

PRIMERA ENCUESTA SOBRE  
IGUALDAD DE GÉNERO (2021)

INFORME



---

## **01.** Introducción

---

## **02.** Metodología

- 2.1. Objetivo de la encuesta
- 2.2. Diseño del cuestionario
- 2.3. Censo de participantes
- 2.4. Procedimiento de encuesta
- 2.5. Análisis de los datos

---

## **03.** Resultados y discusión

- 3.1. Participación
- 3.2. Percepción de igualdad y experiencia laboral
  - 3.2.1. Percepción de igualdad
  - 3.2.2. Experiencia laboral
- 3.3. Contratación, ascenso y maternidad/paternidad
- 3.4. Impacto de la igualdad en el futuro del IPNA

---

## **04.** Conclusiones

---

## **05.** Material suplementario

---

## **06.** Contacto



# 1. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Igualdad del IPNA se creó con el propósito de que nuestro centro respete la igualdad de oportunidades sin distinción de género, raza, ideología u orientación sexual en todas sus actividades y funciones. Con idea de conocer la situación del centro y realizar un análisis previo se lanzó una encuesta acerca de la percepción sobre la igualdad de género dirigida a todo el personal del IPNA, temporal e indefinido, durante el período comprendido entre el 8 y el 22 de marzo de 2021 (duración encuesta 15 días). Este informe presenta los resultados obtenidos de forma agregada para que ninguna persona pudiese ser identificada.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA

La encuesta se planteó como una herramienta clave para proporcionar una visión general sobre la percepción, la experiencia laboral y la formación relativa a la igualdad de género del personal del IPNA-CSIC en el entorno laboral. Las conclusiones generales extraídas de la encuesta permitirán a la Comisión de Igualdad informar y sugerir a la Dirección del centro sobre cuestiones, estrategias, planes y medidas tendentes a avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades.

### 2.2. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para la definición de las preguntas del cuestionario se tomó como referencia la *Encuesta sobre igualdad de género en la investigación científica en España* (SRUK/CERU, 2018), así como encuestas que nos facilitaron desde las Comisiones de Igualdad de otros centros CSIC. Posteriormente, se elaboró un borrador de encuesta que fue debatido, adaptado y consensado por parte de la Comisión de Igualdad del IPNA-CSIC mediante dos reuniones virtuales celebradas en febrero y marzo de 2021. Durante este proceso se identificaron los temas prioritarios a introducir en el cuestionario. Una vez establecido un primer borrador se realizó un proceso de reflexión, reformulación y validación del cuestionario, y así sucesivamente hasta alcanzar un documento consensado. Finalmente, el cuestionario incorporó 41 preguntas con categorías cerradas de respuesta múltiple, distribuidas en 6 bloques (1. Percepción sobre la igualdad, 2. Experiencia laboral en la unidad de trabajo, 3. Contratación y ascenso, 4. Maternidad, paternidad y dependencia, 5. Impacto de la igualdad en el futuro del IPNA, 6. Información sociodemográfica del IPNA-CSIC), posibilitando su cumplimentación en un tiempo aproximado de 7 minutos.

## 2.3. CENSO DE PARTICIPANTES

El cuestionario se dirige a todo el personal del IPNA-CSIC (temporal e indefinido) y a las estancias temporales. El censo total de participantes se calcula en función de los datos de plantilla del IPNA de diciembre de 2020, esto es 95 trabajadores, más 20 estancias temporales. Por tanto, el censo de participantes se compone a fecha de realización de la encuesta de 115 personas.

## 2.4. PROCEDIMIENTO DE ENCUESTA

Encuesta online mediante plataforma google forms enviada por correo electrónico a todo el personal del IPNA y posterior recordatorio para fomentar la participación. Al principio de la encuesta se presenta un consentimiento informado: las personas participantes son informadas de la finalidad del cuestionario y que los datos recopilados son anónimos, utilizados única y exclusivamente con fines asociados a la realización del presente informe. No se solicita ningún dato de carácter personal y se garantiza que no será posible identificar a las personas encuestadas. Se informa de que la encuesta consta de 41 preguntas, todas ellas de respuesta obligatoria, pero siendo posible abandonar la encuesta en cualquier momento. También se informa de que el tiempo de duración aproximado es 7 minutos. La fase de recopilación de respuestas se llevó a cabo durante el período comprendido entre el 8 de marzo de 2021, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, y el 22 de marzo de 2021, garantizando un plazo de 15 días para que el personal adscrito al IPNA contase con plazo suficiente para participar. Se obtuvieron 50 respuestas válidas, con un 43,48% de participación.

## 2.5. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Se ha realizado un análisis descriptivo de las frecuencias de cada una de las preguntas de la encuesta mediante programa Excel (ver sección final con material suplementario) que relacionan, en los casos pertinentes, con los datos estructurales e indicadores del IPNA facilitados por la administración del centro.

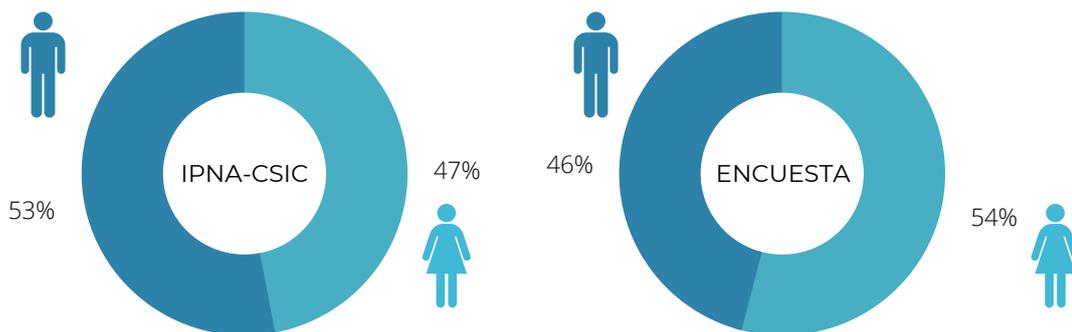


# 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 3.1. PARTICIPACIÓN

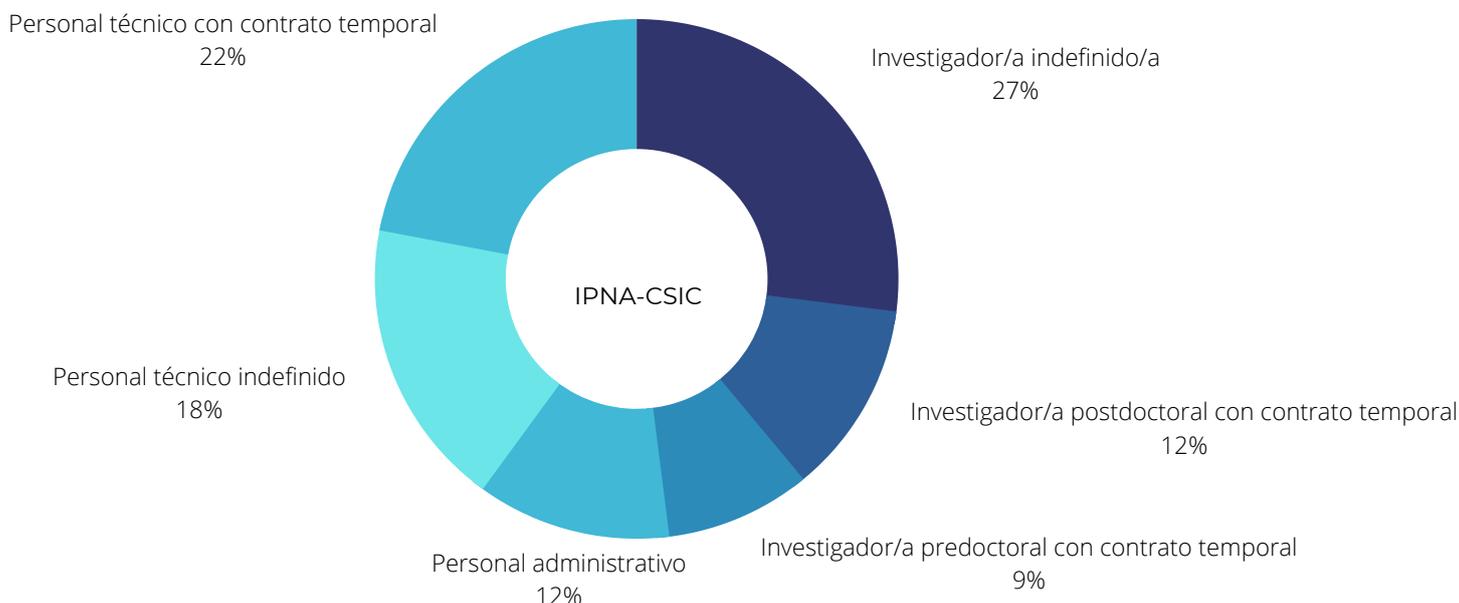
A nivel estructural, el personal del IPNA-CSIC constaba (a fecha de la encuesta) de un 47% de mujeres y un 53% de hombres.

Del 43,48% del personal IPNA-CSIC que participó en la encuesta, el 54% son mujeres y el 46% son hombres.

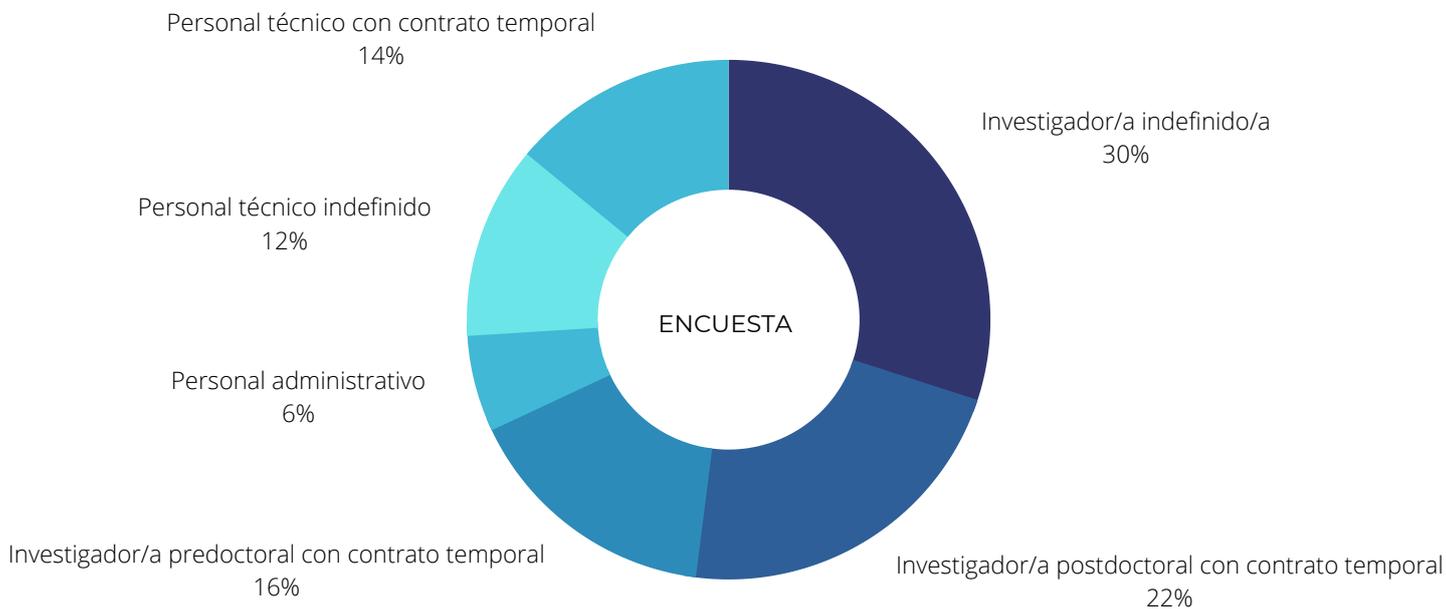


**La comparativa de los datos estructurales con los de la encuesta deja patente una reducida participación general en la encuesta y una mayor participación (absoluta y relativa a su proporción inicial) de las mujeres.**

A nivel estructural, el personal del IPNA-CSIC constaba (a fecha de la encuesta) de un 27% de personal investigador indefinido, 12% de personal investigador postdoctoral con contrato temporal, 9% de investigador predoctoral con contrato temporal, 22% de personal técnico con contrato temporal, 18% de personal técnico indefinido y 12% de personal administrativo.



Del personal que participó en la encuesta el 30% es investigador/a indefinido, el 22% es investigador/a postdoctoral con contrato temporal, el 16% es investigador/a predoctoral con contrato temporal, el 14% es personal técnico con contrato temporal, el 12% es personal técnico indefinido y el resto es personal administrativo.

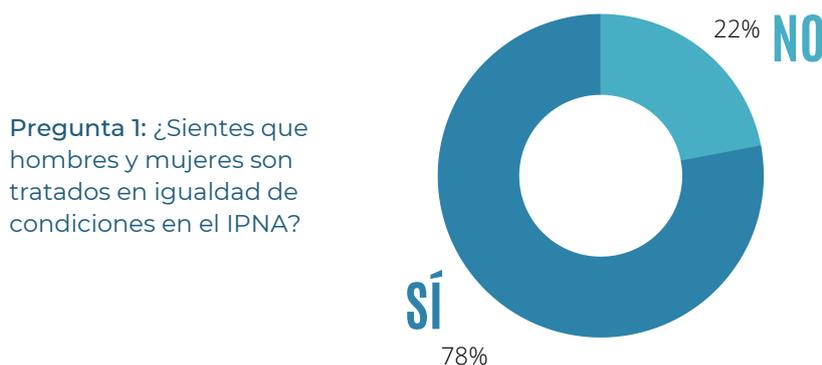


**La comparativa de los datos estructurales con los de la encuesta muestra una mayor participación del personal investigador tanto temporal como indefinido y una menor participación del personal administrativo y técnico.**

## 3.2. PERCEPCIÓN DE IGUALDAD Y EXPERIENCIA LABORAL

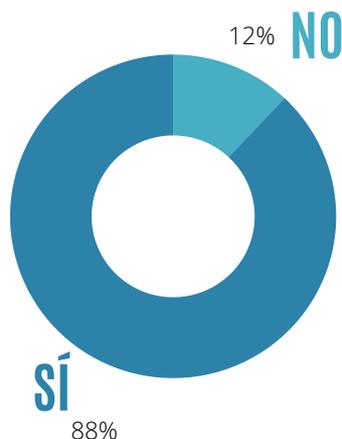
### 3.2.1. PERCEPCIÓN DE IGUALDAD

El 78% de las personas encuestadas sienten que hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones en el IPNA, mientras que un 22% percibe que esto no es así.



Paralelamente, el 88% de las personas participantes siente que hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones en la unidad de trabajo, mientras que un 12% no lo considera.

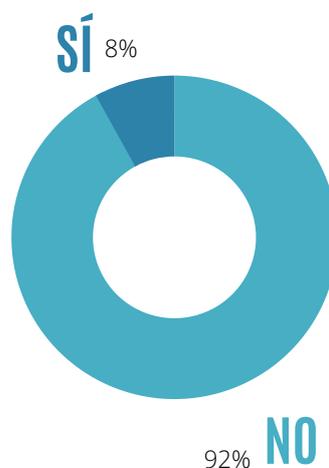
**Pregunta 2:** ¿Sientes que hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones en tu unidad de trabajo? (Unidad de trabajo hace referencia al grupo o ámbito con el que trabajas de manera cotidiana, es decir, puede referirse a tu línea de investigación, grupo de investigación o departamento, según consideres)



**Se observa que a medida que aumenta la proximidad institucional aumenta la percepción de igualdad en el trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.**

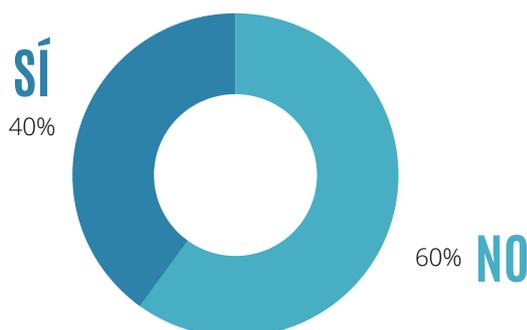
Cuando se pregunta de forma específica sobre si se considera que las mujeres están suficientemente representadas en puestos de liderazgo en el ámbito científico en España un 8% de las personas percibe que sí están suficientemente representadas.

**Pregunta 3:** ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo en la investigación en España?



A la misma pregunta, sobre la suficiente representación de las mujeres en los puestos de liderazgo, pero en este caso en el IPNA-CSIC, el 40% de los participantes en la encuesta consideran que las mujeres sí están suficientemente representadas.

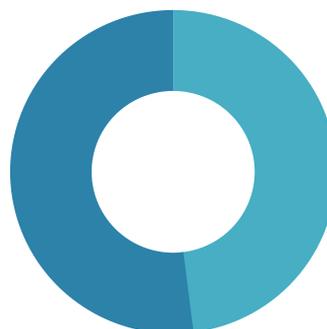
**Pregunta 4:** ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo en la investigación en el IPNA?



A la misma pregunta, sobre la suficiente representación de las mujeres en los puestos de liderazgo, en este caso en las unidades de trabajo del IPNA-CSIC, el 52% considera que las mujeres sí están suficientemente representadas.

Pregunta 5: ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo en la investigación en tu unidad de trabajo?

52%  
**SÍ**



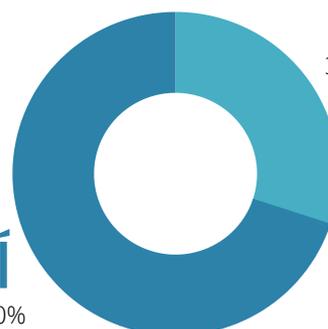
48% **NO**

**Una mayoría del personal que participó en la encuesta percibe que la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo no es suficiente. Así, la comparación entre las respuestas a las tres preguntas muestra la misma tendencia observada anteriormente de que a medida que aumenta la proximidad institucional aumenta la percepción de igualdad (en este caso asociada con la representación en puestos de liderazgo) entre hombres y mujeres.**

El 70% de las personas participantes considera que los hombres de su entorno laboral perciben a las mujeres como buenas líderes en investigación.

Pregunta 6: ¿Crees que los hombres de tu entorno laboral perciben a las mujeres como buenas líderes en investigación?

70%  
**SÍ**

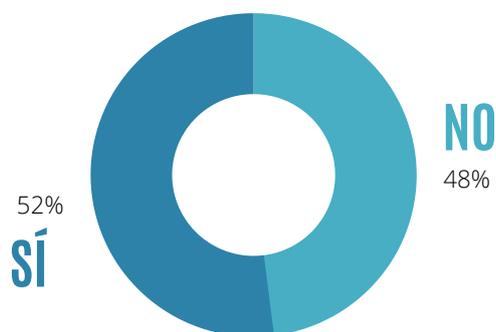


30% **NO**



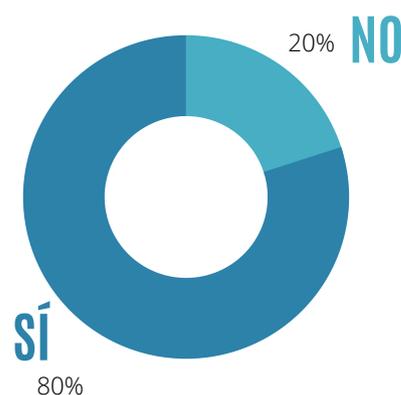
Por otra parte, el 52% de las personas participantes considera que hombres y mujeres forman parte de manera igualitaria en los círculos de poder y decisión del IPNA, siendo ligeramente mayor el porcentaje de mujeres las que responden de forma negativa.

**Pregunta 7:** ¿Crees que hombres y mujeres forman parte de manera igualitaria de los círculos de poder y decisión del IPNA?



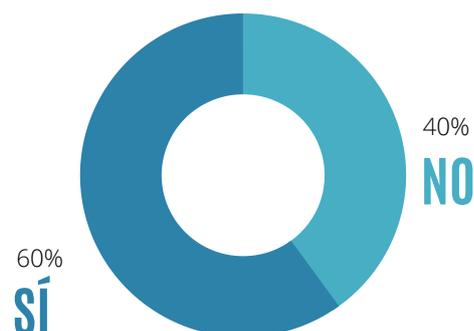
Además, el 80% cree que los recursos que permiten un mejor desarrollo profesional (e.g. espacios, personal de apoyo, materiales, etc.) se adjudican igualmente a hombres y mujeres en el IPNA.

**Pregunta 8:** ¿Crees que los recursos que permiten un mejor desarrollo profesional (e.g. espacios, personal de apoyo, materiales, etc) se adjudican igualmente a hombres y mujeres en el IPNA?



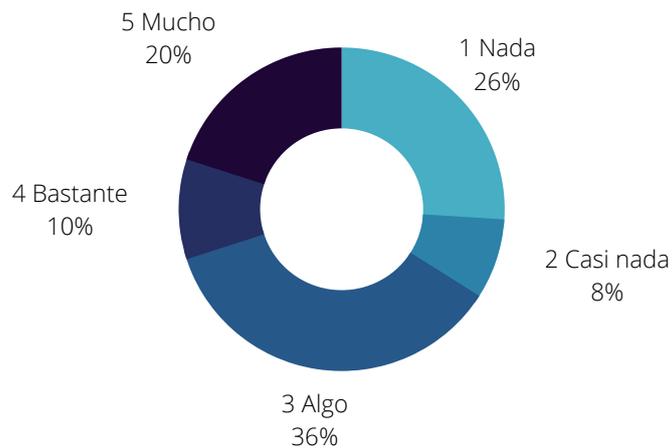
Respecto a las tareas que se asocian a un mayor prestigio profesional (dirección, portavocía, gestión de recursos y personal, etc.) un 60% de las personas encuestadas considera que en el IPNA-CSIC estos puestos son ocupados o repartidos de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

**Pregunta 9:** ¿Crees que las tareas que se asocian a un mayor prestigio profesional (tareas de dirección, portavocía, gestión de recursos y personal, etc) se reparten de la misma manera entre mujeres y hombres en el IPNA?

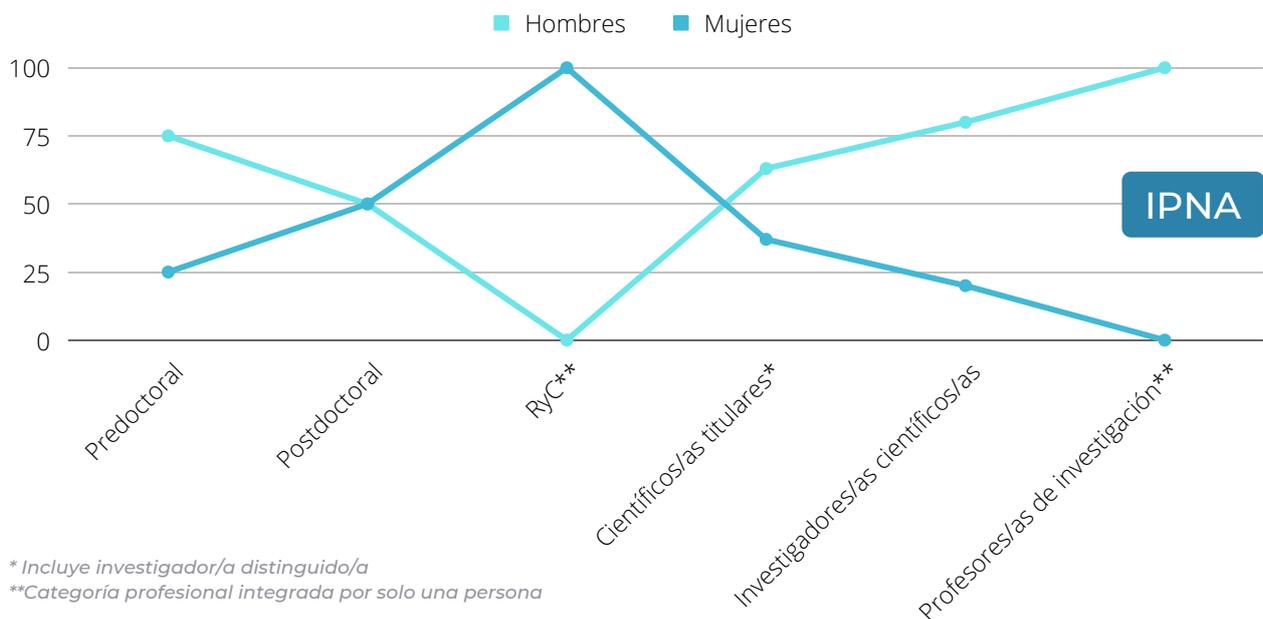


Finalmente el 70% del personal participante considera que la desigualdad de género no afecta o afecta poco al desarrollo de la carrera profesional propia.

**Pregunta 38:** ¿Consideras que la desigualdad de género afecta al desarrollo de tu carrera profesional? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 nada y 5 mucho.



Los datos estructurales del IPNA-CSIC relativos a la ocupación por parte de las mujeres (47% del personal del IPNA-CSIC) de las distintas tipologías de contratos muestran que ellas ocupan de manera más o menos equitativa puestos técnicos (52% temporal y 41% indefinido) y de administración (55%). El porcentaje de mujeres en el estadio predoctoral es notablemente inferior (25%), mientras que en el postdoctoral se iguala (50%). Es destacable que en relación al personal investigador indefinido solo un 32% son mujeres. Desglosando este dato por categorías, un 37% de mujeres ocupa la escala de científico titular, un 20% la de investigador científico y ninguna mujer la de profesor de investigación.

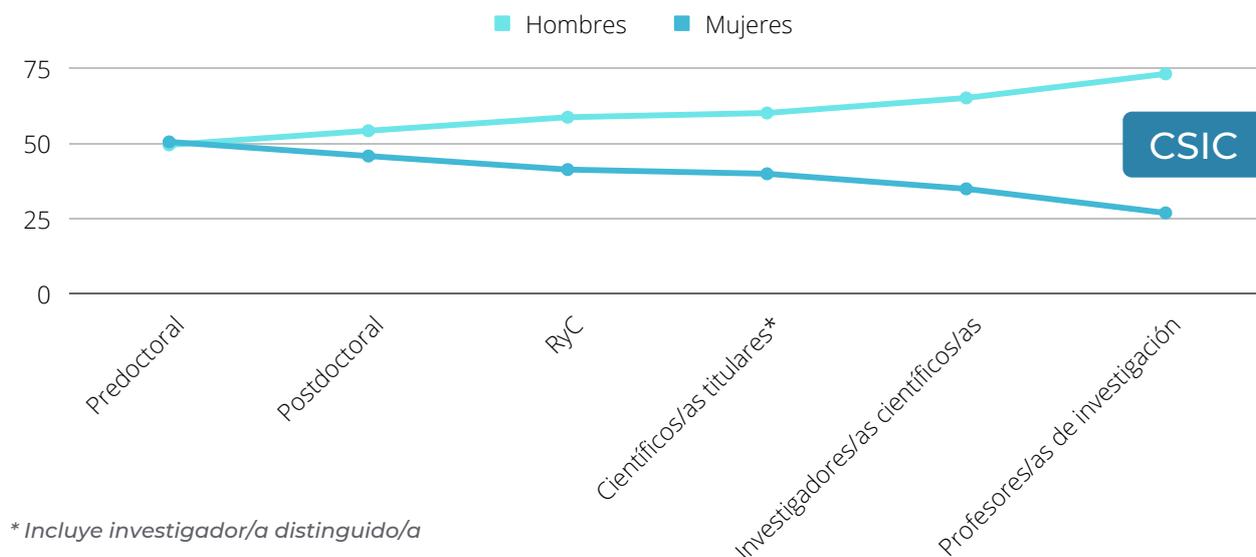


\* Incluye investigador/a distinguido/a

\*\*Categoría profesional integrada por solo una persona

**De acuerdo con estos datos, la distribución del personal investigador por sexos y categorías profesionales indica que existe una gráfica de “tijera” de la evolución de la carrera científica de mujeres y hombres en el IPNA en el año 2020, con una clara disminución de la presencia de mujeres a medida que se progresa en la escala profesional.**

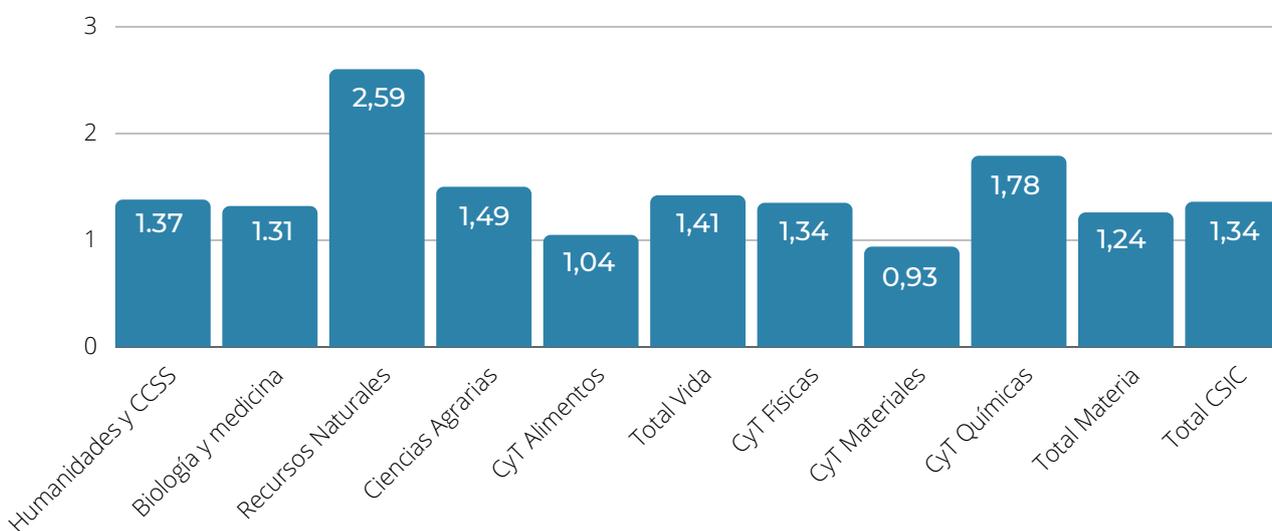
En el caso del CSIC, nos encontramos con una evolución similar (informe *Comisión Mujeres y Ciencia 2021*), con una clara disminución de la presencia de mujeres a medida que se progresa en la escala profesional:



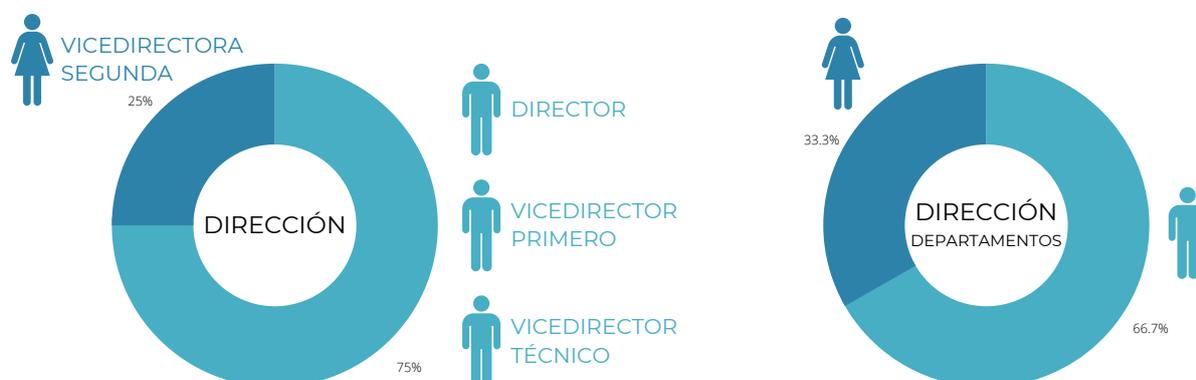
Llegados a este punto, conviene introducir el denominado *techo de cristal* o Glass Ceiling Index (GCI), un índice relativo que se calcula comparando la proporción de mujeres en las tres categorías investigadoras respecto a la proporción de mujeres en la categoría de Profesores de Investigación. Un índice 1 indicaría que no existe desigualdad, un índice mayor que 1 indica la existencia de un techo de cristal para las científicas. En el caso particular del IPNA-CSIC, dado que no existen mujeres que ocupen la escala de profesor de investigación, no se puede establecer un valor numérico fijo para el GCI aplicando la fórmula correspondiente:

$$\text{Índice de techo de cristal (GCI)} = \frac{\frac{\text{mujeres (CT + IC + PI)}}{\text{total (CT + IC + PI)}}}{\frac{\text{mujeres PI}}{\text{total PI}}}$$

No obstante, es pertinente mostrar los valores de índice de techo de cristal reportado para el 2020 tanto para la totalidad del CSIC (de 1,35 según recoge el informe *Comisión Mujeres y Ciencia 2020*) como para las diferentes áreas:



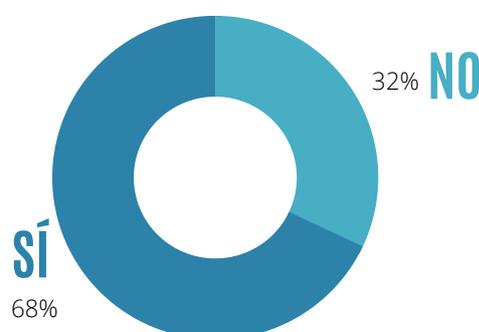
Por otra parte, en cuanto a la dirección del IPNA-CSIC, ésta nunca ha sido ocupada por una mujer. La proporción de mujeres en los equipos directivos en los últimos dos períodos, desde 2016 hasta la actualidad, ha sido de un 25%. En todos los casos ocupando las vicedirecciones con responsabilidades asociadas a la Comunicación y Divulgación. Además, la proporción de directoras de departamento en la actualidad es de 33,3%.



**Los datos estructurales del IPNA-CSIC muestran claras desviaciones en la ocupación de puestos de liderazgo y círculos de poder por parte de las mujeres. Los resultados de la encuesta muestran por otro lado, que una parte considerable del personal IPNA-CSIC no tiene esa percepción y considera que las desigualdades de género no impactan en la promoción profesional.**

Por otra parte, un 68% del personal encuestado considera que los trabajos relacionados con las tareas administrativas y técnicas se reparten de la misma manera entre hombres y mujeres en el IPNA.

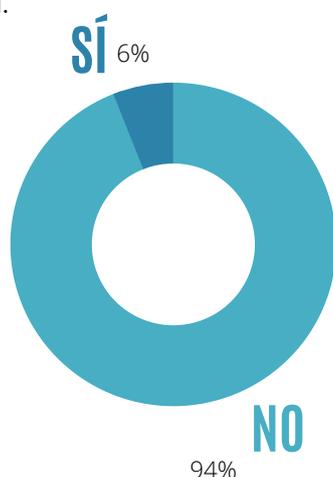
**Pregunta 10:** ¿Piensas que los trabajos relacionados con tareas administrativas y técnicas se reparten de la misma manera entre mujeres y hombres en el IPNA?



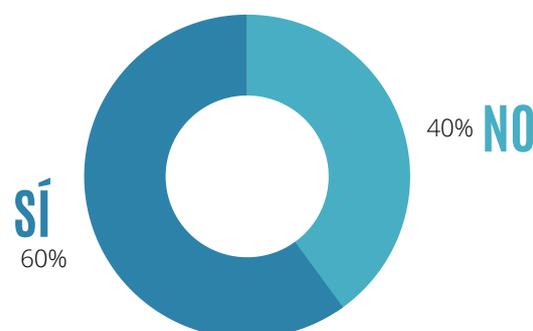


### 3.2.2. EXPERIENCIA LABORAL

El 94% de las personas encuestadas afirma no percibir un trato desfavorable en función de su género, aunque el 60% considera que ser mujer afecta negativamente a la carrera profesional.



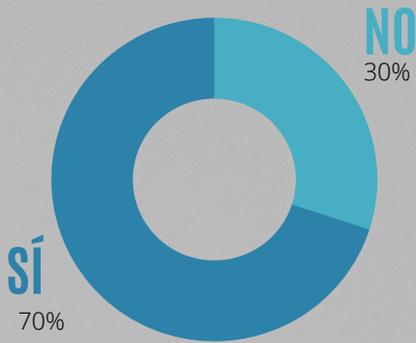
Pregunta 11: ¿Sientes que te tratan desfavorablemente en función de tu género?



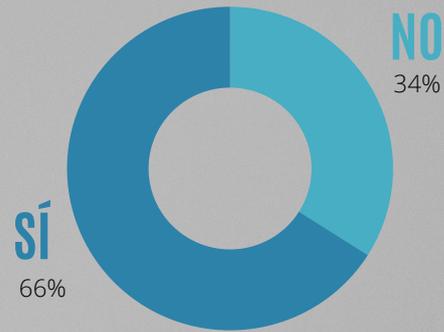
Pregunta 12: ¿Crees que ser mujer afecta negativamente a la carrera profesional?

Respecto a la unidad de trabajo, el 70% considera que existe un compromiso con la igualdad de género y el 66% afirma que si tuviese preocupaciones sobre temas de igualdad de género sabría a quién acudir en dicha unidad de trabajo. Además, el 86% considera que si surgiese un problema relacionado con la desigualdad se tomaría algún tipo de medida al respecto desde la unidad de trabajo. De forma mayoritaria (el 84%) cree que en su unidad de trabajo se valora adecuadamente su trabajo y que en dicha unidad se distribuyen los espacios igualitariamente entre hombres y mujeres (92%).

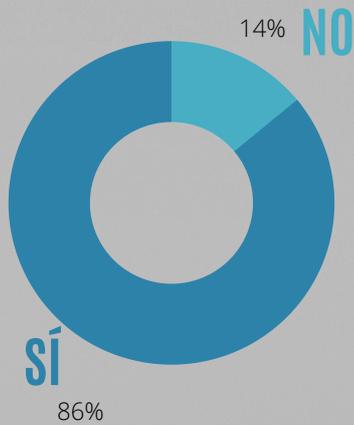
**Los resultados muestran que una mayoría del personal que participó en la encuesta percibe que en su unidad de trabajo existen el compromiso y las herramientas para solventar potenciales desigualdades de género. De la misma manera, a nivel de unidades de trabajo, el personal que participó en la encuesta muestra que su experiencia laboral es satisfactoria e igualitaria.**



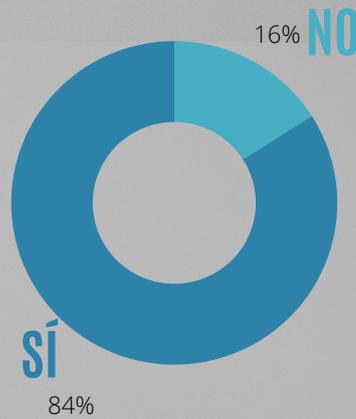
**Pregunta 13:** ¿Crees que tu unidad de trabajo está comprometida con la igualdad de género?



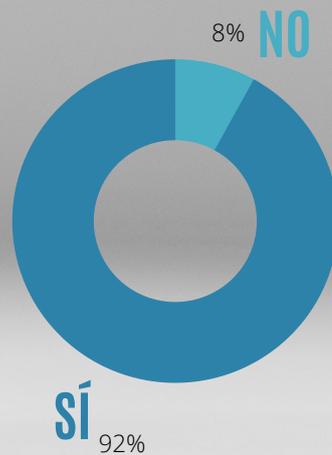
**Pregunta 14:** Si tuvieras preocupaciones sobre temas de igualdad de género, ¿sabrías a quién acudir en tu unidad de trabajo?



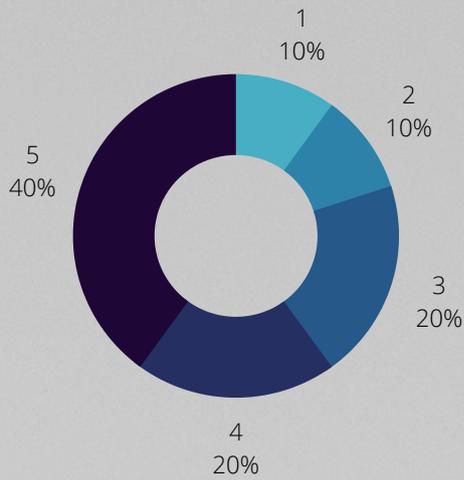
**Pregunta 15:** Si surgiera un problema relacionado con la desigualdad, ¿crees que tu unidad de trabajo tomaría algún tipo de medida al respecto?



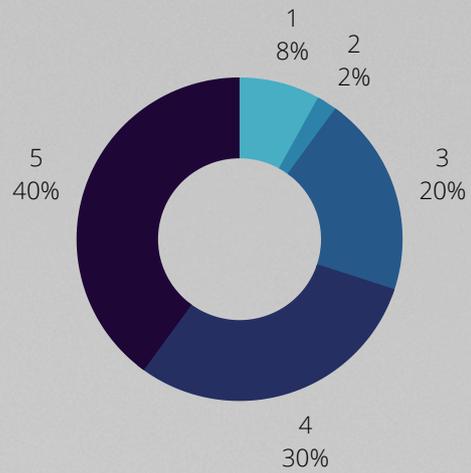
**Pregunta 20:** ¿Crees que en tu unidad de trabajo se valora adecuadamente tu trabajo?



**Pregunta 22:** ¿Crees que tu unidad de trabajo distribuye los espacios igualitariamente entre hombres y mujeres?

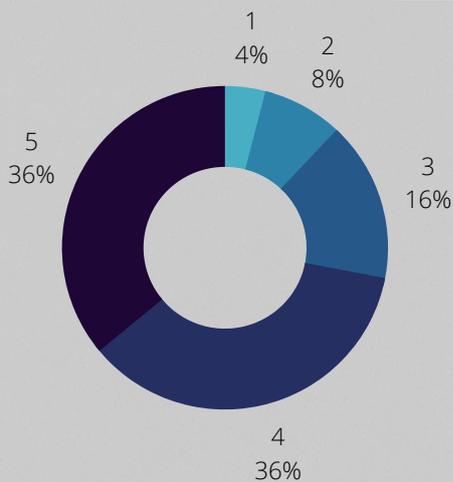


Pregunt 16: ¿Puedes contar con una persona mentora (consejero/a o guía profesional) si lo necesitas en tu unidad de trabajo?

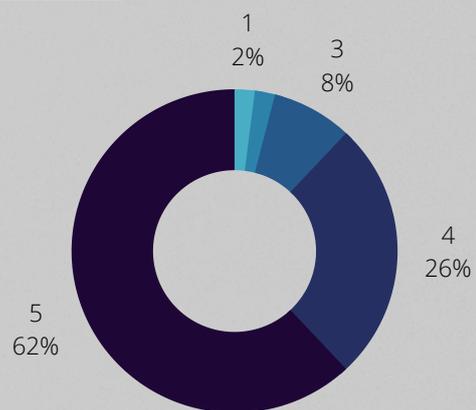


Pregunt 17: ¿Trabajas en un ambiente agradable?

1 - Totalmente en desacuerdo  
 2 - Bastante en desacuerdo  
 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 4 - Bastante de acuerdo  
 5 - Totalmente de acuerdo



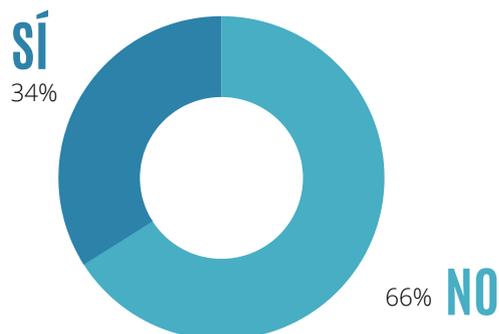
Pregunt 18: ¿Te sientes apoyado/a por tus compañeros/as?



Pregunt 19: ¿Crees que tener un referente (modelo profesional a seguir) es positivo para la carrera investigadora?

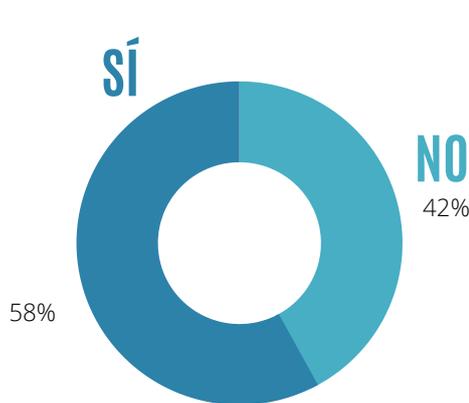
De las personas encuestadas, el 66% no participa en ningún comité (administrativo, de gestión, científico) en la unidad de trabajo o en el IPNA, del cual el 38% corresponde a mujeres frente a un 28% de hombres.

Pregunt 21: ¿Participas en algún comité (administrativo, de gestión, científico) de tu unidad de trabajo o del IPNA?

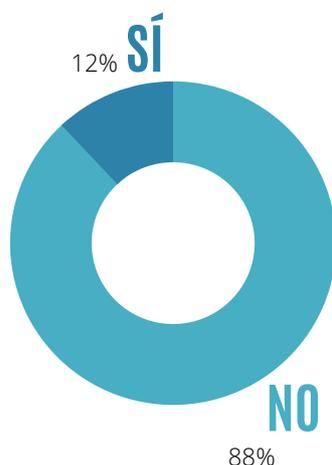


### 3.3. CONTRATACIÓN, ASCENSO Y MATERNIDAD/PATERNIDAD

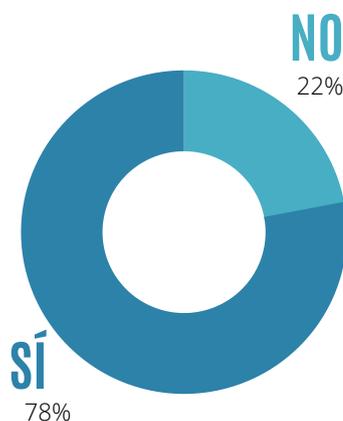
En las preguntas relativas a la contratación y ascenso, un 58% de las personas encuestadas afirma que le han animado a intentar promocionar o pedir un ascenso desde su unidad de trabajo y un 88% asevera que no le han desanimado a intentar promocionar o pedir un ascenso desde su unidad de trabajo. Además, el 78% cree que las oportunidades de ascenso y contratación son informadas de manera igualitaria dentro de su unidad de trabajo.



**Pregunta 25:** ¿Te han animado dentro de tu unidad de trabajo a intentar promocionar o pedir un ascenso?

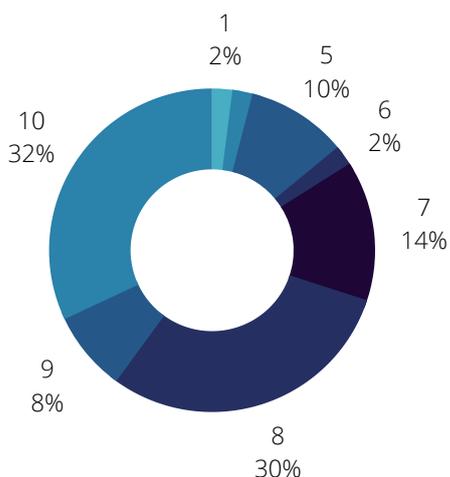


**Pregunta 26:** ¿Te han desanimado dentro de tu unidad de trabajo a intentar promocionar o pedir un ascenso?

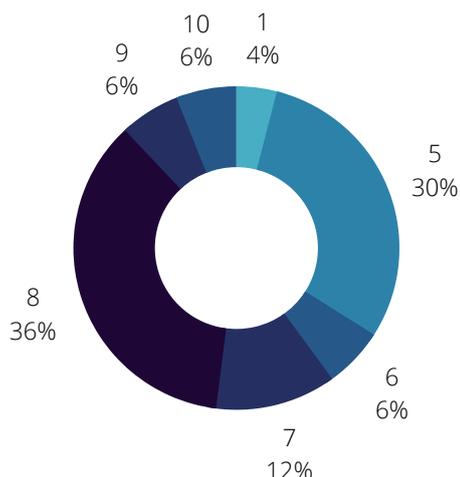


**Pregunta 27:** ¿Crees que las oportunidades de ascenso y contratación son informadas de manera igualitaria dentro de tu unidad de trabajo?

A la hora de solicitar un nuevo trabajo o ascenso, si el puesto requiriera 10 criterios esenciales, el 32% esperaría cumplir con 10 criterios para solicitarlo y el 30% esperaría cumplir al menos 8 criterios. Y si el puesto requiriese 10 criterios deseables, el 36% esperaría cumplir con 8 criterios y el 30% esperaría cumplir con 5 criterios deseables.

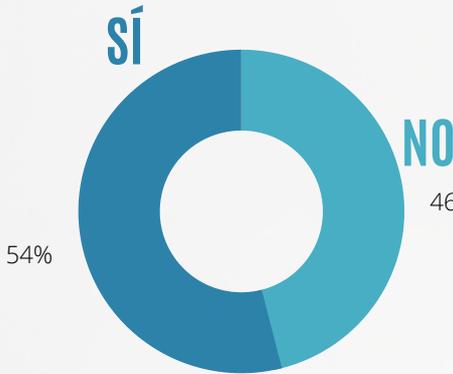


**Pregunta 23:** A la hora de solicitar un nuevo trabajo o ascenso, si el puesto requiriera 10 criterios esenciales, ¿cuántos esperarías cumplir para solicitarlo? Evalúa en una escala de 0 a 10 siendo 0 ninguno y 10 todos.



**Pregunta 24:** ¿Y si requieren 10 criterios deseables? Evalúa en una escala de 0 a 10, siendo 0 ninguno y 10 todos.

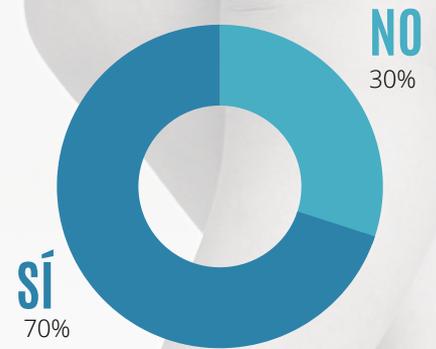
El 54% de las personas participantes tienen hijas/hijos. Sin embargo, de ellas a su vez, el 54% afirma no haber disfrutado de una baja por maternidad/paternidad. Además, el 70% cree que disfrutar de una baja por maternidad/paternidad tiene efectos negativos en la carrera investigadora. Cuando se pregunta específicamente por el IPNA, el 78% considera que esta institución fomenta la conciliación laboral y familiar y esta percepción aumenta hasta el 84% cuando se trata de la unidad de trabajo.



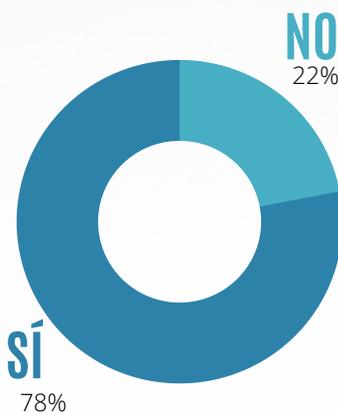
Pregunt 28: ¿Tienes hijos?



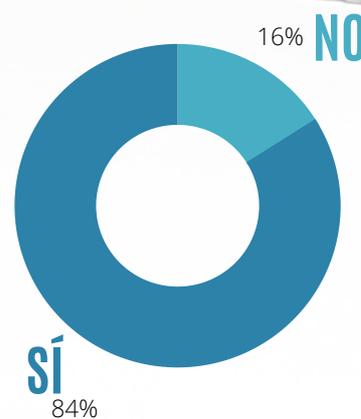
Pregunt 29: ¿Has disfrutado de una baja por maternidad/paternidad?



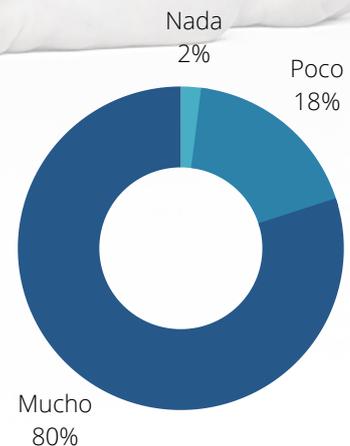
Pregunt 30: ¿Crees que disfrutar de una baja por maternidad/paternidad tiene efectos negativos en la carrera investigadora?



Pregunt 31: ¿Crees que el IPNA fomenta la conciliación laboral y familiar?



Pregunt 32: ¿Crees que tu unidad de trabajo fomenta la conciliación laboral y familiar?

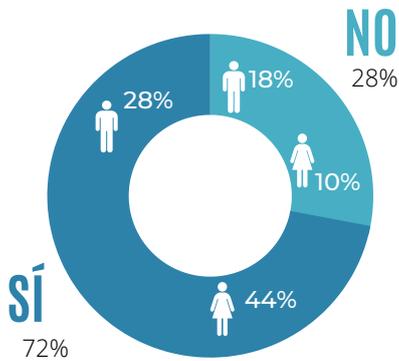


Pregunt 33: ¿Cómo crees que afecta tener hijos/hijas o personas a tu cuidado en el desarrollo de tu carrera?

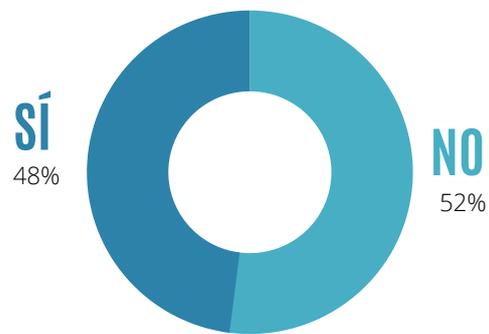
**Los resultados de este bloque temático constatan una percepción general positiva de la institución en cuanto a la promoción y la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, los resultados muestran una fuerte percepción de que las bajas por maternidad/paternidad suponen un importante impacto negativo sobre la carrera científica.**

### 3.4. IMPACTO DE LA IGUALDAD EN EL FUTURO DEL IPNA

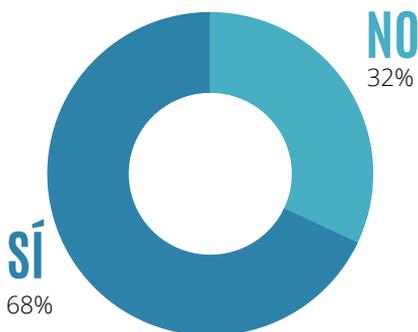
El 72% de las personas encuestadas afirma saber qué es un plan de igualdad. Sin embargo, el 52% no sabe si el IPNA-CSIC cuenta con un plan de igualdad. El 84% del personal participante en la encuesta cree que el desarrollo e implementación de un plan de igualdad puede tener impacto en el bienestar del personal del IPNA-CSIC, y el 68% cree que puede tener impacto en la productividad científica y en los indicadores de calidad científica del IPNA.



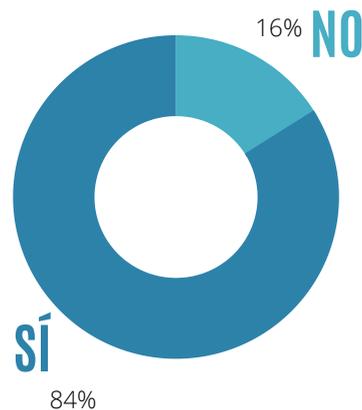
Pregunta 34: ¿Sabes qué es un plan de igualdad?



Pregunta 35: ¿Sabes si el IPNA cuenta con un plan de igualdad?



Pregunta 36: ¿Crees que el desarrollo e implementación de un plan de igualdad puede tener impacto en la productividad científica y en los indicadores de calidad científica del IPNA?



Pregunta 37: ¿Crees que el desarrollo e implementación de un plan de igualdad puede tener impacto en el bienestar de las personas que trabajan en el IPNA?

**Los resultados de la encuesta muestran una percepción positiva hacia el impacto de la igualdad en el futuro del IPNA, que se asocia mayoritariamente con el bienestar del personal y en segunda medida con la productividad y calidad científica. Pese a ello, la mayoría del personal desconoce si existe un Plan de Igualdad en la institución.**

El IPNA-CSIC carece de un Plan de Igualdad de Género propio y solo dispone del II Plan de Igualdad desarrollado por el CSIC. Salvo la creación de la Comisión de Igualdad en 2021 y las campañas de visibilización de científicas realizadas en los últimos años en las jornadas asociadas al IIF, en el IPNA-CSIC no se han implementado, hasta la fecha, medidas o acciones en materia de igualdad de género como son: el desarrollo de protocolos de prevención y protección frente al acoso sexual, procedimientos y protocolos para garantizar la igualdad efectiva en los procesos de selección y evaluación, presencia equilibrada en equipos directivos, comisiones, comités y tribunales o la formación específica en relación con el contenido y sesgos de género en investigación y docencia. El desarrollo en implementación de medidas de igualdad de género en los institutos es mandato del CSIC y un requerimiento prioritario para la participación en el programa Horizon Europe de la UE ([https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gender-equality-factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf)).

## 4. CONCLUSIONES

- 01.** La participación del personal IPNA-CSIC en la encuesta fue reducida y hubo una mayor participación (absoluta y relativa a su proporción inicial) de mujeres.
- 02.** Los datos estructurales del IPNA-CSIC muestran claras desviaciones en la ocupación de puestos de liderazgo y círculos de poder por parte de las mujeres. Los resultados de la encuesta muestran por otro lado, que una parte considerable del personal IPNA-CSIC no tiene esa percepción y considera que las desigualdades de género no impactan en la promoción profesional en el IPNA-CSIC.
- 03.** A medida que aumenta la proximidad institucional aumenta la percepción de igualdad en el trato entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que una mayoría del personal que participó en la encuesta percibe que en su unidad de trabajo existen el compromiso y las herramientas para solventar potenciales desigualdades de género.
- 04.** Los resultados de la encuesta constatan una percepción general positiva de la institución en cuanto a la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, los resultados muestran una fuerte percepción de que las bajas por maternidad/paternidad suponen un importante impacto negativo sobre la carrera científica.
- 05.** Pese a la inexistencia de un Plan de Igualdad propio del IPNA-CSIC los resultados de la encuesta muestran una percepción positiva hacia el impacto de la igualdad en el futuro del IPNA, que se asocia mayoritariamente con el bienestar del personal. Pese a ello, la mayoría del personal desconoce si existe un Plan de Igualdad en la institución y sus implicaciones en la productividad y calidad científica.

# Business Report

# MATERIAL SUPPLEMENTARIO



1. ¿Sientes que hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones en el IPNA?

El 78% de las personas participantes responden de forma afirmativa y un 22% de forma negativa.

2. ¿Sientes que hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones en tu unidad de trabajo? (unidad de trabajo hace referencia al grupo o ámbito con el que trabajas de manera cotidiana, es decir, puede referirse a tu línea de investigación, grupo de investigación o departamento, según consideres)

El 88 % de las personas participantes responde de forma afirmativa y un 12% de forma negativa.

3. ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo de la investigación en España?

El 92% de las personas participantes responde de forma afirmativa y un 8% de forma negativa.

4. ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo en la investigación en el IPNA?

El 60% de las personas participantes responde de forma negativa y un 40% de forma positiva.

5. ¿Crees que las mujeres están suficientemente representadas en los puestos de liderazgo en la investigación en tu unidad de trabajo?

El 52% de las personas participantes responde de forma positiva y un 48% de forma negativa.

6. ¿Crees que los hombres de tu entorno laboral perciben a las mujeres como buenas líderes en investigación?

El 70% de las personas participantes responde de forma positiva y un 30% de forma negativa.

7. ¿Crees que hombres y mujeres forman parte de manera igualitaria de los círculos de poder y decisión del IPNA?

El 52% de las personas participantes responde de forma negativa y el 48% de forma positiva.

8. ¿Crees que los recursos que permiten un mejor desarrollo profesional (e.g. espacios, personal de apoyo, materiales, etc.) se adjudican igualmente a hombres y mujeres en el IPNA?

El 80% de las personas participantes responde de forma afirmativa y el 20% de forma negativa.

9. ¿Crees que las tareas que se asocian a un mayor prestigio profesional (tareas de dirección, portavocía, gestión de recursos y personal, etc.) se reparten de la misma manera entre mujeres y hombres en el IPNA?

El 60% de las personas participantes responde de forma afirmativa y el 40% de forma negativa.

10. ¿Piensas que los trabajos relacionados con las tareas administrativas y técnicas se reparten de la misma manera entre mujeres y hombres en el IPNA?

El 68% de las personas participantes responde de forma afirmativa y el 32% de forma negativa.

11. ¿Sientes que te tratan desfavorablemente en función de tu género?

El 94% de las personas participantes responde de forma negativa y el 6% de forma positiva.

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

El 60% de las personas participantes responde de forma positiva y el 40% de forma negativa.

13. ¿Crees que tu unidad de trabajo está comprometida con la igualdad de género?

El 70% de las personas participantes responde de forma positiva y el 30% de forma negativa.

14. Si tuvieras preocupaciones sobre temas de igualdad de género, ¿sabrías a quién acudir en tu unidad de trabajo?

El 66% de las personas participantes responde de forma positiva y el 34% de forma negativa.

15. Si surgiera un problema relacionado con la desigualdad, ¿crees que tu unidad de trabajo tomaría algún tipo de medida al respecto?

El 86% de las personas participantes responde de forma positiva y el 14% de forma negativa.

16. ¿Puedes contar con una persona mentora (consejero/a o guía profesional) si lo necesitas en tu unidad de trabajo? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

El 40% de las personas participantes está totalmente de acuerdo, el 20% bastante de acuerdo, el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 10% poco de acuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo.

17. ¿Trabajas en un ambiente agradable? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

El 40% de las personas participantes está totalmente de acuerdo, el 30% bastante de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2% poco de acuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo.

18. ¿Te sientes apoyado/a por tus compañeros/as? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Un 36% de las personas participantes está totalmente de acuerdo, un 36% bastante de acuerdo, un 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 8% poco de acuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo.

19. ¿Crees que tener un referente (modelo profesional a seguir) es positivo para la carrera investigadora? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

El 62% de las personas participantes está totalmente de acuerdo, el 26% está bastante de acuerdo, el 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2% poco de acuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.

20. ¿Crees que en tu unidad de trabajo se valora adecuadamente tu trabajo?

El 84% de las personas participantes responde afirmativamente y el 16% de forma negativa.

21. ¿Participas en algún comité (administrativo, de gestión, científico) de tu unidad de trabajo o del IPNA?

El 66% de las personas participantes responde de forma negativa y el 34% de forma afirmativa.

22. ¿Crees que tu unidad de trabajo distribuye los espacios igualitariamente entre hombres y mujeres?

El 92% responde afirmativamente y el 8% responde de forma negativa.

23. A la hora de solicitar un nuevo trabajo o ascenso, si el puesto requiriera 10 criterios esenciales, ¿cuántos esperarías cumplir para solicitarlo? Evalúa en una escala de 0 a 10 siendo 0 ninguno y 10 todos.

El 32% espera cumplir al menos 6 para solicitarlo, el 30% espera cumplir 8 para solicitarlo, el 14% espera cumplir 7 para solicitarlo, el 10% espera cumplir 5 para solicitarlo, un 8% espera cumplir 2 para solicitarlo.

24. ¿Y si requieren 10 criterios deseables? Evalúa en una escala de 0 a 10, siendo 0 ninguno y 10 todos.

El 36% esperaría cumplir 8 criterios deseables, el 30% esperaría cumplir 5, el 12% esperaría cumplir 7 y un 6% esperaría cumplir 6.

25. ¿Te han animado dentro de tu unidad de trabajo a intentar promocionar o pedir un ascenso?

El 58% de las personas participantes responde afirmativamente y el 42% de forma negativa.

26. ¿Te han desanimado dentro de tu unidad de trabajo a intentar promocionar o pedir un ascenso?

El 88% de las personas participantes responde de forma negativa y el 12% de forma afirmativa.

27. ¿Crees que las oportunidades de ascenso y contratación son informadas de manera igualitaria dentro de tu unidad de trabajo?

El 78% responde de forma afirmativa y el 22% de forma negativa.

28. ¿Tienes hijas/hijos?

El 54% de las personas participantes responde afirmativamente y el 46% de forma negativa.

29. ¿Has disfrutado de una baja por maternidad/paternidad?

El 54% responde de forma negativa y el 46% de forma positiva.

30. ¿Crees que disfrutar de una baja por maternidad/paternidad tiene efectos negativos en la carrera investigadora?

El 70% responde de forma afirmativa y el 30% de forma negativa.

31. ¿Crees que el IPNA fomenta la conciliación laboral y familiar?  
El 78% responde de forma afirmativa y el 22% de forma negativa.
32. ¿Crees que tu unidad de trabajo fomenta la conciliación laboral y familiar?  
El 84% responde de forma afirmativa y el 16% de forma negativa.
33. ¿Cómo crees que afecta tener hijos/hijas o personas a tu cuidado en el desarrollo de tu carrera?  
El 80% cree que afecta mucho, el 18% cree que poco y el 2% cree que nada.
34. ¿Sabes qué es un plan de igualdad?  
El 72% responde de forma afirmativa y el 28% de forma negativa.
35. ¿Sabes si el IPNA cuenta con un plan de igualdad?  
El 52% responde de forma negativa y el 48% de forma positiva.
36. ¿Crees que el desarrollo e implementación de un plan de igualdad puede tener impacto en la productividad científica y en los indicadores de calidad científica del IPNA?  
El 68% responde de forma afirmativa y el 32% de forma negativa.
37. ¿Crees que el desarrollo e implementación de un plan de igualdad puede tener impacto en el bienestar de las personas que trabajan en el IPNA?  
El 84% responde de forma afirmativa y el 16% de forma negativa.
38. ¿Consideras que la desigualdad de género afecta al desarrollo de tu carrera profesional? Evalúa en una escala de 1 a 5, siendo 1 nada y 5 mucho.  
El 36% considera que ni mucho ni poco, el 26% considera que nada, el 20% considera que mucho, el 10% que bastante y el 8% que poco.
39. Por favor, indica el género con el que te identificas.  
El 54% responde mujer y el 46% hombre.
40. Por favor, indica el rango de edad en el que te encuentras.  
El 32% se encuentra entre 41-50 años, el 28% entre 21-30, el 20% entre 31-40 y el 18% entre 51-60.
41. Por favor, indica tu situación profesional actual.  
El 30% es investigador/a indefinido, el 22% es investigador/a postdoctoral con contrato temporal, el 16% es investigador/a predoctoral con contrato temporal, el 14% es personal técnico con contrato temporal, el 12% es personal técnico indefinido y el resto es personal administrativo.

# CONTACTO

## COMISIÓN DE IGUALDAD IPNA-CSIC

comisiondeigualdad@ipna.csic.es

Avda. Astrofísico Francisco Sánchez, 3  
38206 - San Cristóbal de La Laguna  
Santa Cruz de Tenerife - Islas Canarias  
España



La Comisión de Igualdad IPNA-CSIC está compuesta por Inés Pérez, Rocío Idiáquez, Paula Arribas, Heriberto López, Eva Parga, Pablo González, Samuel Delgado, Irma García, Esther Martínez y Carmen Curbelo.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN

---

Gracias a los integrantes del IPNA-CSIC  
que con sus respuestas contribuyeron a  
la elaboración de este informe

---

