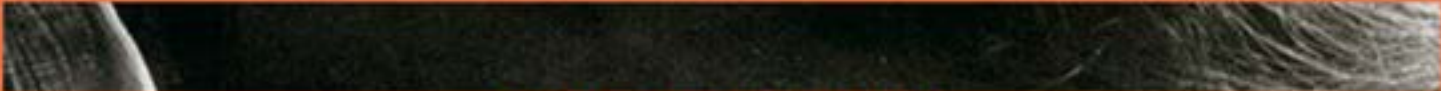




# Científicas Precarias

 OFICINA  
PRECARIA


# Índice




1. Por ser mujer



2. En la base de la pirámide



3. El trabajo o la vida



4. La ruleta de la temporalidad



5. Cómo acabamos con esto



Un **44,85%**  
de las científicas  
ha sufrido discriminación  
en su trabajo

Un **60,80%** ha  
presenciado discriminación  
hacia sus compañeras



# Por ser mujer

## ¿SOMOS CONSCIENTES DE LA DISCRIMINACIÓN?

Más de la mitad de las mujeres científicas reconoce situaciones de discriminación en el trabajo. Según nuestra encuesta el 44,85% de las mujeres ha sufrido algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo por el hecho de ser mujer. Sin embargo, el porcentaje asciende al 60,80% cuando se pregunta si ha presenciado discriminación a compañeras en el entorno de trabajo. **Somos más conscientes** de la discriminación cuando le sucede a otra mujer que cuando la sufrimos en primera persona.

## ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON DISCRIMINACIÓN?

Lo que más **sufren y perciben de manera directa** las mujeres científicas es la minusvaloración de sus capacidades profesionales por parte de hombres de su equipo, seguido de comentarios o bromas por su aspecto físico y continuado con el cuestionamiento sobre la posibilidad de la maternidad.

En cuanto a las discriminaciones percibidas destaca, en primer lugar, las bromas o comentarios por el aspecto físico, seguido de la minusvaloración de su profesionalidad y continuando por la asignación de tareas diferenciadas de las de los hombres del equipo.

Un **67,92%**  
de las encuestadas ha  
tenido un hombre como superior  
en su último trabajo

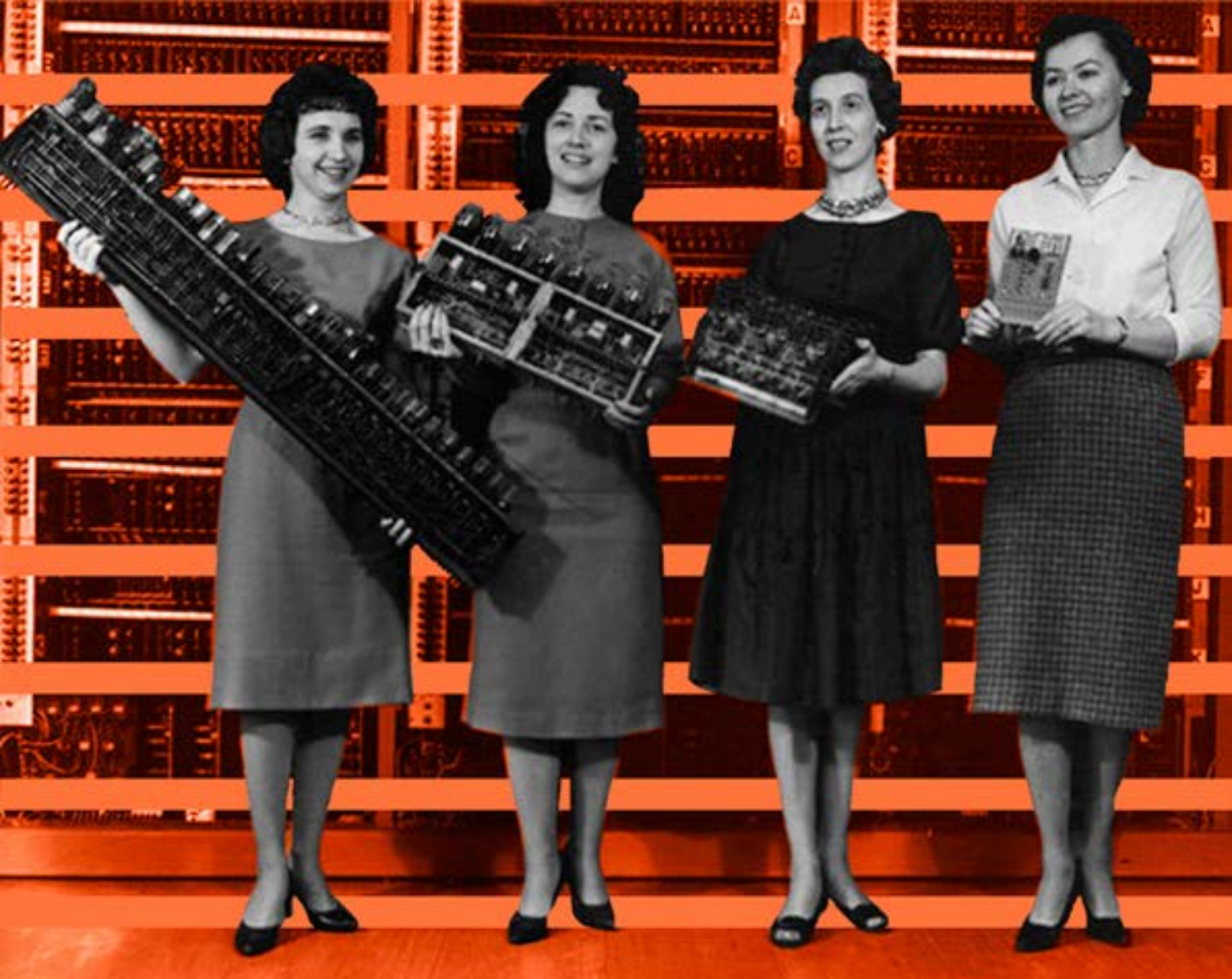


# En la base de la pirámide

## ELLAS TRABAJAN, ELLOS DECIDEN

De los datos recogidos podemos observar que la **presencia de mujeres es mayoritaria en la composición de los equipos de trabajo e investigación (46,24%)**, frente a los equipos compuestos mayoritariamente por hombres o equipos paritarios. Sin embargo, los puestos de dirección y responsabilidad se encuentran copados principalmente por hombres. Según los datos que hemos recogido la mayoría de científicas había tenido un jefe hombre (67,92%) en su último trabajo, e incluso dentro de las propias encuestadas son minoría las que han tenido más de una persona a su cargo (22,18%).

Pese a que el número de hombres y mujeres que conforman equipos de investigación se encuentra igualado, a medida que aumenta la **responsabilidad y jerarquía** de los puestos de trabajo vemos cómo el número de hombres que los ocupan también aumentan, en detrimento del número de mujeres, lo que se conoce como techo de cristal.



Un **55,8%**  
se ha planteado  
abandonar la carrera  
de investigadora

# El trabajo o la vida

## CONCILIACIÓN, MISIÓN IMPOSIBLE

En nuestra encuesta hemos podido comprobar que el 55,8% de las científicas encuestadas se ha planteado en alguna ocasión abandonar su carrera investigadora debido a las siguientes cuestiones:

- La **imposibilidad de conciliar la vida laboral y personal**, situación que se agrava ante una posible maternidad, siendo esta la principal razón del abandono de la carrera profesional.
- La **precarias condiciones laborales actuales**, destacando entre las más preocupantes la elevada inestabilidad laboral, el bajo nivel salarial, la fuerte carga de trabajo y jornadas laborales excesivamente largas.
- El panorama con **escasas posibilidades de desarrollo profesional** con el que se encuentran: discriminación, dificultades para publicar y desarrollar su curriculum profesional, derivando en escaso reconocimiento profesional.
- La **rigidez y machismo estructurales** del sector científico, el despotismo jerárquico, el amiguismo en la selección de los investigadores que publican y la escasa financiación del sector.
- La **movilidad geográfica** y el cambio de residencia a la que se ven abocadas con el paso del tiempo.





Sólo el **8,89%** de las científicas encuestadas tiene un contrato de carácter indefinido

# La ruleta de la temporalidad

## PRECARIEDAD INDEFINIDA, FUTURO INCIERTO

Según los resultados de la encuesta observamos que la precariedad laboral se empieza a producir desde el propio vínculo que une a las científicas precarias y a las entidades en la que prestan sus servicios, siendo el 45,11% becas de formación o becas predoctorales. Esto significa una **merma significativa de los derechos laborales**, como es la no cotización para el desempleo y la percepción de salarios inferiores a los de sus compañeras que cuentan con un contrato de trabajo. Sin embargo, a nuestras científicas precarias, el acceso a un contrato de trabajo no las exime de la precariedad laboral como veremos en lo siguientes subapartados.

La precariedad de las científicas no termina con la obtención de un contrato de trabajo; a pesar de contar con una relación laboral, la mayoría son **contratos de duración determinada** (84,87%).



- Temporal a tiempo completo (61,84%)
- Temporal a tiempo parcial (23,03%)
- Indefinido a tiempo completo (14,47%)
- Indefinido a tiempo parcial (0,66%)

Estos datos demuestran un **estado inestabilidad y precariedad** que, lejos de contribuir a una seguridad que permita una dedicación exclusiva a su labor investigadora, impide que las científicas puedan desarrollar su trabajo y su carrera profesional en condiciones estables y de certeza.

En términos globales de temporalidad, la suma de becas (que siempre tienen fecha de caducidad) y contratos temporales supone el 91,11% del total de casos. Sólo un 8,89% de las científicas encuestadas tiene una relación laboral de carácter indefinido.

Esta situación deja un panorama en el cual las científicas que quieran desarrollar su carrera de investigación no sólo vivirán la precariedad intentando conseguirlo, sino que se enfrentarán a un **futuro complicado** de bajas cotizaciones y pensión no contributiva.



**Conciliación,  
educación y  
visibilización**



# Cómo acabar con esto

## CÓMO REDUCIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

Las científicas que han contestado la encuesta lo tienen claro y señalan tres aspectos fundamentales para reducir la discriminación de la mujer en la ciencia: una mayor **conciliación familiar** (que pasa también por igualar las bajas de maternidad y paternidad); una mejor **educación en igualdad** que incentive también a las niñas a optar por la carrera científica; y una mayor **visibilización del papel de la mujer en la ciencia**.

## MÁS CONCILIACIÓN, MENOS DISCRIMINACIÓN

Más de dos tercios de las encuestadas se refiere de alguna manera a una necesidad de una mayor conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para reducir la discriminación de la mujer en la ciencia. Hacen especial hincapié en la penalización que, en la actualidad, supone la paralización de la carrera por el periodo de maternidad y crianza.

Como medidas concretas proponen:

- Escuelas infantiles en universidades públicas y otros centros de trabajo.
- Flexibilidad de horarios.
- Horarios obligados: no poner reuniones más allá de las 5 de la tarde.
- Igualar las bajas de maternidad y paternidad y hacerlos obligatorios por ambas partes (más de 25 personas apuntan a esta medida).
- No discriminar al contratar por el hecho de ser mujer en edad de ser madre.

## NIÑAS QUE SUEÑEN CON CIENCIA

Otro de los aspectos que han sido señalados mayoritariamente por las encuestadas para reducir esta discriminación es la educación en igualdad:

***“Digamos a las niñas que ya no tienen que ser princesas.  
Hagamos de la ciencia una profesión atractiva para futuras científicas”***  
(señalado por más del 10% de las encuestadas).

Para ello proponen:

- Que el concepto ‘listo’ no se identifique exclusivamente con los chicos.
- Favorecer el mentorado de jóvenes estudiantes chicas

Una educación y sensibilización que debería realizarse no sólo en la etapa infantil. Son varias las encuestadas que apoyan que haya campañas publicitarias que promuevan el cambio de mentalidad machista. Además, creen necesario que se realicen charlas obligatorias de igualdad de género en empresas y universidades.

Entre otras de las apuestas para reducir la discriminación de las científicas se encuentra también una mayor visibilización de mujeres científicas así como incorporar sus logros. Así, proponen dar a conocer a las científicas que existen y han existido para que las niñas tengan modelos a las que seguir.

## MÁS PROPUESTAS

- Establecimiento de cuotas paritarias.
- Becas y plazas específicas para mujeres.
- Igualdad salarial.
- Premiar e incentivar la contratación de mujeres.
- Crear comités de igualdad y organismos independientes que velen por la integridad de las científicas precarias.
- Políticas de igualdad para la mujer.
- Selección mediante curriculum ciego, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos y profesionales sin conocer el sexo.
- Endurecimiento de las políticas de prevención del acoso y evitar la impunidad.
- Apuesta por la discriminación positiva y se cree que habría que favorecer la llegada de mujeres a puestos de poder: *“si hubiera más mujeres en puestos de decisión, la cosa mejoraría”*.
- Creación de una asociación de mujeres científicas.

# Científicas Precarias

## LA CAMPAÑA

Desde la Oficina Precaria lanzamos la campaña #CientíficasPrecarias para conocer más sobre la complicada situación de las científicas y cómo la precariedad les afecta por partida doble: por ser mujer y por ser científica. Para ello, aprovechando el Día de la Niña y la Mujer en la Ciencia de 2017, lanzamos nuestro formulario online para saber cuánto nos queda por avanzar en el objetivo establecido por Europa para el 2030: que la mitad de los científicos y responsables de la política de la ciencia sean mujeres.

## LA ENCUESTA

La encuesta mediante la cual se ha redactado este informe se ha difundido en redes sociales, radio local y sitios web. De esta manera, quedan excluidas del mismo las mujeres científicas que no utilicen estas plataformas. La duración de la misma ha sido de 22 días.

En total han respondido al formulario 301 mujeres. Un 35,22% de ellas tiene entre 20 y 30 años, un 53% entre 30 y 40, un 7,64% entre 40 y 50 y un 3,65% más de 50. La media de edad de las encuestadas es de 32 años.

De ellas, el 45,18% tienen un doctorado, el 41,86% un estudio de postgrado y el 12,96% una licenciatura o grado. Así mismo, un 72,1% de encuestadas pertenecen a ciencias naturales y de la salud y un 27,9% a ciencias sociales. En cuanto a las situación actual de las encuestadas, sólo un 63,1% continúa ejerciendo su profesión.



[www.oficinaprecaria.org](http://www.oficinaprecaria.org)



[@OficinaPrecaria](https://twitter.com/OficinaPrecaria)



[fb.com/OficinaPrecaria](https://fb.com/OficinaPrecaria)