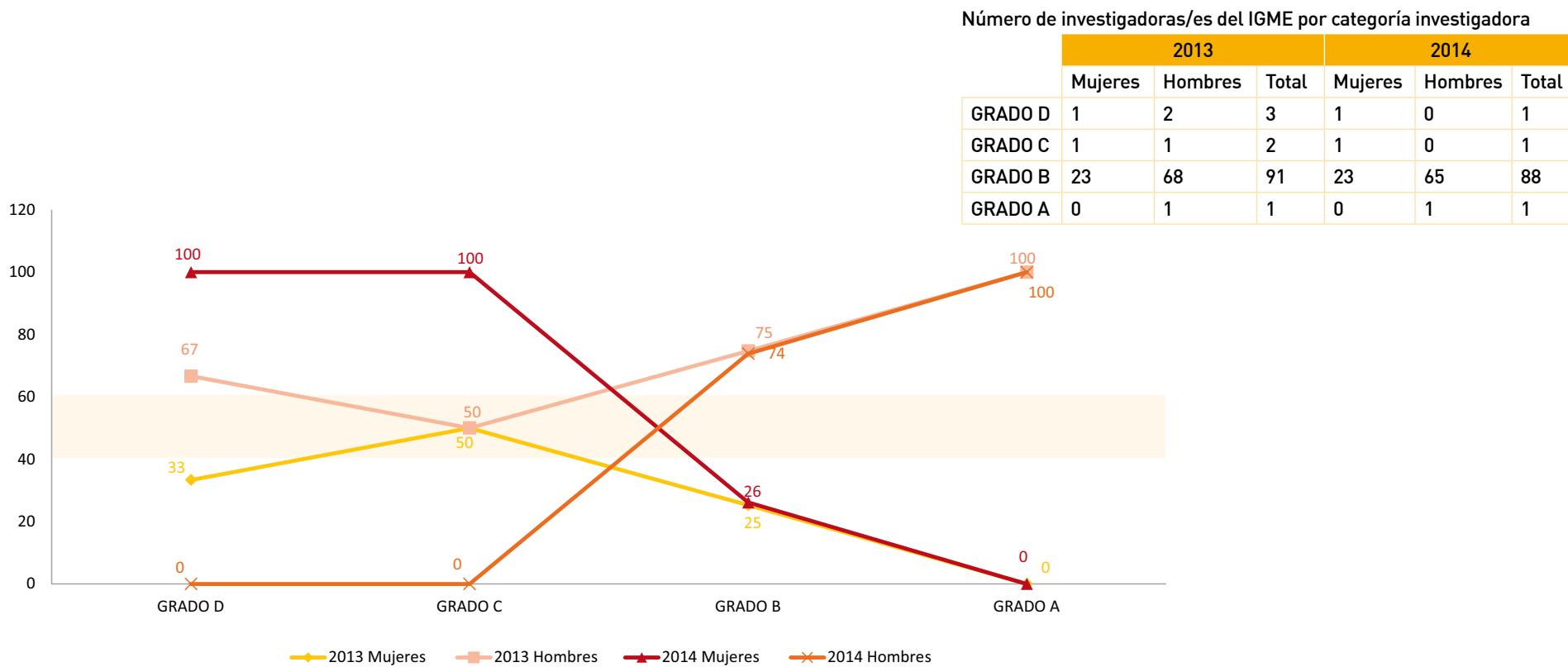
(1) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(2) No se incluye el Grado A porque no hay ninguna persona en esa categoría para esos años.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.12

Distribución del personal investigador en el Instituto Geominero de España (IGME) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



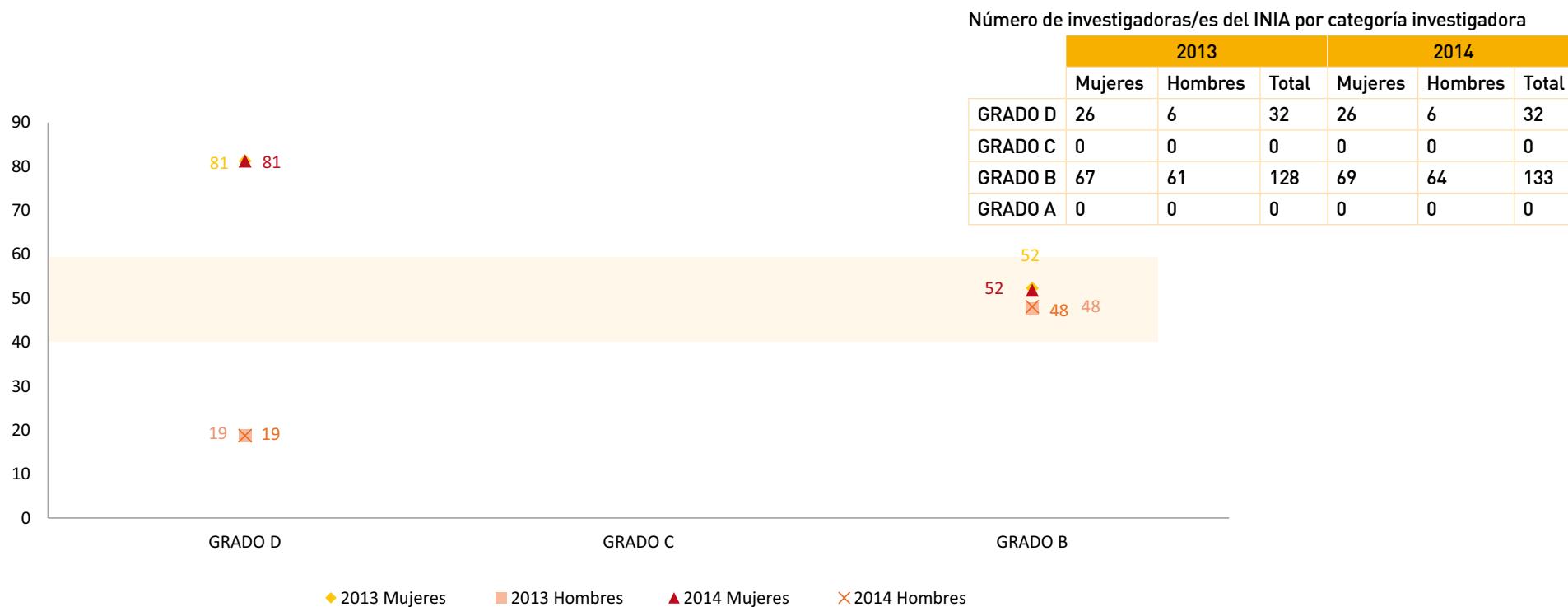
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Geológico y Minero de España (IGME)

Nota: En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.13

Distribución del personal investigador en el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA)

Notas:

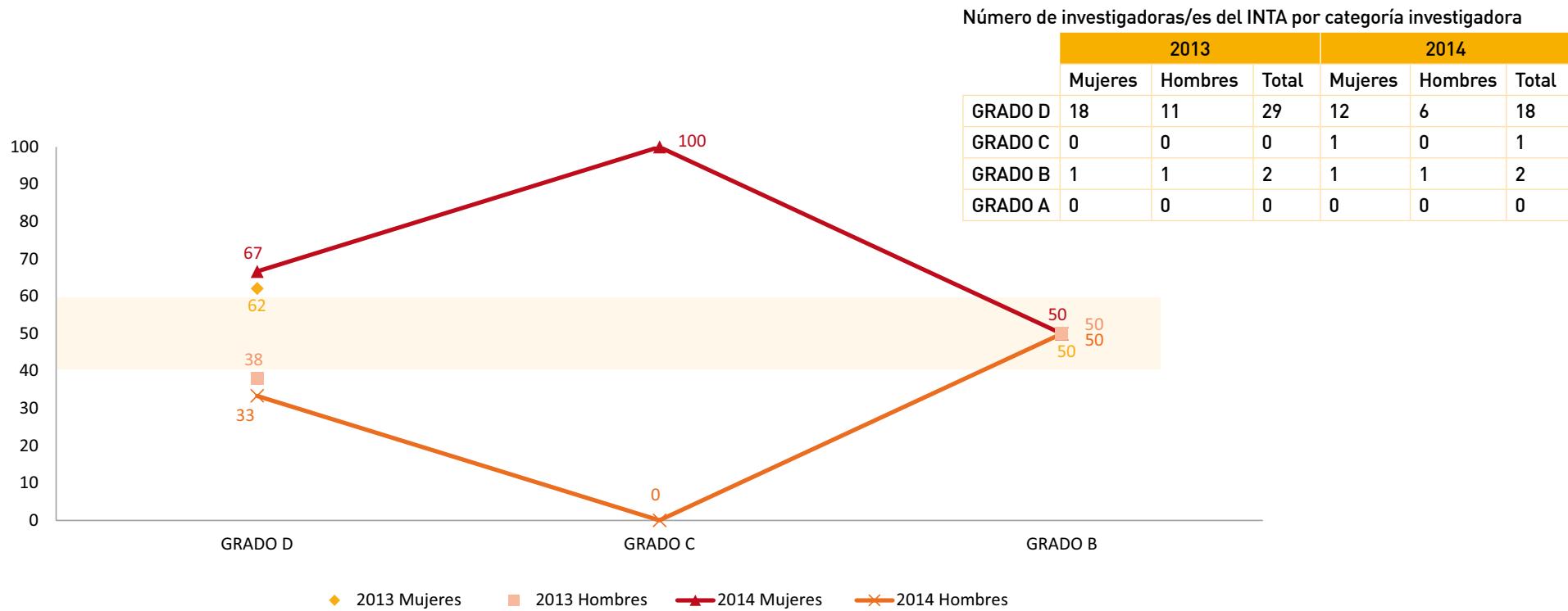
(1) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(2) No se incluye el Grado A ni Grado C porque no hay ninguna persona en esa categoría para esos años.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.14

Distribución del personal investigador en el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA)

Notas:

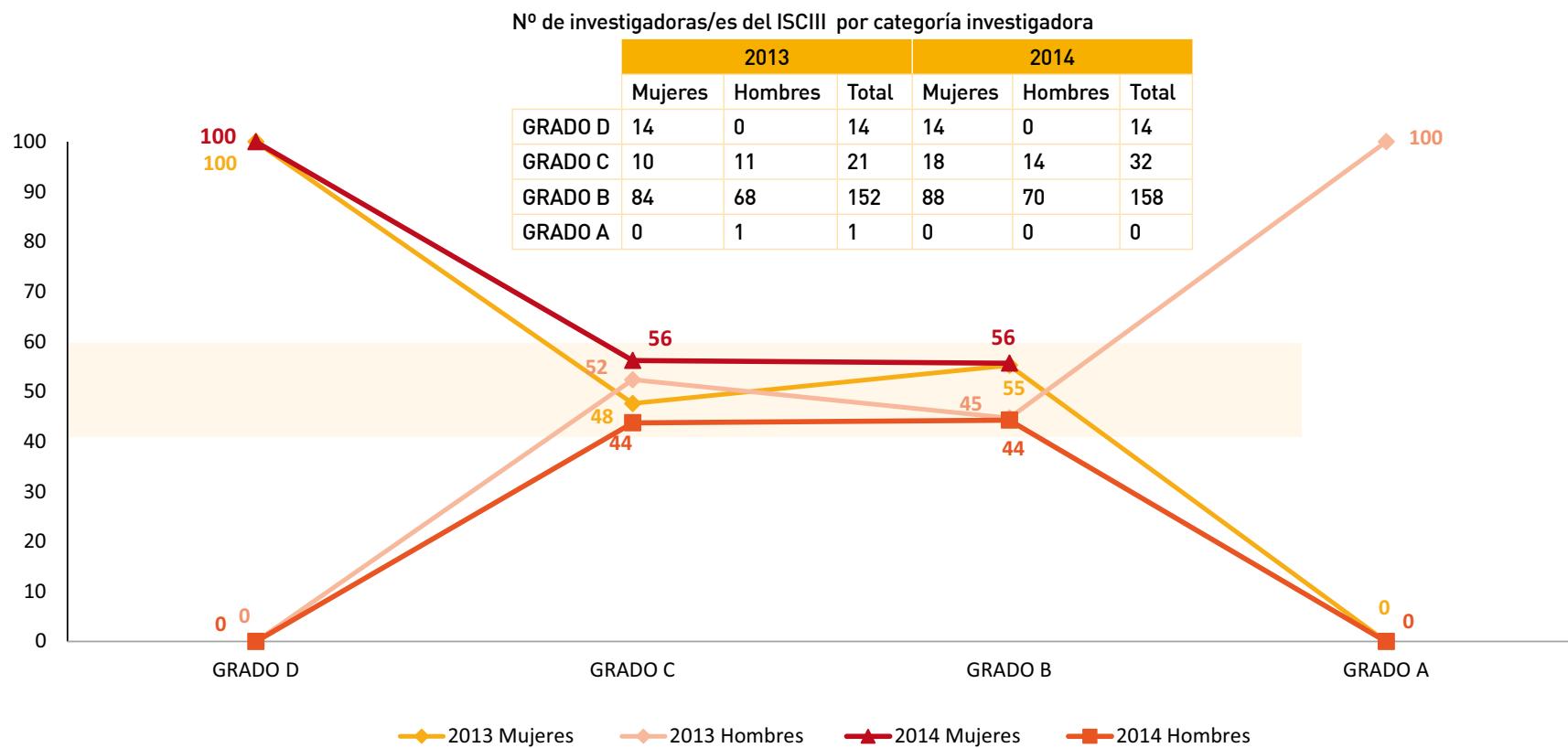
(1) En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

(2) No se incluye el Grado A porque no hay ninguna persona en esa categoría para esos años. Tampoco para el Grado C en 2013.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.15

Distribución del personal investigador en el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) según sexo y categoría investigadora, 2013-2014



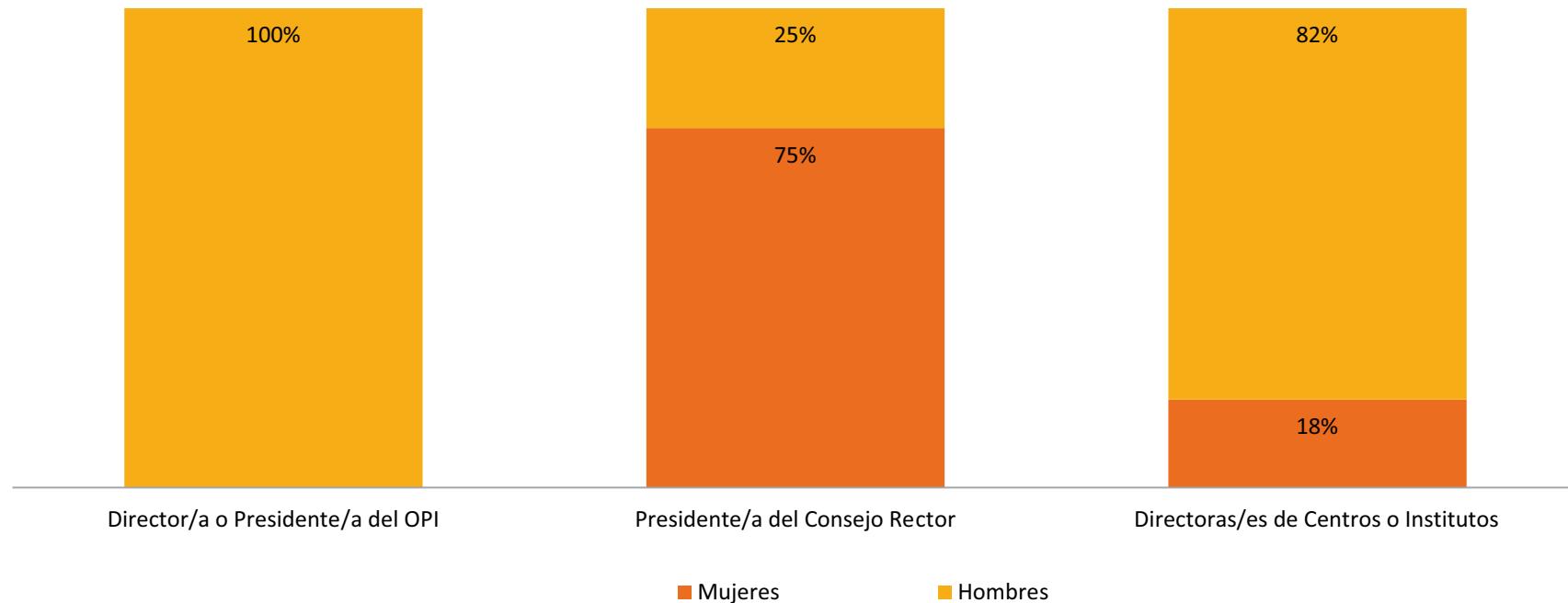
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)

Nota: En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de OPIs. El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador distinguido, además del personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.16

Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de los Organismos Públicos de Investigación (OPI), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015

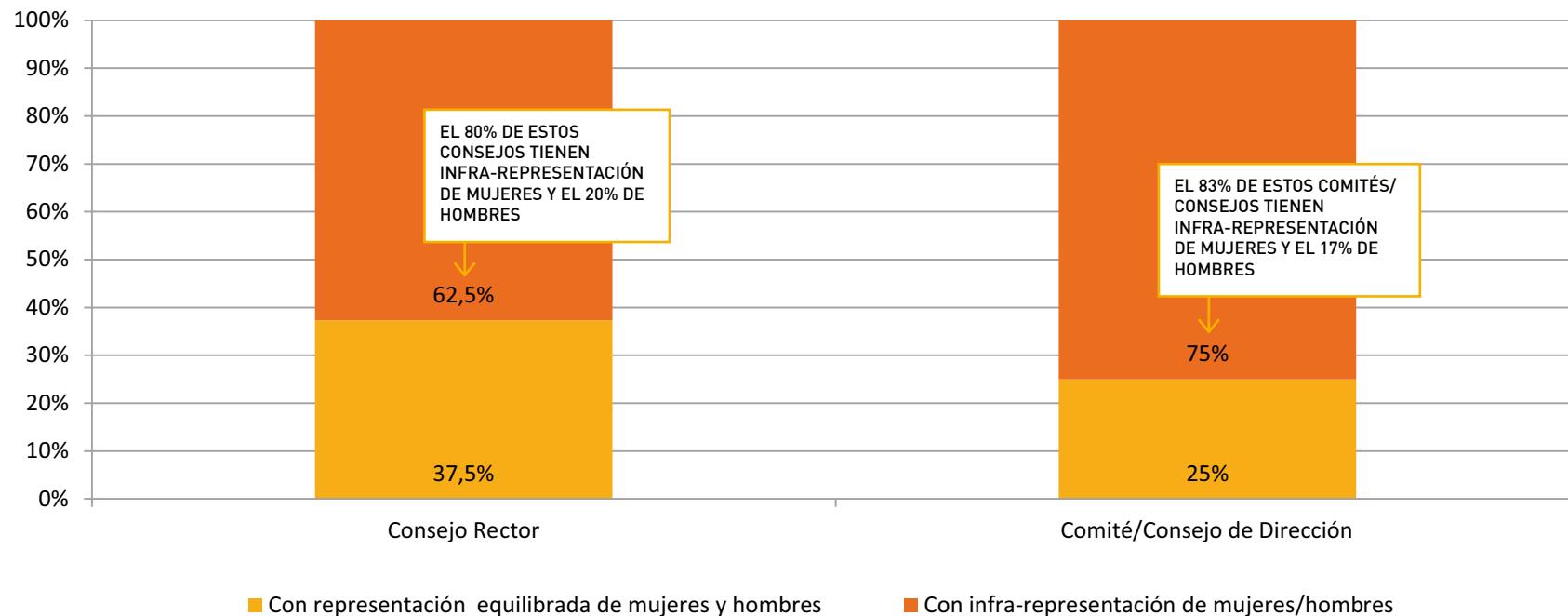
(2) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

(3) En el caso de los datos de centros e institutos de investigación los datos corresponden a 5 OPIs.

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.17

Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos colegiados de gobierno, según tipo de órgano. Organismos Públicos de Investigación (OPIs), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1) Datos a 31 de diciembre de 2015

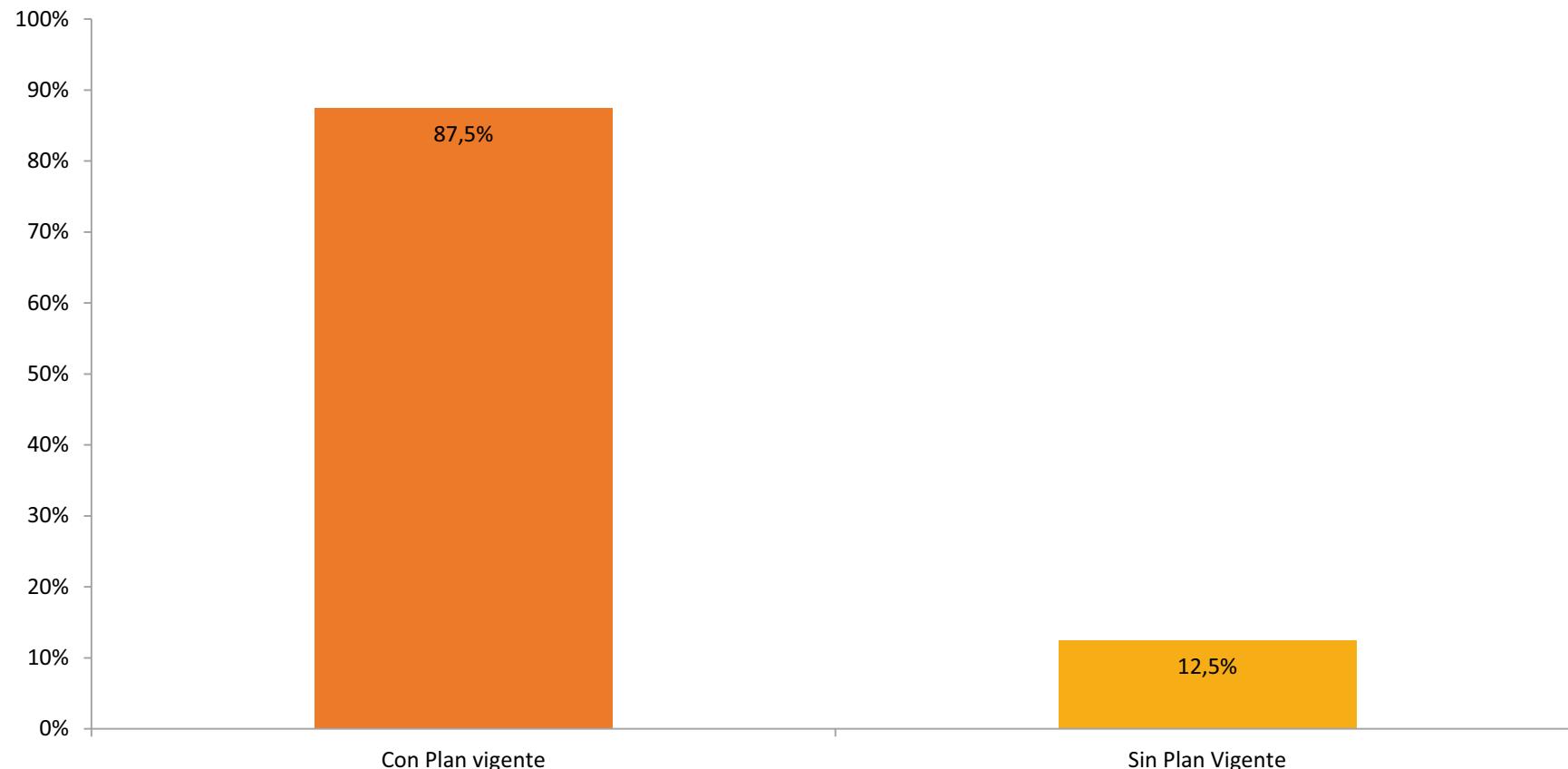
(2) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Este gráfico muestra el porcentaje de universidades públicas que tienen entre un 40% y un 60% de mujeres en los órganos de gobierno. Los datos de Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Gobierno de Centro son sobre la muestra de 49 universidades públicas que han contestado a la petición de datos.

(3) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran el órgano colegiado de gobierno. En los demás casos, se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).

### 3. Datos de los Organismos Públicos de Investigación en España

Gráfico 3.18

Planes de Igualdad de género en organismos públicos de investigación según el estado del Plan, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Notas:

(1): Datos a 31 de diciembre de 2015.

(2) Se han considerado el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agrarias y Alimentarias (INIA), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).



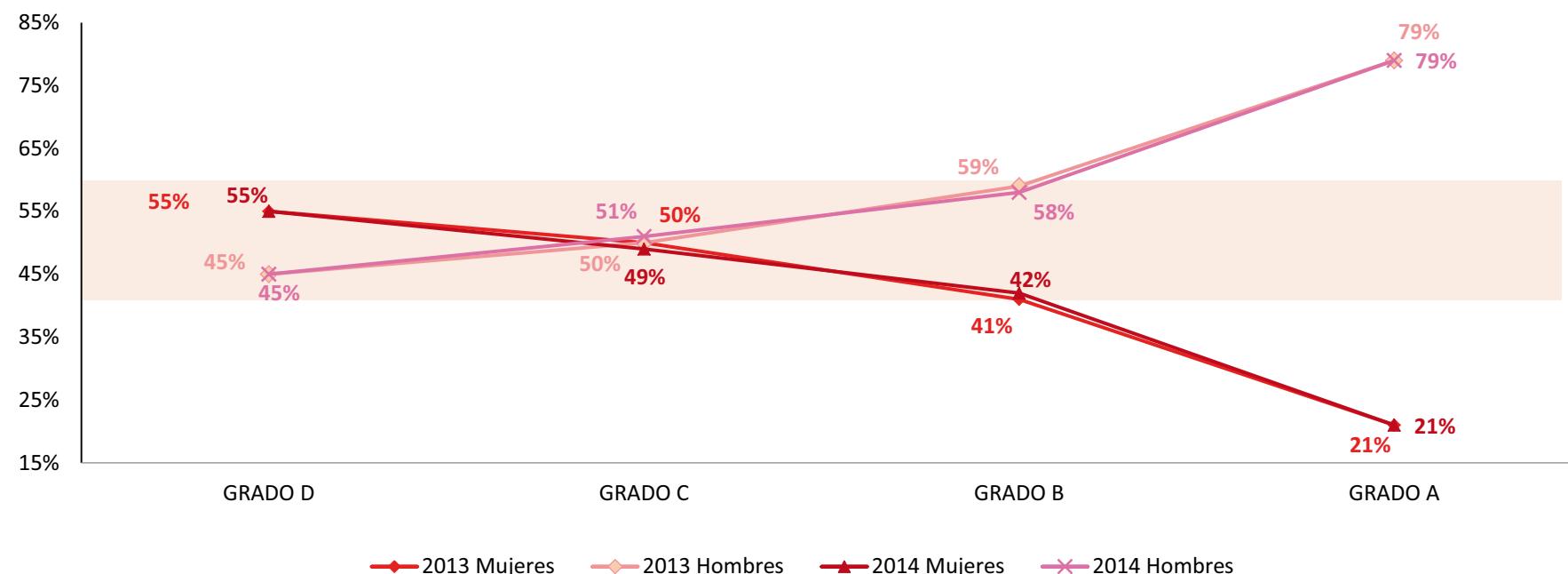
# 4

El personal investigador  
en la Universidad Pública y OPIs en España

#### 4. El personal Investigador en la Universidad Pública y OPIs en España

Gráfico 4.1

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de universidades públicas y OPIs según categoría investigadora, 2013-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Los datos se universidades los ha proporcionado la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

Notas:

(1) Los datos de universidades corresponden a los centros propios de universidades públicas.

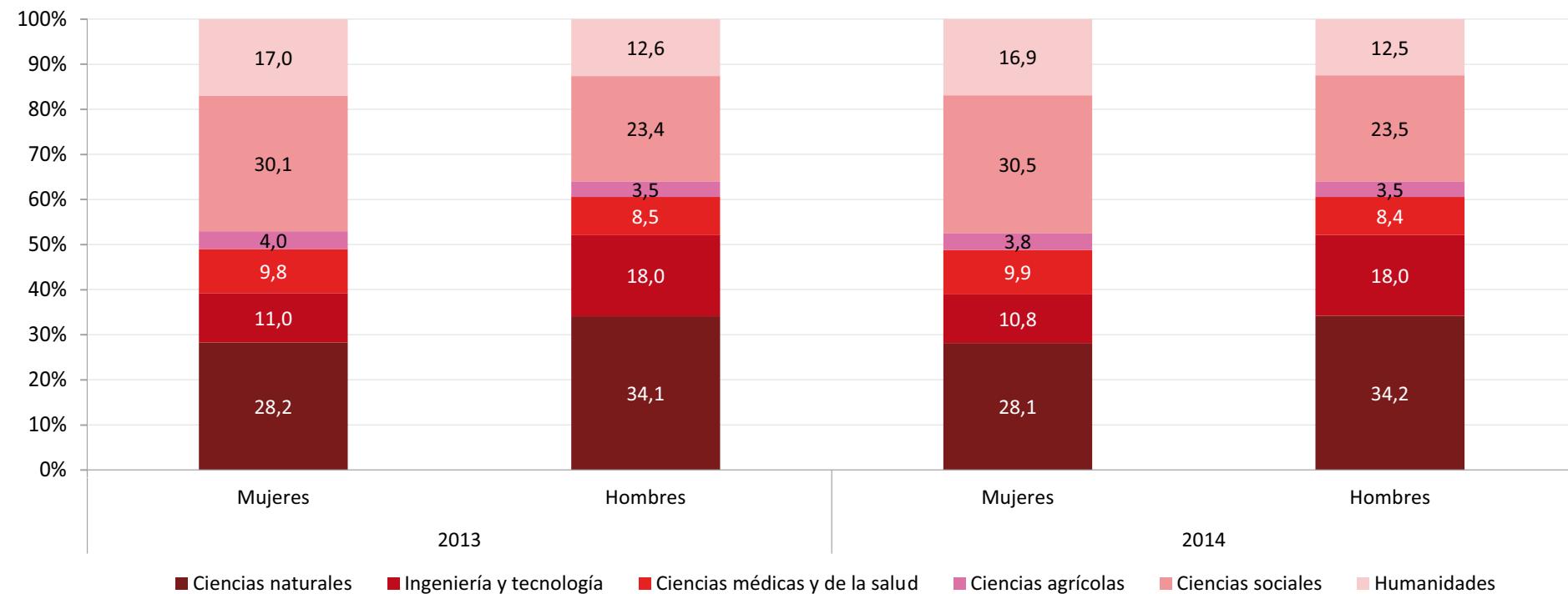
(2) Los datos de universidades de 2013 corresponden al curso 2013-2014 y los datos de 2014, al curso 2014-2015.

(3) El Grado A incluye la escala de profesorado de investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el Profesorado (Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor) y personal con contrato del Programa Ramón y Cajal (RyC). El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva", "Miguel Servet" y el personal con otros contratos postdoctorales. En universidades incluye también el Profesorado Ayudante Doctor y los investigadoras/es visitantes .El Grado D incluye el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) y en OPIs incluye también el Personal Becario que está realizando la tesis doctoral. En Universidades incluye también el Profesorado Ayudante. Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

#### 4. El personal Investigador en la Universidad Pública y OPIs en España

Gráfico 4.2

Evolución de la concentración del personal investigador de universidades públicas y OPIs según sexo y área científico tecnológica, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y de los datos de universidades los ha proporcionado la S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario -Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

Notas:

(1) Los datos de universidades corresponden a los centros propios de universidades públicas.

(2) Las áreas de conocimiento de universidades se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo. Los datos del personal investigador de OPIs según áreas científico-tecnológicas se solicitaron acorde a las clasificaciones y correspondencias indicadas en la tabla 2 del Anexo.

(3) Los datos de universidades de 2013 corresponden al curso 2013-2014 y los datos de 2014, al curso 2014-2015.



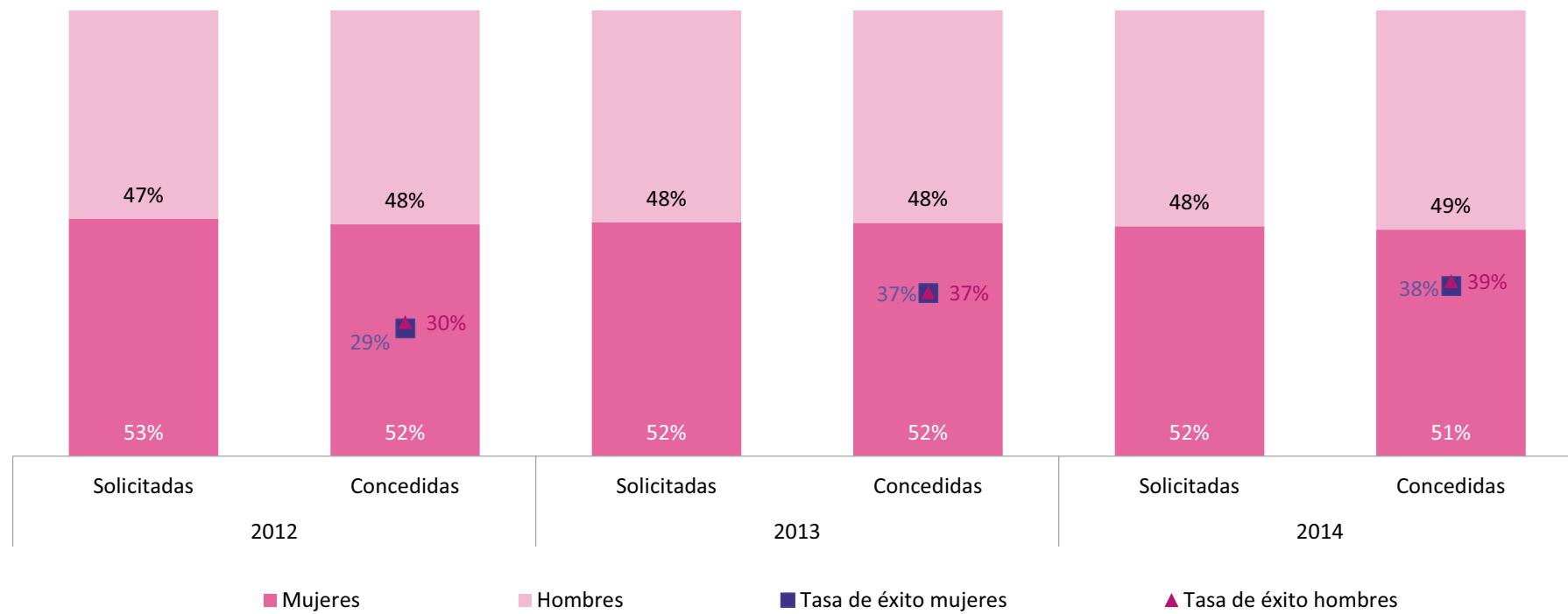
5

Agenda científica

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.1

Evolución de la tasa de éxito y de la distribución de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos según sexo, 2012-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en diciembre 2016.

Notas:

(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2013 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”, excepto la actuación Salvador Madariaga, correspondiente al “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2014 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 3 del Anexo.

(2) Distribución de ayudas calculada como porcentaje de cada sexo sobre el total

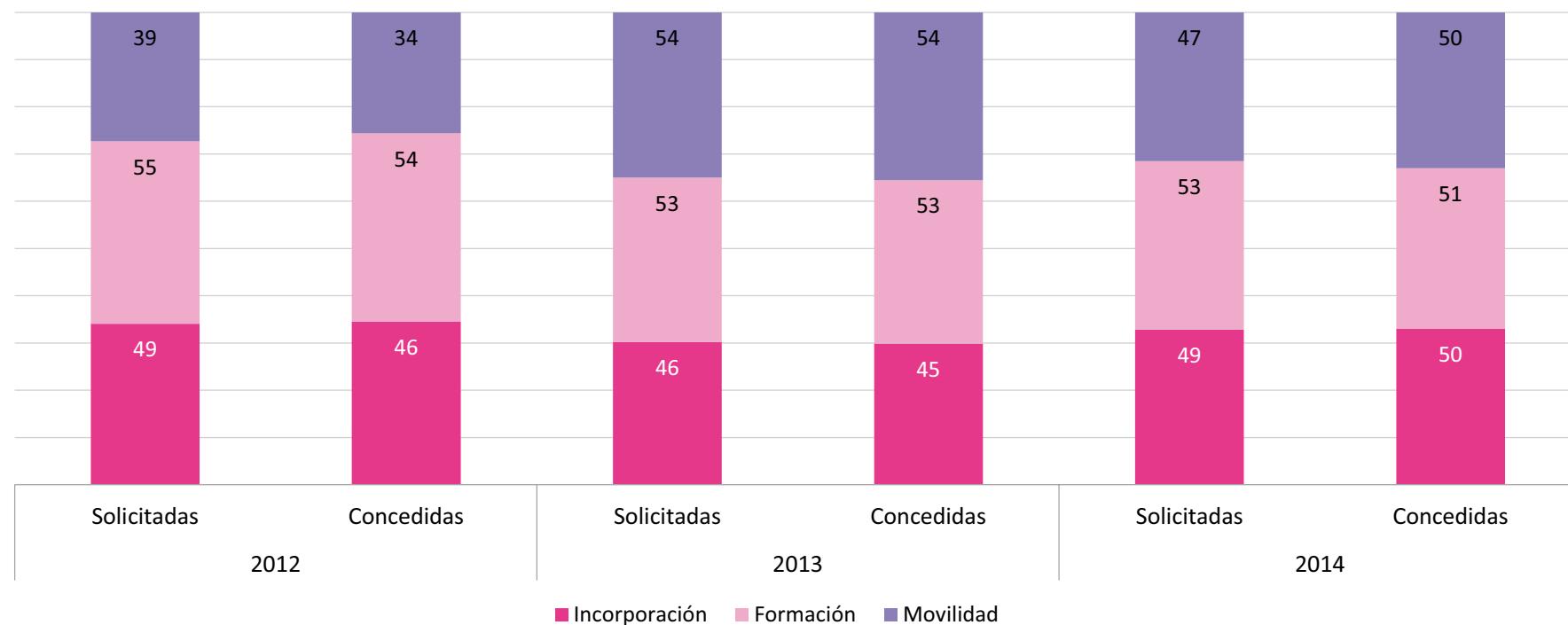
(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.2

Evolución de la proporción de mujeres en las ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos por modalidad de participación, 2012-2014

Porcentaje de mujeres sobre el total para cada categoría



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en diciembre 2016.

Notas:

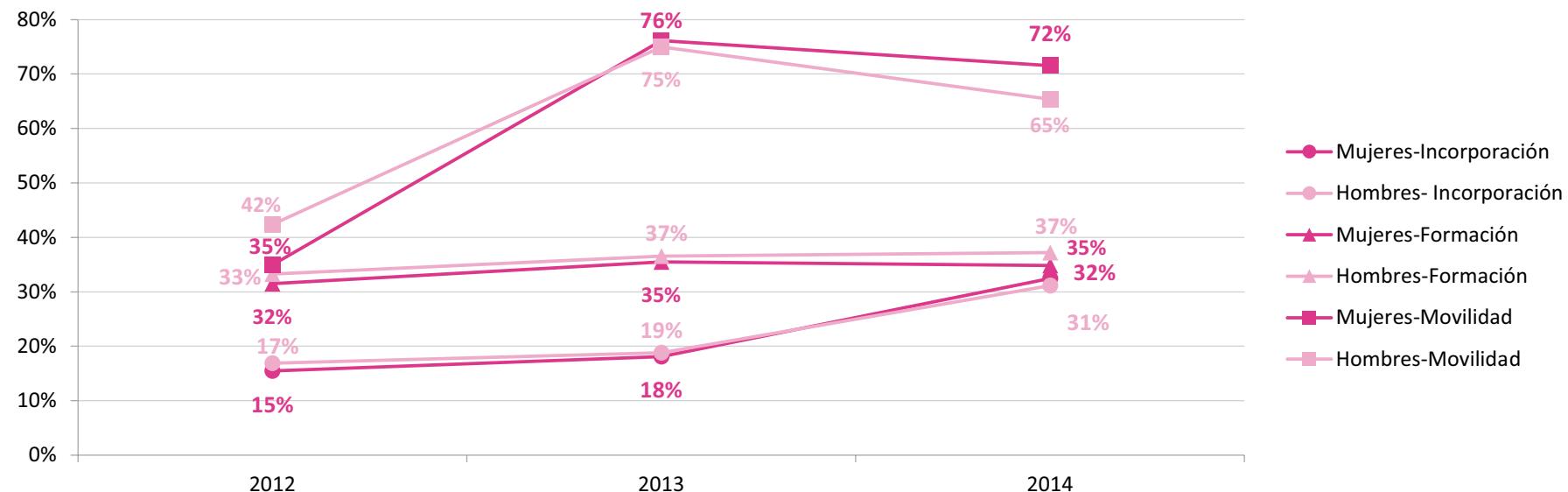
(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el "Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011". Los datos de 2013 corresponden al "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016", excepto la actuación Salvador de Madariaga, correspondiente al "Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011". Los datos de 2014 corresponden al "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016". Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 3 del Anexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.2 (bis)

Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de recursos humanos según sexo y modalidad de participación, 2012-2014

	2012	2013	2014	
Incorporación	Mujeres-Incorporación	15%	18%	32%
	Hombres- Incorporación	17%	19%	31%
Formación	Mujeres-Formación	32%	35%	35%
	Hombres-Formación	33%	37%	37%
Movilidad	Mujeres-Movilidad	35%	76%	72%
	Hombres-Movilidad	42%	75%	65%



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en diciembre 2016.

Notas:

(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2013 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”, excepto la actuación Salvador de Madariaga, correspondiente al “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2014 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 3 del Anexo.

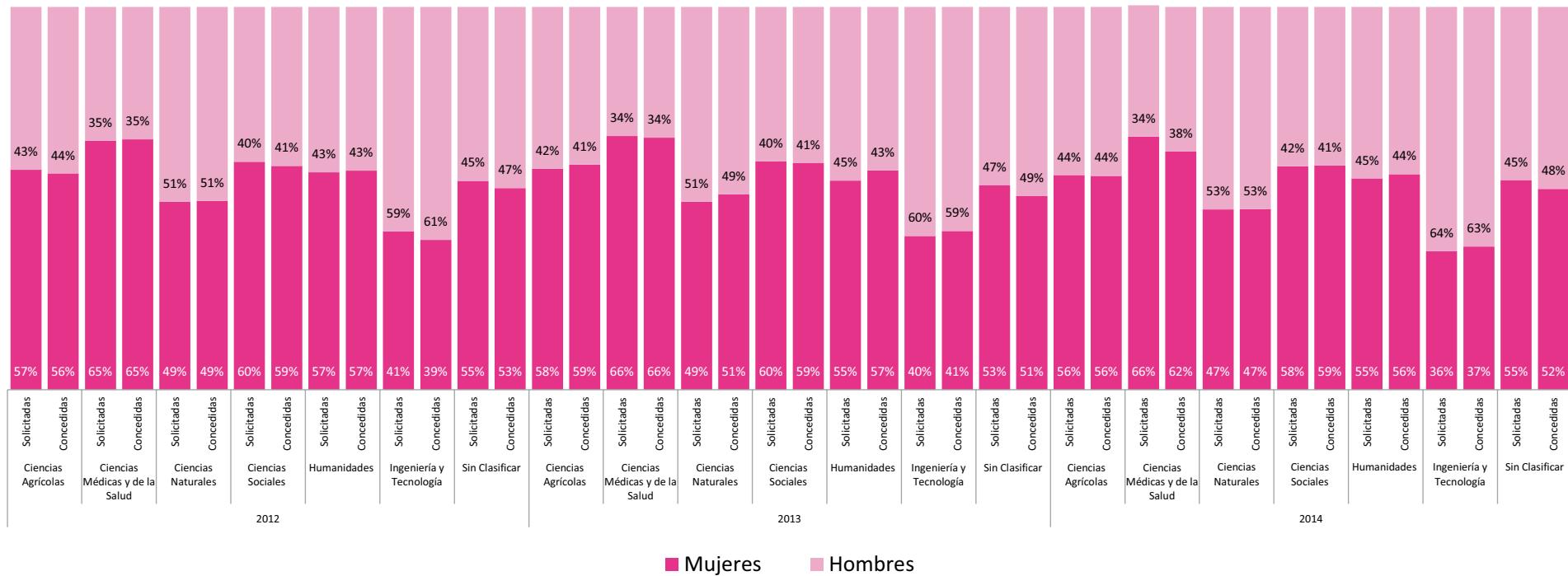
(2) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.3

Evolución del porcentaje de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos, según sexo y área científico-tecnológica, 2012-2014

Porcentaje de cada sexo sobre el total de ayudas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en septiembre 2016.

Notas:

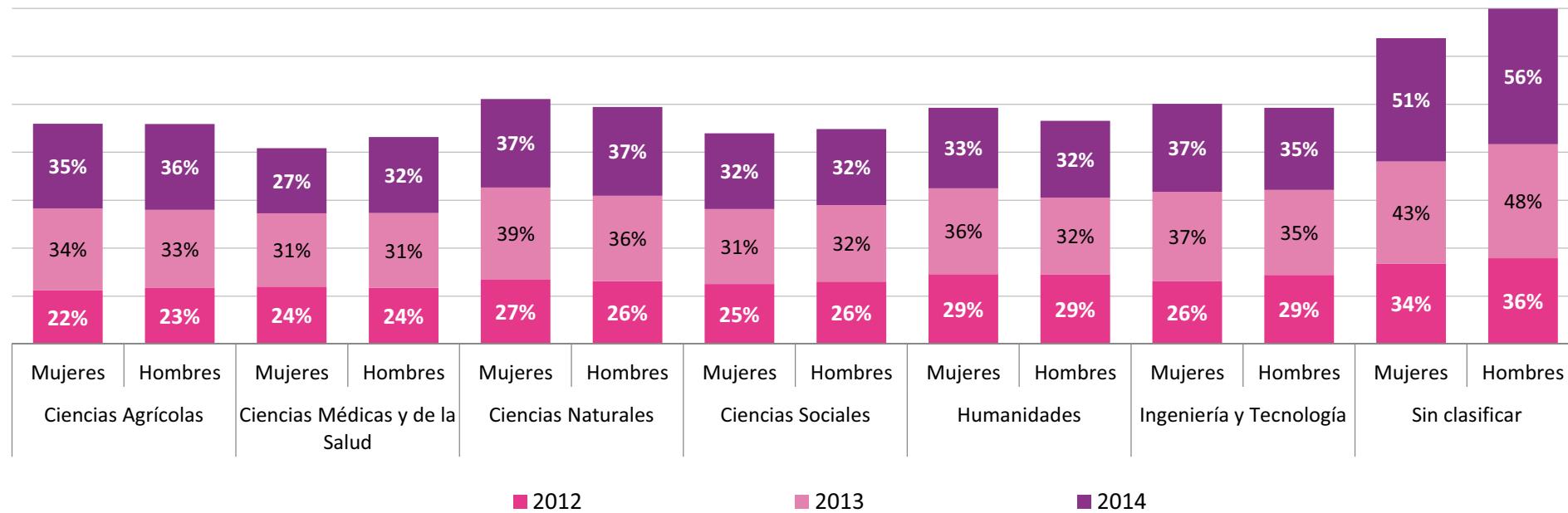
(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2013 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”, excepto la actuación Salvador Madariaga, correspondiente al “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2014 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 3 del Anexo.

(2) La agrupación de áreas ANEP en áreas científico-tecnológicas, se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.3 (bis)

Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de recursos humanos según sexo y área científico-tecnológica, 2012-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en diciembre 2016.

Notas:

(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2013 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”, excepto la actuación Salvador Madariaga, correspondiente al “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2014 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 3 del Anexo.

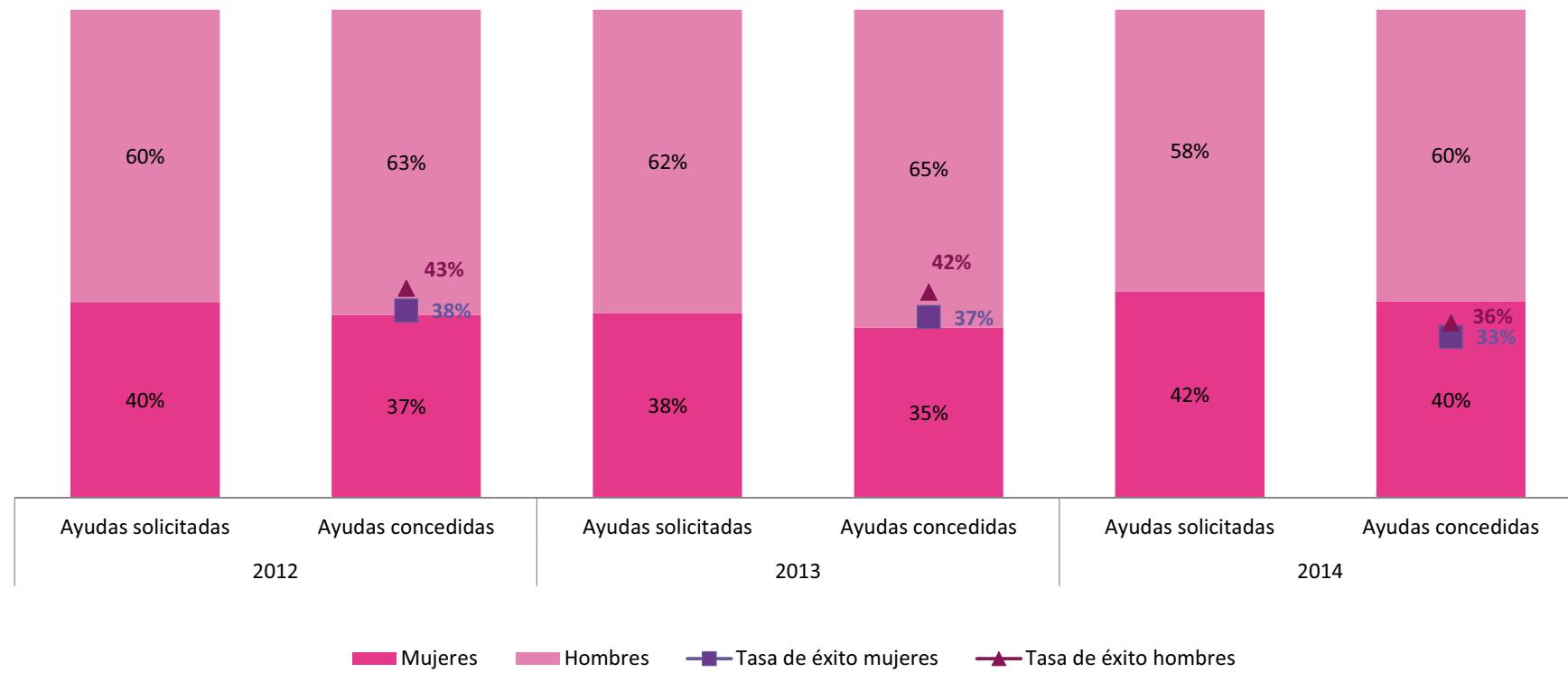
(2) La agrupación de áreas ANEP en áreas científico-tecnológicas, se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.

(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.4

Evolución de la tasa de éxito y de la distribución de ayudas a proyectos de I+D+i solicitadas y concedidas según sexo de Investigadores/as Principales, Convocatorias 2012-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en noviembre de 2016.

Notas:

(1) Los datos de 2012 están enmarcados en el “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”. Los datos de 2013 y 2014 corresponden al “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 4 del Anexo.

(2) Distribución de ayudas calculada como porcentaje de cada sexo sobre el total

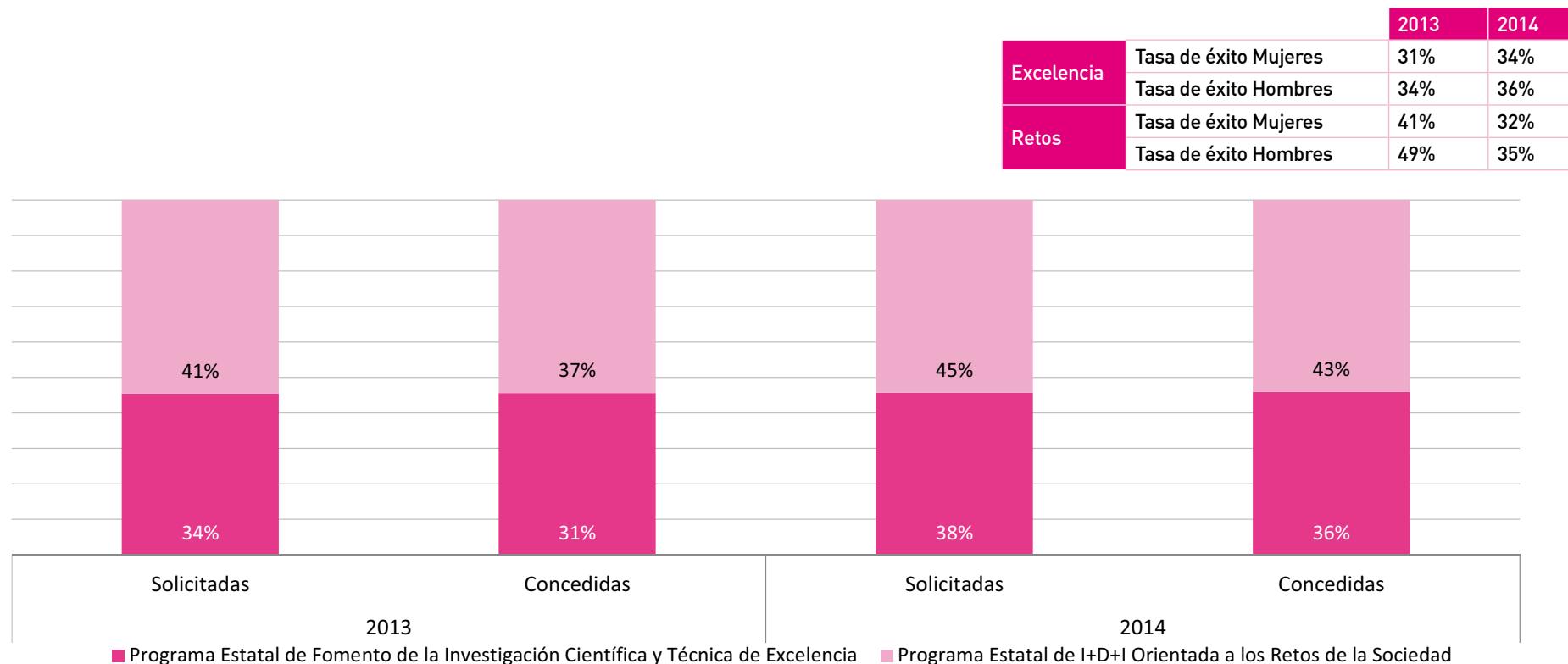
(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.5

Evolución del porcentaje de ayudas solicitadas y concedidas por y a mujeres Investigadoras Principales en los programas de ayudas a proyectos de I+D+i según programa, 2013-2014

Porcentaje de mujeres sobre el total para cada categoría



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en noviembre de 2016.

Notas:

(1) Los datos corresponden a al Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad y al Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, del "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016"

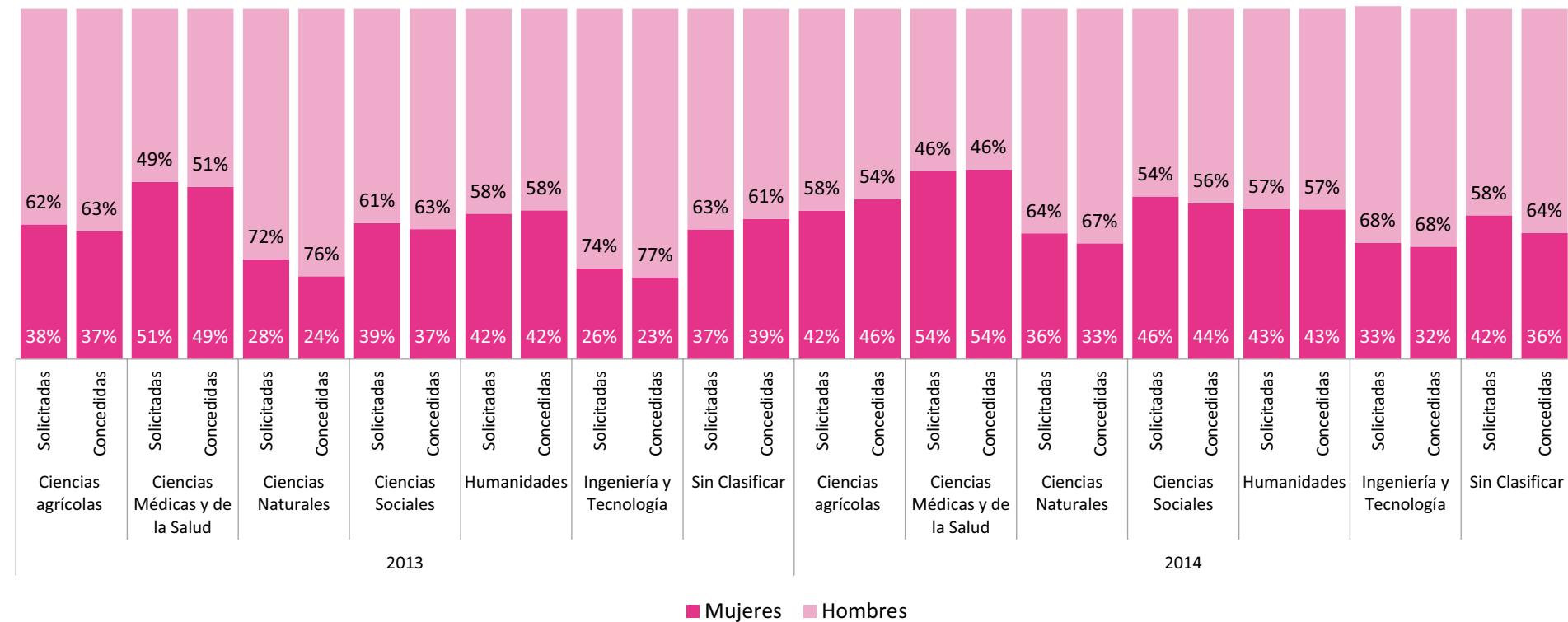
(2) No se incluyen datos de ayudas a empresas

(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.6

Evolución de la distribución de ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de proyectos de I+D+i, según sexo de Investigadoras/es principales y área científico-tecnológica 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en noviembre de 2016.

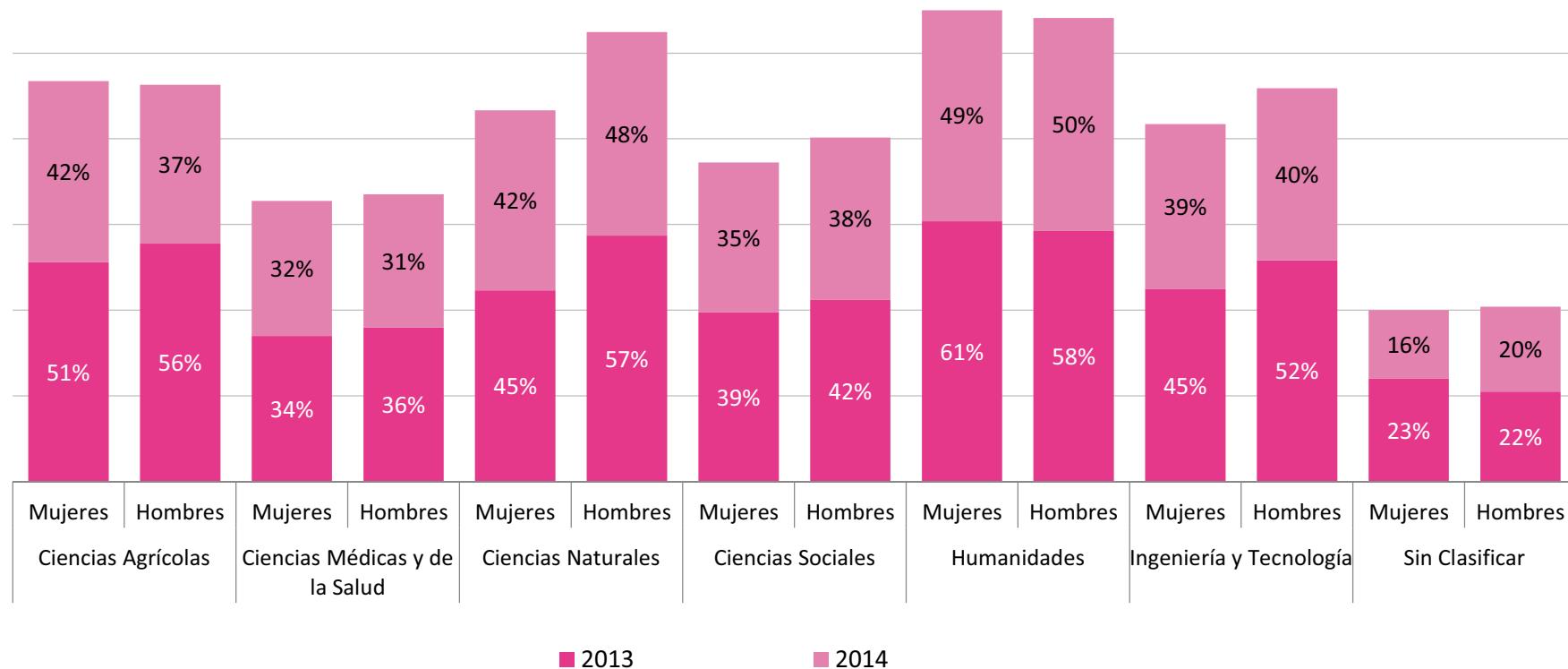
Notas:

- (1) Los datos corresponden a al Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad y al Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016"
- (2) La agrupación de áreas ANEP en áreas científico-tecnológicas, se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.
- (3) Distribución de ayudas calculada como porcentaje de cada sexo sobre el total de cada categoría
- (4) No se incluyen datos de ayudas a empresas.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.6 (bis)

Evolución de la tasa de éxito en las convocatorias de proyectos de I+D+i, según sexo de investigadoras/es principales y área científico-tecnológica 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Plataforma Automatizada para la Integración de Datos (PAID) FECYT en noviembre 2016.

Notas:

(1) Los datos corresponden a al Programa Estatal de I+D+I Orientada a los Retos de la Sociedad y al Programa Estatal de I+D+I Orientada a los Retos de la Sociedad, del "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016".

(2) La agrupación de áreas ANEP en áreas científico-tecnológicas, se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.

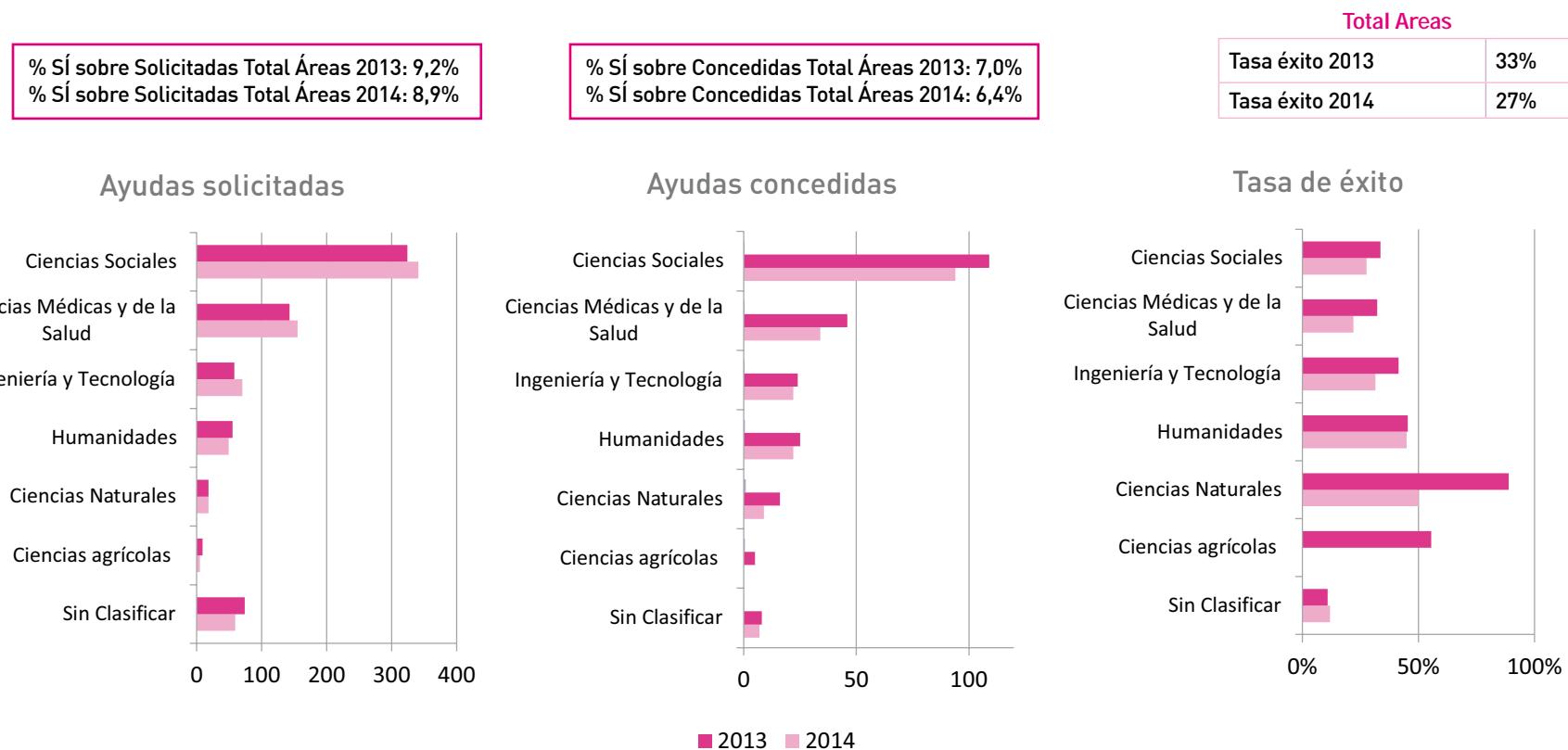
(3) No se incluyen datos de ayudas a empresas

(4) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.7

Evolución del nº de ayudas solicitadas/concedidas y tasa de éxito de las propuestas presentadas que respondieron SÍ a la pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género en el proyecto según área científico tecnológica. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Secretaría de Estado de I+D+i.

Notas:

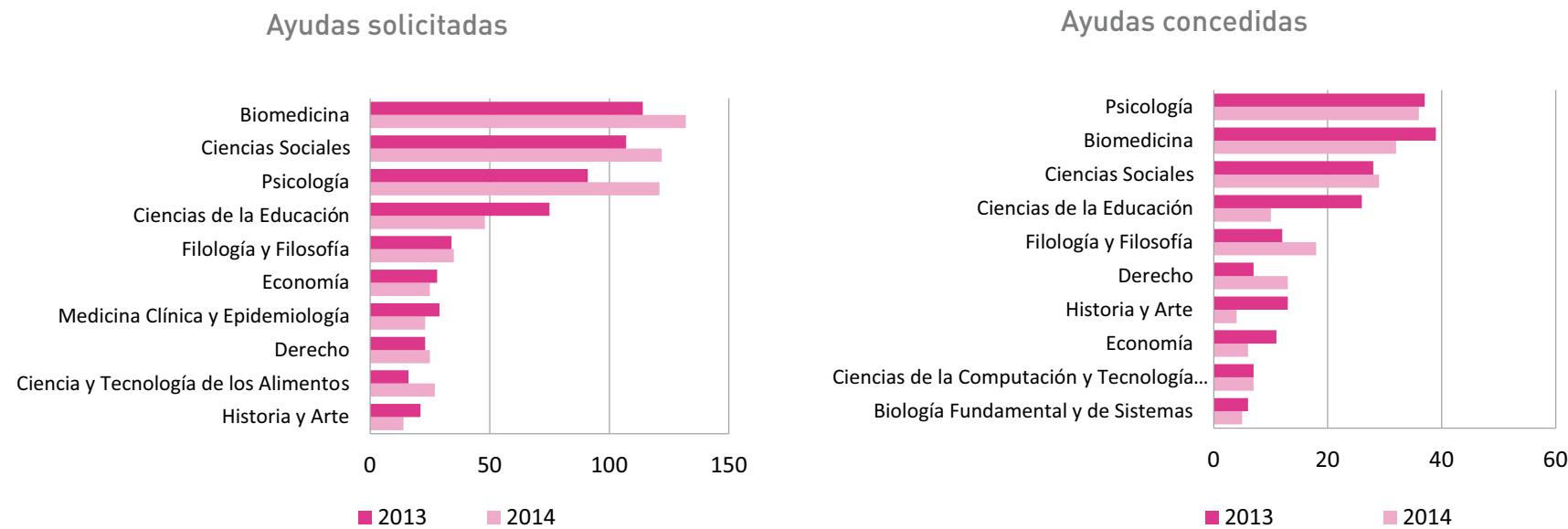
- (1) Desde 2013, la aplicación informática para la presentación de propuestas a las convocatorias de proyectos I+D+i, incluye la siguiente pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género en el proyecto: "Si su proyecto investiga los seres humanos, ¿cree que el sexo (hombre / mujer) de los temas analizados puede afectar a los resultados de la investigación? Sí / No"
- (2) La correspondencia de áreas científico-tecnológicas se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.7 (bis)

Diez primeras áreas ANEP con mayor número de ayudas solicitadas/concedidas entre las propuestas que respondieron SÍ a la pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género en el proyecto. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014

Número de solicitudes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Secretaría de Estado de I+D+i.

Notas:

(1) Los datos corresponden al Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad y al Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del "Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016".

(2) La agrupación de áreas ANEP en áreas científico-tecnológicas, se ha realizado según la tabla 2 del Anexo.

(3) No se incluyen datos de ayudas a empresas

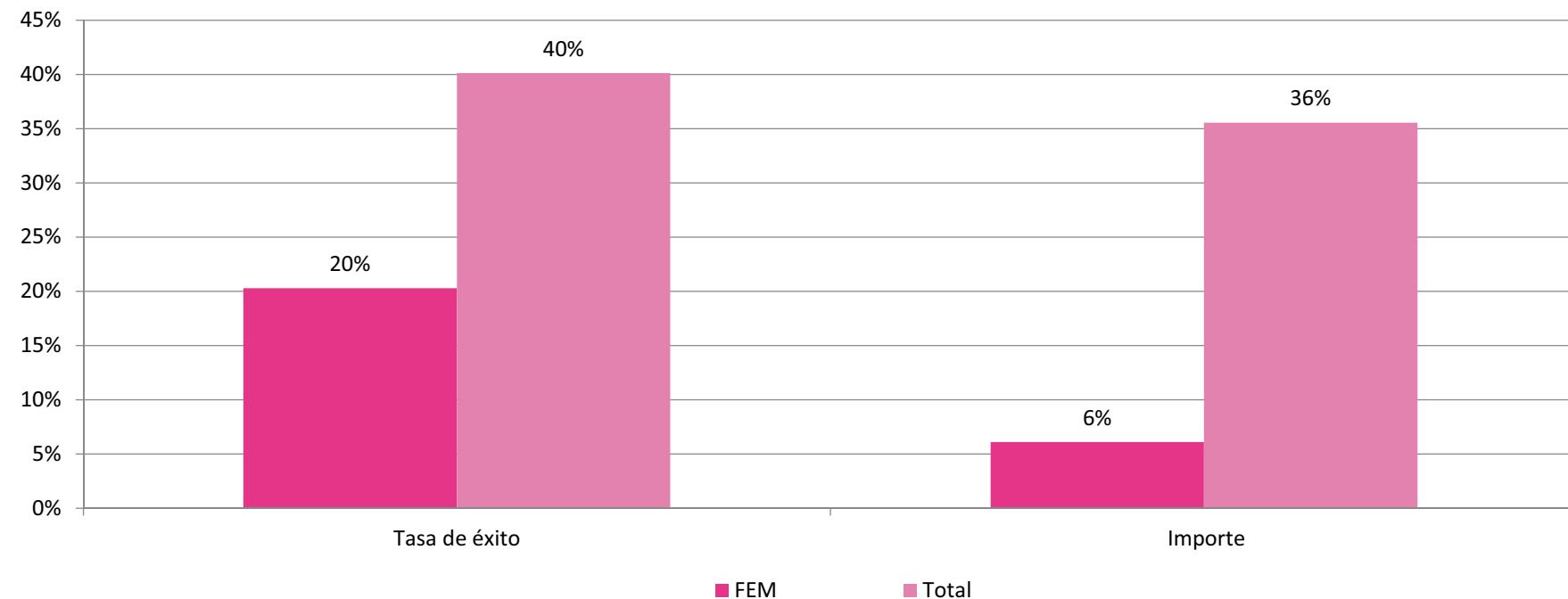
(4) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas para cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.8

Comparación de tasa de éxito e importe concedido respecto a importe solicitado en propuestas presentadas al Programa FEM y total de propuestas presentadas a las convocatorias de proyectos I+D+i, 2013-2014

Porcentajes acumulados 2013-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Estado de I+D+i

Notas:

(1) Los datos corresponden a convocatorias de proyectos en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016. Las actuaciones incluidas se encuentran en la Tabla 4 del anexo.

(2) El Programa FEM corresponde a la sub-área temática de “Estudios Feministas, de la Mujer y de Género” dentro del “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, 2013-2016”

(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre solicitadas.

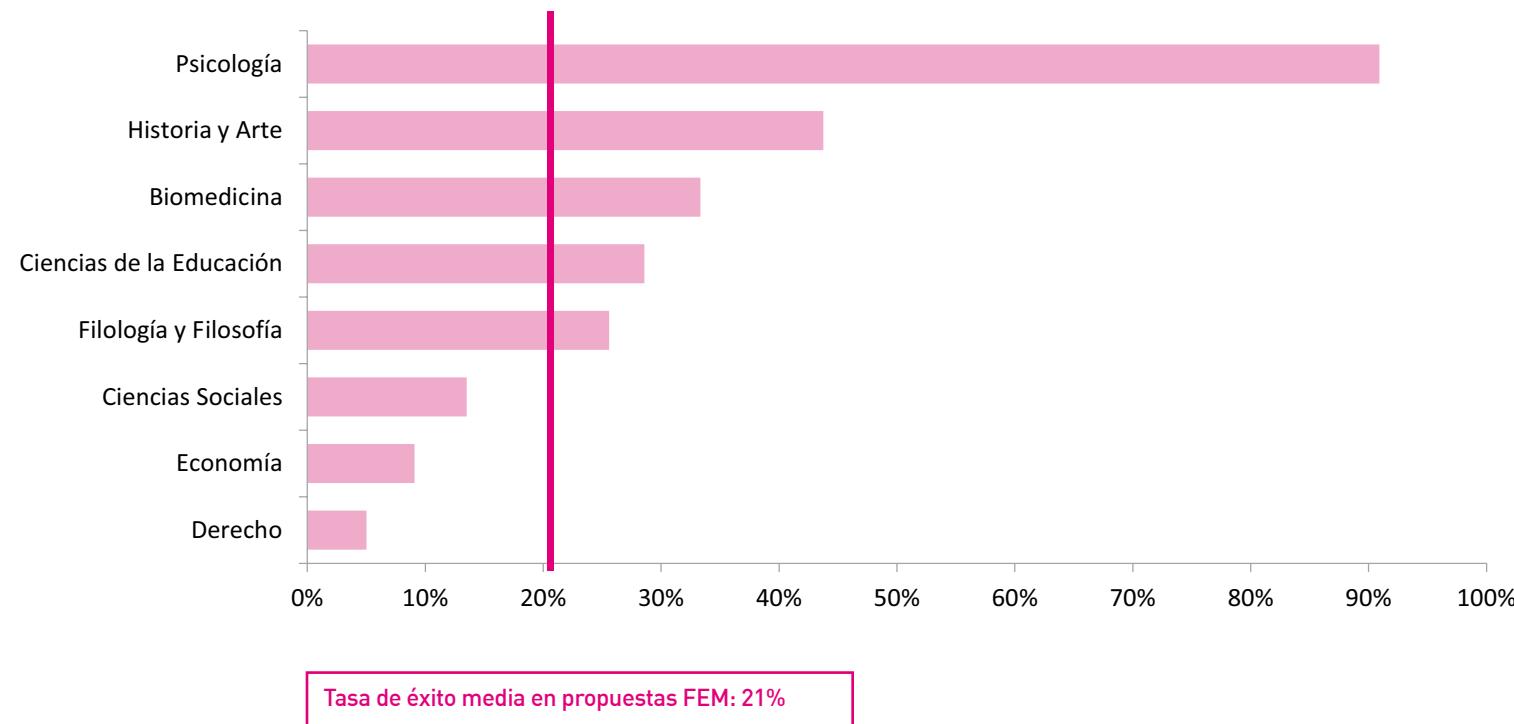
(4) Datos en relación a porcentajes acumulados en las convocatorias 2013-2014

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.9

Áreas ANEP con mayor tasa de éxito (acumulada) en el Programa FEM. Convocatorias de proyectos I+D+i, 2010-2015

Porcentajes acumulados 2010-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Estado de I+D+i

Notas:

(1) El Programa FEM corresponde a la sub-área temática de “Estudios Feministas, de la Mujer y de Género” dentro del “Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, 2013-2016” y del “Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011”.

(2) Datos agregados para convocatorias del período 2010-2015 en las actuaciones detalladas en la Tabla 4 del Anexo.

(3) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre las solicitadas.

## 5. Agenda científica

### Gráfico 5.10

Concentración de la financiación concedida a proyectos del área de Igualdad de Género en Investigación e Innovación del Programa Ciencia con y para la Sociedad en H2020 según países de la UE-27. Convocatoria 2015.

Retorno de países de la UE-27 en porcentaje sobre el total de la UE-27



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), Portal de Datos del Programa Marco (consultado en diciembre de 2016).

Nota:

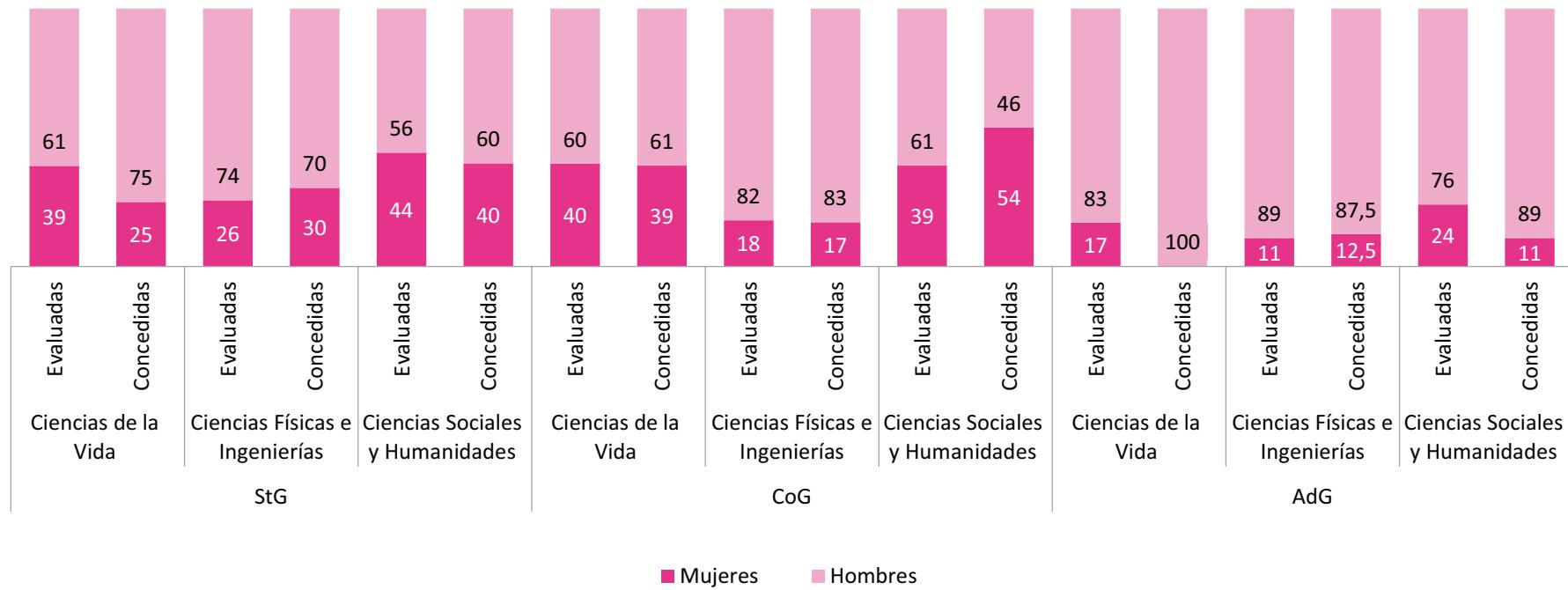
El retorno se refiere al presupuesto adjudicado en convocatorias competitivas.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.11

Distribución de mujeres y hombres en las propuestas evaluadas y concedidas por los Programas de Financiación del European Research Council (ERC) presentadas desde España, según ámbito de investigación. 2013-2015

Porcentajes acumulados 2013-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del European Research Council (ERC)

Notas:

(1) Las Starting Grants (StG) se destinan a solicitantes con 2-7 años de experiencia investigadora postdoctoral, las Consolidator Grants (CoG) requieren 7 -12 años de esta experiencia y las Advanced Grants (AdG) más de 12 años. No obstante, el tramo de experiencia postdoctoral requerida para elegibilidad se puede flexibilizar en función de circunstancias personales debidamente acreditadas (incluida la conciliación de la vida familiar y laboral).

(2) Los paneles de evaluación del ERC se agrupan en tres ámbitos de investigación: Ciencias de la Vida (9), Ciencias Físicas e Ingenierías (10) y Ciencias Sociales y Humanidades (6).

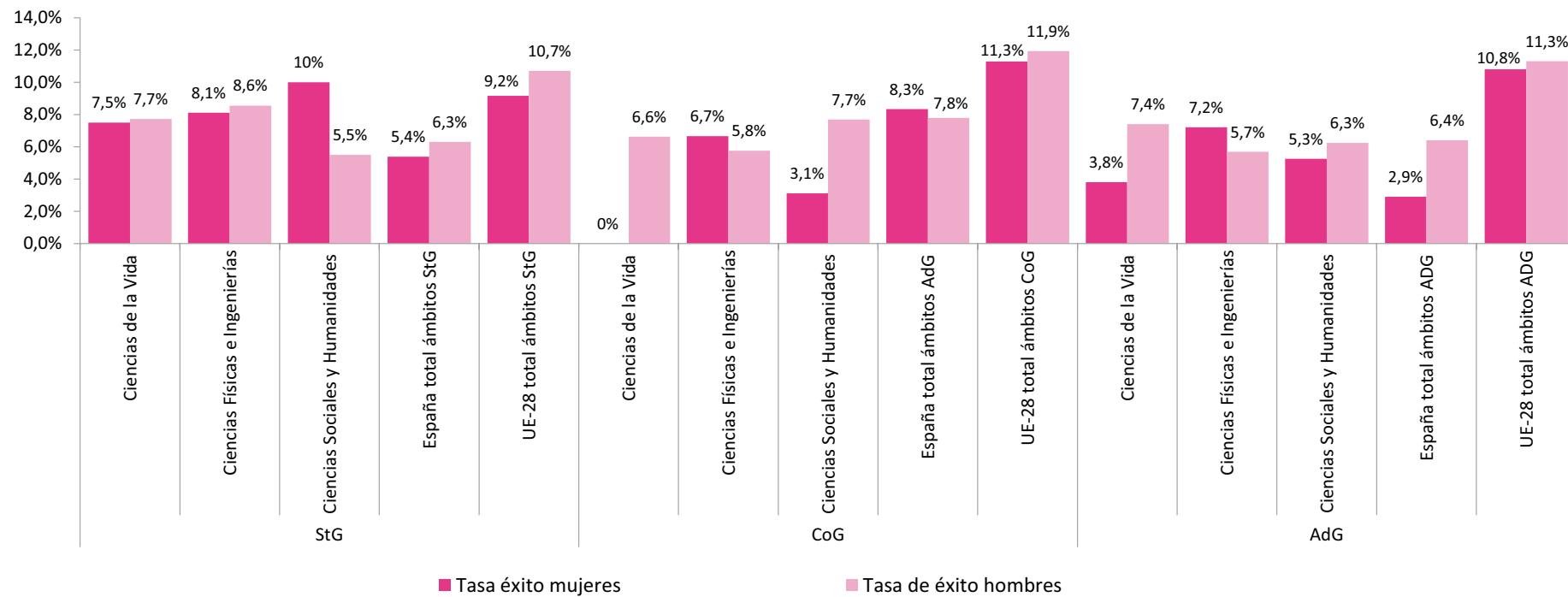
(3) Distribución de ayudas calculada como porcentaje de cada sexo sobre el total de cada categoría.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.11 (bis)

Tasa de éxito de mujeres y hombres en las propuestas a Programas de Financiación del European Research Council presentadas desde España según ámbito de investigación. Convocatorias 2013-2015

Porcentajes acumulados 2013-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del European Research Council (ERC)

Notas:

(1) Las Starting Grants (StG) se destinan a solicitantes con 2-7 años de experiencia investigadora postdoctoral, las Consolidator Grants (CoG) requieren 7 -12 años de esta experiencia y las Advanced Grants (AdG) más de 12 años. No obstante, el tramo de experiencia postdoctoral requerida para elegibilidad se puede flexibilizar en algunos casos según circunstancias personales debidamente acreditadas (incluida la conciliación de la vida familiar y laboral).

(2) Las áreas de investigación son las propias de los paneles de evaluación del Programa MSCA.

(3) El panel de Reinicio de Carrera busca apoyar a quienes desean retomar su carrera investigadora en Europa tras un periodo de inactividad (por un periodo mínimo de 12 meses previos a la fecha de cierre de convocatoria). El panel de reintegración tiene por objetivo facilitar el retorno y reintegración en un puesto más permanente de investigación en Europa.

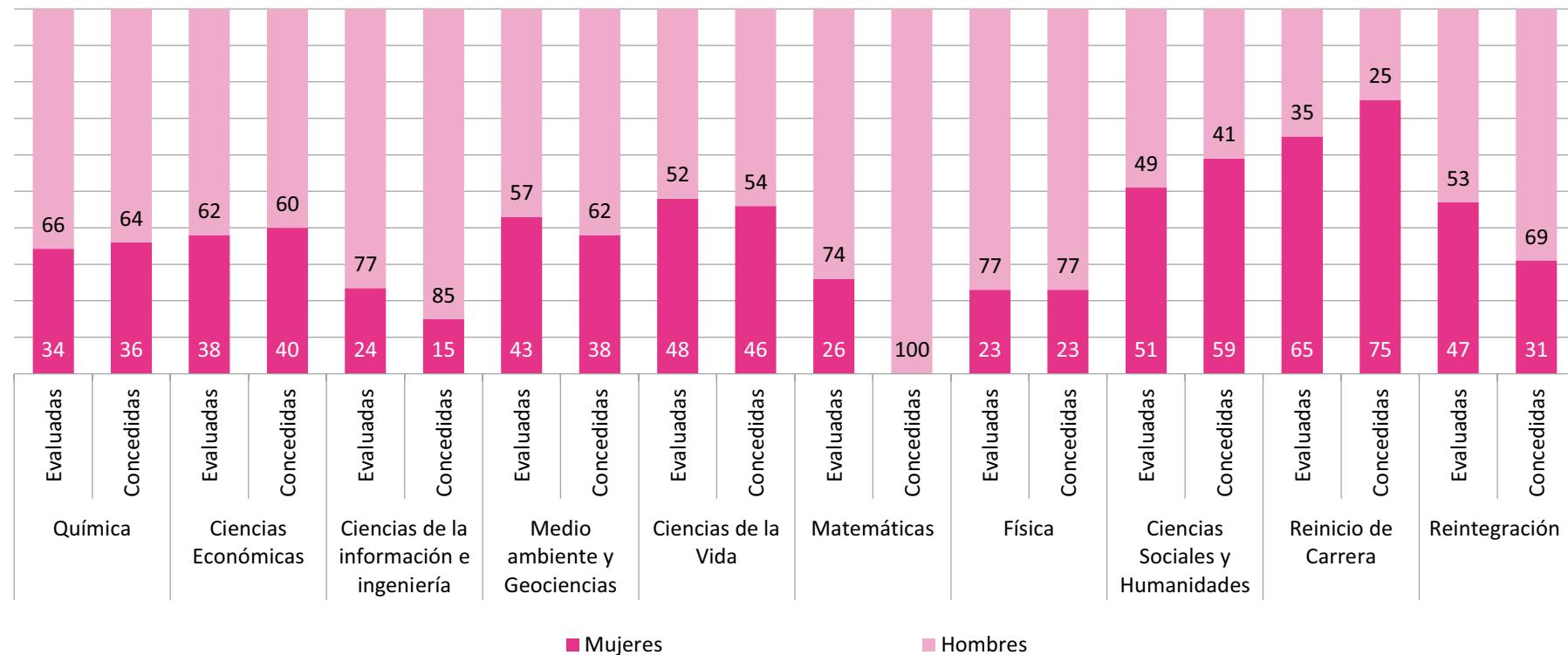
(4) Tasa de éxito calculada como la proporción de ayudas concedidas sobre las solicitadas.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.12

Distribución de mujeres y hombres en las propuestas evaluadas y concedidas por las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) de H2020 cuyo país anfitrión es España, según área de investigación. Convocatorias 2014-2015

Porcentajes acumulados 2014-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Dirección General de Educación y Cultura, Comisión Europea.

Notas:

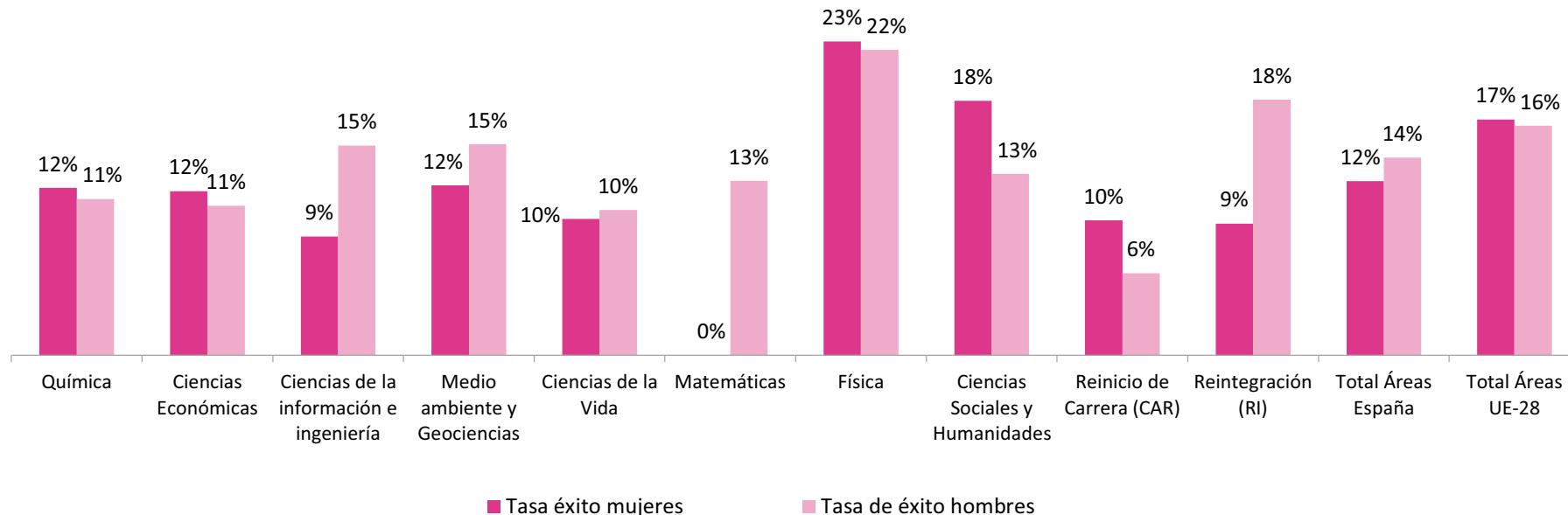
- (1) Los datos se refieren únicamente a las Becas Individuales MSCA y tomando como referencia aquellos cuyo país anfitrión es España.
- (2) Las áreas de investigación son las propias de los paneles de evaluación del Programa MSCA.
- (3) El panel de Reinicio de Carrera busca apoyar a quienes desean retomar su carrera investigadora en Europa tras un periodo de inactividad (por un periodo mínimo de 12 meses previos a la fecha de cierre de convocatoria). El panel de reintegración tiene por objetivo facilitar el retorno y reintegración en un puesto más permanente de investigación en Europa.
- (4) Distribución de ayudas calculada como porcentaje de cada sexo sobre el total de cada categoría

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.12 (bis)

Tasa de éxito de mujeres y hombres en las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) de H2020 cuyo país anfitrión es España según área de investigación. Convocatorias 2014-2015

Porcentajes acumulados 2014-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Dirección General de Educación y Cultura, Comisión Europea

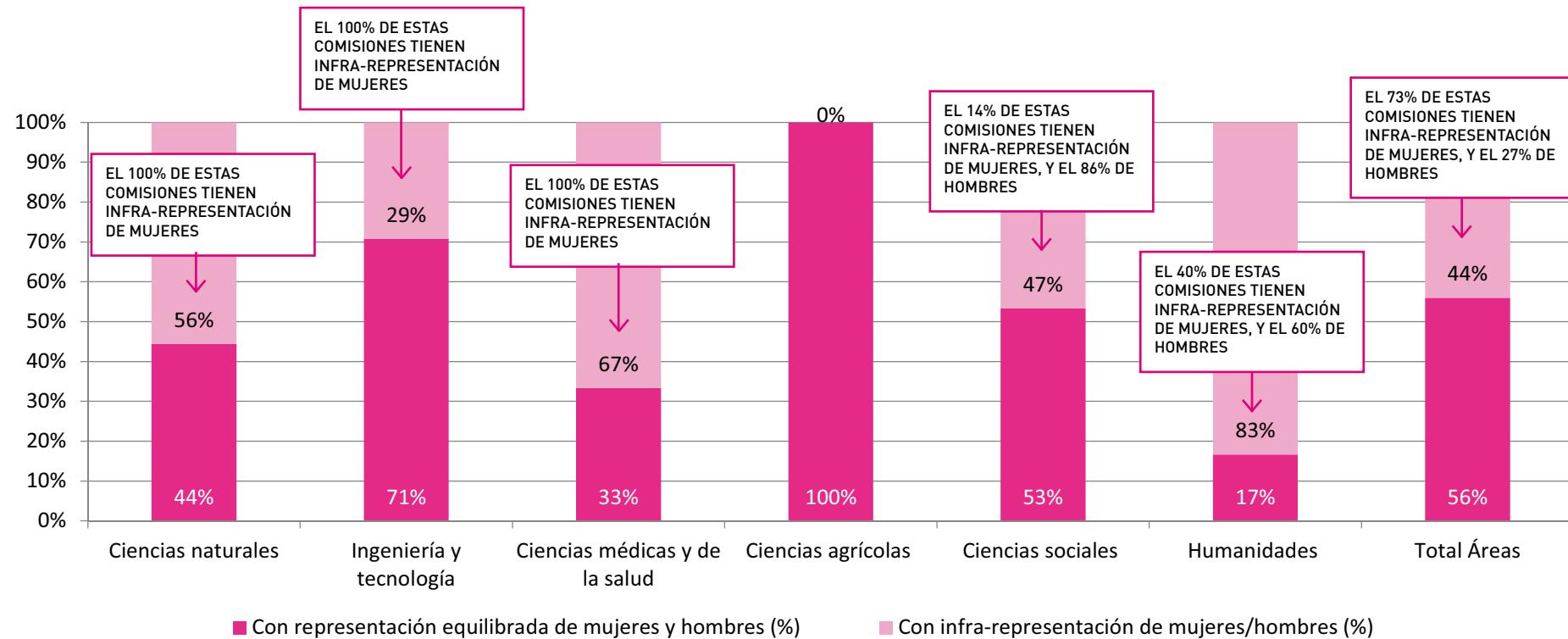
Notas:

- (1) Los datos se refieren únicamente a las Becas Individuales MSCA y tomando como referencia aquellas cuyo país anfitrión es España.
- (2) Las áreas de investigación son las propias de los paneles de evaluación del Programa MSCA.
- (3) El panel de Reinicio de Carrera busca apoyar a quienes desean retomar su carrera investigadora en Europa tras un periodo de inactividad (por un periodo mínimo de 12 meses previos a la fecha de cierre de convocatoria). El panel de reintegración tiene por objetivo facilitar el retorno y reintegración en un puesto más permanente de investigación en Europa.
- (4) Las tasas de éxito se calculan teniendo en cuenta las ayudas concedidas sobre las evaluadas de cada sexo.

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.13

Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación de los programas de recursos humanos según área científico-tecnológica. Convocatorias 2014



Fuente: Elaboración propia de datos proporcionados por la Agencia Estatal de Investigación (AEI)

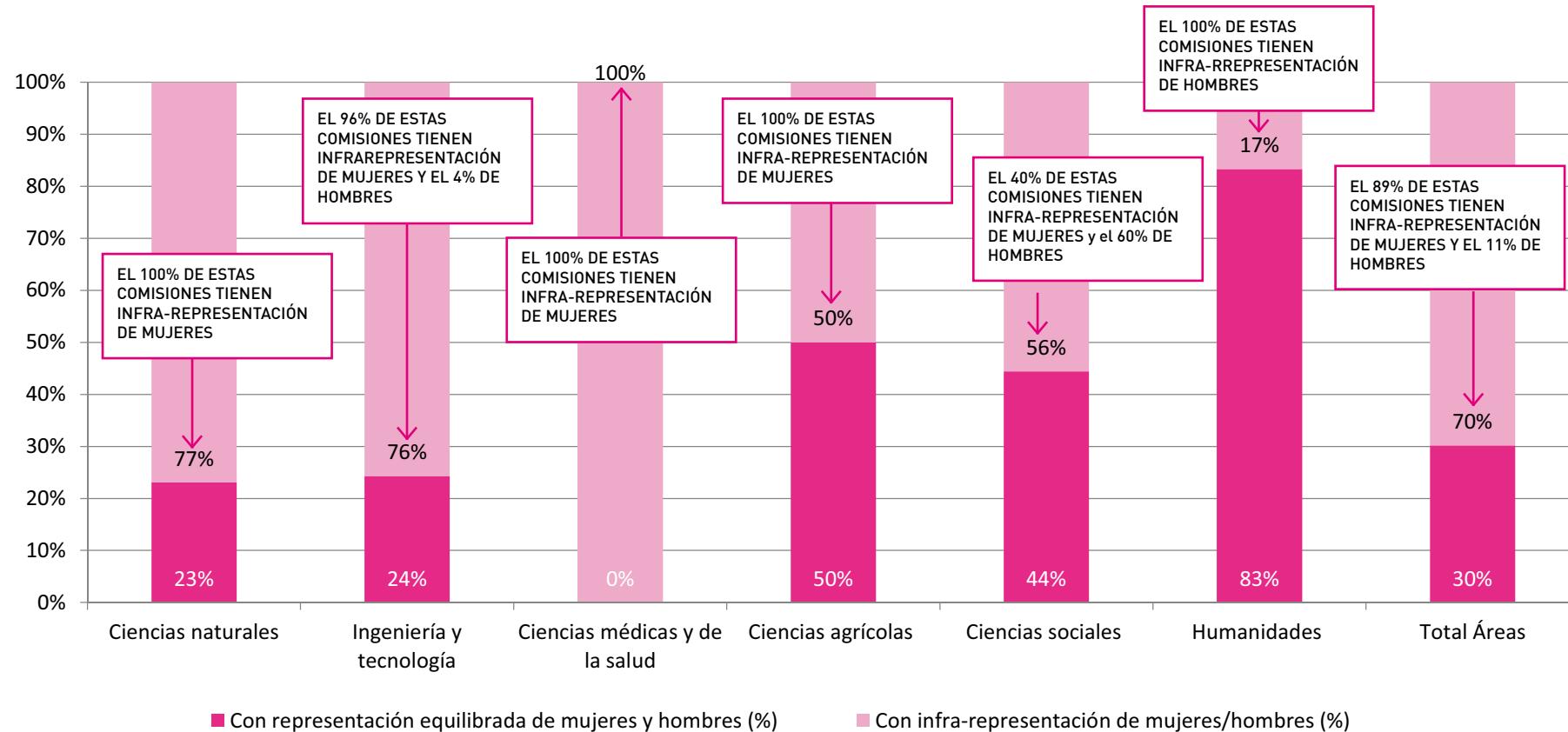
Notas:

- (1) Incluye las comisiones de evaluación de los (sub)programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva Formación y Juan de la Cierva Incorporación.
- (2) Las áreas ANEP de las comisiones técnicas de evaluación se han agrupado a las áreas científico-tecnológicas según la tabla 2 del Anexo.
- (3) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran la comisión de evaluación. En los demás casos se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).

## 5. Agenda científica

Gráfico 5.14

Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación de los programas de proyectos según área científico-tecnológica. Convocatorias 2014



Fuente: Elaboración propia de datos proporcionados por la Agencia Estatal de Investigación (AEI)

Notas:

(1) Incluye las comisiones de evaluación de Proyectos de I+D Excelencia, Proyectos de I+D+i de Retos de la Sociedad y Proyectos Jóvenes sin vinculación o con vinculación temporal.

(2) Las áreas de las comisiones técnicas de evaluación se han agrupado a las áreas científico-tecnológicas según la Tabla 2 del Anexo.

(3) El criterio de equilibrio de género se cumple cuando son mujeres entre el 40-60% de las personas que integran la comisión de evaluación. En los demás casos se considera que hay infra-representación de mujeres (si ellas son menos del 40%) o de hombres (si ellas son más del 60%).