

[illegible]

Este estudio ha sido elaborado por:

Personal investigador

Javier Matías Ramírez Romero
Doctor en Psicología y responsable
del Observatorio de Empleo de la ULL

Laura Ezama Foronda

Doctora en Neurociencia, investigadora y divulgadora del
Instituto Universitario de Neurociencia de la ULL

Coordinación Técnica

Laura García Donate
Coordinadora de la Unidad de Cultura Científica y de la
Innovación de la Universidad de La Laguna

Colabora

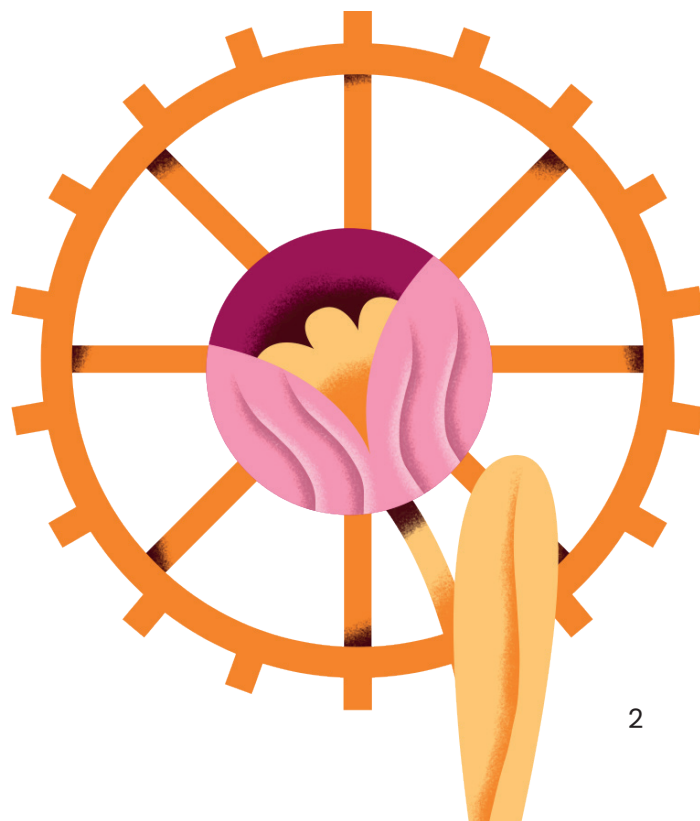
Observatorio de Empleo de la Universidad de Las Palmas
de Gran Canaria

Promueve y financia

Agencia Canaria de Investigación Innovación y Sociedad de
la Información del Gobierno de Canarias

©mucica, 2024

Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna
Avda. La Trinidad, nº 61. San Cristóbal de La Laguna. 38204



ÍNDICE

1	Origen del estudio	04
----------	---------------------------	-----------

2	Objetivo general y específicos	07
----------	---------------------------------------	-----------

3	Trayectoria formativa de las mujeres en las universidades públicas canarias	08
3.1	Evolución de la matriculación de mujeres y hombres en grados en las universidades públicas canarias	09
3.2	Evolución de egreso y tasa de transición de grado a máster	11
3.3	Transición de grado a máster en función del género y el ámbito de estudios	13
3.4	Presencia de mujeres en estudios de doctorado	17
3.5	Situación Laboral de las personas tituladas en las universidades públicas canarias	18

4	La figura de la Mujer en la investigación pública	22
4.1	Evolución del número de mujeres contratadas en las universidades públicas por tipo de contrato	23
4.2	Evaluación del número de mujeres contratadas en la ULL y ULPGC totales por tipo de rama de conocimiento	26

5	Conclusiones y recomendaciones	30
----------	---------------------------------------	-----------



ORIGEN DEL ESTUDIO

mucica

En septiembre de 2015, durante la celebración de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible, se acordó adoptar por todos los países participantes 17 objetivos globales (ODS) que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de todos y todas, como parte de una nueva agenda de trabajo, llamada **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**¹.

La Agenda 2030 cuenta con un plan de acción en el que deben participar conjuntamente diferentes agentes (organismos públicos, universidades, centros de I+D, empresas, entidades sin ánimo de lucro, ONG, entre otros) y la sociedad en general, para lograr “el cambio” que permita construir un modelo de desarrollo sostenible e inclusivo. Para ello, se han establecido 169 metas a alcanzar antes de finalizar el año 2030.

Una de esas metas en el marco del quinto ODS, “la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, es **lograr eliminar la brecha de género que existe en el acceso a carreras vinculadas a las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)**, igualando la presencia de la mujer a la del hombre, tanto en el ámbito educativo como profesional.

Además, la formación en las disciplinas STEM dota a sus estudiantes de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y las conductas necesarias para crear sociedades inclusivas y sostenibles, capaces de afrontar cualquier revolución tecnológica, que es el fin de la Agenda 2030. Es por ello, que debemos trabajar en **potenciar las vocaciones científicas y tecnológicas de las niñas y las mujeres para que realicen estudios universitarios (grados, posgrados o programas de doctorado) vinculados a las áreas STEM**, dado que necesitamos sus capacidades para alcanzar cada uno de los ODS propuestos.

El **Estudio “To be smart, the digital revolution will need to be inclusive”**², publicado en el año 2021 por la UNESCO, recoge que en España sólo el 30% de mujeres decide matricularse en carreras STEM. Mientras que, en la Unión Europea se sitúa en un 34%, un valor levemente superior al de España. Del 30% total de las matriculadas en carreras STEM en España, el 3% se decanta por las tecnologías de la información y

la comunicación, el 5% por las ciencias naturales, el 8% por la ingeniería y el 15% por la salud y el bienestar. Siendo el mayor porcentaje de mujeres que se matricula en carreras STEM elige aquellas que están directamente relacionadas con el cuidado, como la enfermería (donde las mujeres representan el 81,7%), la biomedicina (75%), la medicina (68,7%) o la biotecnología (61,7%)³.

30%

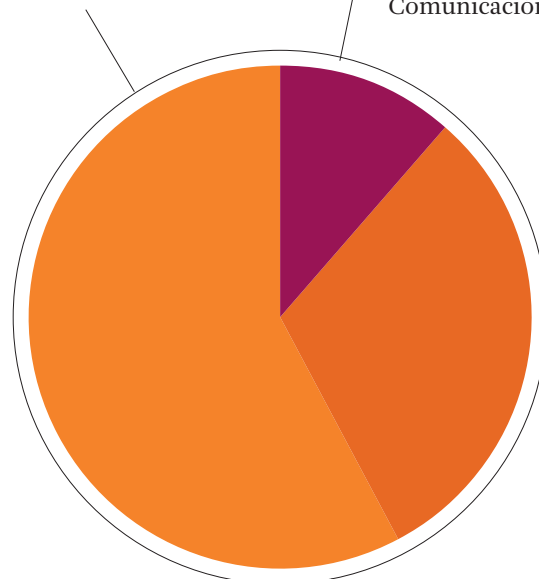
Matriculadas en carreras STEM en España

15%

Salud y el Bienestar

3%

Tecnologías de la Información y la Comunicación



5%

Ciencias Naturales

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

² <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>

³ https://www.nationalgeographic.com.es/ciencia/brecha-genero-ciencia-datos-que-confirman_19498

Este estudio, también, recoge que, a lo largo de la carrera, la tasa de abandono de las mujeres que cursan estudios STEM es mucho mayor a la de sus compañeros. Y en la etapa profesional, un alto porcentaje de mujeres acaban dejando estas carreras.

Otro estudio “Mujeres en Cifras”⁴ elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, con la colaboración de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, recoge en su última edición del 2023, que el porcentaje de las mujeres investigadoras en España es el 42% del personal investigador. De ese porcentaje, solo el 44,5% desarrolla su labor de investigación en áreas STEM.



Observando estos resultados podemos ver el largo camino que aún queda para lograr la meta propuesta. En las aulas de la Universidades Canarias, en los últimos quince años, se ha reducido la presencia de alumnas en carreras vinculadas con ingeniería, física y matemáticas. Es por ello, que debemos definir una estrategia de trabajo que nos permita recuperar a la mujer en estas disciplinas, igualando su presencia a la del hombre en las universidades tanto con el rol de alumnado como de docente y personal investigador. Debemos trabajar en:

01

Identificar los factores que frenan o facilitan que las niñas y las mujeres tengan interés por estudiar carreras STEM.

02

Averiguar como podemos ayudar a nuestras estudiantes a mejorar su rendimiento en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas desde edades tempranas.

03

Determinar qué puede aportar el sector de la educación (recursos educativos, nuevas metodologías de aprendizaje, actividades orientativas, etc.) para promover el interés y el compromiso de las niñas y las mujeres en participar y finalizar estudios en áreas STEM.

04

Mostrar más referentes femeninos de estas áreas tanto en el ámbito científico como empresarial en los programas académicos, para concienciar de la importancia del trabajo de la mujer en nuestra sociedad.

05

Mejorar la percepción de la ciencia en la sociedad en general, para eliminar estereotipos que puedan condicionar la elección de las niñas y las jóvenes en sus áreas de estudio y profesiones.

06

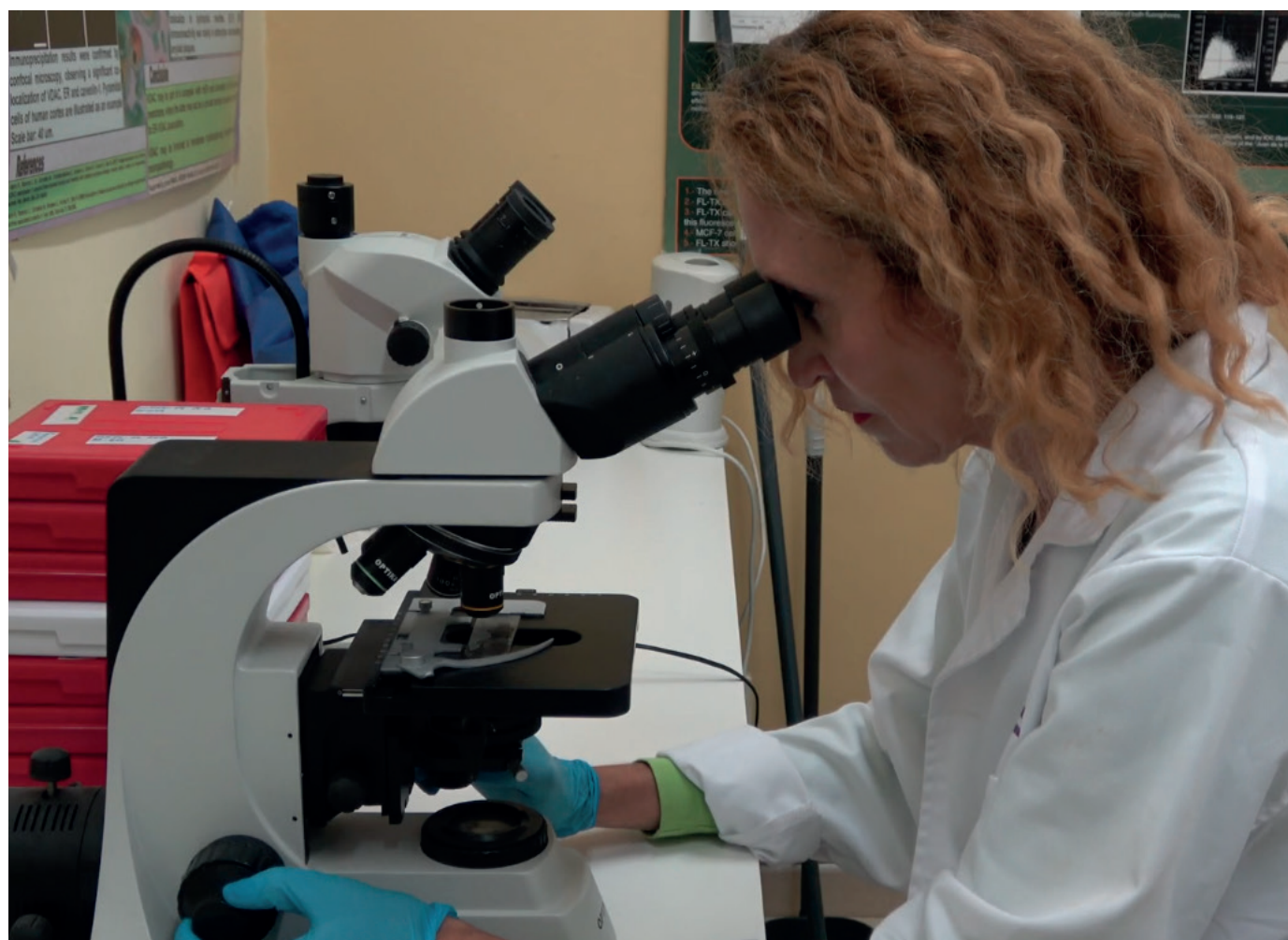
Evaluar el impacto de las acciones de innovación educativa que se están realizando actualmente en los centros escolares para fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente entre las niñas y las jóvenes.

La Agencia Canaria de Investigación Innovación y Sociedad de la Información del Gobierno de Canarias, un organismo público con competencias en el ámbito de la I+D+i, el emprendimiento y la difusión social, encargo a la Fundación General de la Universidad de La Laguna, en enero de 2024, la realización de un **estudio piloto acerca del interés de las jóvenes canarias por la realización de estudios universitarios vinculados a las áreas STEM en las dos universidades canarias públicas, Universidad de La Laguna (ULL) y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)**, se trata del Estudio **MUCICA**. Se ha contado con la colaboración de ambas

⁴ <https://www.fecyt.es/es/tematica/cientificas-en-cifras-2023>

Universidades para su elaboración, a través de sus Observatorios de Empleo y la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación de la ULL.

Este estudio, además, se enmarca en las acciones del **Proyecto ATHENA** (Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe), financiado por el Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea H2020 en el objetivo “Ciencia con y para la Sociedad”, concretamente en la convocatoria H2020-SwafS-2020-1 que promueve la implementación de planes de igualdad de Género en las Organizaciones de Investigación. Este proyecto tiene como objetivo general ayudar a eliminar las barreras para el reclutamiento, la retención y la progresión profesional de las investigadoras.



OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

El objetivo general de este estudio piloto es **conocer la situación de la mujer en las aulas y espacios científicos de las Universidades Canarias.**

Para ello, se pretende alcanzar los siguientes objetivos específicos:



01

Conocer la tendencia de las matriculaciones en las dos universidades públicas canarias y durante los últimos 5 años, por género y titulaciones en áreas STEM o No STEM.



02

Mostrar el número y porcentaje de los egresados en áreas STEM en la ULL y la ULPGC en los últimos 5 años, por género. Determinar la tasa de transición de grado a máster en función del género y el ámbito de estudios.



03

Determinar el grado de participación de las mujeres en estudios de doctorado, especialmente en áreas STEM.



04

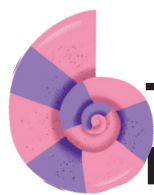
Conocer el porcentaje de inserción laboral de las egresadas en titulaciones STEM de la ULL y la ULPGC, especialmente en profesiones vinculadas a su titulación.



05

Conocer cuantitativamente la evolución de mujer como científica activa en alguna de las universidades canarias. Especialmente, en áreas STEM.





TRAYECTORIA FORMATIVA DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

Grado, posgrados y doctorados

La educación superior desempeña un papel fundamental en la formación de individuos altamente calificados y en el impulso del desarrollo socioeconómico de una sociedad. En este contexto, las universidades públicas canarias han sido pilares fundamentales en la provisión de oportunidades educativas a una amplia gama de estudiantes. Sin embargo, comprender la dinámica de la educación superior requiere un análisis exhaustivo de diversos aspectos, desde la evolución de la matrícula hasta las tendencias laborales de los graduados.

Esta parte del estudio se enfoca en examinar diferentes aspectos relacionados con la educación superior en las universidades públicas canarias, utilizando datos recopilados durante varios años académicos⁵. Para ello, se explorará la **evolución del egreso y la tasa de transición de grado a máster, la relación entre género y ámbito de estudios en esta transición, la participación de las mujeres en estudios de doctorado y la situación laboral de los titulados.**

En primer lugar, se analizará la evolución de egreso y la tasa de transición de grado a máster en las universidades públicas canarias. Este análisis proporcionará una visión general de la tendencia de los estudiantes universitarios a continuar sus estudios a nivel de posgrado, así como los factores que pueden influir en esta transición. Además, se examinará cómo esta transición varía según el género y el ámbito de estudios, lo que permitirá identificar posibles disparidades y áreas de mejora en la educación superior.

Posteriormente, se profundizará en la relación entre género y ámbito de estudios en la transición de grado a máster. Este análisis permitirá entender cómo las características individuales, como el género y el campo de estudio, pueden afectar las decisiones educativas y profesionales de los estudiantes. Se explorarán las diferencias en la tasa de transición entre hombres y mu-

jerres en campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y NO STEM (Humanidades, Ciencias Sociales, Artes, etc.), destacando posibles desafíos y oportunidades para cada grupo.

Seguidamente, se examinará la presencia de mujeres en estudios de doctorado, con el objetivo de comprender su participación en este nivel educativo avanzado. Se analizarán las tendencias de matriculación y graduación en programas de doctorado, así como las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en este ámbito, con el fin de identificar estrategias para promover la igualdad de género en la educación doctoral.

Finalmente, se abordará la situación laboral de las personas tituladas en las universidades públicas canarias. Se explorará la tasa de inserción laboral y el tipo de empleo obtenido para comprender la integración en el mercado laboral de los graduados y graduadas. Se prestará especial atención a posibles disparidades de género y a la relación entre el campo de estudio y las oportunidades laborales disponibles.

En conjunto, este trabajo proporcionará una visión integral de la educación superior en las universidades públicas canarias, desde la transición de grado a máster hasta la inserción laboral de los graduados. Se espera que los resultados y conclusiones obtenidos contribuyan a informar políticas y prácticas educativas que promuevan la equidad, la excelencia académica y el desarrollo socioeconómico en la región.

⁵ Hace referencia a la duración del curso universitario. Se extiende de octubre de un año a septiembre del año siguiente, tiempo que incluye tanto la época de docencia como los períodos de evaluación (Fuentes INE)

01

Evolución de la matriculación de mujeres y hombres en grados en las universidades públicas canarias

En este apartado se analiza la evolución de la matriculación en universidades públicas canarias durante el periodo comprendido entre los cursos académicos 2018-2019 y 2022-2023. Los datos se encuentran desagregados por género y área de estudio (STEM y

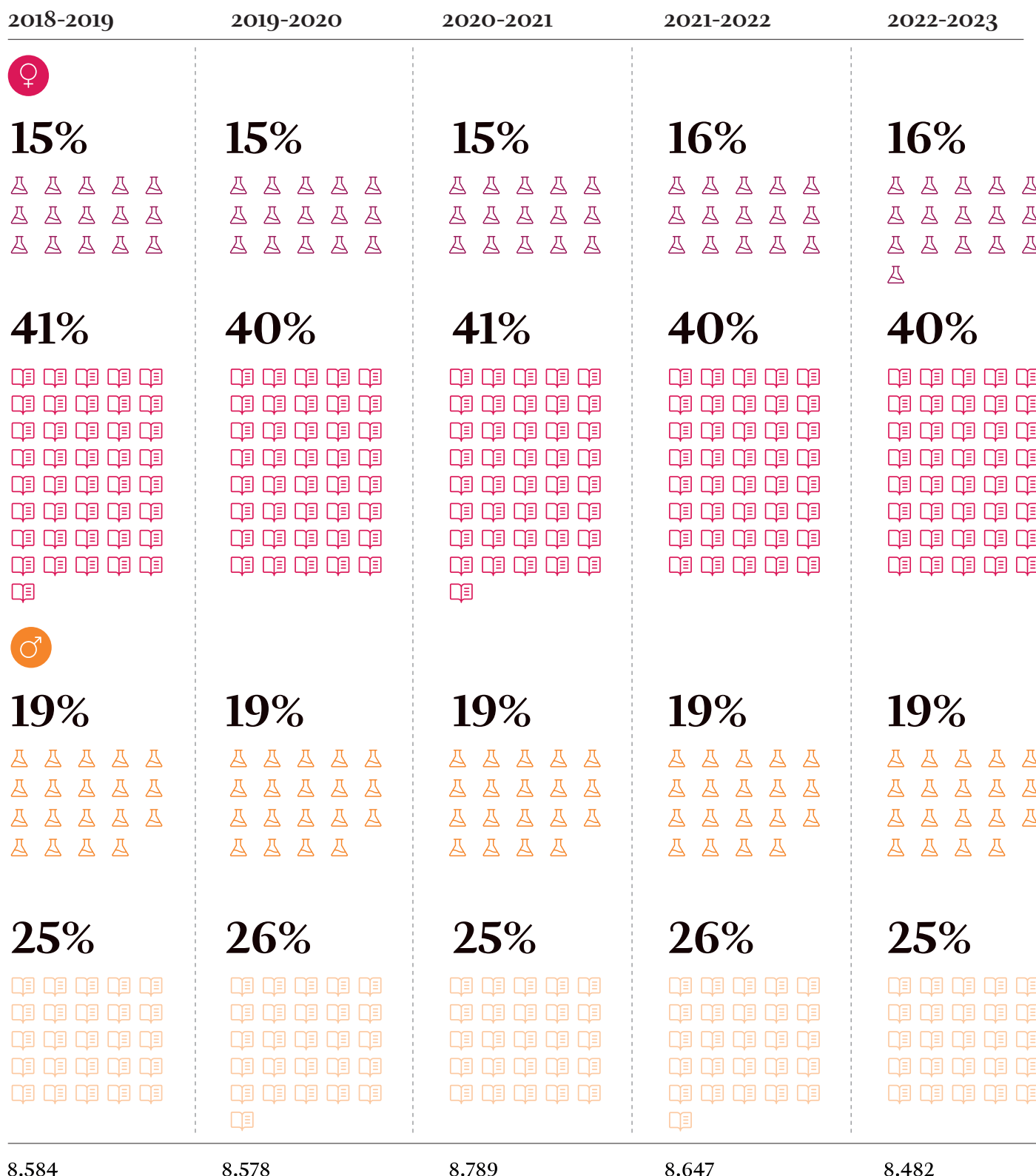
NO STEM), con el objetivo de comprender el peso de las mujeres en el total de matriculados, la prevalencia de carreras STEM y NO STEM, así como las diferencias de género en la elección de estas áreas.


Curso	📖 No STEM	🔬 STEM	Total
2018-2019	5667 (66%)	2917 (34%)	8584 (100%)
♂ Hombres	2147 (56%)	1662 (44%)	3809 (100%)
♀ Mujeres	3520 (74%)	1255 (26%)	4775 (100%)
2019-2020	5673 (66%)	2905 (34%)	8578 (100%)
♂ Hombres	2246 (58%)	1637 (42%)	3883 (100%)
♀ Mujeres	3427 (73%)	1268 (27%)	4695 (100%)
2020-2021	5808 (66%)	2981 (34%)	8789 (100%)
♂ Hombres	2195 (56%)	1697 (44%)	3892 (100%)
♀ Mujeres	3613 (74%)	1284 (26%)	4897 (100%)
2021-2022	5673 (66%)	2974 (34%)	8647 (100%)
♂ Hombres	2206 (57%)	1632 (43%)	3838 (100%)
♀ Mujeres	3467 (72%)	1342 (28%)	4809 (100%)
2022-2023	5458 (64%)	3024 (36%)	8482 (100%)
♂ Hombres	2096 (56%)	1652 (44%)	3748 (100%)
♀ Mujeres	3362 (71%)	1372 (29%)	4734 (100%)


Tabla 1. Distribución por género, ámbito de estudio y curso académico de la población que cursa estudios de grados en las universidades públicas canarias


Durante los años analizados, **se observa una relativa estabilidad en cuanto al peso de las mujeres en el**


total de matriculados en universidades públicas canarias, suponiendo el 56% del total de personas



 Mujeres STEM

 Mujeres NO STEM

 Hombres STEM

 Hombres NO STEM

Gráfica 1. Distribución por género, ámbito de estudio y curso académico de la población que cursa estudios de grados en las universidades públicas canarias

matriculadas. Estas cifras sugieren una **presencia femenina significativa y relativamente constante en las universidades de Canarias.**

En cuanto a la prevalencia de carreras STEM, los datos muestran que, a lo largo de los años analizados, aproximadamente **el 19% de los matriculados son hombres en áreas STEM, mientras que para las mujeres este porcentaje se mantiene en alrededor del 15% o 16%.** Aunque persiste una brecha de género en la matriculación en carreras STEM, es alentador observar que no hay grandes variaciones en estos porcentajes a lo largo de los cursos analizados.

Se mantienen **diferencias significativas en la elección de carreras entre hombres y mujeres, reflejando patrones tradicionales en la distribución de género en áreas de estudio.** Mientras que los hombres tienden a estar ligeramente sobrerrepresentados en las carreras STEM, las mujeres muestran una mayor propensión a matricularse en áreas NO STEM. Estas discrepancias pueden deberse a factores sociales, culturales y educativos arraigados.

Durante los cursos académicos analizados, se observan fluctuaciones menores en los porcentajes de matriculados por género y área de estudio. Sin embargo, en general, **se evidencia una relativa estabilidad en las tendencias de matriculación,** con cambios mínimos que podrían atribuirse a factores contextuales. Es importante destacar que, a pesar de estas fluctuaciones, no se observan cambios significativos en la brecha de género en la matriculación en carreras STEM.

En resumen, los datos muestran una relativa estabilidad en la matriculación en universidades públicas canarias por género y área de estudio durante los cursos académicos analizados. Aunque persisten diferencias de género en la elección de carreras, especialmente en áreas STEM, no se observan cambios drásticos en estas tendencias a lo largo de los años. Este análisis proporciona información valiosa para comprender la dinámica de género en la educación superior y destaca la importancia de continuar implementando medidas para promover la equidad de género en la educación y la formación profesional.

02

Evolución de egreso y tasa de transición de grado a máster

En este apartado se busca presentar la cantidad y proporción de mujeres graduadas en programas universitarios relacionados con áreas STEM en las universidades públicas de Canarias. Además, se pretende identificar cuántas de estas mujeres han optado por continuar sus estudios a nivel de posgrado y/o doctorado. **Este análisis permitirá comprender la participación femenina en campos académicos específicos y evaluar su interés en la educación avanzada en estas áreas.**

El análisis de los datos de egresos de titulados en universidades públicas canarias durante los últimos cinco cursos académicos disponibles ofrece una visión interesante sobre las tendencias de género y áreas de estudio.

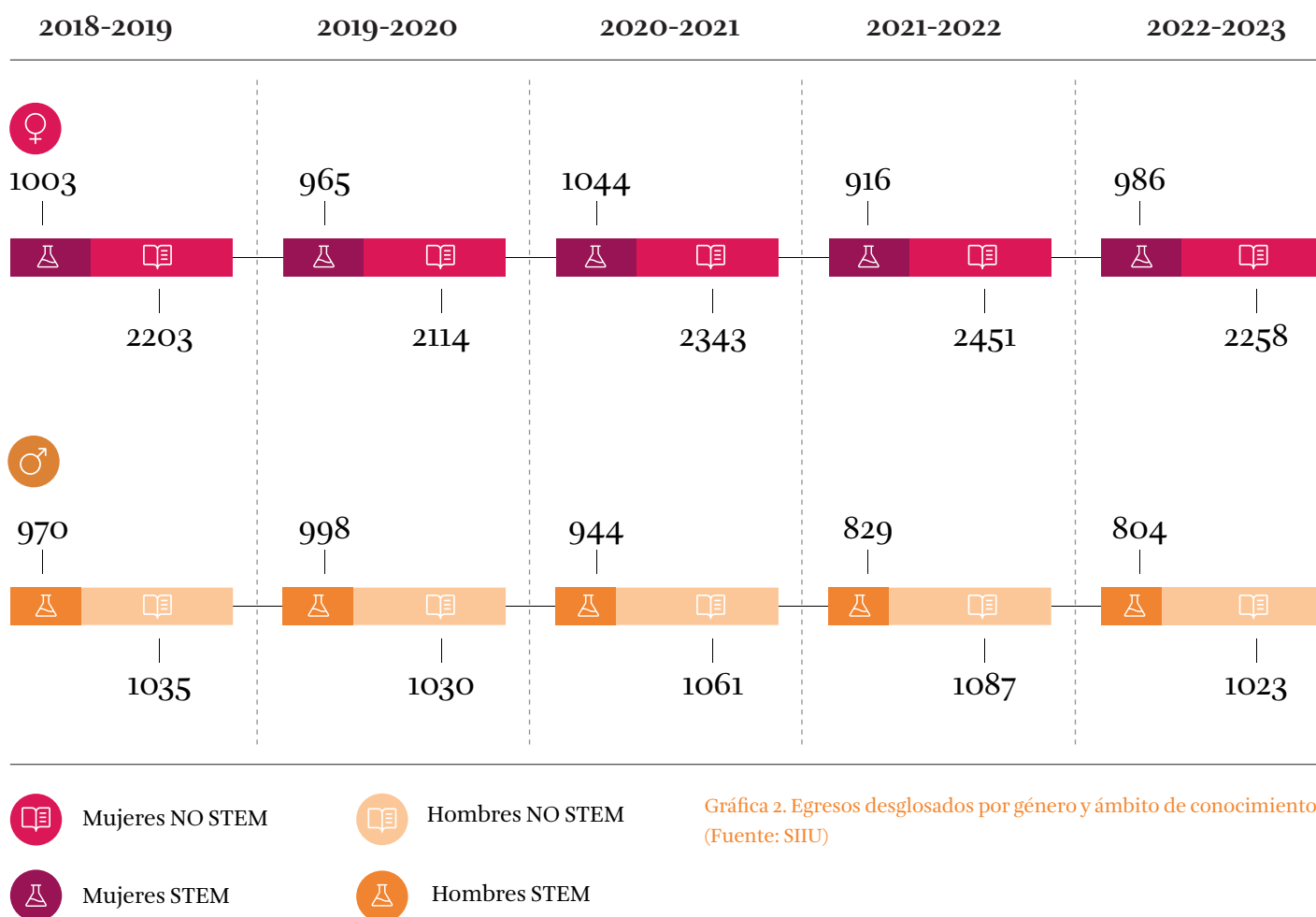
En primer lugar, al observar los totales generales, se destaca que, a lo largo de este período, **se graduaron un total de 9.781 hombres y 16.283 mujeres. Esta disparidad en los números sugiere una mayor presencia de mujeres en comparación con los hombres en el ámbito universitario canario.** Es un fenómeno relevante **que refleja una tendencia creciente hacia la participación femenina en la educación superior.**

9.781

Hombres graduados

16.283

Mujeres graduadas



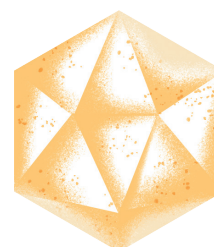
Gráfica 2. Egresos desglosados por género y ámbito de conocimiento (Fuente: SIU)

Al desglosar los datos por cursos académicos, se observa que el número de egresados varía ligeramente de un año a otro. Por ejemplo, en el año académico 2019-2020 se registró el mayor número de egresados en ambos géneros, mientras que en el año 2020-2021 hubo una disminución notable en el número total de egresados. Esta fluctuación podría atribuirse a una variedad de factores, como cambios en la economía, políticas educativas o incluso eventos externos como la pandemia de COVID-19, que podría haber afectado la matriculación y el proceso de titulación de los estudiantes.

Al examinar los datos por áreas de estudio, es evidente que tanto en STEM como en NO STEM, las mujeres superan en número a los hombres en términos de egresos. Sin embargo, llama la atención que el número total de egresados en STEM sea significativamente más bajo que en NO STEM para ambos géneros. Esto sugiere posibles disparidades en la elección de áreas de estudio entre los estudiantes, así como la necesidad de promover una mayor partici-

pación en disciplinas STEM, que son fundamentales para el desarrollo tecnológico y científico.

Por último, el análisis de estos datos arroja luz sobre la importancia de comprender las dinámicas de género y las preferencias de área de estudio en el contexto educativo. Identificar estas tendencias puede informar políticas y programas que promuevan la equidad de género y fomenten la participación en campos académicos críticos para el avance socioeconómico. Además, el seguimiento de estas tendencias a lo largo del tiempo es fundamental para evaluar el impacto de las intervenciones y tomar medidas efectivas para mejorar la diversidad y la inclusión en la educación superior en Canarias.



03

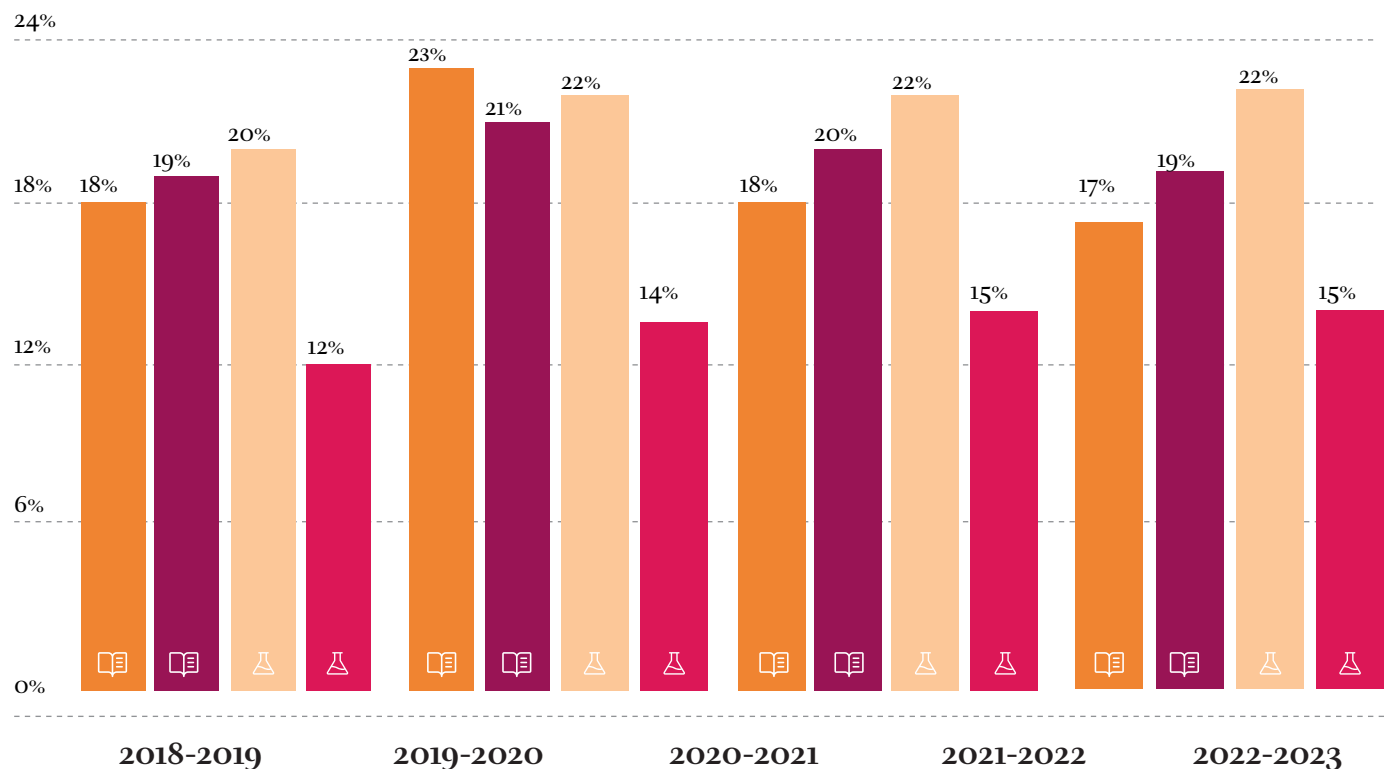
Transición de grado a máster en función del género y el ámbito de estudios

El análisis de las tasas de transición de grados a máster desagregadas por género y tipo de estudios STEM y NO STEM en las universidades públicas canarias revela patrones interesantes en la continuación de la educación superior. Al observar los datos, se nota una tendencia general a lo largo de los años estudiados.

Para **los estudios NO STEM**, tanto hombres como mujeres muestran tasas de transición relativamente similares en cada año. En ningún caso hay una diferencia significativa entre géneros. Las tasas de transición oscilan entre el 17% y el 21% para los hombres y entre el 19% y el 20% para las mujeres. Esta estabilidad en las tasas de transición sugiere una participación equitativa entre géneros en este tipo de programas.

Sin embargo, en el caso de **los estudios STEM**, se observa una disparidad más marcada entre hombres y mujeres. **Los hombres tienen tasas de transición más altas que las mujeres en todos los años considerados. Las tasas de transición para hombres STEM oscilan entre el 20% y el 22%, mientras que para mujeres STEM están entre el 12% y el 15%.** Esta diferencia sugiere una brecha significativa en la participación de género en los programas STEM, con **una menor proporción de mujeres que continúan sus estudios a nivel de máster en comparación con los hombres.**

Estos resultados son consistentes a lo largo de los años y sugieren una tendencia persistente en la disparidad de género en la continuación de la educación superior en el contexto STEM en las universidades públicas canarias. Sin embargo, es importante recordar que estos datos solo proporcionan una instantánea de la situación y que otros factores, como las preferencias individuales y las oportunidades laborales, también pueden influir en las decisiones de continuar los estudios a nivel de máster.



Gráfica 3. Tasa de transición de Grado a Máster por género y ámbito de estudio (Fuente: SIU)

La disparidad observada entre géneros en los programas STEM puede reflejar desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el acceso y la participación en campos académicos considerados tradicionalmente como masculinos. Esto podría incluir barreras culturales, estereotipos de género y falta de modelos a seguir femeninos en dichos campos.

Es fundamental abordar estas disparidades de género en la educación superior para garantizar la igualdad de oportunidades y promover la diversidad en todos los campos académicos. Esto podría implicar la implementación de políticas y programas que fomenten la participación de mujeres en áreas STEM desde una edad temprana, así como iniciativas para mejorar el apoyo y la mentoría para las estudiantes universitarias interesadas en seguir carreras en estos campos.

El análisis detallado de la tabla que presenta las tasas de transición de grados a máster desglosadas por género y ámbitos de estudio en las universidades públicas canarias revela una serie de patrones y diferencias significativas que proporcionan una visión más profunda de la educación superior en esta región.

En primer lugar, al considerar las tasas de transición por género, se observa que, en general, las mujeres presentan tasas de transición más altas que los hombres en una variedad de ámbitos. Por ejemplo, en los ámbitos de “Lenguas”, “Humanidades” y “Psicología”, las mujeres exhiben tasas de transición más altas en la mayoría de los años estudiados. Esta tendencia sugiere una mayor inclinación de las mujeres hacia la

educación avanzada en estos campos en comparación con los hombres.

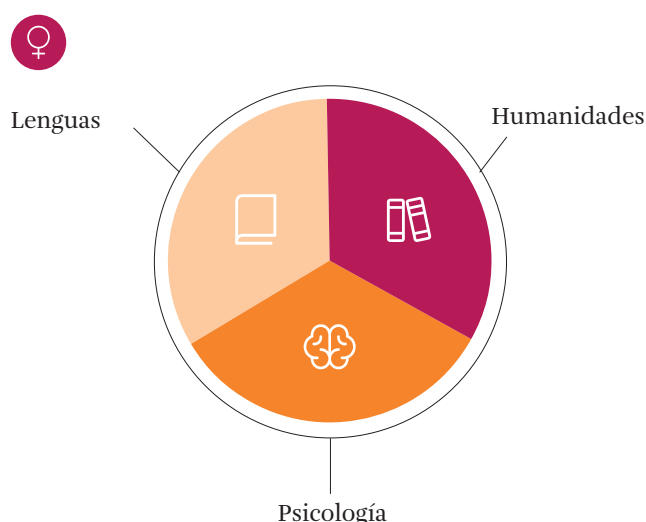
Sin embargo, esta tendencia no se mantiene constante en todos los ámbitos. Por ejemplo, en ámbitos como “Derecho” y “Ciencias de la vida”, los hombres muestran tasas de transición más altas en varios años. Esto sugiere diferencias en las preferencias educativas y profesionales entre géneros, así como posibles desafíos o barreras específicas que enfrentan los estudiantes de un género en ciertos campos.

Al analizar las tasas de transición por ámbitos de estudio, se observan disparidades significativas entre diferentes áreas académicas. Por ejemplo, en los ámbitos de “Formación de docentes de enseñanza infantil” y “Formación de docentes de enseñanza primaria”, se observan diferencias marcadas entre hombres y mujeres, con tasas de transición más altas para las mujeres en la mayoría de los años. Esto puede reflejar una mayor propensión de las mujeres a seguir carreras en la enseñanza en comparación con los hombres.

Además, al examinar las tasas de transición en los ámbitos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), se observa una tendencia interesante. Aunque las tasas de transición pueden variar entre hombres y mujeres en estos campos, en general, **las tasas de transición para ambos géneros en los ámbitos STEM tienden a ser más bajas en comparación con los ámbitos NO STEM. Esto puede indicar desafíos únicos o barreras percibidas en la transición a niveles de educación superior en los campos STEM.**

Es importante destacar que hay ámbitos donde no se registran datos por suponer un volumen demasiado pequeño. Estas omisiones pueden afectar la integridad de los análisis y la capacidad de comprender completamente las tendencias educativas en la región.

En conclusión, el análisis de las tasas de transición de grados a máster desglosadas por género y ámbitos de estudio en las universidades públicas canarias ofrece una visión detallada y matizada de la educación superior en la región. Estos hallazgos pueden ser útiles para informar políticas y programas educativos destinados a promover la igualdad de género, así como a mejorar el acceso y la participación en áreas específicas de estudio.



Ámbito de Estudio	Hombres					Mujeres				
	2020/21	2019/20	2018/10	2017/18	2016/17	2020/21	2019/20	2018/10	2017/18	2016/17
No STEM	18%	23%	18%	17%	18 %	19%	21%	20%	19 %	19 %
Formación de docentes de enseñanza infantil	·	·	·	·	·	5%	14 %	12 %	3%	13%
Formación de docentes de enseñanza primaria	4%	14%	11%	6%	9%	7%	14 %	16%	5%	14%
Otra Formación de personal docente y ciencias de la educación	27%	·	18 %	21%	·	25%	12 %	18%	19%	21%
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·
Artes	18%	·	28%	14 %	14%	11%	10 %	21%	23%	34%
Lenguas	47%	44%	31 %	47%	45%	39%	43%	38%	45%	39%
Humanidades	35%	43%	62%	51%	64%	·	73%	·	·	63%
Psicología	41%	50%	24%	21%	25%	35%	31%	32%	32%	31%
Economía	12 %	10%	30%	17%	27 %	13%	24%	15%	4 %	15%
Otras Ciencias sociales y del comportamiento	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·
Periodismo e información	·	15%	·	·	·	24%	31%	33%	9%	18%
Administración y gestión de empresas	22%	14 %	0%	24%	17%	13 %	13%	11%	12%	11%
Otra Educación comercial y empresarial	12 %	17%	15%	17%	13 %	2%	10%	7%	2%	2%
Derecho	49%	32%	36%	45%	47%	44%	39%	37%	36%	46%
Matemáticas y Estadística	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·
Trabajo social y orientación	12 %	16%	·	·	30%	21%	15%	20%	27%	17%
Deportes	25%	17%	20%	23%	25%	36%	28%	13%	·	·
Turismo y Hostelería	13 %	13%	4%	10%	5%	10%	20%	7%	16 %	10%

Ámbito de Estudio	Hombres					Mujeres				
	2020/21	2019/20	2018/10	2017/18	2016/17	2020/21	2019/20	2018/10	2017/18	2016/17
STEM	20%	22%	22%	22%	20%	12%	14%	15%	15%	12%
Ciencias de la vida	51%	47%	44%	46%	57%	38%	42%	43%	34%	43%
Ciencias Físicas, químicas, geológicas	44%	54%	41%	51%	44%	38%	42%	47%	40%	40%
Informática	17%	25%	32%	26%	20%
Ingenierías	35%	34%	30%	30%	37%	37%	44%	39%	42%	41%
Arquitectura y construcción	15%	29%	19%	10%	14%	6%	13%	14%	14%	15%
Agricultura, ganadería y pesca
Veterinaria	.	13%	.	.	.	16%	7%	15%	10%	32%
Medicina	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Enfermería y atención a enfermos	6%	2%	9%	4%	8%	2%	6%	4%	5%	4%
Otras ciencias de la Salud	11%	13%	10%	24%	10%	8%	8%	14%	11%	16%
Otros Servicios	25%	17%	15%	13%	15%	.	.	.	7%	.

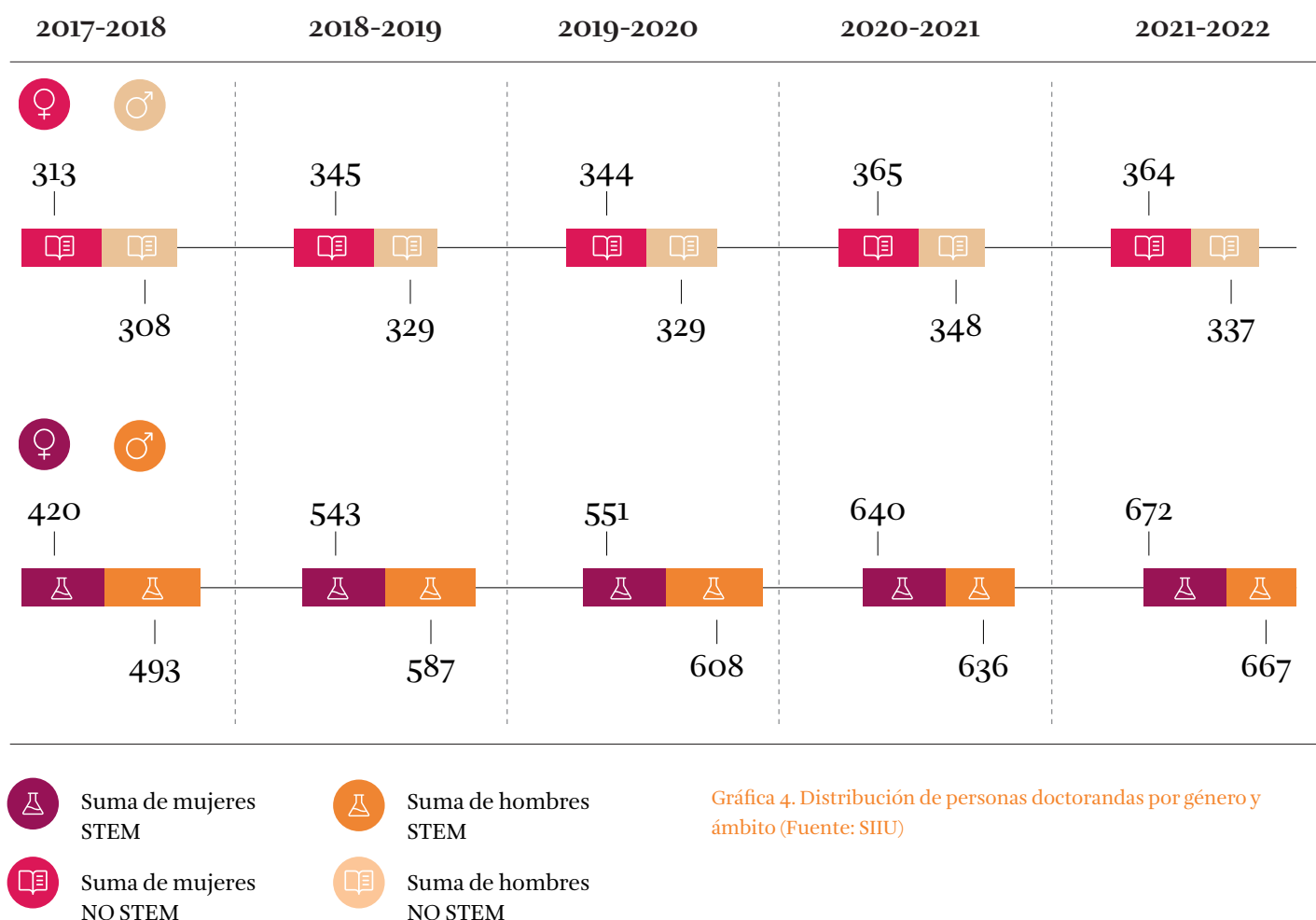
Tabla 2. Tasas de Transición de grado a Máster desagregado por género y ámbito de estudio. (Fuente: SIU)

04

Presencia de mujeres en estudios de doctorado

La siguiente gráfica proporciona datos del sistema Integrado de Información Universitaria del Ministerio de Universidades, sobre la evolución de estudiantes matriculados en programas de doctorado durante cinco cursos académicos, desglosados por género y ámbito de estudio (STEM o NO STEM). Al examinar los resultados para hombres y mujeres en cada ámbito, se pueden identificar tendencias y diferencias significativas.

En el ámbito STEM, se observa un crecimiento general tanto en el número de hombres como de mujeres matriculados a lo largo de los cinco años. Sin embargo, las mujeres muestran un aumento más pronunciado en la matrícula en comparación con los hombres. Por ejemplo, en 2017-2018, había 493 hombres y 420 mujeres matriculados en programas de doctorado STEM, mientras que en 2021-2022, el número de hombres aumentó a 667, pero el número de mujeres aumentó aún más a 672. Esto sugiere un incremento en la participación femenina en programas de doctorado STEM.



Gráfica 4. Distribución de personas doctorandas por género y ámbito (Fuente: SIU)

En contraste, **en el ámbito NO STEM, se observa una tendencia más estable en la matrícula a lo largo de los años**, con fluctuaciones menores en el número de hombres y mujeres matriculados. Aunque hay un ligero aumento en la matrícula tanto para hombres como para mujeres, no es tan pronunciado como en el ámbito STEM. Esto sugiere una

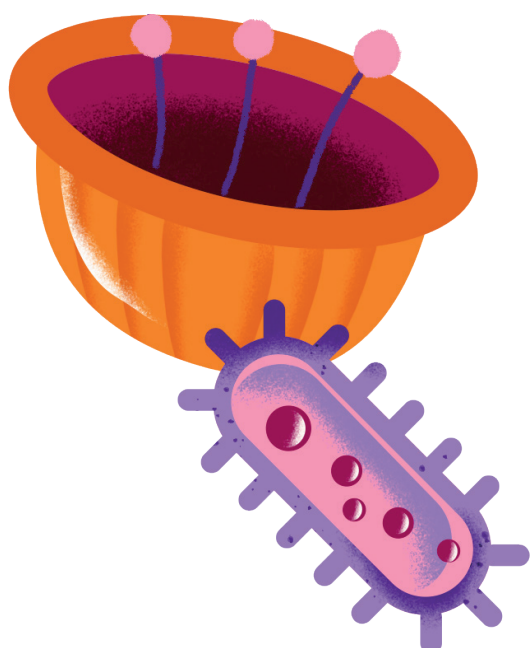
mayor estabilidad en la participación de género en programas de doctorado NO STEM.

Al comparar los totales por género y ámbito de estudio, **se observa que hay más hombres matriculados en programas de doctorado en STEM en comparación con NO STEM en todos los años**

estudiados. Sin embargo, esta brecha de género tiende a reducirse a lo largo del tiempo, especialmente debido al aumento en la matrícula de mujeres en programas de doctorado STEM.

En términos generales, el número total de mujeres matriculadas en programas de doctorado es comparable al de hombres, lo que sugiere una mayor equidad de género en la participación en la educación doctoral. Sin embargo, estas tendencias varían según el ámbito de estudio, con **una mayor participación de mujeres en programas de doctorado STEM en comparación con NO STEM.**

Estos resultados son importantes ya que reflejan cambios en la composición de género en la educación doctoral, lo que puede tener implicaciones significativas en términos de equidad y diversidad en la investigación y la academia. Además, estos datos pueden ser útiles para informar políticas y estrategias destinadas a promover una mayor participación femenina en campos tradicionalmente dominados por hombres, como STEM.



05

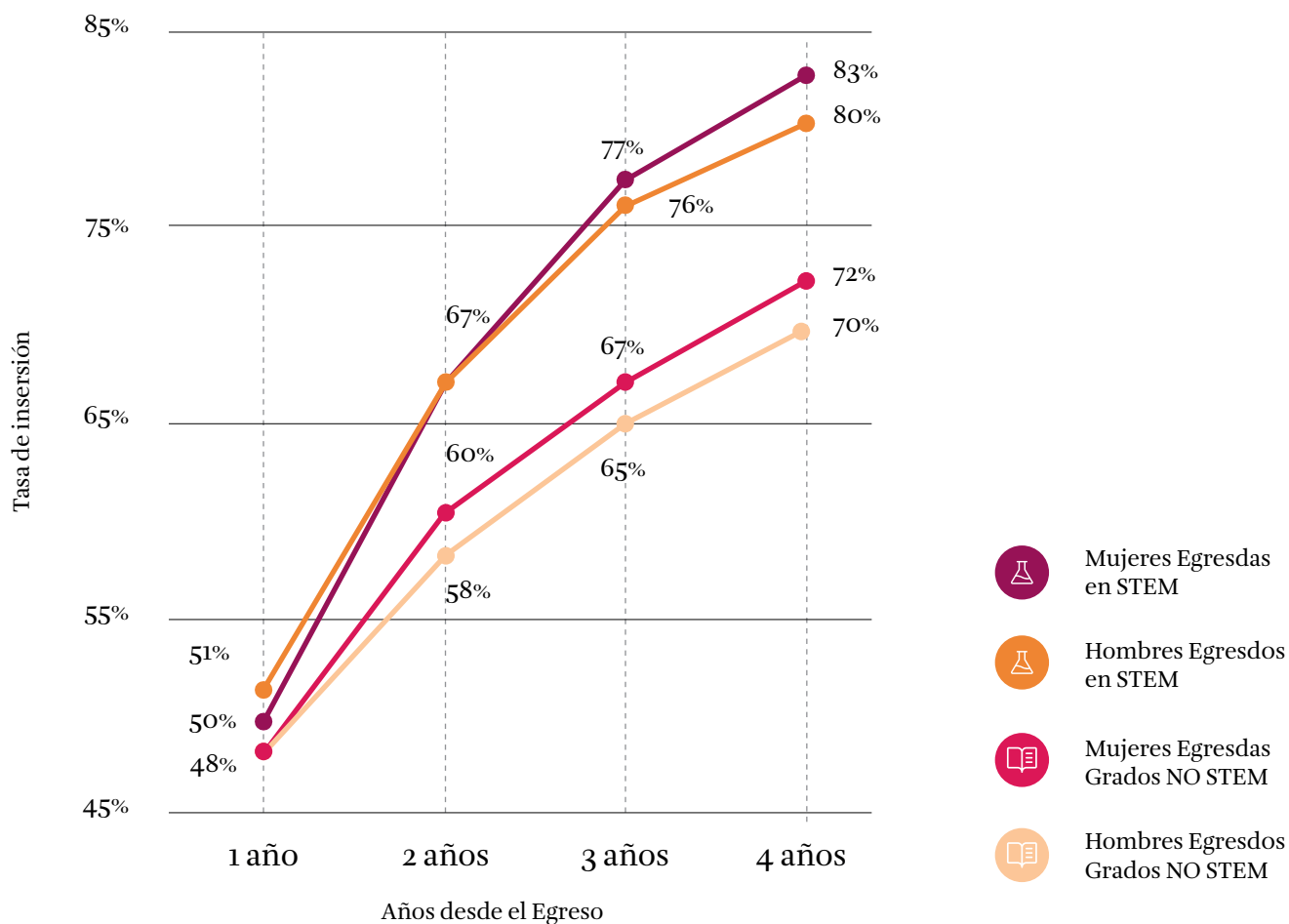
Situación Laboral de las personas tituladas en las universidades públicas canarias

Para comparar el posible efecto del género y el ámbito de estudio en la inserción laboral de las personas tituladas en las universidades públicas canarias se ha analizado los datos de afiliación a la seguridad social proporcionados por el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades. Estos datos nos permiten conocer la situación de las personas tituladas a uno, dos, tres y cuatro años de obtener el título. En la siguiente gráfica se muestra la tasa de inserción laboral a 1, 2, 3 y 4 años del egreso, de todas las personas que han finalizado sus estudios de grado en una de las universidades públicas canarias entre el 2014 y el 2018.

El análisis detallado de la tasa de inserción laboral a 1, 2, 3 y 4 años del egreso de estudiantes de las universidades públicas canarias entre 2014 y 2018 revela diferencias significativas tanto en función del género como del tipo de estudios cursados (STEM o NO STEM).

En primer lugar, **se observa que durante los dos primeros años del egreso, las diferencias de género en la tasa de inserción laboral son mínimas o inexistentes en ambos ámbitos, STEM y NO STEM.** Tanto hombres como mujeres tienen una tasa de inserción laboral similar en estos primeros años posteriores a la graduación, lo que sugiere una **igualdad inicial en las oportunidades laborales inmediatamente después de completar los estudios de grado, independientemente del tipo de estudios cursados.**

Sin embargo, **a medida que pasa el tiempo, las diferencias entre géneros se hacen más evidentes. A los 3 y 4 años del egreso, las mujeres muestran tasas de inserción laboral más altas que los hombres en ambos ámbitos, STEM y NO STEM.** En el ámbito STEM, las mujeres muestran una progresión constante, alcanzando una tasa de inserción laboral del 83% a los 4 años del egreso, en comparación con el 80% de los hombres. Esto sugiere que las mujeres tienen una tendencia a una inserción laboral más exitosa a largo plazo en los campos STEM.



Gráfica 5. Evolución de la tasa de inserción laboral durante los cuatro años posteriores al egreso de las personas tituladas entre 2014 y 2018 (Fuente: SIIU)

Por otro lado, **en el ámbito NO STEM, las mujeres también superan ligeramente a los hombres en términos de tasa de inserción laboral, alcanzando una tasa del 72% a los 4 años del egreso, en comparación con el 70% de los hombres.** Esta diferencia, aunque más leve que en el ámbito STEM, sigue siendo significativa y sugiere que las mujeres también experimentan una progresión laboral más exitosa en los campos NO STEM a largo plazo.

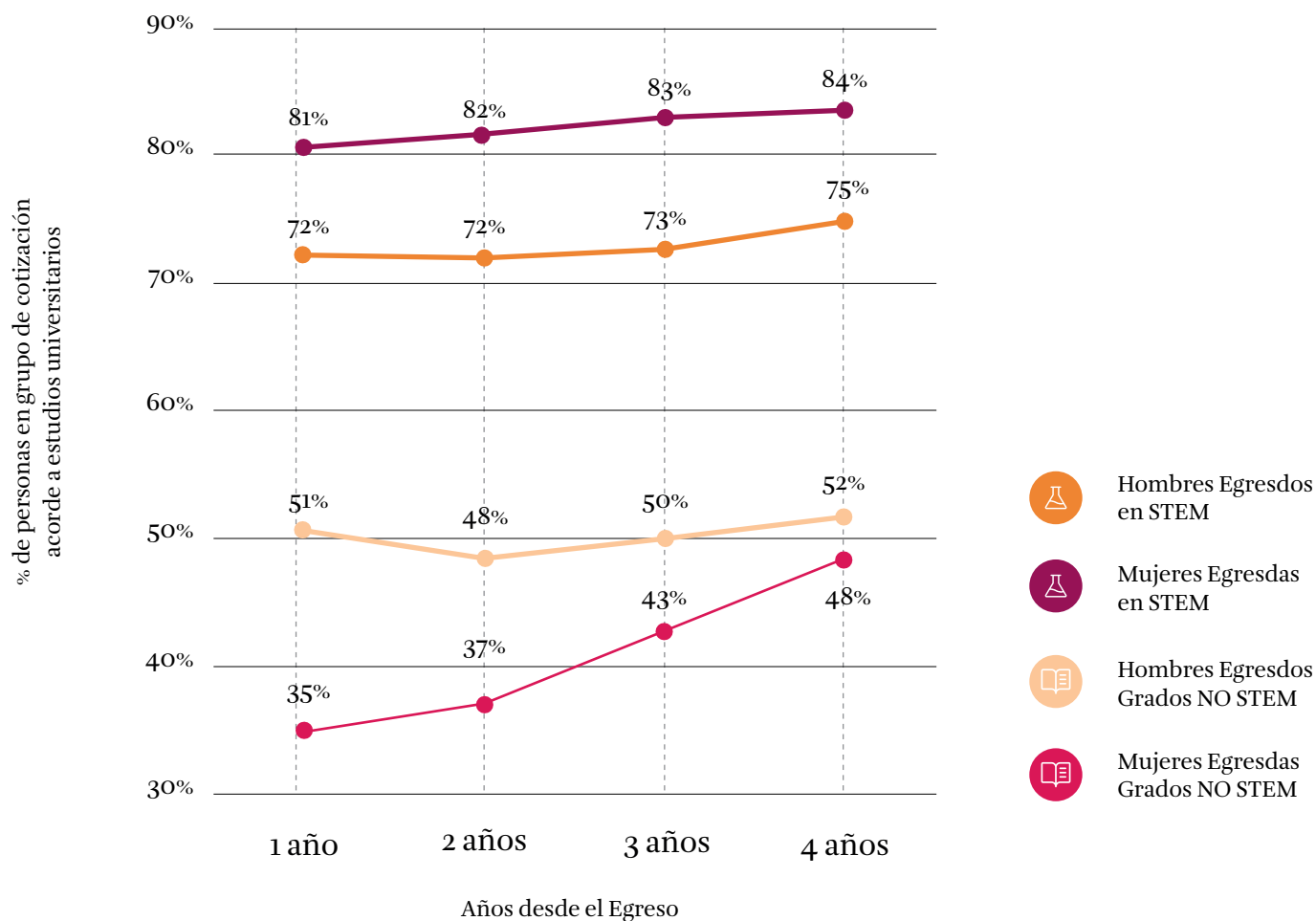
Estas diferencias pueden atribuirse a una variedad de factores, como las preferencias de carrera, las oportunidades laborales disponibles en cada ámbito y las dinámicas de género en el mercado laboral. Sin embargo, los resultados resaltan la importancia de continuar monitoreando y abordando las disparidades de género tanto en los campos STEM como en los NO STEM, con el fin de garantizar una mayor equidad y oportunidades para todos los graduados universitarios en el mercado laboral.

83%

Tasa inserción laboral de mujeres en ámbito No STEM a los 4 años del egreso

72%

Tasa inserción laboral de mujeres en ámbito No STEM a los 4 años del egreso



Gráfica 6. Porcentaje de Afiliados y Afiliadas Tituladas de Grado de las Universidades Canarias entre 2014 y 2018 con un Grupo de Cotización Acorde a Estudios Superiores (Fuente: SIU)

En la Gráfica 6 se analiza la evolución del empleo de graduados y graduadas universitarias en universidades públicas canarias, desglosados por género y ámbito de conocimiento, a 1, 2, 3 y 4 años del egreso. El objetivo principal es identificar diferencias significativas en la inserción laboral entre hombres y mujeres, así como entre áreas de conocimiento STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y NO STEM (Humanidades, Ciencias Sociales y Artes).

En términos generales, se observa **una tendencia positiva en la inserción laboral de graduados universitarios canarios, con un aumento progresivo en el porcentaje de personas con titulación de grado que están afiliadas a la Seguridad Social en grupos de cotización relacionados con el nivel de formación superior**. A lo largo de los cuatro años analizados, se evidencia una mejora tanto en hombres como en mujeres, independientemente del ámbito de conocimiento.

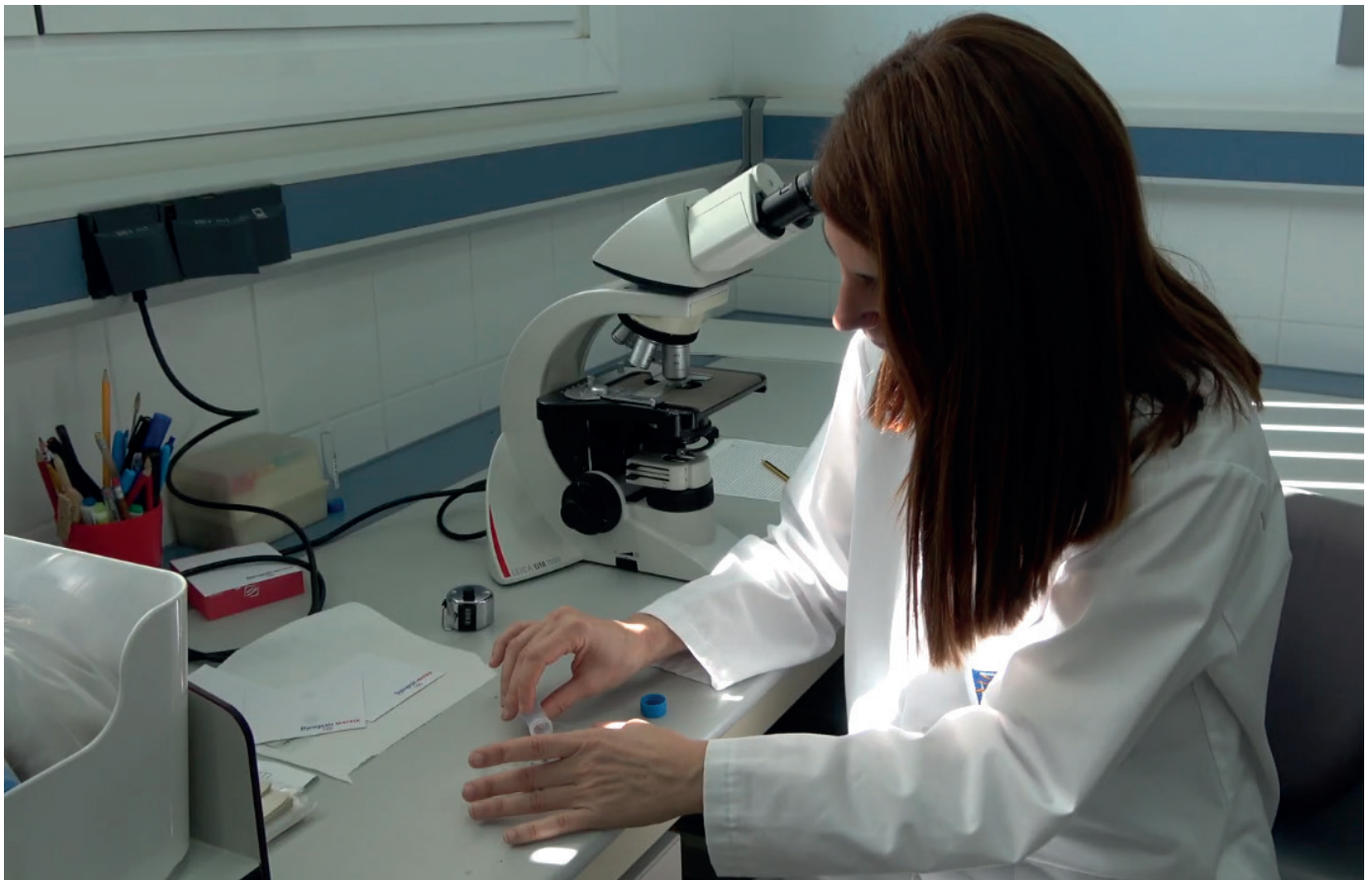
Al analizar las diferencias por género, se destaca que las mujeres muestran consistentemente una mayor tasa de empleo en comparación con los hombres en ambos ámbitos de conocimiento. Este patrón se observa en todos los años estudiados y es especialmente notable en el caso de las graduadas en STEM, donde el porcentaje de afiliación a la Seguridad Social es significativamente mayor que el de los hombres.

En cuanto a las diferencias por ámbito de conocimiento, se identifican discrepancias más marcadas entre hombres y mujeres en las áreas NO STEM. Mientras que **en STEM la brecha entre géneros es menor, con las mujeres superando consistentemente a los hombres en términos de empleo ajustado a su nivel de cualificación**.

A lo largo de los cuatro años analizados, se observa una tendencia al alza en la afiliación a la Seguridad Social para todas las categorías estudiadas. Sin em-

bargo, las tasas de mejora varían según el género y el ámbito de conocimiento. Por ejemplo, **las graduadas en STEM muestran una progresión constante en su inserción laboral, con un incremento del porcentaje de afiliación a la Seguridad Social en cada año estudiado.** Por otro lado, las mujeres en áreas NO STEM experimentan un crecimiento más significativo en los primeros años después del egreso, aunque la tasa de aumento se estabiliza después del tercer año.

En resumen, los resultados indican que **las mujeres graduadas universitarias en Canarias tienen una mayor tasa de empleo en comparación con los hombres, independientemente del ámbito de conocimiento.** Además, se observa **una mayor estabilidad en la inserción laboral de graduados en STEM en comparación con aquellos en áreas NO STEM.** Estos hallazgos sugieren la existencia de posibles desafíos específicos para la empleabilidad de hombres en áreas NO STEM y apuntan a la importancia de políticas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades laborales en todos los ámbitos de conocimiento.





LA FIGURA DE LA MUJER EN LA INVESTIGACIÓN PÚBLICA

La situación de la mujer investigadora ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas. En este sentido, cabe destacar que **el balance entre las cifras de mujeres y hombres incorporados al sector investigador en las universidades canarias sigue siendo un reto**. En un archipiélago con un tejido productivo en auge, donde se apuesta por nuevos desafíos y oportunidades, el compromiso académico también juega un papel crucial. Nuestras universidades públicas, con una diversidad cultural y geográfica única, trabajan para que las mujeres investigadoras se incorporen a las instituciones bajo las mismas condiciones y derechos que los hombres. Con todo lo anterior, el sistema académico parte de la premisa de adaptabilidad para enfrentarse a las nuevas demandas de nuestra época, otorgando la importancia que merece al papel de la incorporación de la mujer investigadora en nuestras universidades. Es así, que este hecho no solo repercute sobre el desarrollo personal y profesional de las mujeres que se dedican o desean dedicarse en un futuro a la investigación autonómica y/o nacional, sino a la contribución académica que estas puedan realizar para avanzar en el conocimiento en las diferentes áreas o ramas profesionales.

Con relación a lo anterior, a lo largo de los últimos años, se ha venido observando un progreso significativo en la participación de las mujeres en la investigación académica en las Islas Canarias. Sin embargo, se ha detectado que aún **existen ciertas barreras que limitan la equidad entre cifras de mujeres y hombres egresados e incorporados en la vida laboral académica**. Estas barreras podrían manifestarse como sesgos de género, mayores dificultades a la hora de acceder a recursos y/u oportunidades académicas o laborales, dificultades para compaginar la vida familiar y profesional (e.g. maternidad), así como la falta de representación de las mujeres dentro de las instituciones universitarias.

En medio de todos estos desafíos, las universidades públicas canarias han fomentado la colaboración interdisciplinaria y la innovación, apostando por estudios estadísticos como el aquí recogido. Este apartado del estudio tiene como objetivo **analizar aspectos**

como la paridad en la incorporación en la vida académica y su posterior integración laboral en las universidades; todo ello en las diferentes ramas de conocimiento.

En síntesis, la riqueza cultural de las islas, así como la diversidad y potencial de los enfoques de investigación que ofrecen nuestras universidades, permiten avanzar en campos como la astrofísica, las TICs, la biotecnología, la sostenibilidad ambiental o la neurociencia. Aun así, el análisis introspectivo que aquí se muestra busca explorar los diferentes aspectos que caracterizan la situación de la mujer investigadora en las universidades canarias desde una visión estadística, precisa y formal. Estos datos, permitirían inferir potenciales obstáculos a los que se enfrentarían las mujeres en la institución, así como las oportunidades que se presentan en ese mismo entorno. Por lo tanto, los resultados aquí recogidos no solo ofrecen un punto de vista técnico de la situación reciente en Canarias con relación a las diferencias entre el número de hombres y mujeres que desempeñan una actividad académica en el entorno universitario. Estos resultados también se presentan como **una fuente que facilita examinar posibles estrategias y políticas para fomentar y mejorar aspectos como la equidad de género o el avance profesional de las mujeres en el ámbito de la investigación en las instituciones de la Universidad de La Laguna y de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante ULL y ULP GC, respectivamente).**

A continuación, se presenta información relativa al avance del conocimiento en la evolución del número de mujeres contratadas en las universidades canarias por tipo de contrato (funcionarios, indefinidos/fijos, duración determinada o eméritos). De la misma manera, también se reflejan las cifras de estos contratos según la rama de conocimiento reconocida. Estas ramas de conocimiento se organizan en cinco bloques, en concreto, los siguientes: Ciencias, Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura. Y para ello se utilizará la base de datos *Estadística de la Enseñanza Universitaria / Series anuales. Universidades en Canarias*⁶ elaborada por el ISTAC.

01

Evolución del número de mujeres contratadas en la ULL y ULPGC totales y por tipo de contrato respecto a los hombres, en los tres últimos años recogidos en el registro oficial del ISTAC (2020-2022)

A continuación, se recoge un análisis acerca de números de mujeres contratadas como personal investigador por las Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria durante las anualidades 2020, 2021 y 2022.

El personal contratado bajo la modalidad de PDI puede estar contratado bajo cuatro tipos de contrato diferentes: funcionario/a (personal que ha pasado una oposición pública tras lograr acreditarse con anterioridad con los méritos académicos y profesionales establecidos por la LOSU⁷, para ser titular de universidad o catedrático/a de universidad), indefinidos/fijos, duración determinada (condicionados a financiación externa y recursos propios) y profesor/a emérito.

⁶ https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/collection.html?resourceType=collection&agencyId=ISTAC&resourceId=E30405A_000001

⁷ Ley Orgánica del Sistema Universitario 2/2023, de 22 de marzo

	2022			2021			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	PDI (Personal Docente Investigador)								
Total	1705	1002	7003	1664	985	679	1672	990	682
Funcionario/a	783	487	296	825	511	314	863	533	330
Contratado indefinido/fijo	260	120	140	254	118	136	239	110	129
Contratado duración deter.	652	387	265	585	356	229	570	347	223
Profesor emérito	10	8	2	0	0	0	0	0	0
	PEI (Personal Empleado Investigador)								
Total	280	139	141	285	141	144	248	129	119
Contratado duración deter.	280	139	141	285	141	144	248	129	119

Tabla 3. Datos sobre el número de mujeres y hombres contratados en la ULL totales y por tipo de contrato respecto a los hombres, en las anualidades de 2020, 2021 y 2022. Fuente del ISTAC.

Nota: Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Empleado Investigador (PEI).

	2022			2021			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	PDI (Personal Docente Investigador)								
Total	1539	913	626	1506	896	610	1525	907	618
Funcionario/a	688	453	235	711	469	242	733	483	250
Contratado indefinido/fijo	21	7	14	21	7	14	22	7	15
Contratado duración deter.	817	441	376	767	413	354	763	410	353
Profesor emérito	13	12	1	7	7	0	7	7	0
	PEI (Personal Empleado Investigador)								
Total	163	75	88	155	67	88	164	73	91
Contratado duración deter.	163	75	88	155	67	88	164	73	91

Tabla 4. Datos sobre el número de mujeres y hombres contratados en la ULPGC totales y por tipo de contrato respecto a los hombres, en las anualidades de 2020, 2021 y 2022. Fuente del ISTAC.

Nota: Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Empleado Investigador (PEI).

A lo largo de las tres anualidades de estudio, **en ambas universidades, se observa que el número total de hombres contratados como Personal Docente e Investigador (PDI) es mayor que el de mujeres.**

Destaca que en ambas universidades:

01

Se ha reducido el número de personas contratadas como funcionarios/as a favor del resto de modalidades de contratación, en particular se ha incrementado notablemente el número de contratos con duración determinada.

02

Los hombres son los que ocupan en mayor porcentaje las plazas de funcionarios en ambas universidades. Lo que les otorga una mayor estabi-

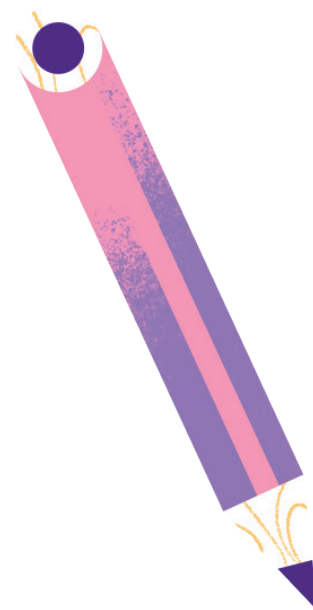
lidad laboral y mayores ingresos, dado que ostentar las categorías laborales de mayor nivel (profesores titulares de universidad y catedráticos). Concretamente, el 62,2% del personal de la ULL con categoría funcionarios son hombres, mientras que el 37,80% son mujeres. En la ULPGC, no encontramos con una situación muy similar 65,8%son hombres y 34,16% son mujeres.

03

A lo largo de tiempo **ha ido disminuyendo el número de mujeres funcionarias, debido a las jubilaciones del personal.** No se han incorporado nuevas mujeres como titulares de universidad para ocupar sus plazas.

04

Hay un mayor número de mujeres contratadas con contrato indefinido/fijo, esto nos indica que existe un número importante de mujeres pendientes a alcanzar una plaza de titular de universidad, que además se ha ido incrementando a lo largo de estas tres anualidades. Concretamente, si observamos la última anualidad de estudio, el año 2022, en la ULL hay 140 mujeres con contrato indefinido/fijo frente a 120 hombres. Y en la ULPGC 14 corresponden a mujeres y 7 a hombres.



05

La categoría de profesor emérito ha sido cubierta principalmente por hombres en ambas universidades.

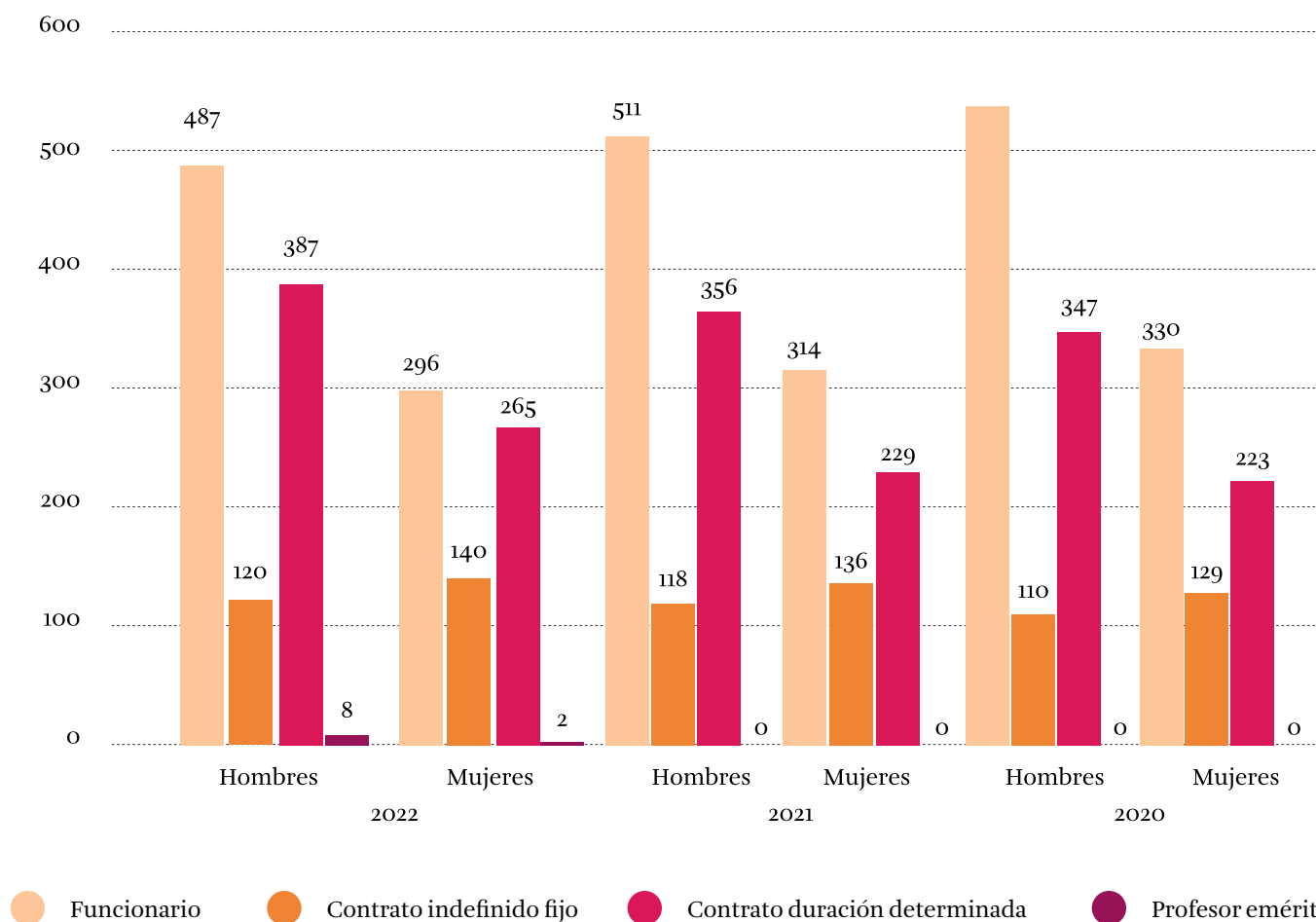


Gráfico 7. N° de PDI contratado por la ULL por sexo y modalidad de contratación (Fuente: ISTAC)



Gráfico 8. N° de PDI contratado por la ULL por sexo y modalidad de contratación (Fuente: ISTAC)

Y en la figura de personal empleado investigador en la ULPGC, se muestra en cada anualidad un mayor número de hombres que de mujeres. Sin embargo, en la ULL esta cifra se invierte, siendo más elevada la contratación de mujeres en esta modalidad de contrato temporal.

02

Evaluación del número de mujeres contratadas en la ULL y ULPGC totales por tipo de rama de conocimiento.

A continuación, se realizará un análisis acerca del número contratos de la Modalidad Personal Docente Investigador que existe en ambas universidades públicas canarias de conocimiento por género y área de conocimiento. Se ha tomado como periodo de estudio las anualidades 2020, 2021 y 2022.

Los diferentes departamentos de investigación de la ULL y la ULPGC se han distribuido en cinco áreas de conocimiento: “Artes y Humanidades”, “Ciencias Sociales y Jurídicas”, “Ciencias de la Salud”, “Ciencias” e Ingeniería y Arquitectura”. Éstas a su vez se distribuyen en áreas NO STEM y áreas STEM, de acuerdo a lo siguiente:

NO STEM	STEM
Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud
Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias
	Ingeniería y Arquitectura

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2022		2021		2020	
Artes y Humanidades	124	123	124	120	119	122
Ciencias Sociales y Jurídicas	292	271	285	261	287	256
Ciencias de la Salud	193	137	185	129	197	132
Ciencias	180	83	179	84	187	89
Ingeniería y Arquitectura	170	54	166	52	162	51

Tabla 5. Número de hombres y mujeres que obtuvieron un contrato como Personal Docente e Investigador (PDI) en los años 2020-2022, en la Universidad de La Laguna (ULL) por área de conocimiento y periodo 2020/22 (Fuente ISTAC)

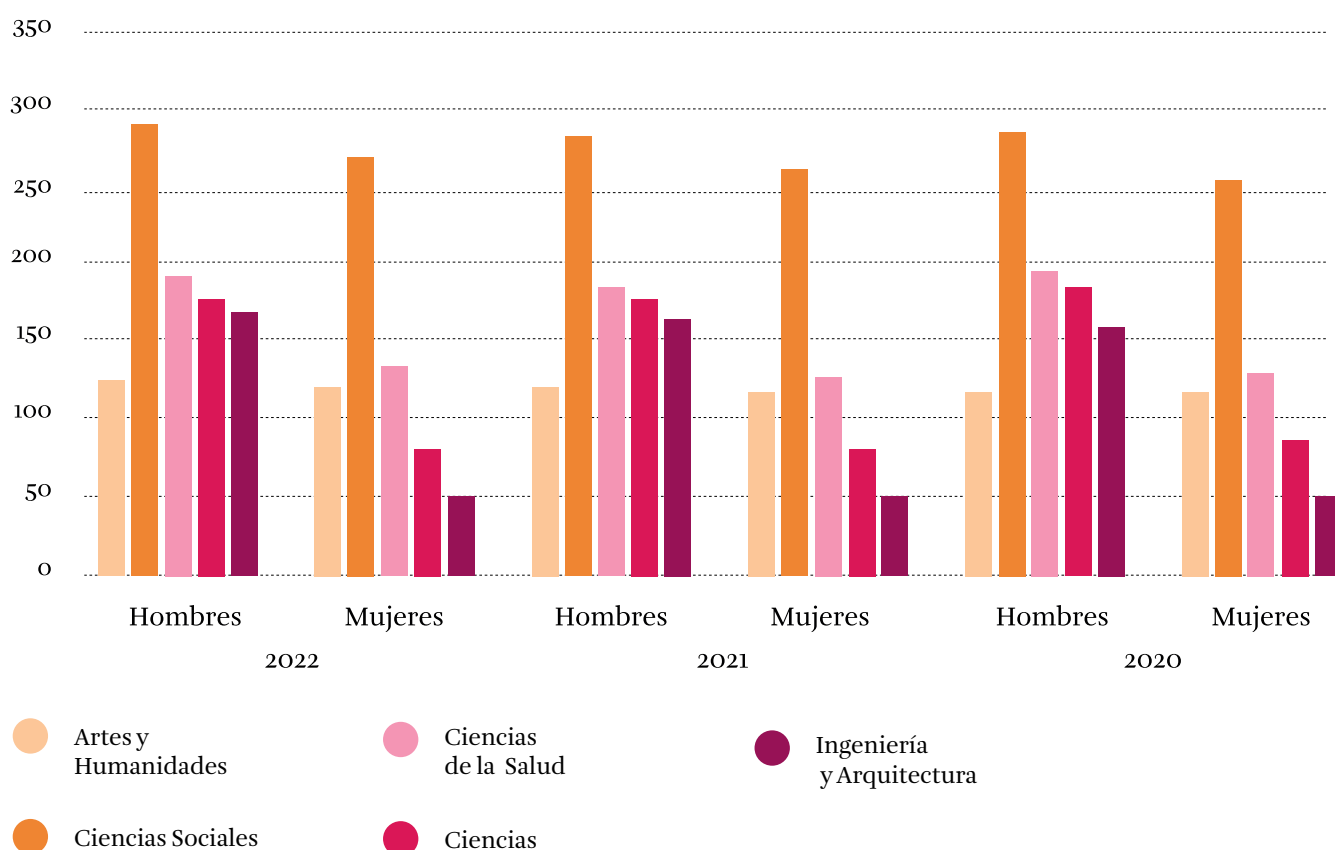


Gráfico 9. Evolución del nº de contratos por la ULL por sexo y modalidad de contratación (Fuente: ISTAC)

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2022		2021		2020	
Artes y Humanidades	69	113	67	111	73	116
Ciencias Sociales y Jurídicas	235	195	229	189	235	190
Ciencias de la Salud	226	191	222	187	223	184
Ciencias	84	44	85	42	85	45
Ingeniería y Arquitectura	292	69	286	67	284	68

Tabla 6. Número de hombres y mujeres que obtuvieron un contrato como Personal Docente e Investigador (PDI) en los años 2020-2022, en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) por área de conocimiento y periodo 2020/22 (Fuente ISTAC)

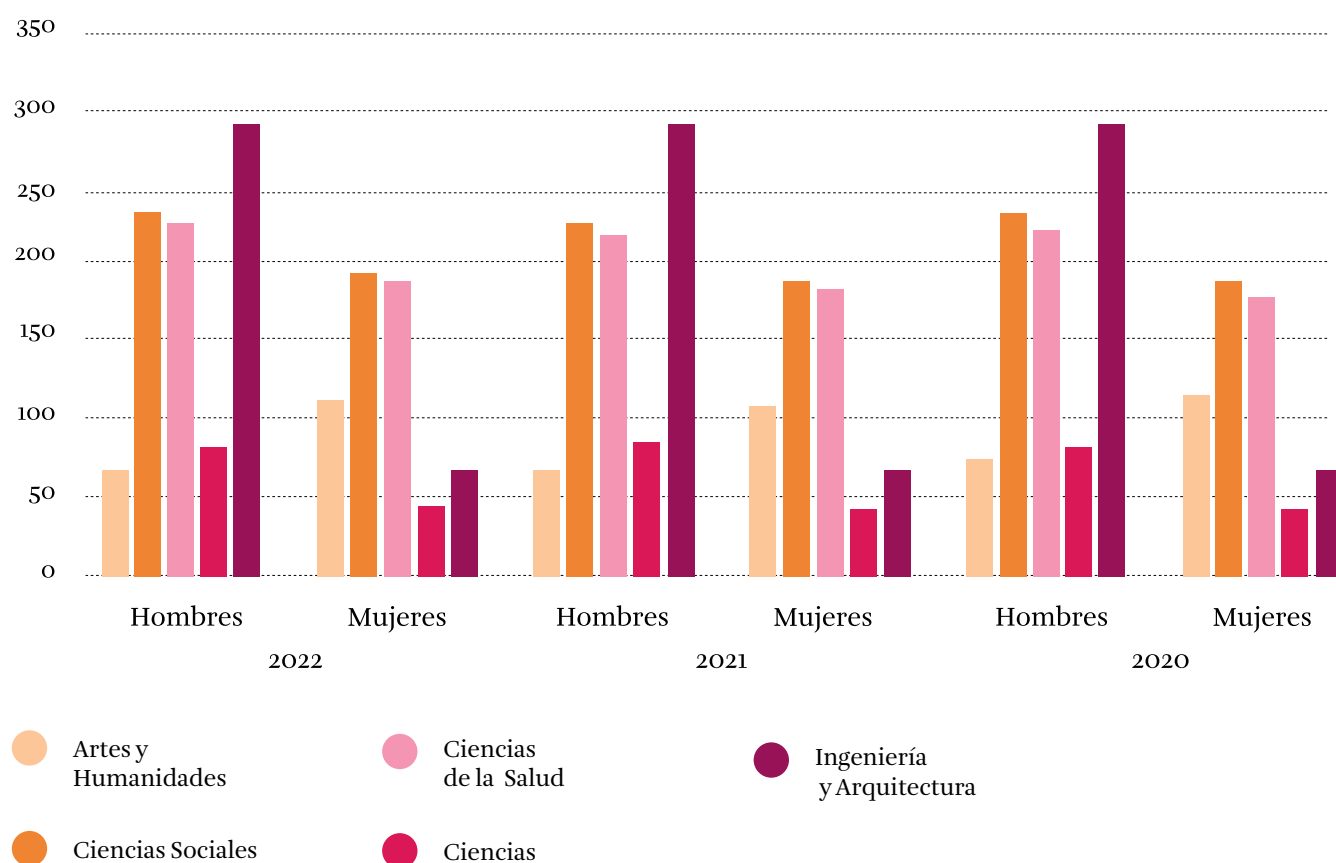


Gráfico 10. Evolución del nº de contratos por la ULPGC por sexo y modalidad de contratación (Fuente: ISTAC)

En ambos gráficos se puede observar, que la participación de la mujer por áreas de conocimiento es muy similar en la ULL y la ULPGC, concretamente:

01

Existe un mayor número de mujeres contratadas en el área de conocimiento de “Ciencias Sociales y Jurídicas”, con una gran diferencia respecto al resto de áreas de conocimiento, principalmente las relacionadas con “Ciencias” e “Ingeniería y Arquitecturas”, que son las que tienen menos representación femenina.

02

La segunda área con mayor nº de mujeres contratadas es “Ciencia y Salud”, con una representación significativa en ambas universidades.

03

Las áreas con menos representación en ambas universidades son las de “Ciencia” e “Ingeniería y arquitectura”. Destacar que existe una mayor representación de mujeres en las áreas de “Ciencias” en el ULL que en la ULPGC. Y en la ULPGC en “Ingeniería y arquitectura” existe mayor representación de la mujer respecto a la ULL. Esto es debido al número de grados y posgrados que tienen ambas universidades en estas áreas.



A través de los resultados alcanzados en este estudio se han sacado las siguientes conclusiones:

01

Matriculaciones. El porcentaje de mujeres matriculadas en grados en ambas universidades es mayor que el de los hombres en cada curso escolar analizado (2017/18 al 2021/22). Concretamente, las mujeres suponen el 56% de las matriculaciones en las universidades públicas Canarias, tienen una presencia significativa y constante.

De total de matriculaciones al año el 19% son hombres en áreas STEM y alrededor del 15% o 16% son mujeres en dichas áreas. Aunque persiste una brecha de género en la matriculación en carreras STEM, no hay grandes variaciones en estos porcentajes a lo largo de los cursos analizados. **Y el 25 % y 41 % representan respectivamente hombres y mujeres matriculadas en áreas No STEM.** Vemos que las mujeres muestran una mayor tendencia a matricularse en áreas No STEM por factores sociales, culturales y educativos arraigados.

02

Titulados/as. Si analizamos el nº de egresados/as, vemos que tanto en STEM como en NO STEM, las mujeres superan en número a los hombres. Desde el curso 2017-18 al 2021-22 se graduaron un total de 9.781 (37,53%) hombres y 16.283 (62,47%) mujeres. **Sin embargo, llama la atención que el número total de egresados en STEM sea significativamente más bajo que en NO STEM para ambos géneros.** Hay que promover una mayor participación en disciplinas STEM, que son fundamentales para el desarrollo tecnológico y científico.

03

Continuidad en titulaciones de posgrados. Si analizamos la continuidad de los estudiantes en estudios de posgrado, es áreas NO STEM, tanto los hombres como las mujeres muestran tasas de transición casi similares en cada año. Éstas oscilan entre el 17% y el 21% para los hombres y entre el 19% y el 20% para las mujeres. Hay una participación similar por ambos

géneros para continuar realizando estudios de posgrado, tras finalizar el grado.

Sin embargo, en el caso de los estudios STEM, los hombres tienen tasas de transición más altas que las mujeres en todos los cursos analizados. Las tasas de transición para hombres STEM oscilan entre el 20% y el 22%, mientras que para mujeres STEM están entre el 12% y el 15%. En este caso si existe una brecha significativa en la participación de género en los programas STEM.

04

Inserción laboral. Las mujeres graduadas universitarias en Canarias, a partir de los 3 primeros años de egreso, tienen una mayor tasa de empleo en comparación con los hombres, independientemente del ámbito de conocimiento.

Además, se observa una mayor estabilidad en la inserción laboral de graduados/as en STEM en comparación con aquellos/as en áreas NO STEM. En el ámbito STEM, las mujeres alcanzan una tasa de inserción laboral del 83% a los 4 años del egreso, en comparación con el 80% de los hombres. En el ámbito NO STEM, hay una diferencia leve entre hombres y mujeres, a favor de estas últimas. Respectivamente, 70% y 72%.

05

La mujer en ámbito de investigación. Las mujeres muestran un aumento más pronunciado en la matrícula, en comparación con los hombres, en programas de doctorado de áreas STEM de ambas universidades. Además, hay una mayor participación de mujeres en programas de doctorado STEM en comparación con NO STEM.

En cambio, en el ámbito de académico, ambas universidades tienen en plantilla más hombres que mujeres. Y una parte importante de las mujeres ocupan puesto de carácter temporal o de las categorías laborales inferiores. Existe una amplia diferencia entre el número de hombres y mujeres que se dedican a una carrera investigadora, en áreas de conocimiento vinculadas a las áreas STEM.

RECOMENDACIONES

Algunas **recomendaciones** que creemos que pueden ser de utilidad para ayudar avanzar, a medio plazo, en nuestro objetivo, lograr eliminar la brecha de género que existe en el acceso a carreras vinculadas a las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

01

Abogar por que se incorpore una asignatura obligatoria, desde edades tempranas, sobre “Ciencias de la Computación” en el currículum de primaria y secundaria. A través de la cual el alumnado, especialmente las niñas y las chicas, puedan trabajar el pensamiento computacional, que tiene aplicación directa en las matemáticas, las ciencias y la ingeniería, dado que les permite desarrollar su capacidad en: la resolución de problemas, diseñar y crear proyectos, mejorar la concentración y tener habilidades para la toma de decisiones. Desde el curso 2022/23, las ciencias de la computación aparecen en el currículo de primaria y secundaria pero sólo como una competencia transversal en algunas asignaturas de ambos programas curriculares.

02

Dotar al profesorado de nuevas metodologías de enseñanza y recursos didácticos para las áreas STEM, a través de la ejecución de proyectos o acciones de innovación educativa diseñados y/o validados por personal investigador de ambas universidades canarias, que permita minimizar sesgos e impartir las materias de forma más inclusiva, individualizada o colaborativas para la resolución de problemas científico-matemáticos. Como, por ejemplo: Piensa ComputacioULLmente o ProyectoMates.

03

Concienciar a las familias de la importancia de las carreras STEM y de la importancia de facilitar y motivar el acceso a las mismas a las niñas y las jóvenes, realizando jornadas de sensibilización.

04

Fomentar la participación en áreas STEM a través de cursos, actividades extraescolares o de verano, para activar mecanismos de auto-confianza, auto-percepción y afección hacia estas áreas por parte de las niñas y las jóvenes, en especial a las matemáticas y las ciencias.

05

Establecer en los centros escolares programas de orientación y mentorización en áreas de STEM, que ayude a las alumnas a interesarse por estas áreas, a través de la realización de talleres y charlas con profesionales del ámbito académico y empresarial.

06

Mostrar la importancia de la figura de la mujer canaria en la ciencia y tecnología con proyectos o acciones que abarquen todo el año escolar, no sólo durante el periodo de conmemoraciones de los días internacionales (11 de febrero la “Niña, la Mujer y la Ciencia” y 25 de abril las “Niñas en las TIC”), y cuyo plan de trabajo esté vinculado al contenido curricular de primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional.

Además, que los referentes femeninos que se utilicen no sólo estén vinculados a las universidades o centros de I+D, sino al tejido empresarial, donde también trabajan investigadoras y tecnólogas en estas áreas STEM.

07

Establecer en las universidades públicas mejores medidas de conciliación familiar para hombres y mujeres, con remuneración y promoción equitativas.

