

TECNOLOGÍAS I+D+I PARA LA IGUALDAD: SOLUCIONES, PERSPECTIVAS Y RETOS

Celia López Ongil

Coordinadora



uc3m

Universidad **Carlos III** de Madrid

Instituto de Estudios de Género

Esta publicación está financiada por el Instituto de las Mujeres, por la resolución de fecha 17 de diciembre de 2021, de la Convocatoria de Posgrados y Actividades año 2021.

La responsabilidad de las opiniones emitidas en este documento corresponde exclusivamente de los/as autores/as. El Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid no se identifica necesariamente con sus opiniones. Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2022.

Tecnologías I+D+I para la igualdad. Soluciones, perspectivas y retos

Coordinadora: Celia López Ongil

Maquetación: David López Buforn

Edita: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2022

Licencia Creative Commons CC-BY-NC-ND.

ISBN 978-84-16829-81-1

DL M-30942-2022

Edición electrónica disponible en internet en e-Archivo:

<http://hdl.handle.net/10016/36222>

ISBN 978-84-16829-82-8

ÍNDICE

Prólogo	7
Celia López Ongil	
¿Materia o concepto? Prácticas artísticas contemporáneas y tecnologías	13
Pilar del Puerto Hernández González	
De los medios tradicionales a los digitales: ¿avances en la representación o perpetuación de la desigualdad de género?	19
Juana Salido-Fernández	
Gender in the global debate on AI policy: international ethical frameworks, findings and shortcomings.....	27
Teresa Sandoval-Martín; Ester Martínez-Sanzo; Victoria Moreno-Gil	
Diversidad de género en los equipos de i+D+I de las empresas españolas ...	35
Gema García-Piqueres, Rebeca García-Ramos	
Investigadores e investigadoras principales en proyectos nacionales sobre inteligencia artificial.....	49
Clara Sainz de Baranda Andújar; Elena Romero Perales.	
New techniques to improve power consumption of wearable devices	59
Alba Páez Montoro; Laura Gutiérrez	
Aplicación de soluciones inmersivas en Violencia de Género	65
Juan Manuel Rodríguez Jiménez; M ^a Teresa Vega Rodríguez	
Studying the existence of a measurable difference in voice emotion expression after suffering from gender-based violence.....	71
Emma Reyner Fuentes	

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS EQUIPOS DE I+D+I DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

GEMA GARCÍA-PIQUERES

*Universidad de Cantabria
gema.garcia@unican.es*

REBECA GARCÍA-RAMOS

*Universidad de Cantabria
rebeca.garciaramos@unican.es*

RESUMEN: A pesar de las iniciativas regulatorias puestas en marcha durante los últimos años, la igualdad de género en el mercado laboral está aún lejos de alcanzarse. El ámbito de la I+D+i no es ajeno a esta realidad, contando con unos equipos de trabajo históricamente dominados por hombres. Teniendo en cuenta que la diversidad de género ha sido señalada como fuente de innovación empresarial, el objetivo de este trabajo es contrastar el grado igualdad de género de los equipos de I+D+i, así como su evolución temporal. Para ello, se analiza la composición de los equipos de I+D+i de una muestra de 11.182 empresas españolas durante el período 2008-2016 a partir de datos recogidos en la Encuesta sobre Innovación Tecnológica de las Empresas. Los resultados obtenidos ponen de relieve la persistencia de la desigualdad de género en el campo de la innovación, donde la participación femenina en los equipos de investigación es significativamente menor que la masculina. Asimismo, los puestos ocupados por las mujeres en los equipos de I+D+i no son acordes a su formación, pues, pese a ésta, los puestos donde su presencia es mayor son aquellos que requieren una menor cualificación. Por último, la brecha de género se ha reducido a lo largo del período analizado, tanto en relación al puesto como a la formación, para casi todas las variables objeto de estudio.

PALABRAS CLAVE: diversidad de género, igualdad, equipos de I+D+i.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, el interés y la preocupación de la sociedad por la diversidad de género han sido crecientes. Este interés y preocupación social han tenido su reflejo en distintas iniciativas institucionales que han puesto en valor la relevancia de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así, la diversidad de género forma parte de los objetivos de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

En el ámbito europeo, la igualdad de género en la investigación es uno de los compromisos estratégicos de la Comisión Europea y se incluye en su “Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”. Más recientemente, en el Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE (2021-2027), denominado “Horizonte Europa”, la Comisión Europea realiza un llamamiento a actuar en pro de una integración adecuada de la transversalidad de género. El objetivo es reforzar la igualdad de género en la comunidad y las estructuras del ERA (Espacio Europeo de Investigación), así como innovar en la aplicación de las políticas de igualdad de género en el ámbito científico.

A nivel nacional, cabe destacar también el “Plan de recuperación, transformación y resiliencia” y la “Estrategia española de ciencia tecnología e innovación 2021-2027”, iniciativas en las que, de forma inequívoca, se apuesta por la diversidad de género como pilar fundamental, junto con otros objetivos como la transición ecológica, la transformación digital, y la cohesión social y territorial.

A pesar de las iniciativas regulatorias puestas en marcha durante los últimos años, el Índice Europeo de Igualdad de Género² presentado en 2021,

² Anualmente, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género puntúa a los Estados miembros de la Unión Europea y a la Unión en su conjunto para ver a qué distancia se encuentran de alcanzar la igualdad de género. El índice utiliza una escala del 1 al 100, donde 1 representa la desigualdad total y 100 la igualdad plena. Las puntuaciones se basan en las diferencias entre mujeres y hombres y en los niveles de consecución en seis ámbitos principales: trabajo, monetario, conocimiento, tiempo, poder y salud, así como en sus respectivos subámbitos. El índice incluye otros dos ámbitos adicionales, pero estos no afectan al resultado final. El ámbito de las desigualdades interseccionales pone de relieve de qué modo las desigualdades de género se manifiestan de acuerdo a la edad, la (dis)capacidad, el país de nacimiento, la educación y el tipo de familia. En el ámbito de la violencia contra las mujeres se miden y analizan las experiencias de violencia vividas por las mujeres. El índice está formado por 31 indicadores. El índice de igualdad de género también incluye un eje temático sobre la digitalización y el futuro del trabajo.

desarrollado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, pone de manifiesto que la igualdad de género en el ámbito laboral está aún lejos de alcanzarse, otorgando una puntuación media para el conjunto de la Unión de 71.6 puntos. Los datos del índice indican que, si bien en términos generales para el índice agregado España se sitúa por encima de la media europea, ocupando la duodécima posición con 73.7 puntos, la desagregación del indicador arroja datos menos favorables para algunas subcategorías. Así, por ejemplo, para el subcomponente participación en el mercado laboral, el índice de igualdad de género para España se sitúa 1.1 puntos por debajo de la media europea, ocupando el puesto vigésimo primero, con 80.2 puntos frente a 81.3 puntos para el conjunto de la Unión.

Desde el punto de vista académico, existe un vacío importante en cuanto a la investigación centrada en la perspectiva de género en los equipos de I+D+i (Belghiti-Mahut et al., 2016). La profundización en el estudio del papel que desempeñan las mujeres integrantes de los equipos de I+D+i en el desarrollo de innovaciones puede conducir a mejorar el conocimiento sobre esta materia y ayudar a reducir la desigualdad de género en este contexto (Xie et al., 2020).

Con el fin de contrastar la desigualdad de género en el contexto de la I+D+i y contribuir al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, el objetivo principal de este trabajo es analizar si existe igualdad de género en cuanto a la composición de los equipos de I+D+i de las empresas españolas. Para ello, se realiza un estudio de los puestos ocupados por los miembros de estos equipos en función de su género, así como de su nivel de formación.

2. MARCO TEÓRICO

Desde el punto de vista académico, en el contexto de la gestión de la innovación empresarial, existe un vacío importante en cuanto a la investigación centrada en la perspectiva de género (Belghiti-Mahut et al., 2016). La evidencia previa ha confirmado que los equipos de I+D+i han estado históricamente dominados por hombres, poniendo de manifiesto la baja participación de las mujeres en este ámbito. La profundización en el estudio del papel que desempeñan las mujeres integrantes de los equipos de I+D+i en el desarrollo de innovaciones puede conducir a mejorar el conocimiento sobre esta materia y ayudar a reducir la desigualdad de género en este contexto (Xie et al., 2020).

En cuanto al efecto de la diversidad de género en los equipos de I+D+i sobre la innovación, la diversidad de género en los equipos de I+D+i se ha vinculado con la capacidad de innovación corporativa (Schmidt y Graversen, 2020).). En este sentido, algunas investigaciones previas sugieren que la diversidad de género promueve la innovación y la creatividad (Fernández-Sastre, 2015) debido a una mayor disponibilidad de información, conocimiento, puntos de vista y habilidades (Ely y Thomas, 2001). Además, se espera que la diversidad de género mejore las relaciones externas del equipo, permitiendo la innovación a través de colaboraciones (Joshi y Jackson, 2003). Estos argumentos también se sustentan empíricamente (Wikhamn y Wikhamn, 2020).

3. METODOLOGÍA

Para analizar la composición de los equipos de I+D de las empresas españolas, el estudio llevado a cabo se basa en datos extraídos de la Encuesta sobre Innovación Tecnológica de las empresas para los años 2008, 2012 y 2016. Dicha encuesta forma parte de la Encuesta de la Comunidad sobre la Innovación (CIS), iniciativa del programa comunitario INNOVATION y la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT) y que se lleva a cabo dentro del marco del sistema de seguimiento de la innovación en Europa (EIMS).

La metodología utilizada para el estudio llevado a cabo es un análisis descriptivo de las variables de la encuesta relativas a la composición de los equipos de I+D+i. En particular, las variables analizadas pueden agruparse en dos grandes categorías:

- Variables relativas a los puestos de trabajo ocupados por las mujeres en los equipos de I+D+i (Tabla 1). En concreto, los puestos de trabajo analizados son investigadores/as, técnicos, y auxiliares. Las variables son medidas tanto en número de personas como en su equivalente a jornada completa.
- Variables relativas al nivel de formación de las personas (mujeres y hombres) que forman parte de los equipos de I+D+i (Tabla 2). En concreto, los niveles formativos son doctores/as, licenciados/as, diplomados/as y otros estudios. Se analiza el grado de formación para el personal de I+D interna y para el colectivo de investigadores/as.

Tabla 1. Variables relativas a los puestos de trabajo en los equipos de I+D+i.

<i>PUESTOS OCUPADOS (personas)</i>	
<i>Investigadores I+D interna</i>	<i>INVT</i>
<i>Mujeres investigadoras I+D interna</i>	<i>INVTM</i>
<i>Técnicos I+D interna</i>	<i>TECT</i>
<i>Mujeres técnicos I+D interna</i>	<i>TECTM</i>
<i>Auxiliares I+D interna</i>	<i>AUXT</i>
<i>Mujeres auxiliares I+D interna</i>	<i>AUXTM</i>
<i>Personal total I+D interna</i>	<i>PIDT</i>
<i>Total mujeres I+D interna</i>	<i>PIDTM</i>
<i>PUESTOS OCUPADOS (equivalente jornada completa)</i>	
<i>Investigadores I+D interna en EJC</i>	<i>INVTEJC</i>
<i>Mujeres investigadoras I+D interna en EJC</i>	<i>INVTMEJC</i>
<i>Técnicos I+D interna en EJC</i>	<i>TECTEJC</i>
<i>Mujeres técnicos I+D interna en EJC</i>	<i>TECTMEJC</i>
<i>Auxiliares I+D interna en EJC</i>	<i>AUXTEJC</i>
<i>Mujeres auxiliares I+D interna en EJC</i>	<i>AUXTMEJC</i>
<i>Personal I+D interna en EJC</i>	<i>PIDTEJC</i>
<i>Total mujeres I+D interna en EJC</i>	<i>PIDTMEJC</i>

Tabla 2. Variables relativas al nivel de formación de las personas en los equipos de I+D+i.

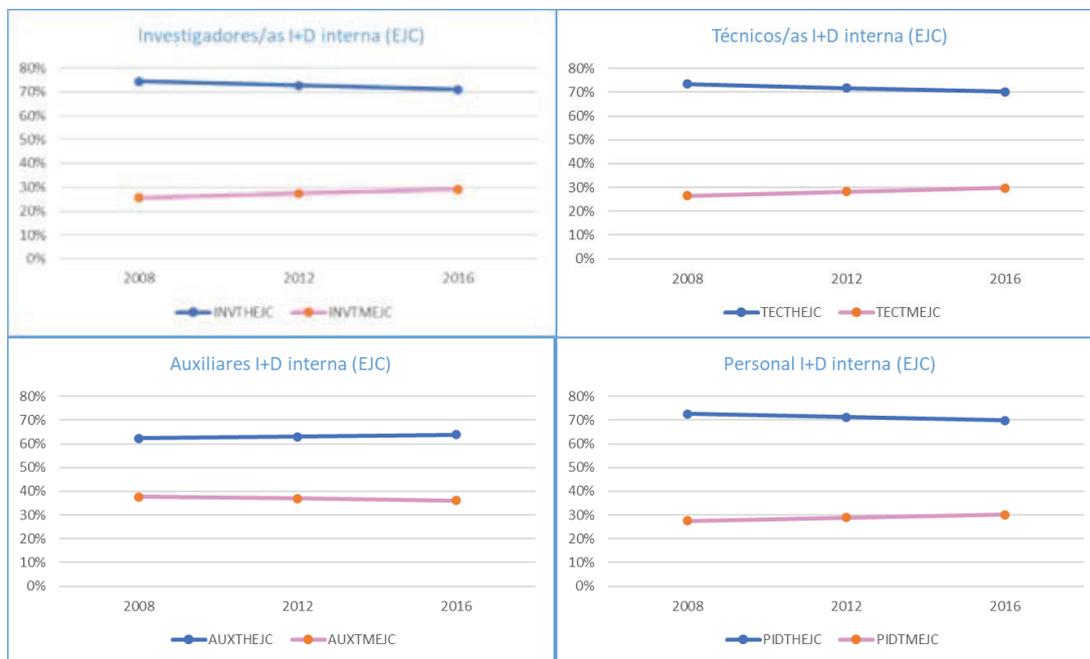
FORMACIÓN INVESTIGADORAS/ES I+D INTERNA (EJC)	
<i>Investigadores I+D interna en EJC</i>	<i>TINV</i>
<i>Investigadores I+D interna mujeres en EJC</i>	<i>TINVM</i>
<i>Investigadores I+D interna doctores en EJC</i>	<i>INVDOC</i>
<i>Investigadores mujeres doctoras I+D interna en EJC</i>	<i>INVDOCM</i>
<i>Investigadores I+D interna licenciados en EJC</i>	<i>INVLI</i>
<i>Investigadores I+D interna mujeres licenciadas en EJC</i>	<i>INVLIM</i>
<i>Investigadores I+D interna diplomados en EJC</i>	<i>INVDI</i>
<i>Investigadores I+D interna mujeres diplomadas en EJC</i>	<i>INVDIM</i>
<i>Investigadores I+D interna otros estudios en EJC</i>	<i>INVOT</i>
<i>Investigadores I+D interna mujeres otros estudios en EJC</i>	<i>INVOTM</i>
FORMACIÓN PERSONAL I+D INTERNA (EJC)	
<i>Personal I+D interna en EJC</i>	<i>TP</i>
<i>Personal I+D interna mujeres en EJC</i>	<i>TPM</i>
<i>Personal I+D interna doctores en EJC</i>	<i>DOC</i>
<i>Personal I+D interna mujeres doctoras en EJC</i>	<i>DOCM</i>
<i>Personal I+D interna licenciados en EJC</i>	<i>LI</i>
<i>Personal I+D interna mujeres licenciadas en EJC</i>	<i>LIM</i>
<i>Personal I+D interna diplomados en EJC</i>	<i>DI</i>
<i>Personal I+D interna mujeres diplomadas en EJC</i>	<i>DIM</i>
<i>Personal I+D interna otros estudios en EJC</i>	<i>OT</i>
<i>Personal I+D interna mujeres otros estudios en EJC</i>	<i>OTM</i>

4. RESULTADOS

En primer lugar, se analiza el peso relativo de las mujeres tanto en el total de los equipos como dentro de cada categoría de puestos de trabajo (Ilustración 1). En cuanto al total, se observa que, si bien el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres para todos los años objeto de estudio, la presencia de femenina presenta una ligera tendencia al alza a lo largo del período, en contraposición con lo que ocurre con los hombres. Diferenciando por categorías de puestos de trabajo se observa que dicha tendencia se confirma también para los grupos de investigadores/as y técnicos. Por otro lado, podemos ver como la participación de mujeres es mayor en los puestos de

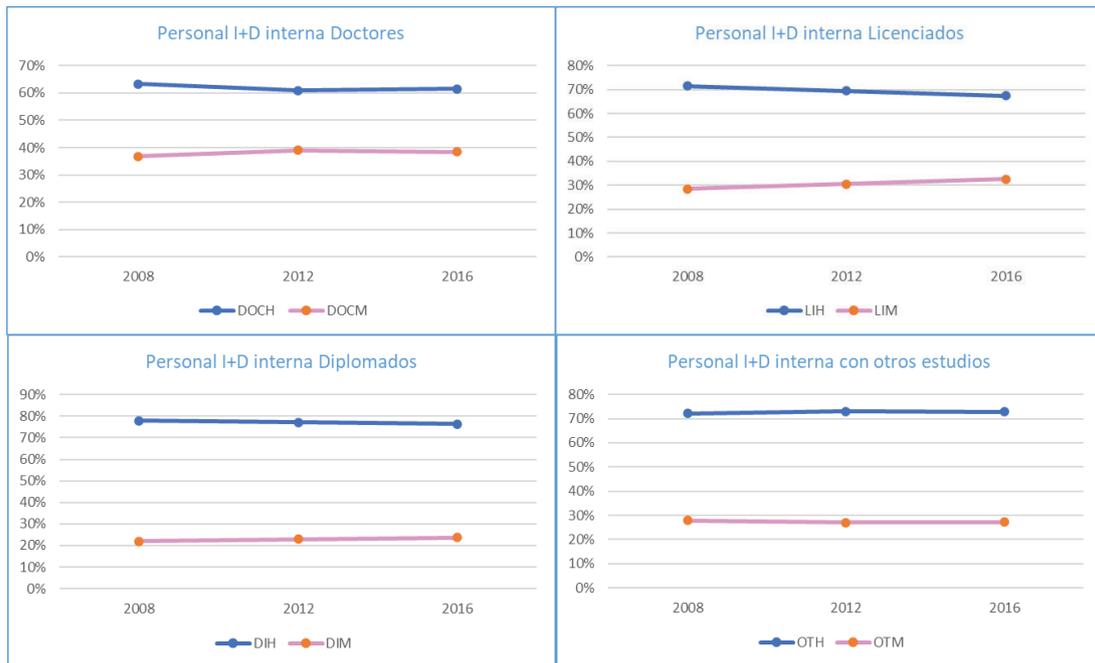
menor categoría, o que requieren menor formación, es decir en el colectivo de auxiliares, es donde el porcentaje de mujeres es mayor.

Fig. 1. Peso relativo de la participación femenina en los equipos de I+D+i (puestos ocupados)



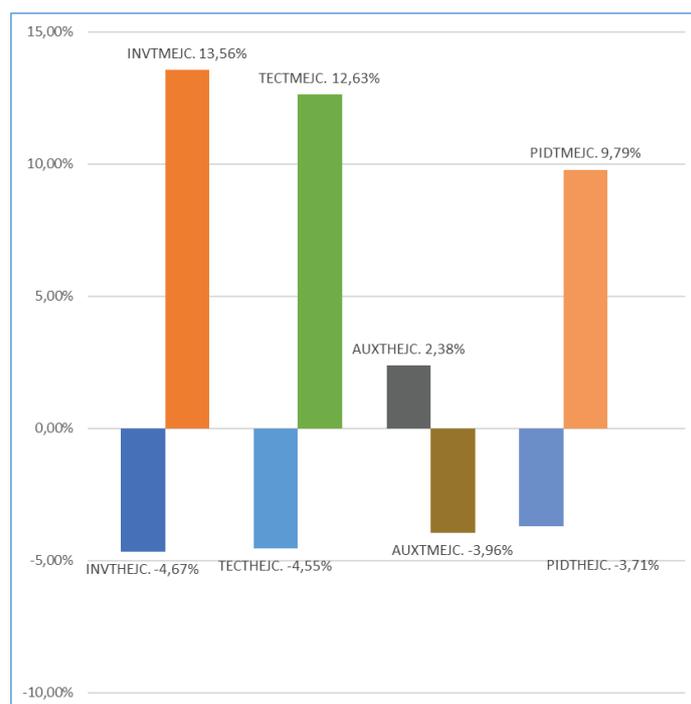
Atendiendo al grado de formación de las personas (Ilustración 2), se observa que la mayor representación femenina tiene lugar en el grupo con estudios de doctorado, seguido del de licenciaturas. El tercer y cuarto puesto lo ocupan otros estudios y diplomaturas, respectivamente. Cabe destacar que es dentro del grupo con estudios de doctorado en el que la presencia de mujeres se acerca más a la de los hombres en los equipos de I+D+i. Por otro lado, se observa que, en términos generales, a lo largo del período analizado ha aumentado el nivel de formación de las mujeres, como pone de relieve el aumento de mujeres doctoras, licenciadas y diplomadas, frente a la disminución de mujeres con otros estudios.

Fig. 2. Peso relativo de la participación femenina en los equipos de I+D+i (grado de formación)



En cuanto a la evolución de los puestos ocupados para el conjunto del periodo 2008-2016 (Ilustración 3), el análisis realizado pone de manifiesto una disminución en la ocupación de puestos auxiliares por parte de las mujeres, y un aumento en puestos de investigadoras y puestos técnicos.

Fig. 3. Evolución 2008-2016 de los puestos ocupados por el Personal I+D interna (EJC).



Cabe destacar también que, a lo largo del período de estudio, el peso del personal de I+D sobre el total experimentó una disminución, siendo mayor la caída dentro del grupo de hombres que en el de mujeres, lo que ha llevado a una reducción de la brecha entre ambos grupos en términos generales (véase Tabla 3).

En cuanto a la evolución del nivel de formación para el conjunto del periodo 2008-2016 (véanse Ilustración 4 y Tabla 4), el análisis llevado a cabo pone de relieve el aumento del grado de formación de las mujeres, con un aumento de las mujeres doctoras, licenciadas y diplomadas, frente a una disminución del porcentaje de mujeres con otros estudios, recortándose la brecha entre mujeres y hombres para todos los niveles formativos, excepto para otros estudios.

Tabla 3. Diferencias entre hombres y mujeres en la evolución 2008-2016 de los puestos ocupados por el Personal I+D interna (EJC) y brecha de género.

	2008	2012	2016		2008	2012	2016
INVTEJC	17,38864	14,25022	14,30633	INVTHEJC	74,38%	72,61%	70,90%
INVTMEJC	4,455741	3,902996	4,163022	INVTMEJC	25,62%	27,39%	29,10%
DIF TOTAL-M	12,9328990	10,3472240	10,1433080	Brecha H-M	48,75%	45,22%	41,80%
	2008	2012	2016		2008	2012	2016
TECTEJC	11,05072	9,523866	8,773448	TECTHEJC	73,54%	71,73%	70,19%
TECTMEJC	2,924557	2,692093	2,615215	TECTMEJC	26,46%	28,27%	29,81%
DIF TOTAL-M	8,1261630	6,8317730	6,1582330	Brecha H-M	47,07%	43,47%	40,38%
	2008	2012	2016		2008	2012	2016
AUXTEJC	4,232034	3,240418	3,021229	AUXTHEJC	62,41%	63,09%	63,89%
AUXTMEJC	1,590941	1,195995	1,090837	AUXTMEJC	37,59%	36,91%	36,11%
DIF TOTAL-M	2,6410930	2,0444230	1,9303920	Brecha H-M	24,81%	26,18%	27,79%
	2008	2012	2016		2008	2012	2016
PIDTEJC	32,67047	27,01407	26,10062	PIDTHEJC	72,54%	71,16%	69,85%
PIDTMEJC	8,970801	7,791074	7,868593	PIDTMEJC	27,46%	28,84%	30,15%
DIF TOTAL-M	23,6996690	19,2229960	18,2320270	Brecha H-M	45,08%	42,32%	39,71%

Fig. 4. Evolución 2008-2016 del nivel de formación del Personal I+D interna (EJC).

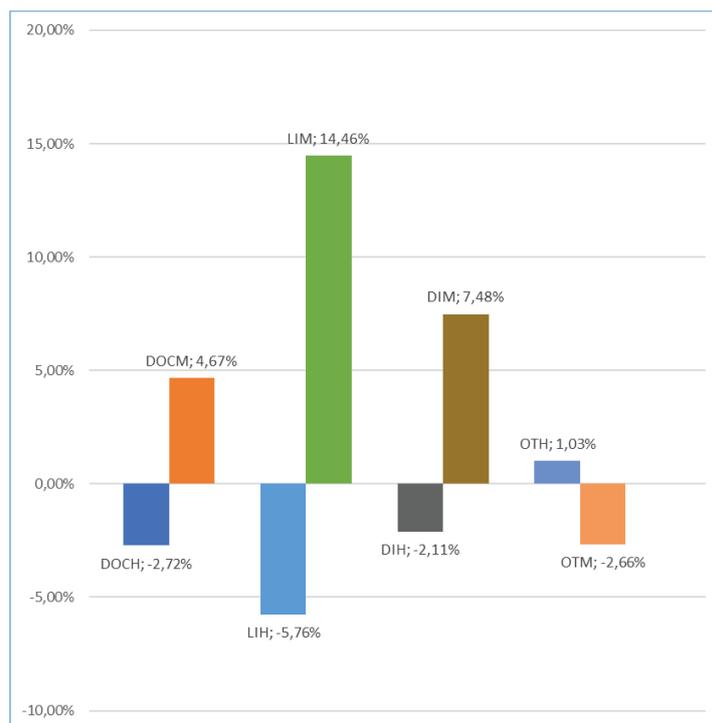


Tabla 4. Diferencias entre hombres y mujeres en la evolución 2008-2016 del nivel de formación del Personal I+D interna (EJC) y brecha de género.

	2008	2012	2016
DOC	2,041826	1,955295	2,398724
DOCM	0,7507423	0,7642114	0,923168
DIF TOTAL-M	1,2910837	1,1910836	1,4755560
	2008	2012	2016
LI	15,61728	13,45365	12,57884
LIM	4,446289	4,1085	4,099115
DIF TOTAL-M	11,1709910	9,3451500	8,4797250
	2008	2012	2016
DI	6,972348	5,378038	5,299336
DIM	1,533634	1,232324	1,2528454
DIF TOTAL-M	5,4387140	4,1457140	4,0464906
	2008	2012	2016
OT	8,03968	6,227934	5,854627
OTM	2,240619	1,686423	1,588273
DIF TOTAL-M	5,7990610	4,5415110	4,2663540

	2008	2012	2016
DOCH	63,23%	60,92%	61,51%
DOCM	36,77%	39,08%	38,49%
Brecha H-M	26,46%	21,83%	23,03%
	2008	2012	2016
LIH	71,53%	69,46%	67,41%
LIM	28,47%	30,54%	32,59%
Brecha H-M	43,06%	38,92%	34,83%
	2008	2012	2016
DIH	78,00%	77,09%	76,36%
DIM	22,00%	22,91%	23,64%
Brecha H-M	56,01%	54,17%	52,72%
	2008	2012	2016
OTH	72,13%	72,92%	72,87%
OTM	27,87%	27,08%	27,13%
Brecha H-M	44,26%	45,84%	45,74%

El análisis llevado a cabo muestra que, para los puestos ocupados, la brecha de género se reduce a lo largo del período de estudio para todos ellos, con excepción de la brecha en puestos de auxiliar, que aumenta en un 11,99% (Ilustración 5). Asimismo, en relación al grado de formación, la brecha de género se reduce, a lo largo del período 2008-2016, para los colectivos de personas con estudios de doctorado, licenciatura y diplomatura, destacando especialmente este último nivel formativo, donde se registra una reducción de

más del 19% (Ilustración 5). De forma contrapuesta, la brecha en el colectivo de personas con otros estudios aumenta.

Por último, a modo de síntesis, en la Ilustración 6 se muestran las variaciones en porcentajes de las brechas de género por puestos de trabajo ocupados y por niveles de formación para el conjunto del periodo 2008-2016. Es decir, cuánto ha aumentado o disminuido la brecha para cada puesto y nivel formativo. Como se observa en el gráfico de la izquierda, la brecha disminuye en todos los puestos excepto para el caso de los auxiliares, donde aumenta como consecuencia de la disminución del número de mujeres con estos perfiles en los grupos de I+D. En particular, la mayor reducción se registra para los puestos de investigadoras, donde la brecha se reduce algo más del 14%. En relación a la formación, la distancia entre hombres y mujeres se acorta especialmente en los de nivel superior como son las licenciaturas y los doctorados (19 y 13%, respectivamente)

Fig. 5. Brecha de género.

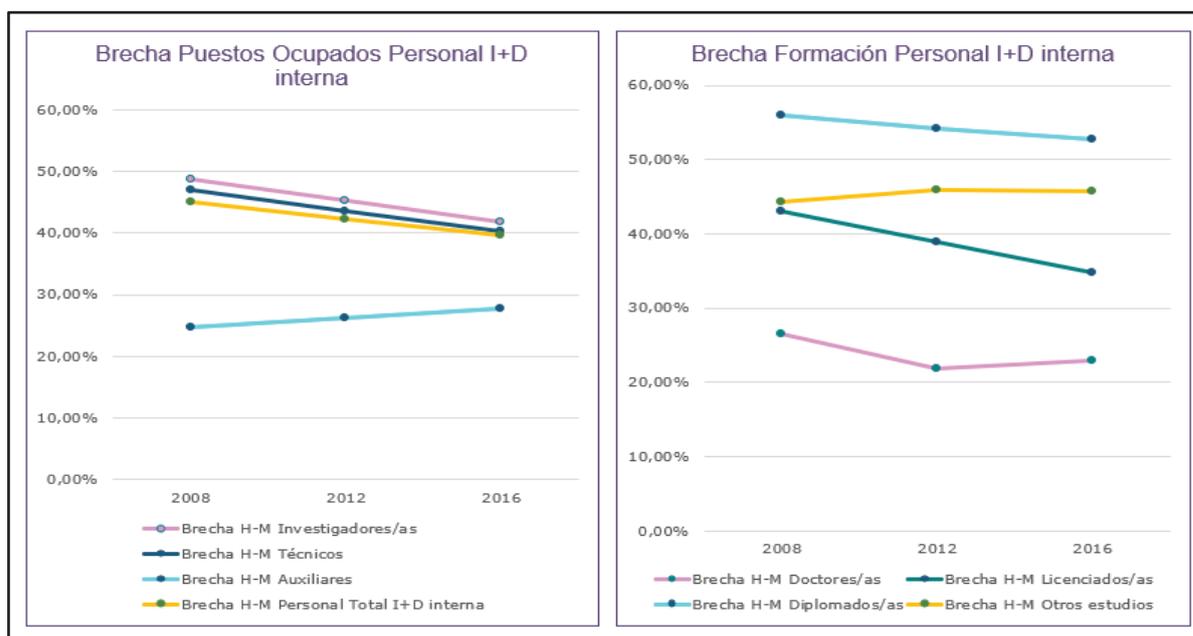
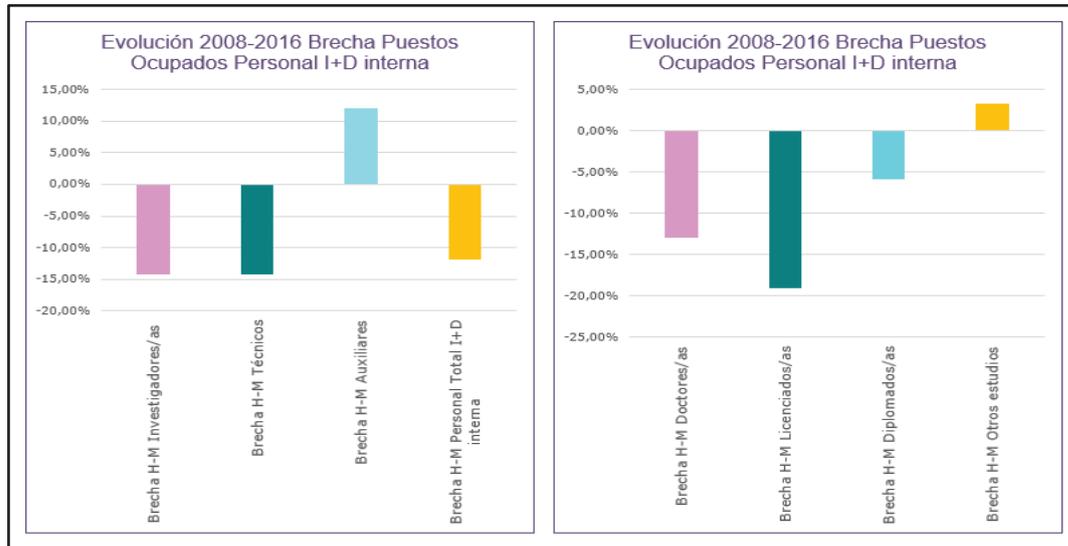


Fig. 6. Evolución 2008-2016 de la brecha de género.



5. CONCLUSIONES

En este trabajo se analiza la diversidad de género en los equipos de I+D+i de una muestra de empresas españolas durante el período 2008-2016. El estudio llevado a cabo permite extraer varias conclusiones.

En primer lugar, se constata que, a pesar de que se aprecian ciertos avances, la infrarrepresentación de las mujeres en los equipos de I+D+i queda patente a lo largo del periodo de estudio. En este sentido, para todos los años de estudio y para todas las variables consideradas, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres en los equipos de I+D+i que desarrollan actividades de I+D interna en las empresas españolas.

En segundo lugar, en cuanto a los puestos ocupados, la participación de las mujeres es mayor en los puestos que requieren menor formación (por encima del 30%), en contraposición con los puestos de investigadoras o técnicos, donde su presencia es menor del 30%. En cuanto a la evolución para el periodo de estudio, se observa una evolución positiva, al experimentarse un aumento de los puestos de investigadoras y técnicos, que son, además, más acordes con el nivel de formación.

En relación a las brechas de género en los puestos ocupados, aunque al final del período continúa siendo elevada, cercana al 40 %, se reduce cerca del 12% para el conjunto del periodo, registrándose la mayor reducción para los puestos de investigadoras. En contraposición, para los puestos de auxiliares, la brecha aumenta en torno al 12%.

En tercer lugar, atendiendo al grado de formación, se observa un aumento del porcentaje de mujeres en los equipos de I+D+i con estudios superiores (doctoras, licenciadas y diplomadas). En este mismo sentido, las brechas de género también muestran una tendencia decreciente para los niveles de estudios superiores (más del 19% para las licenciaturas y casi un 13% para las doctoras), en contraposición con el aumento registrado en la brecha para otros estudios.

A modo de conclusión, la brecha de género es mayor en relación a los puestos ocupados que a los niveles de formación, lo que pone de relieve que el nivel de formación de la fuerza laboral femenina en los equipos de I+D+i no es acorde con los puestos que terminan ocupando, es decir, por su nivel formativo, deberían ocupar puestos de mayor responsabilidad. Como aspecto positivo, si la evolución durante los próximos años continúa por la misma senda, se observa una tendencia hacia la reversión de esta situación.

6. REFERENCIAS

- Belghiti-Mahut, S., Lafont, A. L., & Yousfi, O. (2016). Gender gap in innovation: a confused link?. *Journal of Innovation Economics Management*, 19(1), 159-177.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.
- Fernández-Sastre, J. F. (2015). The impact of R&D teams' gender diversity on innovation outputs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 24(1), 142-162.
- Joshi, A., & Jackson, S. E. (2003). Managing workforce diversity to enhance cooperation in organizations. *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*, 277-296.
- Schmidt, E. K., & Graversen, E. K. (2020). Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation. *Evaluation and Program Planning*, 79, 101750.
- Wikhamn, W., & Wikhamn, B. R. (2020). Gender diversity and innovation performance: evidence from R&D workforce in Sweden. *International Journal of Innovation Management*, 24(07), 2050061.

García-Piqueres, G.; García-Ramos, R.

Xie, L., Zhou, J., Zong, Q., & Lu, Q. (2020). Gender diversity in R&D teams and innovation efficiency: Role of the innovation context. *Research Policy*, 49(1), 103885.