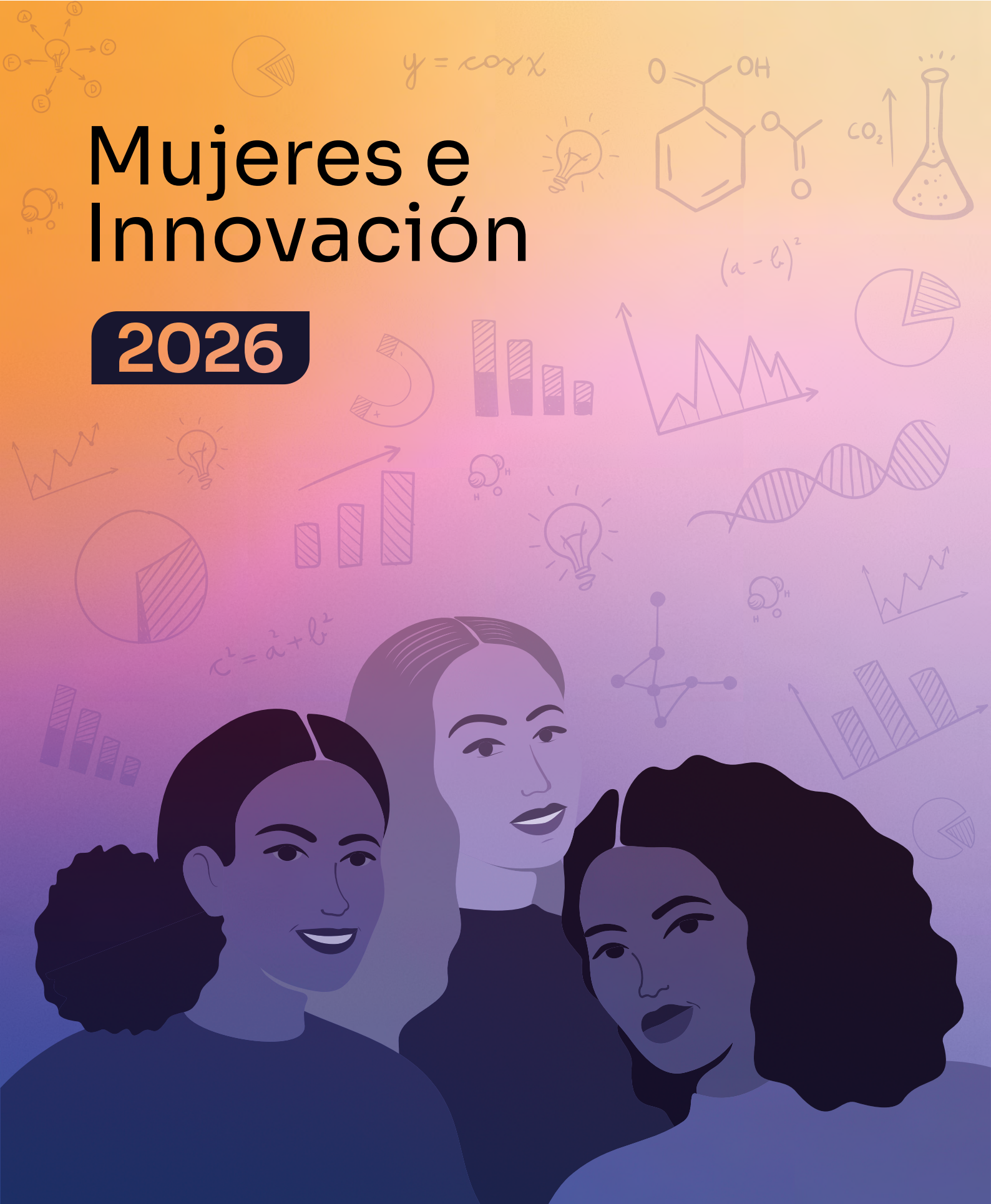


Mujeres e Innovación

2026



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



MUJERES E INNOVACIÓN 2026

Catálogo general de publicaciones oficiales
<https://cpage.mpr.gob.es>

EDITA:

Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

UNIDAD PROPONENTE:

Unidad de Mujeres y Ciencia. Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades

Estudio realizado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

Agradecemos su contribución en la elaboración del informe a Teresa Samper-Gras, Investigadora de relaciones de ciencia y género de la Universitat de València, a Carmen Corona-Sobrino, Científica Titular del Instituto de Políticas y Bienes Públicos- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (IPP-CSIC), a Hannia González-Urango, Analista y Gestora de Proyectos de Investigación de YAGHMA, y a Paula Otero-Hermida, Investigadora y docente de la Universitat de València.

Agradecemos también a las siguientes entidades su colaboración en la presente edición de Mujeres e Innovación: Agencia Estatal de Investigación (AEI), Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE), Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Ministerio de Industria y Turismo, Empresa Nacional de Innovación (ENISA), Federación Española de Centros Tecnológicos (FEDIT), Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), Instituto de las Mujeres, Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).

Diseño y maquetación: FECYT

NIPO (edición PDF): 15124020X

Fecha de edición: marzo de 2026

Síguenos en

www.ciencia.gob.es

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

 facebook.com/CienciaGob

 instagram.com/cienciagob

 youtube.com/user/cienciagob

 flickr.com/potos/cienciagob



Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es>

MEJORANDO EL FUTURO CON TODO EL TALENTO

Si tus sueños no incluyen a las mujeres, no son lo suficientemente grandes.

Esta idea, formulada por la Premio Nobel de la Paz Ellen Johnson Sirleaf, condensa una verdad: el progreso real solo es posible cuando incorpora todo el talento de la sociedad. Y esta ambición es especialmente necesaria cuando hablamos de innovación, un motor principal de la transformación en marcha de nuestro país.

Bajo esta premisa, presentamos el informe *Mujeres e Innovación 2026*: un estudio riguroso que nos ayuda a diagnosticar la situación de las mujeres en el sistema de innovación español, identificar desigualdades estructurales y orientar las políticas públicas para fortalecer un modelo innovador más inclusivo y diverso y, por tanto, con mayor capacidad para mejorar el futuro.

En esta edición, el informe nos apela a entender la innovación en sentido amplio. No como un concepto limitado a la tecnología o a la patente, sino como una capacidad colectiva de convertir el conocimiento en soluciones que mejoren la vida de las personas y nuestra democracia.

Innovar es también modernizar servicios públicos, transformar organizaciones e impulsar cambios sociales. Innovar es cuestionar lo establecido y construir respuestas más justas, eficientes y sostenibles a los retos comunes.

La innovación solo puede cumplir ese papel transformador si se parece a la sociedad a la que sirve y aprovecha el talento de todas las personas. Por eso, la igualdad no es un mero complemento de nuestras políticas de innovación: es la premisa para garantizar su calidad y su impacto.

Incorporar plenamente el talento innovador de las mujeres significa ampliar nuestra capacidad de crear, resolver y avanzar. Y eso pasa por reconocer formas de innovar que durante mucho tiempo han permanecido invisibles.

Sumar el ingenio de las mujeres es una prioridad de país. Y, como indica este informe, seguimos avanzando



en esta dirección. Hoy hay más mujeres investigando, innovando, liderando proyectos de I+D, emprendiendo y recibiendo reconocimientos nacionales en ciencia e innovación que nunca en nuestra historia. Contamos con un sistema de I+D+I que ha crecido hasta cifras récord, impulsado en buena medida por la incorporación de mujeres. Estos avances demuestran que cuando existen políticas públicas decididas, reglas claras y evaluación transparente, el talento encuentra su espacio y el país gana fortaleza. Y así ha sido: si hoy somos un país líder en crecimiento económico justo en el mundo, es también gracias a la apuesta sin precedentes por una ciencia y una innovación inclusivas del Gobierno de Pedro Sánchez.

Pero empezaríamos a retroceder si cayéramos en la autocomplacencia. Sabemos que el progreso hacia la igualdad en entornos tradicionalmente masculinizados no es automático, rápido ni uniforme. Muchas mujeres siguen encontrando barreras que no siempre son visibles: estereotipos que operan desde edades tempranas, menor presencia en disciplinas tecnológicas, redes profesionales más cerradas, mayores dificultades para acceder a financiación y, como ocurre en otros sectores, retos añadidos para conciliar la carrera innovadora con la vida personal. No se trata de falta de capacidad, sino de condiciones estructurales que aún limitan y condicionan las trayectorias.

Por eso, desde el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, continuamos trabajando en tres objetivos complementarios: atraer a más niñas y jóvenes hacia las vocaciones científicas y tecnológicas; retener y acompañar el talento de las mujeres; e impulsar una investigación y una innovación más inclusivas que integren la dimensión de género como factor de calidad y excelencia. Este compromiso se traduce en políticas concretas que refuerzan la solidez del sistema: desde la acción europea hasta el trabajo del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, los incentivos al liderazgo tecnológico de las mujeres, los planes de igualdad o la integración de la perspectiva de género en nuestras estrategias.

El informe *Mujeres e Innovación* es una herramienta para seguir avanzando, con realismo y ambición, hacia un modelo de innovación inclusivo, por y para todas y todos. Orienta nuestras políticas con datos y análisis rigurosos. Nos recuerda que la igualdad es una columna vertebral esencial de la democracia y que la innovación es una de sus expresiones más transformadoras y estratégicas. Juntas, constituyen la puerta de entrada al futuro. Porque, cuando abrimos plenamente el espacio de la innovación a las mujeres, no solo ampliamos derechos, ampliamos el horizonte de lo que somos capaces de imaginar y construir como país.

Hoy nuestros sueños son más grandes porque incluyen a las mujeres. Y sabemos que solo una innovación abierta, inclusiva y valiente, capaz de movilizar todo el talento, puede garantizar un progreso sólido y sostenible para el conjunto del país. Ese es el camino que ha elegido España y el futuro que ya estamos construyendo juntas y juntos.

Diana Morant Ripoll, Ministra de Ciencia, Innovación y Universidades

ÍNDICE

Introducción7

Capítulo 1: Participación femenina en el mercado laboral de las empresas innovadoras 12

Capítulo 2: Participación de las mujeres en la generación y transferencia de conocimiento..... 22

Capítulo 3: Participación de las mujeres en programas públicos de apoyo a la
innovación y el emprendimiento 34

Capítulo 4: Mujeres en liderazgo y toma de decisiones en el sistema de innovación 59

Capítulo 5: El personal de la innovación en España a través de fuentes primarias 77

Capítulo 6: Conclusiones 119

Glosario..... 125

Referencias bibliográficas 128

Anexos 130

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Desde el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), se presenta el informe *Mujeres e Innovación 2026*, correspondiente a la cuarta edición de la serie bienal que comenzó en 2020 impulsada por el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del Ministerio de Ciencia e Innovación. El objetivo de la serie y del presente informe es conocer con mayor precisión la situación de las mujeres en el sistema español de innovación y contribuir a una mejor comprensión de los factores que condicionan su participación.

A lo largo de las distintas ediciones se han abordado preguntas esenciales: ¿qué barreras encuentran las mujeres para participar y progresar en el ámbito innovador?, ¿cómo se configuran sus trayectorias en relación con el conocimiento, la tecnología y el emprendimiento?, ¿qué prácticas institucionales y políticas públicas favorecen o dificultan su presencia? En esta nueva edición se continúa avanzando en estas cuestiones, incorporando nuevos datos y ampliando el marco de análisis con el fin de identificar líneas de reflexión para la acción pública.

Con respecto a ediciones anteriores, *Mujeres e Innovación 2026* pone un énfasis específico en las prácticas de innovación y en los procesos que las sostienen. El objetivo es incorporar iniciativas que se sitúan más allá de las concepciones tradicionales de la innovación asociadas casi exclusivamente a la tecnología orientada al mercado, incorporando ámbitos como la innovación social y pública y atendiendo a la diversidad de trayectorias existentes en el sistema español (*Building Capacities for Sustainable Societies* [BuiCaSuS], 2022).

Para avanzar en este análisis resulta necesario explicitar el concepto de innovación desde el que se trabaja. El informe adopta como referencia la definición del *Manual de Oslo* (OCDE, 2018), utilizada también por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta sobre Innovación en las Empresas:

“Una innovación es un producto o proceso de negocio nuevo o mejorado (o una combinación de ambos) que difiere significativamente de los productos o procesos de negocio previos de la empresa y que ha sido introducido en el mercado o implementado en la empresa”.

Este marco expuesto se complementa con las recomendaciones europeas que proponen ir más allá del ámbito estrictamente tecnológico, incorporando las dimensiones sociales y públicas, así como una concepción más amplia de los campos de conocimiento desde los que se innova, incluyendo a las ciencias sociales y a las humanidades. Diversos análisis han señalado que la infrarrepresentación femenina en innovación se relaciona también con definiciones estrechas que dejan fuera áreas donde las mujeres tienen mayor presencia (ERA, 2019). Desde el primer informe *Mujeres e Innovación 2020* se subrayó la necesidad de contar no solo sobre los resultados de la innovación, sino también sobre las personas que innovan y los contextos en los que desarrollan su actividad.

El planteamiento expuesto se alinea con la definición de innovación social de referencia en el marco europeo, recogida por la OCDE en su publicación más reciente (2025):

“La innovación social es una actividad social tanto en sus fines como en sus medios; en particular, aquella relacionada con el desarrollo y la implementación de nuevas ideas (sobre productos, servicios, prácticas y modelos) que satisfacen necesidades sociales y, al mismo tiempo, crean nuevas relaciones sociales o colaboraciones entre organizaciones públicas, de la sociedad civil o privadas, beneficiando así a la sociedad y fortaleciendo su capacidad de acción”.

En España, esta ampliación conceptual se refleja también en el trabajo reciente de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que incorpora criterios de inclusividad, valor social e impacto más allá del mercado en sus marcos de evaluación (Ramos-Vielba y Paneque, 2025). Dichos desarrollos permiten avanzar hacia una comprensión más completa del sistema de innovación y de las contribuciones que tradicionalmente han quedado en los márgenes del análisis.

Es importante valorar qué debemos cambiar en la forma de entender la innovación para que podamos observar dónde están y qué hacen las mujeres, por lo que es importante añadir criterios que permiten formular políticas públicas mejor informadas y

alineadas con la diversidad de prácticas que hoy configuran la innovación y la transferencia de conocimiento en nuestro país (Otero-Hermida y Furió-Vico, 2025).

En conjunto, *Mujeres e Innovación 2026* busca ofrecer un diagnóstico más completo y realista de la presencia y contribución de las mujeres al sistema innovador español. Para ello, el informe adopta una lectura de los datos centrada en los contextos socio-materiales en los que las mujeres participan —o no— en la innovación. Este enfoque busca comprender patrones que aparecen de forma reiterada en los distintos capítulos y evita reducir las desigualdades observadas a explicaciones simplificadoras, como las dificultades de conciliación, o una supuesta falta de interés de las mujeres por determinadas áreas técnicas, interpretaciones que pueden dejar en segundo plano el análisis de los factores estructurales del propio sistema de innovación que influyen en estas dinámicas.

Desde la perspectiva propuesta, se considera relevante analizar cómo influyen factores como el grado de formalización de los procesos, la claridad de las normas, el peso de las redes informales, la estructura sectorial o las condiciones laborales en la participación de las mujeres. Este enfoque pretende aportar claves interpretativas al análisis empírico, que ayuden a situar los resultados en un marco más amplio y que aporten más información.

Asimismo, el informe incorpora una reflexión específica sobre el emprendimiento y el liderazgo. Si bien las tasas de participación de mujeres y hombres puedan ser similares en algunos ámbitos, las decisiones de emprender o asumir posiciones de liderazgo se toman en contextos diferentes, condicionados por el acceso a financiación, las redes profesionales, los sectores de actividad o la distribución de responsabilidades (OECD, 2025). En el ámbito del liderazgo organizativo, el informe tiene en cuenta que el modelo tradicional de dirección unipersonal y jerárquica no siempre resulta accesible ni atractivo para muchas mujeres, mientras que los modelos horizontales, de copresidencia o de responsabilidad compartida pueden favorecer su participación.

Los datos que sustentan este informe no describen una realidad independiente de su forma de medición. La imagen que se presenta está necesariamente mediada por la disponibilidad de indicadores, las definiciones institucionales vigentes y los formatos de recogida de información. *Mujeres e Innovación 2026* se basa en evidencia empírica contrastada y en

fuentes oficiales, pero reconoce que toda selección y ordenación de datos implica decisiones previas sobre qué aspectos de la innovación resultan visibles y cuáles permanecen fuera del análisis.

El carácter institucional del informe exige un tratamiento riguroso, verificable y comparable de la información, que garantice la solidez metodológica y la coherencia de los resultados, al tiempo que define con claridad su marco de análisis. A la vez, este enfoque puede limitar la incorporación de determinadas prácticas innovadoras que no cuentan aún con indicadores estables. Lejos de restar valor a los resultados, esta explicitación permite interpretar los datos como aproximaciones parciales, aunque fundamentales, a la realidad del sistema de innovación y refuerza el compromiso del informe con la transparencia, la calidad técnica y la mejora continua de las fuentes y herramientas de medición.

Tipos de fuentes de información

Conscientes de la pluralidad del ecosistema de innovación y de la dificultad de capturar todas sus dimensiones, el informe integra tres tipos de aproximaciones. Junto al análisis de datos secundarios procedentes de diversas instituciones y que responden tanto a encuestas como a registros administrativos, se incorporan fuentes primarias a través de dos elementos metodológicos complementarios: una encuesta dirigida a personas innovadoras y una serie de grupos de discusión con mujeres innovadoras de distintos ámbitos. Esta combinación metodológica permite aproximarse de manera más completa tanto a la presencia de las mujeres en la innovación como a las condiciones en las que desarrollan su actividad, sus trayectorias profesionales y sus experiencias.

Fuentes de datos secundarios

Para la confección de los cuatro primeros capítulos del presente informe, nos apoyamos en fuentes de naturaleza diversa y en poblaciones heterogéneas, lo que constituye una fortaleza para captar la complejidad del ecosistema de innovación, pero, a su vez, exige una lectura atenta de los resultados. Los gráficos y las tablas que se presentan no hacen referencia a un único colectivo, sino a conjuntos diferenciados de personas y organizaciones según la institución u organismo del que proceden los datos. Con el fin de facilitar la lectura de los datos, durante la redacción, se indica de forma explícita, en cada caso, la fuente utilizada y la población de referencia.

Las fuentes incluyen:

- > Oficina Mundial de Patentes (WIPO)
- > Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
- > Conferencia de Rectores y Rectoras de Universidades Españolas (CRUE)
- > Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre Innovación en las Empresas
- > Agencia Estatal de Investigación (AEI)
- > Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI)
- > Ministerio de Turismo e Industria (MINTUR)
- > Empresa Nacional de Innovación S.A. (ENISA)
- > Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)
- > *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM)
- > Instituto de las Mujeres
- > Subdirección General de Fomento de la Innovación (MICIU)
- > Red INNPULSO (MICIU)
- > Federación Española de Centros Tecnológicos (FEDIT)

En su mayoría, los datos utilizados proceden de registros administrativos y bases de datos institucionales, a excepción de los resultados derivados de la Encuesta sobre Innovación en las Empresas del INE y de los informes del GEM.

Fuentes de datos primarios: encuesta y grupos de discusión

Se ha elaborado una encuesta orientada a ofrecer una visión global —aunque necesariamente sintética— de las trayectorias, condiciones y actividades del personal innovador en España. A diferencia de la edición anterior, la encuesta se ha dirigido tanto a mujeres como a hombres¹.

A diferencia del personal científico, el universo del personal innovador no se encuentra delimitado institucionalmente, lo que ha requerido una estrategia de difusión amplia y colaborativa. La heterogeneidad del ecosistema innovador —tanto en términos de organizaciones de pertenencia como de categorías profesionales— ha hecho necesario trabajar a través de múltiples redes y entidades intermedias, entre ellas parques científicos y tecnológicos, centros tecnológicos, clústeres, plataformas tecnológicas, laboratorios ciudadanos, universidades, centros públicos de investigación y programas municipales de innovación.

En continuidad con el informe anterior de la serie *Mujeres e Innovación*, se han vuelto a realizar grupos de discusión para la presente edición de 2026, si bien con un cambio de enfoque en su diseño. En esta ocasión, los grupos no se han centrado exclusivamente en mujeres referentes de la innovación, sino que, siguiendo la experiencia del informe de *Científicas en Cifras 2025* (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025) —en el que se incorporó la voz del personal académico e investigador—, se ha optado por un diseño que buscara ámbitos con experiencias diferenciadas que nos ayudaran a captar y entender la diversidad de posiciones que ocupan las mujeres en la innovación. En concreto, se han organizado grupos focales en distintos ámbitos de la innovación, incorporando áreas y perfiles tradicionalmente excluidos de los datos disponibles y, por tanto, escasamente visibilizados, como la innovación social y pública y las personas que desempeñan funciones de gestión de la innovación. Dado que las dinámicas propias de cada ámbito pueden generar problemáticas, barreras y oportunidades diferenciadas, se ha adoptado un abordaje sectorial, tomando como referencia la presencia femenina o la falta de esta. Por ello se han elegido las ciencias de la vida y las nuevas tecnologías, respectivamente.

¹ Las estadísticas y datos disponibles de las fuentes de datos secundarios permiten únicamente la desagregación por sexo, lo que se traduce en una presentación dicotómica de los datos secundarios según la variable sexo. Con el fin de complementar el análisis, en la encuesta elaborada para el informe se ha contemplado tanto el sexo registral como el género autoidentificado de las personas entrevistadas y los grupos de discusión incluyen también análisis de género.

Estructura del informe: qué se analiza en cada capítulo

El informe se organiza en seis capítulos. El **Capítulo 1** analiza el contexto innovador en España y, específicamente, la participación de las mujeres en el mercado laboral vinculado a la innovación, a partir de datos de personal dedicado a actividades innovadoras. Los datos se recogen de la Encuesta sobre Innovación de las Empresas innovadoras 2024 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El **Capítulo 2** aborda la presencia de mujeres en los procesos en los que se crea, protege y transfiere el conocimiento científico y tecnológico, incluyendo invención, patentes, transferencia, en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y en las universidades. Este capítulo explica el “punto de partida” de la innovación, mostrando cómo las mujeres participan en la invención, la protección del conocimiento y la transferencia.

El **Capítulo 3** estudia la participación femenina en programas públicos de financiación de apoyo a la innovación y el emprendimiento, tomando como referencia datos de la Agencia Estatal de la Investigación (AEI), el Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI), el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) y el Ministerio de Industria y Turismo (MINTUR). Este capítulo mide la participación real y efectiva en ayudas públicas a la innovación e identifica diferencias por áreas de conocimiento.

El **Capítulo 4** analiza la representación de las mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones del sistema de innovación, incluyendo emprendimiento, comités evaluadores y órganos asesores. Se basa en datos de muy diversas fuentes, como la encuesta a nivel internacional *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), datos de la Subdirección General de Fomento de la Innovación del MICIU, así como datos sobre comisiones de evaluación y selección de proyectos de la AEI, ISCIII, FEDIT (Federación Española de Centros Tecnológicos) y CDTI. Además, se toman datos de la Red INNPULSO de Municipios innovadores del Estado.

El **Capítulo 5** recoge los datos primarios recolectados para este informe. El capítulo muestra los resultados de la encuesta realizada y de los grupos de discusión. Ambos instrumentos de recolección de datos buscan ampliar la concepción de la innovación tradicional abriendo el marco a la innovación desarrollada en ámbitos feminizados como el social o público. En ambos casos se ha procurado asegurar una representatividad diversa de voces y contextos vinculados a la innovación.

Por último, el **Capítulo 6** recoge las conclusiones derivadas del conjunto del informe, integrando los hallazgos cuantitativos y cualitativos analizados a lo largo de los capítulos anteriores y sintetizando los principales hallazgos. Este capítulo proporciona el marco conclusivo que orienta recomendaciones y líneas de acción futuras para avanzar hacia un sistema de innovación más inclusivo y diverso.

CAPÍTULO 1

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

CAPÍTULO 1

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL DE LAS EMPRESAS INNOVADORAS

El análisis de quiénes participan en actividades de innovación, en qué sectores y en qué condiciones resulta clave para comprender no solo la capacidad innovadora de un país, sino también los sesgos y desigualdades que pueden estar incorporándose en sus dinámicas productivas. Desde esta perspectiva, la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral vinculado a la innovación constituye un elemento central para evaluar la inclusividad y sostenibilidad del sistema innovador español.

Este capítulo se centra en el análisis demográfico de la población ocupada en actividades de innovación en España y, en concreto, en la distribución por sexo de las personas empleadas en empresas innovadoras y en el personal interno dedicado específicamente a actividades innovadoras. El objetivo es doble. Por un lado, dimensionar la presencia relativa de mujeres y hombres en el conjunto del empleo asociado a la innovación en las empresas españolas. Por otro, identificar cómo esta participación varía entre sectores y cuáles son los ámbitos de actividad que concentran tanto el esfuerzo innovador como la participación femenina.

El análisis se sitúa en el contexto del sistema de innovación empresarial en España, un entorno marcado por una estructura productiva diversa, donde predominan los sectores de intensidad tecnológica media. Aunque las empresas han ido incorporando actividades innovadoras de forma creciente, esta integración sigue siendo desigual. Además, el tamaño empresarial constituye un factor determinante que influye en la capacidad de innovar dentro del tejido productivo. En este marco, los recursos humanos dedicados a la innovación —y, en particular, el personal interno que desarrolla estas actividades dentro de las empresas— constituyen un indicador clave del esfuerzo innovador y de la capacidad de generación y absorción de conocimiento.

Las preguntas que guían este capítulo son, por tanto, las siguientes: ¿cuál es la proporción de mujeres empleadas en actividades vinculadas a la innovación?, ¿cómo varía su presencia según el sector

de actividad?, ¿cuáles son los principales sectores innovadores en términos de empleo y esfuerzo, y qué lugar ocupan en ellos las mujeres? Dar respuesta a estas cuestiones permite avanzar en la comprensión de las desigualdades de género en el ámbito de la innovación desde una perspectiva estructural, vinculada al mercado de trabajo y a la organización sectorial de la actividad económica.

La fuente principal de información es la Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2024 del Instituto Nacional de Estadística (INE), que proporciona datos homogéneos y comparables sobre empleo, sectores y recursos humanos en innovación. A partir de esta base empírica, a continuación, se ofrece una aproximación descriptiva y analítica que sienta las bases para interpretar la posición de las mujeres en el ecosistema innovador español y para identificar posibles ámbitos de intervención en materia de políticas públicas y empresariales.

1.1. Contexto innovador en España

En España, según los datos definitivos de la Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2024 del INE, la inversión empresarial en actividades innovadoras alcanzó 23 554 millones de euros, un 13% más que en la anterior referencia del año 2022 y situándose en niveles máximos registrados. El gasto en actividades de innovación representó aproximadamente el 0,9% de la cifra de negocios de las empresas españolas en 2024, manteniendo la proporción observada en años previos.

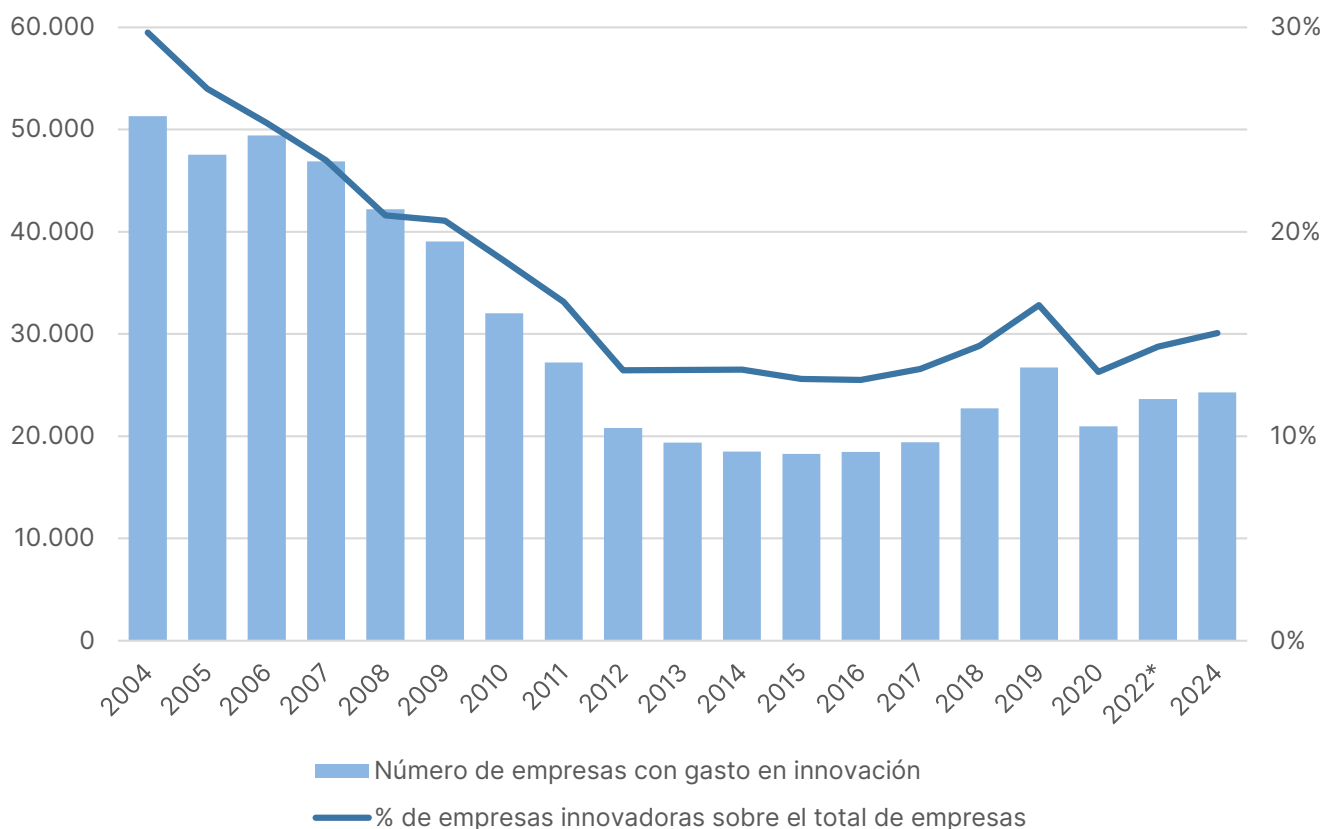
El Gráfico 1.1.1 muestra la evolución del número de empresas con gasto en innovación en España entre 2004 y 2024, así como el peso relativo de las empresas innovadoras sobre el total del tejido empresarial. Ambos indicadores permiten situar el análisis del mercado laboral innovador en un contexto de largo plazo, marcado por cambios estructurales. Durante la primera mitad del periodo analizado se observa un descenso progresivo tanto en el número absoluto de empresas innovadoras como en su peso relativo, que pasa de valores cercanos al 30% en 2004

a mínimos en torno al 13% a partir de 2012, lo que refleja los efectos de la crisis económica iniciada en 2008. El segundo momento crítico fue en 2020 con la pandemia del covid-19.

Es importante señalar que hasta 2022 el INE publicaba los resultados en términos de “Unidades Legales”, mientras que a partir de ese año pasó a hacerlo en “Empresas Estadísticas”. Una “Empresa Estadística” puede agrupar una o varias “Unidades Legales”. Este cambio metodológico implica que, para garantizar una comparación adecuada, debamos analizar con especial atención los datos de 2022 y 2024.

En cuanto al número de empresas (unidad “Empresa Estadística”), se ha pasado de 24 065 en 2022 a 24 275 en 2024. Este incremento absoluto se traduce también en un crecimiento relativo: el porcentaje de empresas innovadoras sobre el total aumenta del 14,38% en 2022 al 15,1% en 2024. Este dato es coherente con el señalado previamente, relativo al crecimiento del 13% en la inversión empresarial en innovación.

Gráfico 1.1.1. Número de empresas innovadoras en España, 2004–2024.



Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas, años 2004-2024

Nota: * Los datos son diferentes a los expuestos en el informe Mujeres e innovación 2024 debido al cambio de unidad de medida a partir de 2022.

El entorno innovador de un país no se define únicamente por el volumen total de recursos destinados a la innovación o por el número de empresas que desarrollan estas actividades, sino también por la forma en que dicho esfuerzo se distribuye entre distintos tipos de gasto y entre diferentes ramas de actividad. Desde la perspectiva del mercado laboral, esta distinción resulta especialmente relevante, ya que cada modalidad de gasto se asocia a perfiles profesionales, formas de organización del trabajo y oportunidades de empleo diferenciadas, con posibles implicaciones en términos de género.

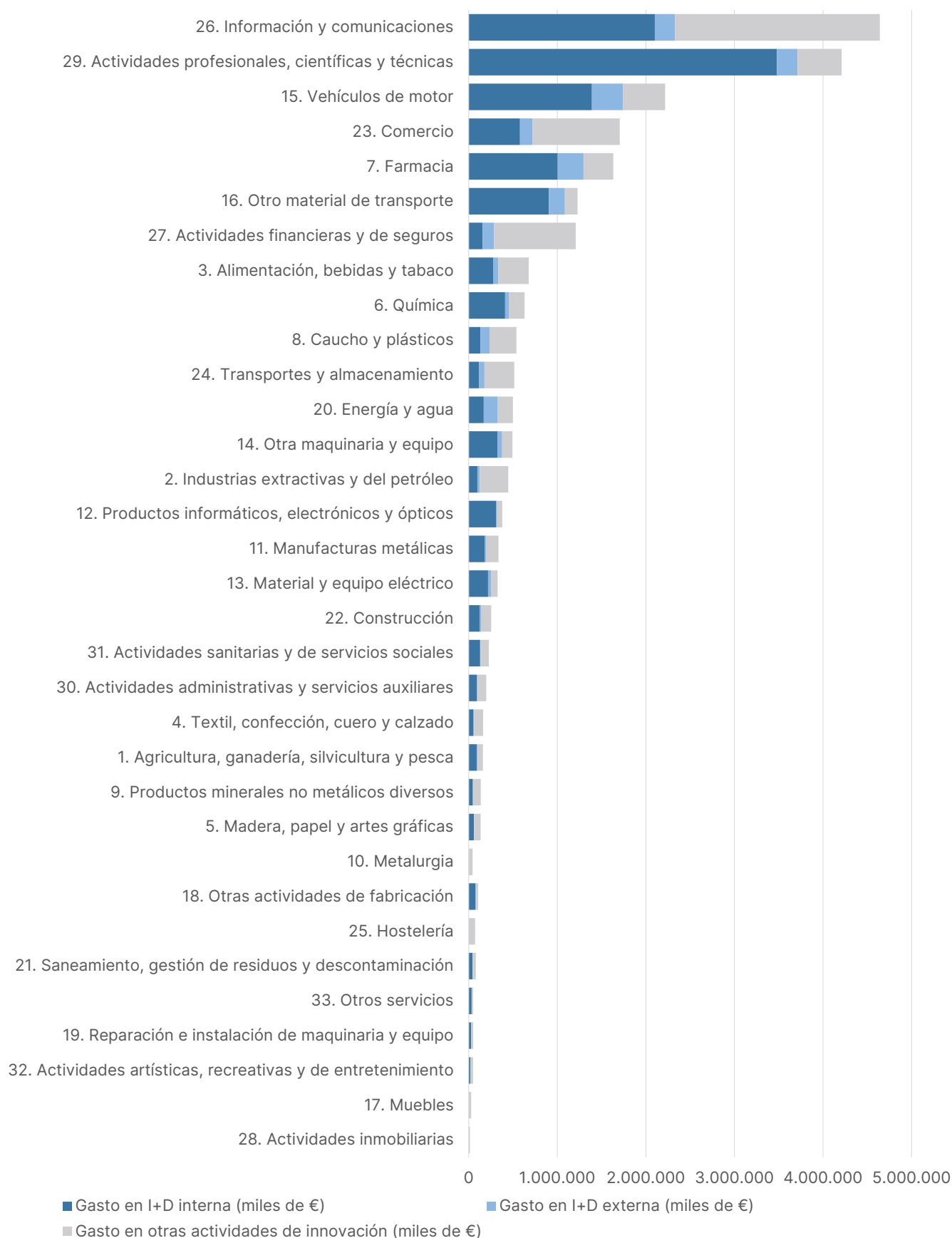
A continuación, se analiza el gasto en innovación, distinguiendo entre tres tipos de gasto diferentes. El *gasto de I+D interna* hace referencia a las actividades de investigación y desarrollo realizadas dentro de la propia empresa, mediante personal contratado específicamente para estas funciones o mediante equipos internos dedicados parcial o totalmente a tareas de I+D. Este tipo de gasto está directamente vinculado al empleo cualificado y estable en innovación, y constituye un indicador clave de la capacidad interna de las empresas para generar conocimiento. Por su parte, el *gasto en I+D externa* incluye la adquisición de servicios de investigación y desarrollo a agentes externos, como universidades, centros públicos de investigación, empresas especializadas o consultoras. Esta modalidad refleja estrategias de innovación más abiertas y colaborativas, y se asocia a redes de cooperación que pueden generar oportunidades de empleo indirectas o menos visibles en las estadísticas tradicionales de personal interno. Finalmente, el *gasto en otras actividades de innovación* engloba un conjunto amplio de acciones complementarias a la I+D, como la adquisición de maquinaria y equipamiento avanzado, la compra de software, el diseño, la ingeniería, la formación específica, la introducción de innovaciones en el mercado o las actividades de comercialización asociadas a nuevos productos o procesos.

El Gráfico 1.1.2 presenta la distribución del gasto en innovación por rama de actividad y tipo de gasto, ordenando los sectores según su gasto total. Esta aproximación permite identificar no solo cuáles son los sectores con mayor esfuerzo innovador, sino también qué modelo de innovación predomina en cada uno de ellos y, en consecuencia, qué tipos de empleo y perfiles profesionales se generan. El gráfico muestra una estructura heterogénea del esfuerzo innovador, con diferencias sectoriales tanto en intensidad como en el tipo de actividades financiadas. El gasto se concentra en un número reducido de sectores económicos, especialmente en los servicios intensivos en conocimiento y de la

industria manufacturera avanzada. Estos sectores sobresalen significativamente por encima del resto. Las actividades profesionales, científicas y técnicas, y de información y comunicaciones lideran el gasto total, impulsado fundamentalmente por la I+D interna, reflejando su papel central en la generación de conocimiento propio. También sobresalen sectores industriales como vehículos de motor, farmacia y otro material de transporte, con volúmenes elevados de I+D interna, señal de estrategias de innovación fuertemente basadas en capacidades internas y estructuras estables de investigación.

Otros sectores presentan un perfil innovador más apoyado en la *I+D externa* o en otras actividades de innovación. Es el caso de comercio y actividades financieras y de seguros, donde el gasto en otras actividades innovadoras alcanza cifras muy elevadas, evidenciando estrategias diversas. Asimismo, información y comunicaciones, energía y agua, caucho y plásticos y transportes y almacenamiento muestran un mayor equilibrio entre I+D interna y externa, lo que apunta a modelos de innovación más abiertos y colaborativos. Esta representación constituye un punto de partida relevante para situar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral innovador, que se abordará con mayor detalle en los apartados siguientes.

Gráfico 1.1.2. Gasto en innovación en España según rama de actividad y tipo de gasto, 2024



Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas, 2024

1.2. Recursos humanos en innovación: personal interno dedicado a actividades innovadoras

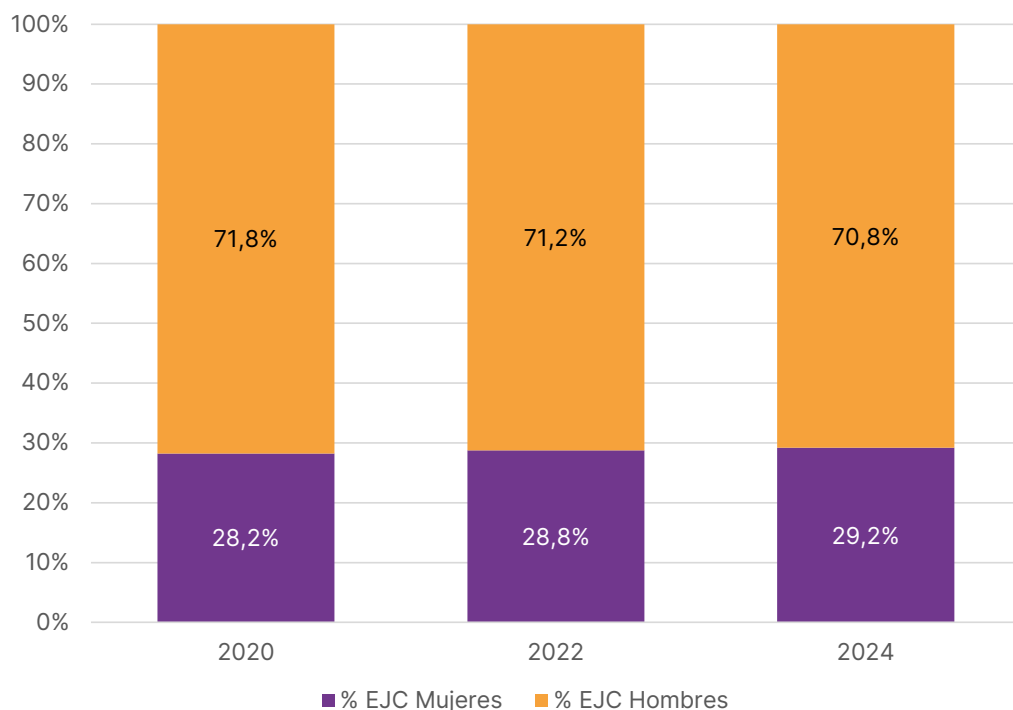
El contexto innovador descrito en el apartado anterior—marcado por un aumento del gasto y un mayor número de empresas activas en innovación—constituye un marco de referencia indispensable para entender las oportunidades y brechas de género en el empleo vinculado a la innovación en España.

El análisis de los recursos humanos dedicados a la innovación permite revisar desde el contexto general del sistema productivo hasta las personas que, de forma directa, sostienen y hacen operativas las actividades innovadoras dentro de las empresas. En este apartado se examina el personal interno dedicado a actividades innovadoras, excluyendo expresamente la I+D interna y externa, con el objetivo de capturar aquellas funciones que, sin estar formalmente adscritas a la investigación, resultan esenciales para la implementación, adaptación y despliegue de la innovación en los procesos productivos y organizativos.

El Gráfico 1.2.1 muestra la distribución por sexo de ese personal interno en los años 2020, 2022 y 2024 en EJC (Equivalencia a Jornada Completa). Los datos ponen de manifiesto una presencia femenina minoritaria pero relativamente estable a lo largo del periodo analizado. En 2020, las mujeres representaban el 28,2% del personal interno dedicado a actividades innovadoras; esta proporción aumenta ligeramente hasta el 28,8% en 2022 y alcanza el 29,2% en 2024. De forma paralela, los hombres concentran en torno al 70–72% de este tipo de empleo durante todo el periodo.

La evolución observada sugiere una tendencia lenta y moderada hacia una mayor participación femenina, aunque sin cambios estructurales significativos en la composición por sexo de estos recursos humanos. Este patrón resulta relevante desde la perspectiva del mercado laboral, ya que las actividades innovadoras no vinculadas directamente a la I+D suelen abarcar un abanico amplio de perfiles profesionales — desde funciones técnicas y de gestión hasta tareas relacionadas con la introducción y comercialización de innovaciones— y constituyen una vía potencial de acceso de las mujeres al núcleo de la actividad innovadora empresarial.

Gráfico 1.2.1 Personal interno en innovación por sexo en España, 2020, 2022, 2024



Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas, años 2020, 2022, 2024

Notas: (1) excluida la I+D interna y externa; (2) EJC: Equivalencia a Jornada Completa.

El tamaño de la empresa constituye una variable clave para comprender la organización de la actividad innovadora y las oportunidades de empleo asociadas a ella. El Gráfico 1.2.2 incorpora esta dimensión al análisis del personal interno en innovación en 2024, distinguiendo entre empresas de pequeño tamaño (de 10 a 49 personas empleadas), medianas (de 50 a 249) y grandes (250 y más); también se diferencia entre el número de personas físicas y las equivalentes a jornada completa (EJC).

En términos absolutos, la mayor concentración de personal interno dedicado a actividades innovadoras se produce en las empresas de mayor tamaño, tanto para mujeres como para hombres. Esta pauta es coherente con la mayor capacidad organizativa y de recursos de las grandes empresas, que tienden a internalizar en mayor medida funciones vinculadas a la innovación. No obstante, la distribución por sexo revela diferencias persistentes: en todos los tamaños de empresa, los hombres superan ampliamente a las mujeres en el volumen de empleo innovador interno.

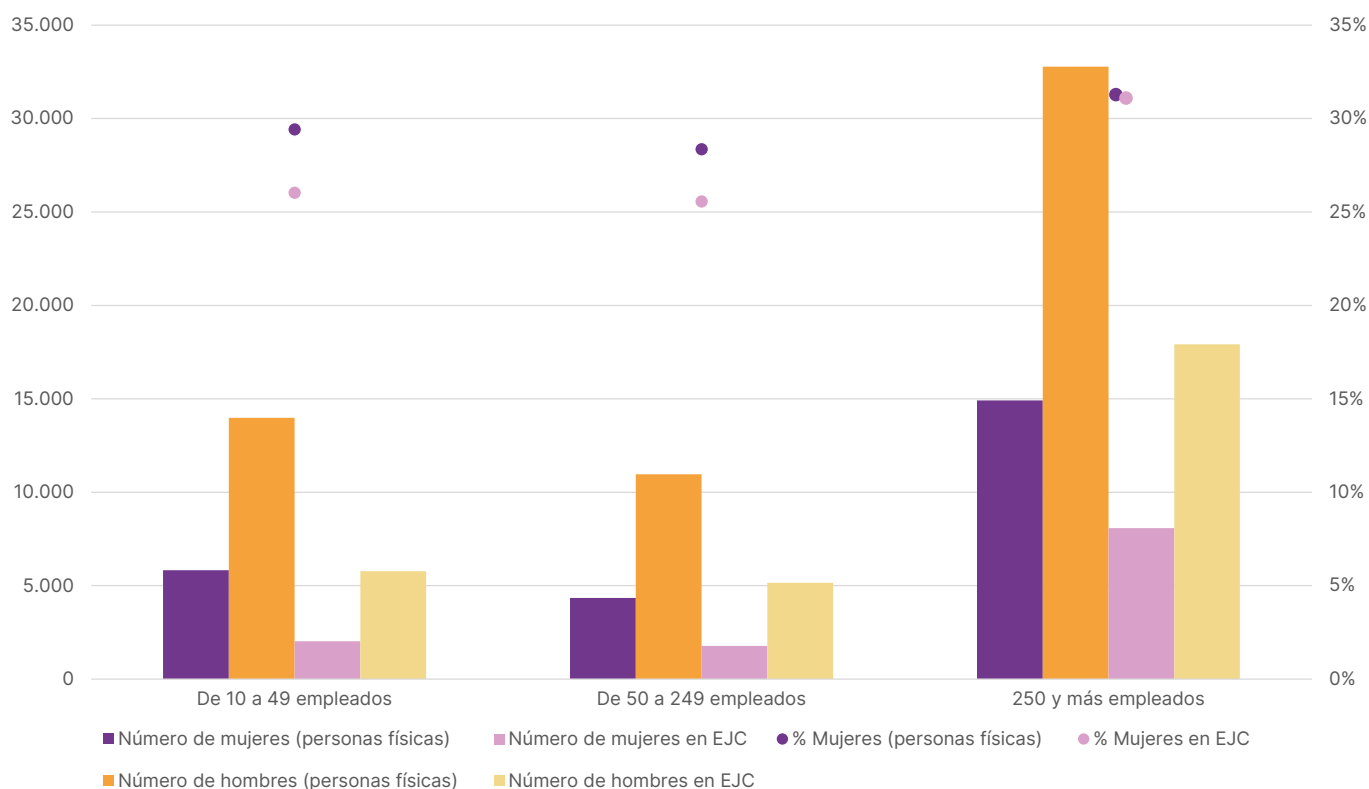
Si se atiende a la proporción de mujeres sobre el total del personal interno, se observan matices relevantes. En las empresas pequeñas, las mujeres

representan el 29,4% del personal interno medido en personas físicas, mientras que esta proporción desciende ligeramente en las empresas medianas (28,4%) y vuelve a aumentar en las grandes empresas, donde alcanza el 31,3%. Este patrón sugiere que el tamaño empresarial no actúa de forma lineal sobre la participación femenina.

La comparación entre personas físicas y EJC introduce una dimensión adicional de análisis. En el tamaño pequeño y mediano de empresa, el porcentaje de mujeres medido en EJC es inferior al observado en personas físicas: 26,0% frente a 29,4% en las empresas pequeñas, 25,6% frente a 28,4% en las medianas; en cambio en las empresas grandes, apenas hay diferencia (31,1% frente a 31,3%). Esta diferencia podría apuntar a una menor intensidad media de dedicación de las mujeres a las actividades innovadoras internas, especialmente en las empresas de menor tamaño, lo que puede estar relacionado con formas de participación más fragmentadas o con una mayor presencia de jornadas parciales.

En conjunto, el gráfico pone de manifiesto que las desigualdades de género en el empleo innovador no solo se expresan en términos de acceso, sino también

Gráfico 1.2.2. Personal interno en innovación en España según tamaño de la empresa y sexo, 2024



Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas, 2024

en la intensidad de la participación. El análisis del tamaño empresarial y de la diferencia entre personas físicas y EJC permite, por tanto, afinar la lectura de las brechas de género en la innovación y avanzar hacia una comprensión más compleja del mercado laboral innovador en España.

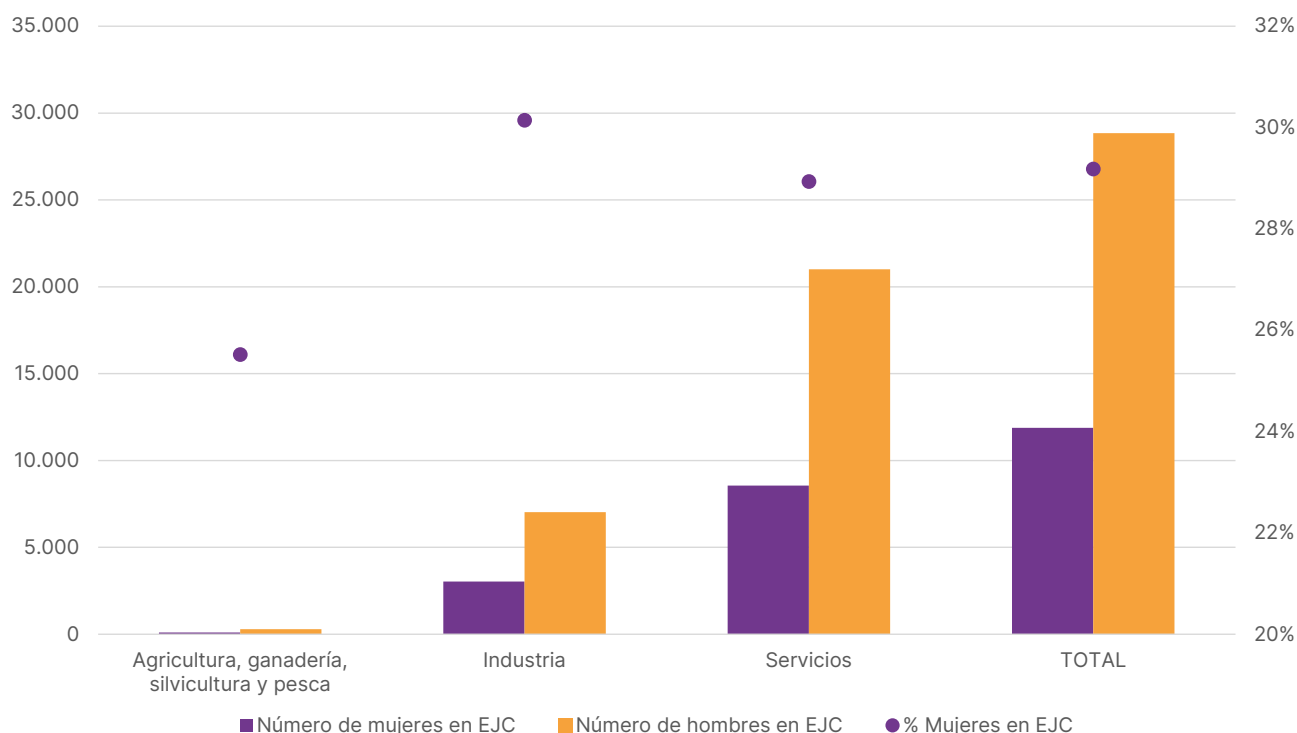
El análisis del personal interno dedicado a actividades innovadoras se completa con la incorporación de la perspectiva sectorial, comenzando por los grandes agregados de actividad económica. El Gráfico 1.2.3 sintetiza algunos de los patrones observados hasta ahora; en particular, la mayor presencia de hombres entre el personal interno en innovación, con independencia del sector considerado.

El sector servicios concentra la mayor parte del personal interno dedicado a actividades innovadoras, tanto en mujeres como en hombres, lo que resulta coherente con su peso en el conjunto del sistema productivo y con la creciente relevancia

de los servicios intensivos en conocimiento. La industria aparece como el segundo gran ámbito de concentración del personal innovador interno, aunque con volúmenes sensiblemente inferiores a los del sector servicios. Por su parte, las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca presentan un volumen muy reducido de personal interno dedicado a la innovación, tanto para mujeres como para hombres, lo que limita su incidencia en el conjunto del empleo innovador.

Los valores relativos nos ayudan a observar diferencias, aunque pequeñas, entre la participación de las mujeres en las principales ramas de actividad, pues, el peso relativo de las mujeres es mayor en la industria que en el sector servicios y en el sector primario. Esta valoración puede ser relevante en contraposición con los datos de empleo de 2023 (EPA, INE 2024) donde las mujeres tienen una mayor participación en el sector servicios, al menos en términos relativos.

Gráfico 1.2.3. Personal interno en innovación en España según las principales ramas de actividad y sexo, 2024

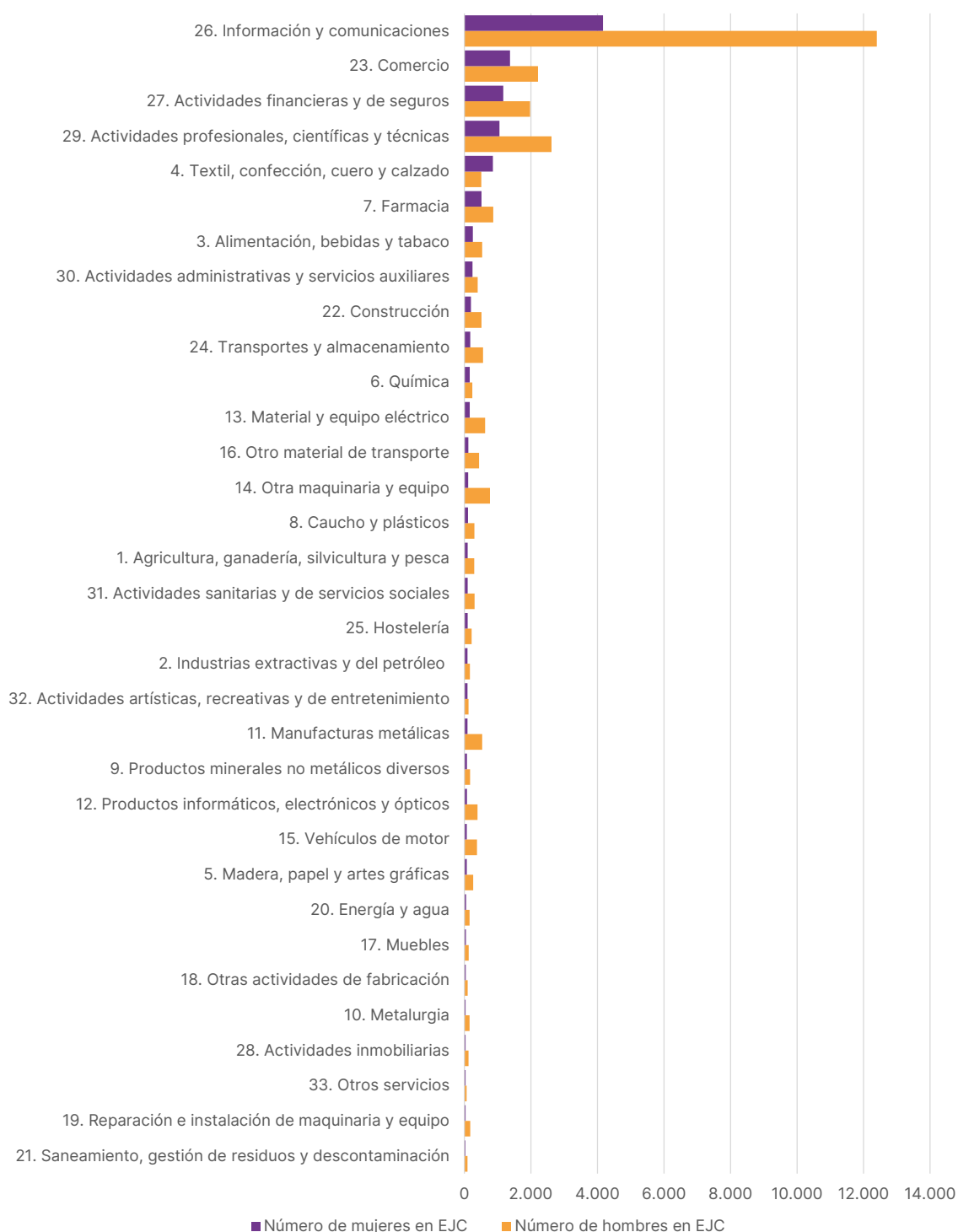


Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2024

El Gráfico 1.2.4 profundiza en el análisis del personal interno dedicado a actividades innovadoras desagregando los datos por rama de actividad, lo que permite observar con mayor precisión la distribución sectorial del empleo innovador y las diferencias de

género asociadas. La lectura conjunta del gráfico pone de manifiesto una elevada concentración del personal interno en un número reducido de ramas, así como una presencia masculina mayoritaria en prácticamente todas ellas.

Gráfico 1.2.4. Personal interno en innovación en España según rama de actividad y sexo, 2024



Fuente: INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2024

Se aprecia de entrada que, para hombres y mujeres, se produce una alta concentración del empleo innovador interno en la rama de información y comunicaciones. Este ámbito —estrechamente vinculado a la digitalización, los servicios avanzados y la provisión de conocimiento— configura uno de los principales núcleos del mercado laboral innovador en España. La participación masculina supera ampliamente a la femenina.

Los valores se han ordenado considerando los valores femeninos, lo que nos permite observar que las mujeres están más presentes en la rama del comercio y actividades financieras y de seguros, y menos en actividades profesionales, científicas y técnicas.

En el ámbito industrial, ramas como farmacia, alimentación, bebidas y tabaco, química o material y equipo eléctrico muestran volúmenes intermedios de personal innovador interno. En estos casos, la presencia femenina, aunque limitada en términos absolutos, adquiere relevancia relativa en determinadas actividades. En el caso de la rama de textil, confección, cuero y calzado aparece como la única en la que el personal interno dedicado a actividades innovadoras presenta una mayor presencia de mujeres que de hombres. Este resultado contrasta con la pauta general observada en el resto de ramas y sugiere que las dinámicas de género en la innovación están fuertemente condicionadas por las trayectorias históricas de feminización o masculinización de los sectores productivos. En este sentido, la mayor participación femenina en esta rama parece responder menos a un efecto propio de la innovación y más a la estructura previa del empleo sectorial.

En conjunto, el análisis de la participación en el mercado laboral vinculado a la innovación muestra que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas entre los recursos humanos de las empresas dedicadas a actividades innovadoras en España. Esta brecha se mantiene de forma relativamente estable en el tiempo y se manifiesta de manera diferenciada según el tamaño de la empresa, el sector de actividad y la rama productiva. La innovación se concentra en determinados ámbitos del sistema productivo—especialmente en los servicios y en algunas ramas industriales— que no son necesariamente aquellos en los que la participación femenina es mayor. Esta lectura detallada permite cerrar el apartado de recursos humanos en innovación empresarial destacando la necesidad de abordar la igualdad de género desde una perspectiva integral, sensible a la diversidad de contextos productivos.

CAPÍTULO 2

PARTICIPACIÓN EN LA GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

CAPÍTULO 2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Nos proponemos en el presente capítulo conocer cómo se configura la innovación y la transferencia de conocimiento según el sexo de las personas involucradas. El foco demográfico del capítulo será el de las mujeres inventoras, las mujeres del personal universitario dedicado a la innovación y la transferencia de conocimiento, así como el de creadoras de *spin-off*. Siempre comprendidas desde el conjunto global de la población, al comparar la presencia y participación de las mujeres y los hombres.

La innovación y la tecnología son fundamentales para las economías de los países, en general, y de la Unión Europea, en particular. Por lo tanto, conocer la participación de las mujeres en estos ámbitos, entre otros, nos ayuda a comprender sus oportunidades en la economía actual.

Este capítulo aborda temas como la representación de las mujeres en las actividades de invención y protección del conocimiento (patentes) y su nivel de participación en la transferencia de conocimiento desde las universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), así como el papel que las mujeres en los equipos promotores de empresas *spin-off*.

Para una lectura adecuada se ha de considerar la diversidad y heterogeneidad de las fuentes utilizadas a fin de “reconstruir” dicha participación. Así, tenemos desde datos europeos para dar un dibujo de las mujeres inventoras y las solicitudes de patentes, hasta estos mismos datos para España, que están cubiertos por el CSIC, para luego pasar al personal docente e investigador de las universidades españolas, tanto públicas como privadas, que pertenecen a la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE), nuestra fuente de datos para este particular. Esta diversidad institucional refleja la complejidad del ecosistema de innovación en España y la necesidad de combinar fuentes para aproximarnos a la participación real de las mujeres en estos procesos innovadores.

En comparación con la edición anterior, que cubría un periodo de 3 años (2019-2021) para buena parte de los datos, el informe actual amplía el periodo observado hasta cinco años (2019-2023), lo que permite identificar con mayor claridad tendencias y variaciones.

Como ya se ha señalado, resulta relevante explicitar algunas de las ideas que orientan el análisis de los datos. En este capítulo se pone el foco en los contextos socio-materiales, tanto micro como macro, en los que se produce la participación de las mujeres en la innovación —o su ausencia—.

En primer lugar, los contextos micro se analizan sobre la base de lo que Jo Freeman (1972) llamó *la tiranía de la falta de estructuras*, que señala cómo la ausencia de reglas formales no solo no elimina el poder, sino que lo desplaza hacia dinámicas informales que dificultan el avance de las mujeres. En este sentido, la lectura de los datos es que donde las normas y los procedimientos están claramente definidos y son explícitos, la participación de las mujeres tiende a ser mayor. Por el contrario, en entornos donde predominan redes informales, relaciones personales y reglas implícitas, las mujeres, en la actualidad, pueden disponer de menor capacidad de control sobre los procesos de acceso y participación.

En segundo lugar, los contextos macroeconómicos desempeñan un papel central. La evidencia disponible indica que en aquellos países donde la I+D+I ocupa una posición estratégica en el modelo económico, la presencia de mujeres en los espacios de innovación tiende a ser menor (Samper-Gras, 2022).

2.1 Mujeres inventoras y solicitudes de patentes a nivel nacional y europeo²

Más allá de la aspiración a una representación equilibrada entre mujeres y hombres, resulta relevante subrayar la importancia de la participación femenina en los procesos de invención y patentamiento por diversos motivos. En primer lugar, la innovación y la tecnología constituyen ámbitos centrales de la economía contemporánea; una menor presencia de las mujeres en estos espacios implica una desconexión de los principales motores económicos, lo que dificulta el avance hacia una mayor igualdad social.

En segundo lugar, las brechas de género en innovación y tecnología pueden traducirse en sesgos en los procesos de invención, con efectos sobre el diseño de productos y servicios, la identificación de las personas usuarias destinatarias y la orientación de las aplicaciones derivadas de la investigación. Estas dinámicas pueden dar lugar a una transferencia desigual de los resultados científicos hacia soluciones innovadoras, reproduciendo desigualdades existentes.

Asimismo, la presencia de mujeres en los equipos de solicitud de patentes desempeña un papel clave en la visibilización de referentes femeninos, con un potencial efecto tractor sobre otras mujeres. Este aspecto adquiere especial relevancia si se tiene en cuenta que las patentes están estrechamente vinculadas a ámbitos STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*), en los que la infrarrepresentación femenina es ampliamente reconocida.

En esta edición del informe se utilizan datos de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (WIPO, en sus siglas en inglés), organismo que administra el Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT -*Patent Cooperation Treaty*). Se trata de un procedimiento internacional que permite presentar una única solicitud de patente con efectos potenciales en múltiples países. Los datos que nos ofrece WIPO nos permiten distinguir entre, por una parte, la proporción de mujeres sobre el total de personas inventoras identificadas en las solicitudes PCT publicadas y, por otra, el porcentaje de solicitudes

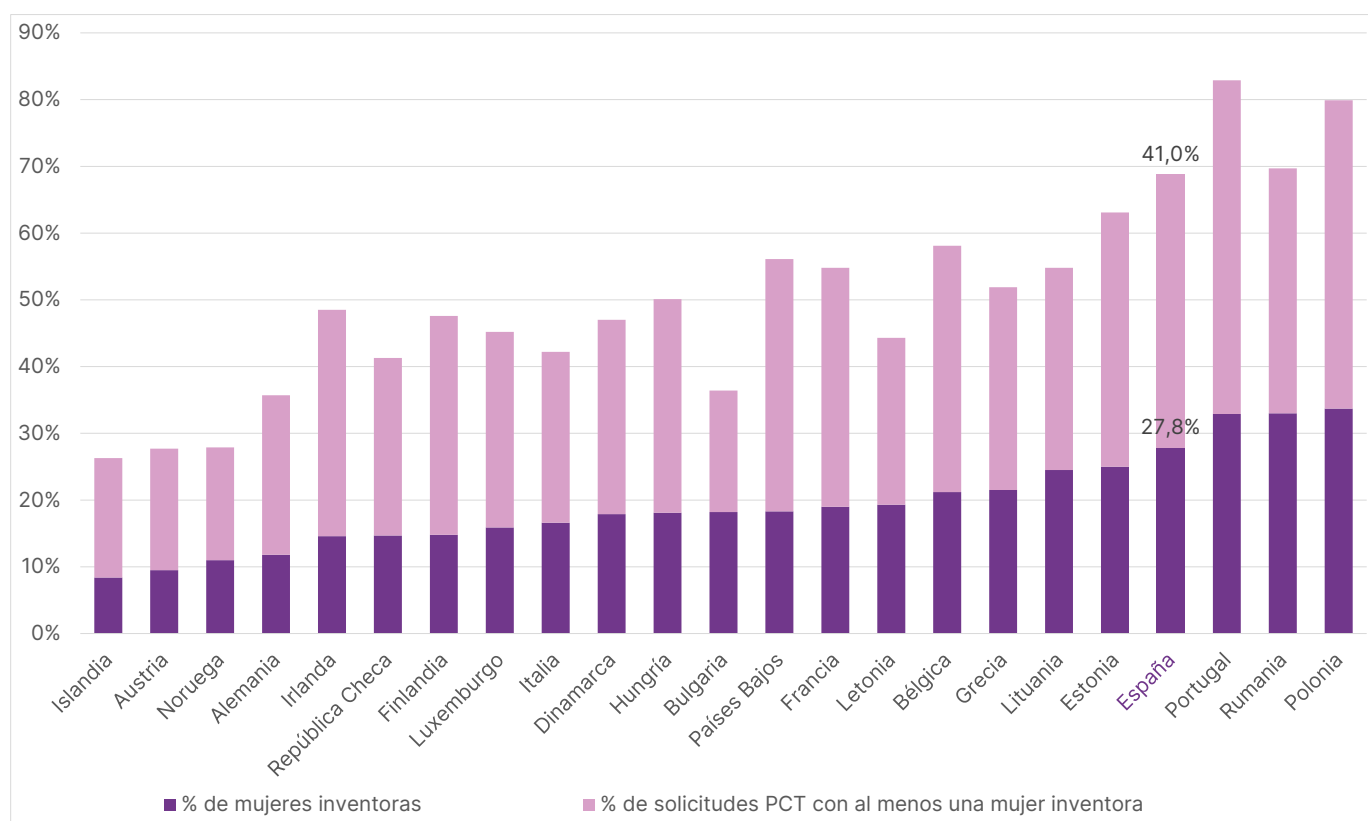
que cuentan con al menos una mujer inventora entre las personas solicitantes.

En el Gráfico 2.1.1, ofrecemos la proporción de mujeres inventoras y de solicitudes de patentes (PCT) presentadas con al menos una mujer inventora de los 23 países europeos con mayor número de PCT publicadas en 2024, en el gráfico se muestran los datos ordenados por proporción de mujeres inventoras. El primer indicador refleja el peso estructural de las mujeres dentro del conjunto de inventores, mientras que el segundo informa sobre la presencia femenina en los equipos de las solicitudes internacionales de patente. Así, en España, en 2024, según los PCT publicados, un 27,8% de las personas inventoras son mujeres, mientras que el 41% de las solicitudes cuentan con al menos una mujer inventora en el equipo. La distancia entre ambos indicadores es informativa: nos muestra que la presencia de mujeres en los equipos no siempre se traduce en una presencia proporcional dentro del conjunto total de inventores.

Como podemos observar, España se mantiene entre el grupo de países que tienen más mujeres inventoras junto a países mediterráneos como Portugal y Grecia, y a los denominados países de la Europa del Este como Polonia, Rumanía, Estonia y Lituania. En el otro extremo del gráfico están los países con menor proporción de mujeres inventoras que son, a su vez, los países con mayor potencia económica como Islandia, Noruega o Alemania.

2. Para dar continuidad y comparabilidad con los anteriores informes Mujeres e Innovación, se utilizan los datos de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (WIPO, en sus siglas en inglés). Esta decisión responde primero, a la disponibilidad de datos más actualizados y segundo, a la conveniencia de evitar la comparación directa entre indicadores que, aun aproximándose a un mismo fenómeno -las patentes-, se construyen a partir de universos y estrategias metodológicas diferentes. De ahí que los datos específicos de los indicadores son algo distintos. En el caso del informe She Figures (2024), el indicador de mujeres inventoras es más bajo (17,61% para el periodo 2018-2021), pero la posición comparativa entre países es muy similar. También con respecto a la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM, 2026), el dato de mujeres inventoras en 2024 es muy similar (27,5%), pero difiere en cuanto al porcentaje de patentes presentadas en 2024, donde figura al menos una mujer (34,9%).

Gráfico 2.1.1. Proporción de mujeres inventoras y de solicitudes PCT presentadas con al menos una mujer inventora de los 23 países europeos con mayor número de PCT publicadas, 2024.



Fuente: WIPO Statistics Database, February 2026.

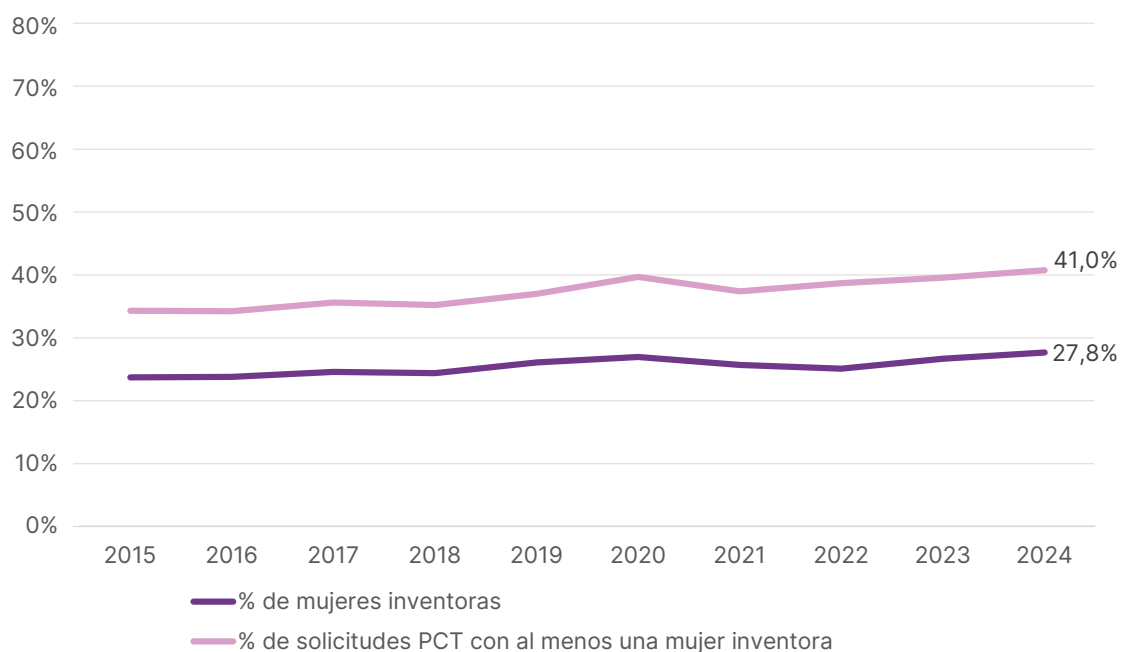
Nota: Los datos se refieren a PCT publicadas. Para atribuir género a los nombres de los inventores registrados en PCT Solicitudes, la WIPO elaboró un diccionario de nombres y géneros basados en información procedente de 13 fuentes públicas diferentes. El género es atribuido a un nombre de pila por país, porque ciertos nombres pueden considerarse masculinos en un país, pero mujer en otro.

El Gráfico 2.1.2 muestra la evolución, entre 2015 y 2024, tanto de la proporción mujeres inventoras en España como del porcentaje de solicitudes PCT con al menos una mujer inventora. Tal como reflejan los datos, la participación de las mujeres en este ámbito presenta una tendencia de crecimiento moderado a lo largo del periodo, si bien se mantiene en niveles comparativamente bajos, sin que se observe una convergencia clara con la participación masculina en la actividad patentadora.

Esta evolución podría poner de manifiesto, por un lado, ciertos avances sostenidos en la participación de las

mujeres en uno de los indicadores más clásicos de innovación tecnológica, pero, por otro, evidenciar la persistencia de barreras estructurales en un ámbito especialmente regulado por dinámicas altamente competitivas, intensivas en capital y fuertemente vinculadas a sectores estratégicos de la I+D+I. En este sentido, el comportamiento del indicador resulta coherente con la idea de que, en aquellos espacios donde la innovación se define en términos estrechos —asociada principalmente a la protección de resultados tecnológicos orientados al mercado—, la presencia de las mujeres continúa siendo limitada.

Gráfico 2.1.2. Proporción de mujeres inventoras y de solicitudes PCT presentadas con al menos una mujer inventora. España, 2020-2024.



Fuente: WIPO Statistics Database, February 2026

Nota: Los datos se refieren a PCT publicadas. Para atribuir género a los nombres de los inventores registrados en PCT Solicitudes, la WIPO elaboró un diccionario de nombres y géneros basados en información procedente de 13 fuentes públicas diferentes. El género es atribuido a un nombre de pila por país, porque ciertos nombres pueden considerarse masculinos en un país, pero mujer en otro.

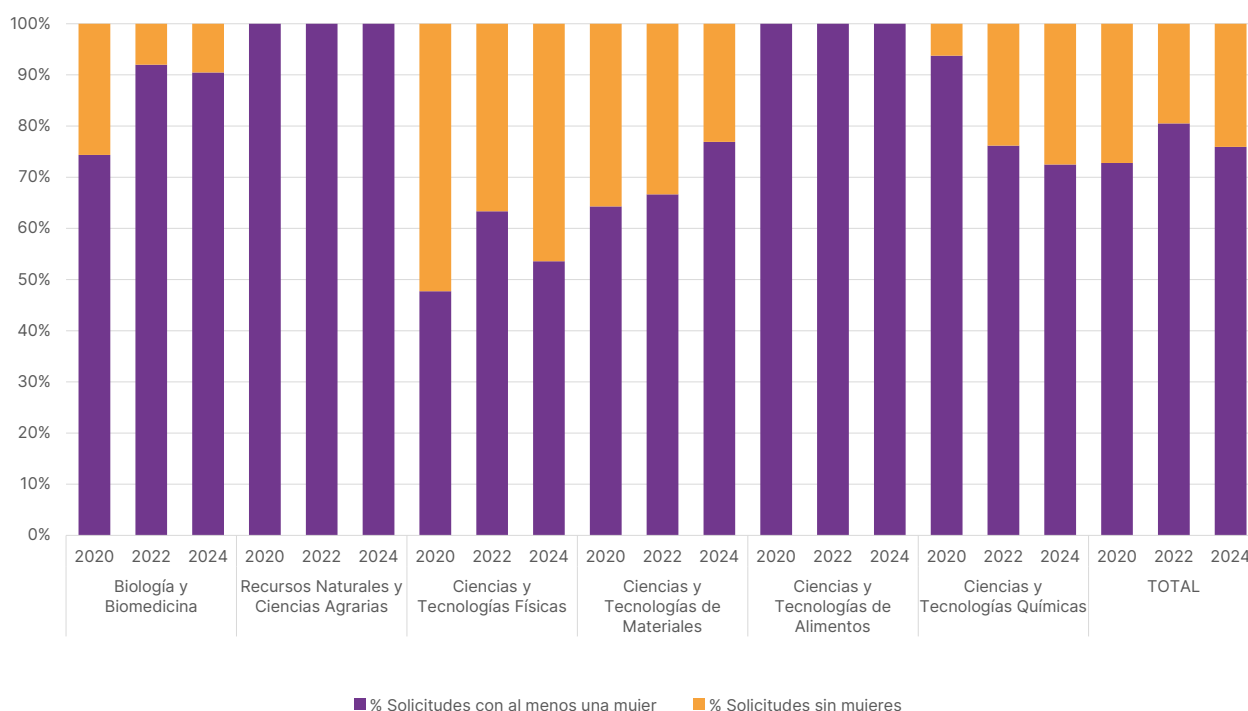
2.2 Presencia femenina en actividades de transferencia de conocimiento en el CSIC y las universidades

Para profundizar en la situación de las mujeres y en cuanto a la solicitud de patentes en España, recogemos datos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el principal solicitante español de patentes (según datos de 2022 de la Oficina Europea de Patentes), y de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE) como principal espacio de producción de conocimiento.

Los dos primeros gráficos de este apartado hacen referencia a las solicitudes de prioridad, una idea que está en relación con la de novedad, tan relevante en innovación.

Si observamos el Gráfico 2.2.1, los valores del CSIC para los tres años estudiados (2020, 2022 y 2024), se mueven entre el 70 y el 80%, atendiendo a que, en los equipos solicitantes, se encuentre al menos una mujer. En los datos totales observamos que, en 2024, desciende ligeramente con respecto a 2022, sin embargo, este cambio no se produce por igual en las diferentes áreas de conocimiento. Precisamente, al examinar la distribución por áreas de conocimiento, destacan recursos naturales y ciencias agrarias y ciencias y tecnologías de los alimentos, donde prácticamente la totalidad de las solicitudes incluyen al menos una mujer en el equipo. Por el contrario, las áreas con menor participación de las mujeres son las de ciencias y tecnologías físicas y las de ciencias y tecnologías de los materiales. Estas diferencias pueden sugerir que la participación de las mujeres varía de forma significativa en función del ámbito científico.

Gráfico 2.2.1. Solicitudes de patentes de prioridad en el CSIC según participación de las mujeres (al menos una), por subáreas, 2020, 2022 y 2024



Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Cuando consideramos las solicitudes de patentes lideradas por una mujer (Gráfico 2.2.2), el porcentaje de inventoras aumenta 7 puntos porcentuales en los dos últimos años, pasando del 35,5% en 2022 al 42,6% en 2024 para los valores totales. De nuevo, este cambio en términos de aumento no se produce para todas las áreas de conocimiento. Aumenta en la categoría de biología y biomedicina, en recursos

naturales y ciencias agrarias, en ciencias y tecnologías de los materiales — cuando disminuía en el período anterior— y en ciencias y tecnologías químicas. Y desciende en ciencias y tecnologías físicas —donde es constante— y en ciencia y tecnologías de los alimentos —que se invierte con respecto a los datos anteriores de los equipos que contaban con alguna mujer—.

Gráfico 2.2.2. Solicitudes de patentes de prioridad en el CSIC por subáreas y sexo, 2020, 2022, 2024



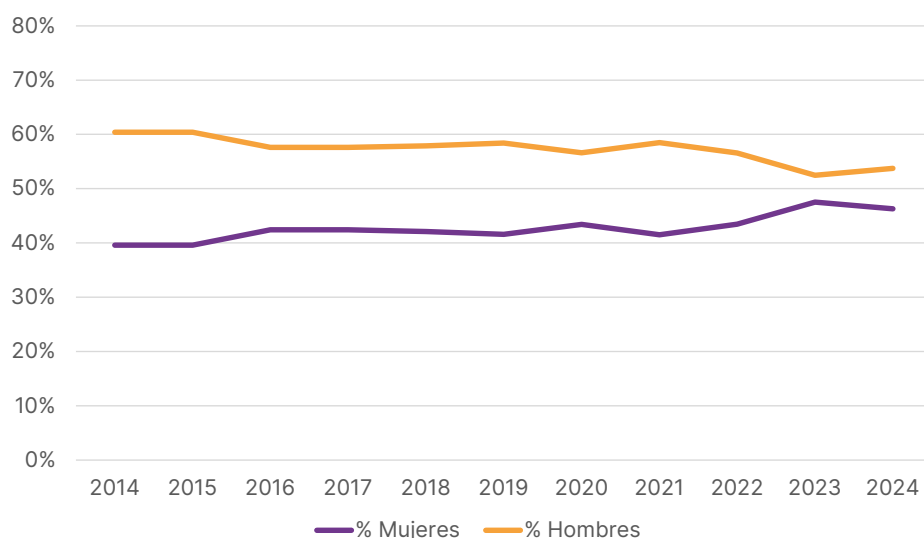
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

El Gráfico 2.2.3 muestra que la participación del personal investigador de plantilla del CSIC en actividades formales de intercambio y transferencia de conocimiento (ITC) mantiene, a lo largo del periodo 2014–2024, una distribución de equilibrio relativo.

Los hombres representan de forma sistemática una proporción mayoritaria, situándose en torno al 55–60%, mientras que la participación femenina oscila entre el 40% y el 45%. Aunque no se observan cambios bruscos en la serie, sí puede apreciarse una tendencia moderada hacia la convergencia.

Ahora bien, la persistencia de la diferencia, siempre a favor de los investigadores, puede interpretarse en relación con la propia configuración de la transferencia de conocimiento en el ámbito científico-tecnológico, históricamente vinculada a áreas y redes profesionales donde la presencia masculina ha sido mayor. La convergencia podría estar influenciada por la prueba piloto del sexenio de transferencia que se realizó en 2018, si bien no ha vuelto a salir una convocatoria para los sexenios de transferencia.

Gráfico 2.2.3. Personal investigador de plantilla del CSIC involucrado en actividades formales de intercambio y transferencia de conocimiento (ITC) según sexo, 2014-2024



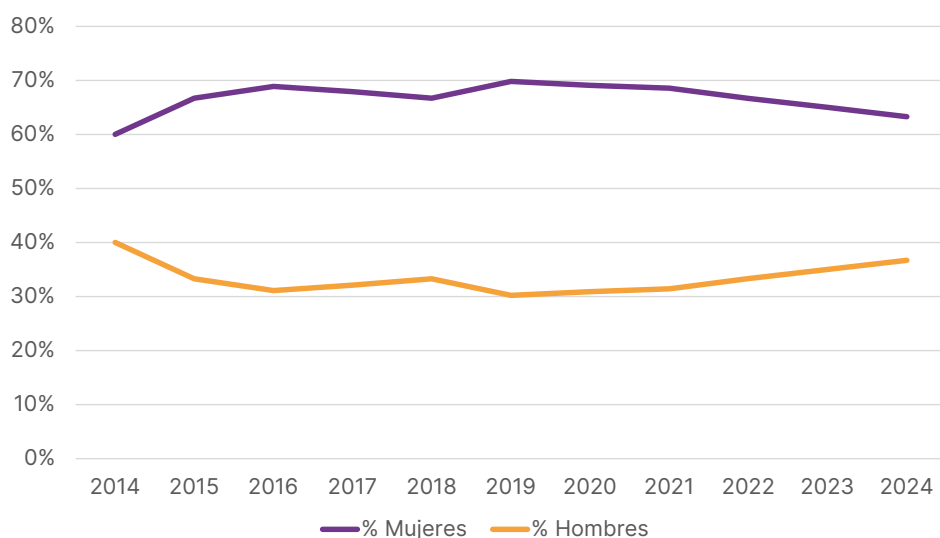
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

El Gráfico 2.2.4 presenta una imagen claramente diferenciada respecto al anterior. En el personal de gestión de transferencia de conocimiento del CSIC, las mujeres son mayoría durante todo el periodo analizado, pues si bien en algunos momentos se mantiene ese equilibrio relativo entre el 60% de mujeres y 40% de hombres, domina en el periodo una distribución del 70-30%.

Esta distribución revela un patrón de feminización sostenida de las funciones de gestión en transferencia, en contraste con la menor presencia femenina en las actividades de ITC desarrolladas por

el personal investigador. La diferencia entre ambos gráficos apunta a una segmentación interna dentro del propio ámbito de la transferencia: mientras que las posiciones vinculadas a la producción científica y a la relación directa con los resultados de investigación continúan mostrando mayor presencia masculina, las funciones de acompañamiento, coordinación y gestión administrativa tienden a concentrar una mayor participación femenina. Esta descripción puede suponer menor reconocimiento simbólico o menor capitalización directa en términos de carrera científica o tecnológica.

Gráfico 2.2.4. Personal de gestión de transferencia de conocimiento del CSIC según sexo, 2014-2024



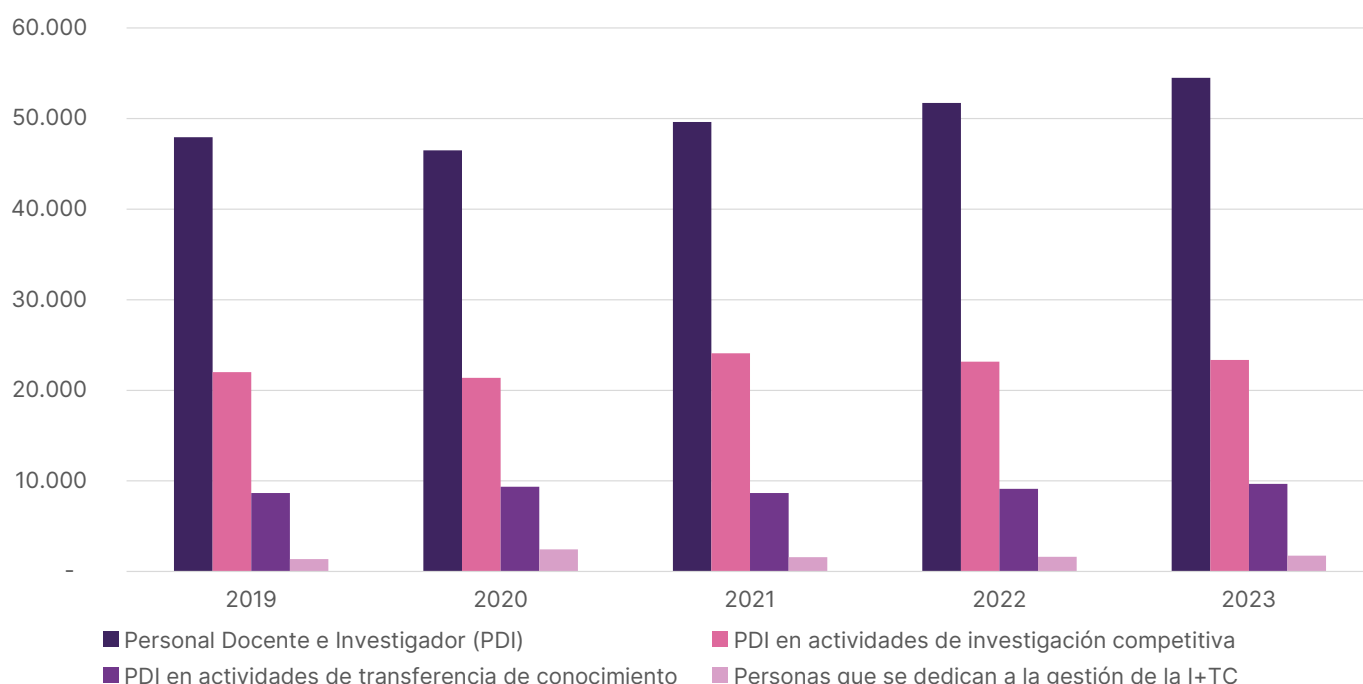
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Para la lectura y el análisis de la actividad innovadora en las universidades, hemos de considerar que el personal docente e investigador (PDI) participa en tres grandes tipos de actividad: investigación competitiva, transferencia de conocimiento y gestión de la investigación y la transferencia (I+TC).

Los datos absolutos (Gráfico 2.2.5) muestran que la presencia de mujeres ha aumentado progresivamente

entre 2019 y 2023 en todas las actividades analizadas. En investigación competitiva se observa un ligero repunte en 2023 tras la caída de 2022, mientras que la participación femenina en transferencia mantiene un crecimiento sostenido después del descenso registrado en 2020. Esta evolución sugiere una progresiva consolidación de la presencia de las mujeres en estas áreas.

Gráfico 2.2.5. Participación del personal de las universidades españolas en investigación y transferencia según tipo de actividad, 2019-2023. Número de mujeres.



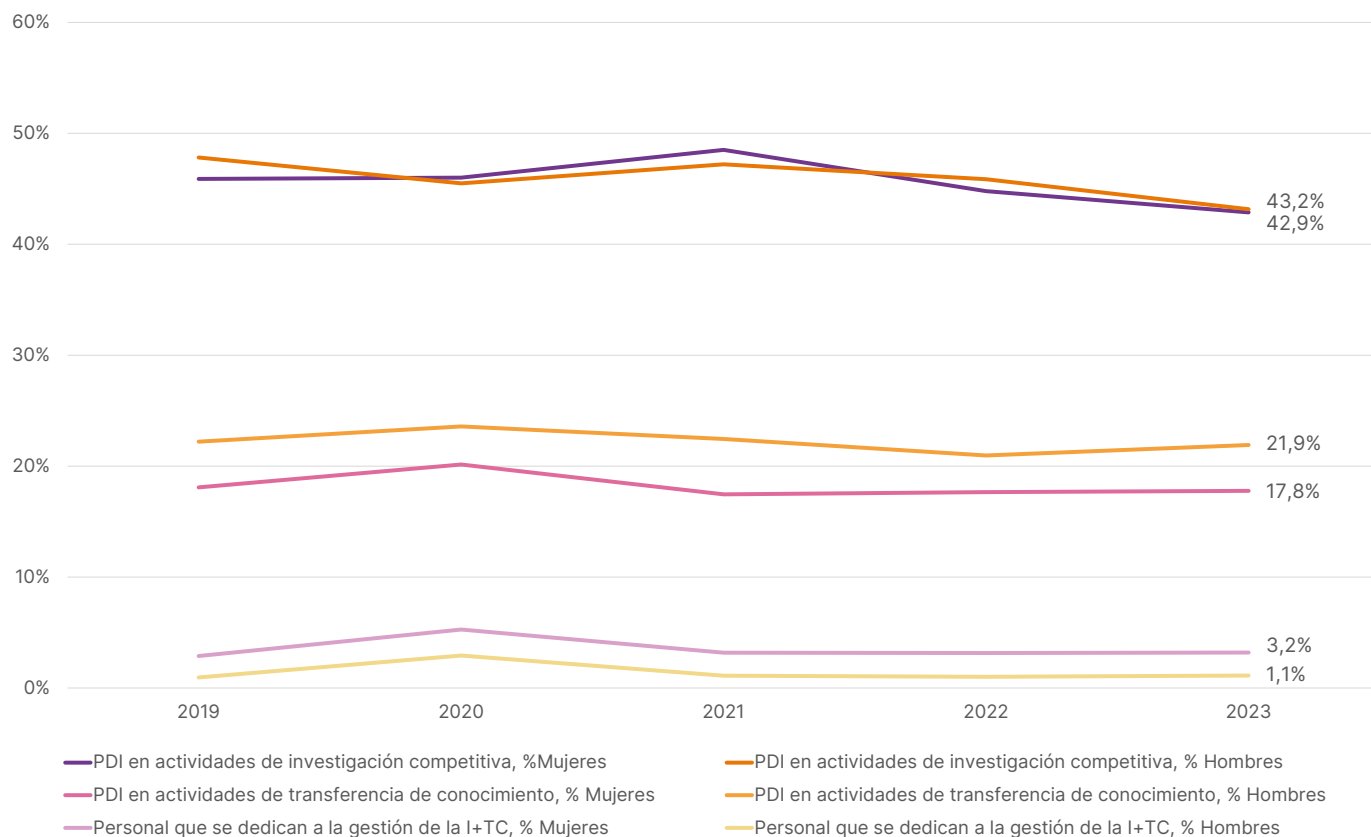
Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE).

Nota: En la actualidad, 2025, la CRUE es una asociación sin ánimo de lucro que está formada por un total de 77 universidades españolas de las cuales, 50 son públicas y 27 son privadas.

Estos datos ofrecen otra perspectiva si se muestran en forma de porcentajes, ya que permiten una primera aproximación comparada respecto a los hombres. Cuando se expresan los datos en porcentajes (Gráfico 2.2.6), observamos que las mujeres participan, sobre todo, en investigación competitiva al mismo nivel que la participación de los hombres. No obstante, como se aprecia, ha habido una disminución moderada en los últimos años. Frente a ello, la participación en actividades de transferencia de conocimiento está siempre por debajo de los hombres, quizás porque lo que se valora en transferencia ha estado tradicionalmente ligado a tecnología en mercado, donde la presencia masculina es mayor. Estos datos

podrían cambiar a futuro con otros criterios de transferencia como los que ha publicado ANECA en 2025 (Ramos-Vielba y Paneque, 2025). Se produce una imagen contraria en gestión, donde ellos están sistemáticamente con tasas por debajo de las femeninas. Podemos valorar que las mujeres tienen mayor presencia donde los procesos están más formalizados y regulados, como en la investigación competitiva y la gestión. En cambio, su participación es menor en ámbitos donde el acceso depende en mayor medida de redes profesionales, contactos informales o dinámicas menos estructuradas, como sucede en la investigación contratada.

Gráfico 2.2.6 Participación del personal de las universidades españolas en investigación y transferencia según tipo de actividad y sexo, 2019-2023.



Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE).

Nota: En la actualidad, 2025, la CRUE es una asociación sin ánimo de lucro que está formada por un total de 77 universidades españolas de las cuales, 50 son públicas y 27 son privadas.

2.3 Participación de mujeres como investigadoras principales en el sector industrial

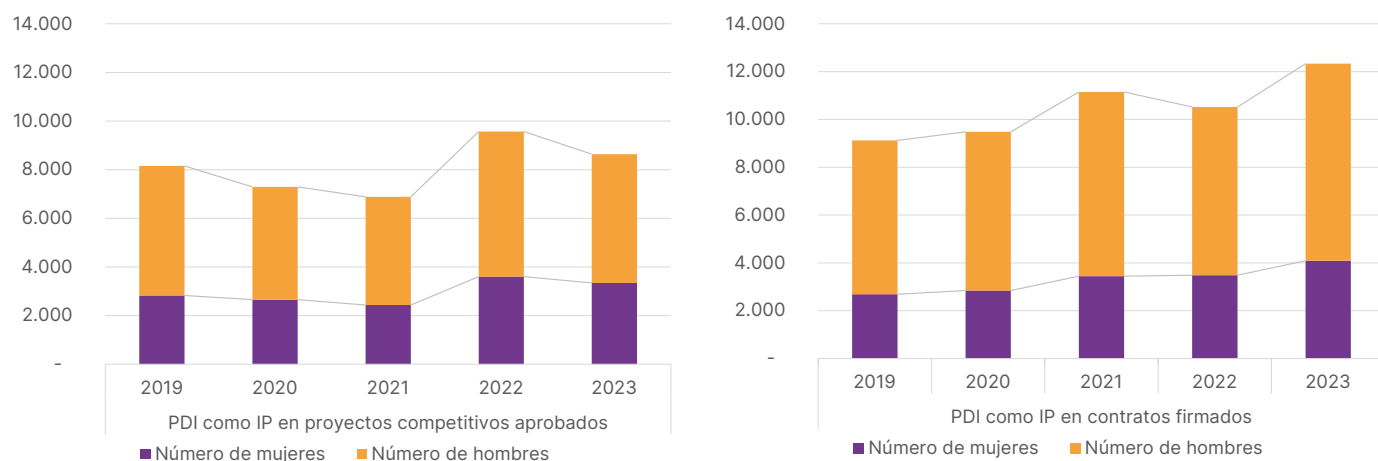
En el Gráfico 2.3.1, se recoge al personal docente e investigador que actúa como investigador principal (IP) en proyectos competitivos aprobados y en contratos firmados, según sexo. En términos absolutos, los hombres lideran un mayor número de proyectos tanto en investigación competitiva como en investigación contratada.

En la edición anterior (2019-2021) se observaba una tendencia descendente en la participación

como IP en proyectos competitivos para ambos sexos; sin embargo, los datos adicionales de 2022 y 2023 muestran un cambio de trayectoria. La línea que conecta las barras permite visualizar mejor la evolución, con más pendiente para los hombres y más suave para las mujeres.

En investigación contratada la dinámica es distinta: aumenta el volumen total, especialmente entre los hombres. De nuevo las líneas intercaladas nos permiten observar la pendiente, con el mismo patrón, más fuerte para los hombres y más suave para las mujeres. Es probable que el crecimiento de las actividades orientadas a la innovación y la valoración de la transferencia contribuya a este aumento.

Gráfico 2.3.1. Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades españolas que participa como Investigadores/as Principales (IPs) en proyectos competitivos aprobados y en contratos firmados, según tipo de actividad y sexo, 2019-2023. Número de mujeres y hombres

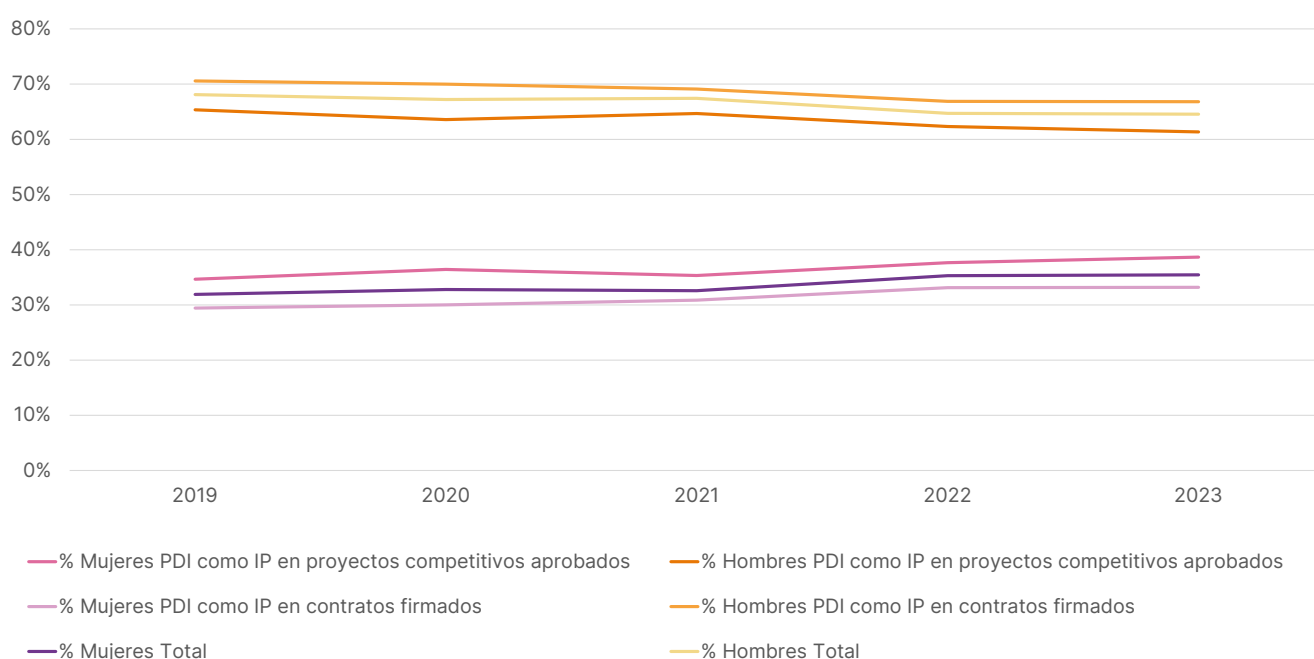


Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

Los porcentajes representados en el Gráfico 2.3.2 confirman la lectura realizada a partir de los datos absolutos del anterior gráfico. En términos de volumen de participación, la presencia masculina es superior a la femenina, si bien se aprecia una tendencia lenta hacia la convergencia en los últimos años.

En el caso de las mujeres, la participación en investigación competitiva se sitúa de forma sistemática por encima de la correspondiente a la investigación contratada. Por el contrario, entre los hombres se observa el patrón inverso, con valores más elevados en la investigación contratada que en la investigación competitiva.

Gráfico 2.3.2. Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades españolas que participa como Investigador Principal (IP) en proyectos competitivos aprobados y en contratos firmados, según tipo de actividad y sexo, 2019-2023. Porcentaje de mujeres y hombres



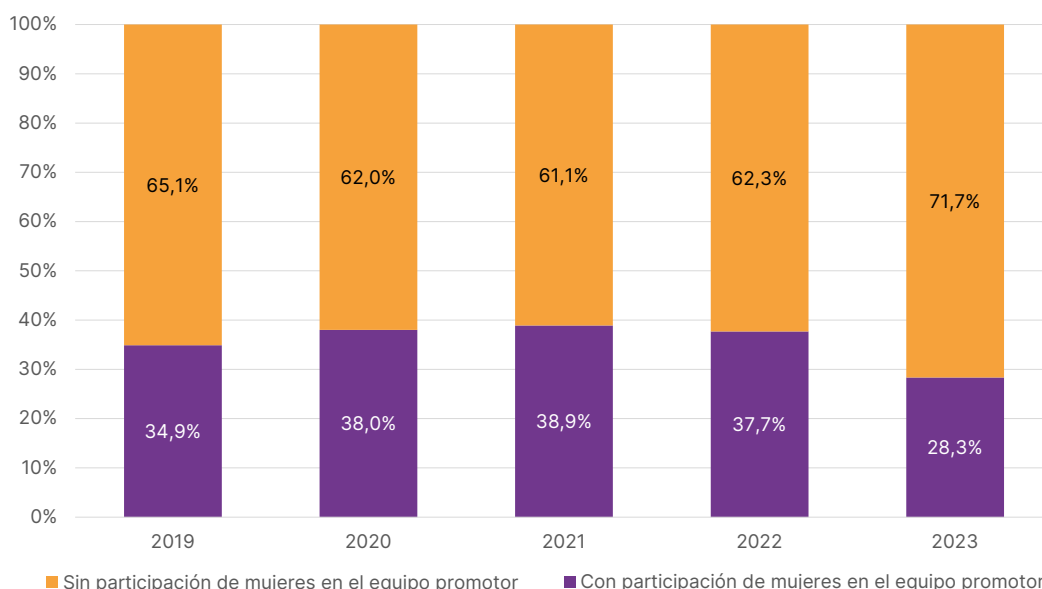
Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

2.4 Mujeres creadoras de *spin-off*

En el Gráfico 2.4.1, se aprecia que el porcentaje de *spin-off* con participación femenina se sitúa por

debajo del 40%, sin embargo, podemos observar un claro crecimiento para los años 2021 y 2022, con un descenso en 2023, volviendo a cifras anteriores, incluso más bajas.

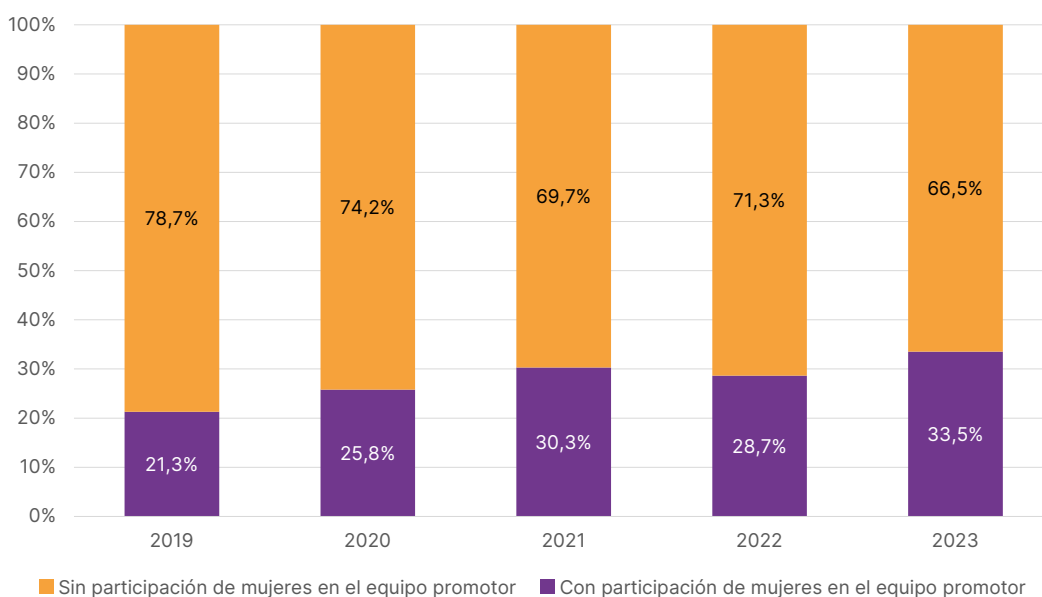
Gráfico 2.4.1. Empresas *spin-off* creadas por PDI de las universidades españolas, según participación de las mujeres en el equipo promotor, 2019-2023



Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

En el siguiente Gráfico (2.4.2), que muestra las *spin-off* operativas en los últimos cinco años, la participación femenina presenta una tendencia creciente. Aunque no permite inferir causalidad, podría indicar una mayor estabilidad de los proyectos impulsados o co-promovidos por mujeres. Esta tendencia se debe interpretar con cautela.

Gráfico 2.4.2. Empresas *spin-off* creadas por PDI de las universidades españolas en los últimos 5 años, que a fecha de 31/12/(n) están operativas, según participación de las mujeres en el equipo promotor, 2019-2023



Fuente: Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

CAPÍTULO 3

PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE APOYO A LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

CAPÍTULO 3

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE APOYO A LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

El foco demográfico del presente capítulo son las mujeres beneficiarias de ayudas públicas a la innovación y transferencia. El capítulo responde a cuestiones acerca de cómo se configura la participación de las mujeres en los programas públicos de financiación a la innovación y explora las diferencias entre disciplinas o áreas tecnológicas. En detalle, analiza su presencia, sus porcentajes de éxito en la concesión, la existencia de programas públicos para el doctorado y considera ámbitos como el de las ciencias de la vida donde la presencia de la mujer es amplia, así como áreas donde la presencia femenina es muy baja como las áreas de ciencias técnicas, conocidas como STEM.

La inversión en I+D+I constituye uno de los principales motores de las economías contemporáneas y las ayudas públicas representan una de las herramientas fundamentales de los Estados para impulsar procesos de innovación, competitividad y transformación productiva. En este sentido, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022) establece, entre otros objetivos, el compromiso de alcanzar una inversión pública equivalente al 1,25% del PIB en 2030, subrayando además la necesidad de dotar de estabilidad y continuidad a dichas inversiones. Este enfoque resulta especialmente relevante en la medida en que la estabilidad de la financiación pública tiene un reflejo directo en las trayectorias profesionales de las personas investigadoras e innovadoras, condicionando sus oportunidades de desarrollo, consolidación y proyección. Desde esta perspectiva, resulta pertinente analizar en qué medida las mujeres participan y se benefician de los fondos públicos destinados a la innovación.

La diversidad de fuentes de información es importante en este capítulo, y se debe a que son distintas las agencias financiadoras desde donde se recopilan los datos: la Agencia Estatal de Investigación (AEI) y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), centrales en la

financiación de la investigación, así como el Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI) y la Empresa Nacional de Innovación, S.A (ENISA), financiadoras directas de la innovación que se relacionan directamente con empresas.

3.1 Mujeres solicitantes y beneficiarias en convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación (AEI)

La Agencia Estatal de Investigación (AEI) de la Administración General del Estado es una de las agencias encargadas de promover la investigación científica y técnica, así como de la transferencia de los conocimientos producidos. La AEI financia proyectos de investigación y de transferencia, incluyendo convocatorias orientadas a estrechar la relación entre ciencia y empresa. En este apartado se analizan varias de esas convocatorias: *Proyectos de Prueba de Concepto*, *Proyectos en Colaboración público-privada*, *Ayudas para contratos para la formación de doctores y doctoras en empresas y otras entidades (Doctorados Industriales)* y *Ayudas para contratos Torres Quevedo (PTQ)*. La población analizada está compuesta por los equipos de investigación y personal investigador que participa en dichas convocatorias, a partir de los registros administrativos proporcionados por la AEI.

La **convocatoria de *Proyectos de Prueba de Concepto***, (en adelante, *Prueba de Concepto*), es una línea de financiación que tiene como finalidad fomentar y acelerar la transferencia de conocimientos y resultados generados en proyectos de investigación del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación. Es decir, tiene como objetivo dar continuidad a la investigación desarrollada en las convocatorias de *Proyectos de I+D de Excelencia o de Generación de Conocimiento*, de *Proyectos de I+D+I Retos Investigación* y de *Proyectos de Investigación Fundamental Orientada*.

El Gráfico 3.1.1 presenta la participación de las mujeres en los proyectos solicitados a la convocatoria Prueba de Concepto, distinguiendo entre si son Investigadoras Principales (IP) o participantes en los equipos, así como el porcentaje de financiación solicitada por mujeres sobre el total. Se trata de una convocatoria en la que participan grupos de investigación que ya han obtenido financiación competitiva en fases previas y que avanzan hacia la valorización y transferencia de los resultados de investigación.

Conviene destacar que la convocatoria de 2023 de forma excepcional estuvo específicamente orientada al ámbito de la microelectrónica y los semiconductores (PERTE CHIP). En el área de ciencias de la vida y en la de ciencias sociales y humanidades solo se presentaron 1 y 2 proyectos, respectivamente, todos ellos liderados por hombres. En cuanto al área de conocimiento de ciencias técnicas, se produce un descenso notable tanto en la participación de mujeres como en el porcentaje de financiación solicitada por ellas para esta convocatoria de 2023.

Desde una perspectiva disciplinar, se observa que las ciencias sociales y humanidades y las ciencias de la vida mantienen porcentajes relativamente elevados de participación femenina, mientras que las ciencias técnicas registran niveles de participación significativamente más bajos.

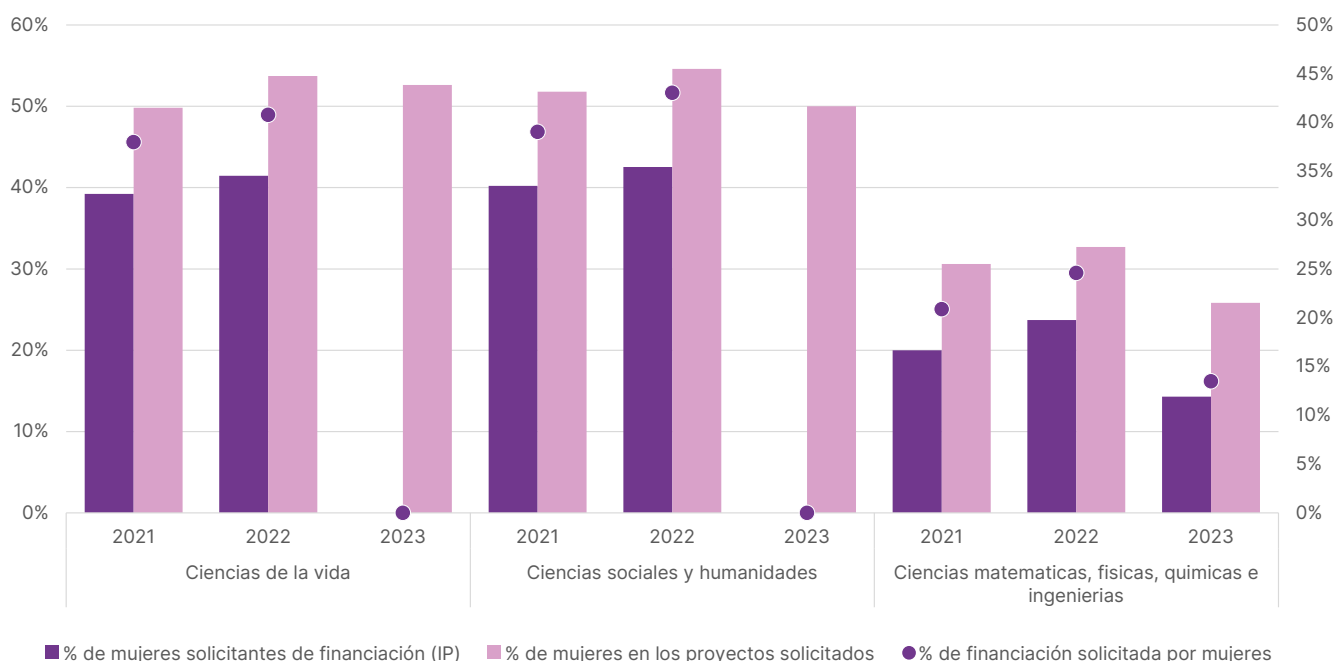
En las ciencias de la vida, las mujeres presentan una elevada participación en los proyectos solicitados, superando de forma sistemática el 50% a lo largo del periodo analizado. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que actúan como investigadoras principales es sensiblemente inferior, situándose en torno al 40%. Esta diferencia pone de relieve una brecha persistente entre la amplia presencia femenina en los equipos de investigación y su acceso a posiciones de liderazgo en los proyectos de transferencia. No obstante, el porcentaje de financiación solicitada por mujeres se mantiene relativamente alineado con su peso como IP, lo que sugiere que, cuando lideran proyectos, los importes solicitados se sitúan en niveles proporcionales a su participación, sin apreciarse diferencias significativas en la cuantía de las solicitudes.

En las ciencias sociales y humanidades se observa un patrón similar, aunque con mayores oscilaciones interanuales. La participación de mujeres en los proyectos solicitados está en el 50% o por encima, mientras que su presencia como IP gira en torno al 40%. En 2023 se registra una caída abrupta en todas las dimensiones, que debe interpretarse por el carácter excepcional de la convocatoria y con

la menor adecuación de esta área a los objetivos específicos de transferencia tecnológica de ese año.

Por último, en las ciencias matemáticas, físicas, químicas y las ingenierías, la participación femenina es claramente menor en las tres dimensiones consideradas. Tanto el porcentaje de mujeres IP como su presencia en los proyectos solicitados se sitúan muy por debajo de los valores observados en otras áreas, así como el porcentaje de financiación solicitada por mujeres es igualmente reducido. Si bien se aprecia un ligero incremento en 2022, la convocatoria de PERTE CHIP en 2023 nos devuelve a valores de 2021. Este patrón apunta a una doble brecha: una menor presencia de mujeres en estos ámbitos y una menor participación en instrumentos orientados a la transferencia, lo que limita su acceso a recursos clave para la valorización de los resultados de investigación.

Gráfico 3.1.1. Participación de mujeres en proyectos de I+D+I solicitados y porcentaje de financiación solicitada por mujeres en la convocatoria Prueba de Concepto de la Agencia Estatal de Investigación, por áreas de conocimiento, 2021-2023



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

Notas: (I) La convocatoria de Prueba de Concepto de 2023 salió centrada en microelectrónica y semiconductores (PERTE CHIP), de ahí que los datos sean tan diferentes a los de 2021 y 2022; (II) Datos actualizados por la AEI en noviembre de 2025.

El Gráfico 3.1.2 muestra la participación de las mujeres en los proyectos de I+D+I concedidos en la convocatoria *Prueba de Concepto* de la AEI, así como el porcentaje del importe total de financiación concedido a mujeres, para el periodo 2021–2023, desagregado nuevamente por grandes áreas de conocimiento.

En las ciencias de la vida, la participación de las mujeres en los proyectos concedidos se mantiene elevada y estable, situándose en torno o por encima del 50% durante todo el periodo analizado. El porcentaje de mujeres que figuran como investigadoras principales con financiación concedida es inferior, aunque muestra una evolución positiva entre 2021 y 2022. El porcentaje del importe concedido a mujeres se alinea con este patrón, lo que indica que, aun existiendo una brecha en el acceso al liderazgo, no se observan diferencias significativas en los recursos asignados cuando las mujeres lideran proyectos.

En las ciencias sociales y humanidades, se observa una elevada participación femenina en los proyectos concedidos en 2021 y 2022, si bien se produce un descenso en 2022 en el liderazgo (IP) de los proyectos

con financiación concedida. Los porcentajes de financiación concedida son altos y coherentes con dicha participación.

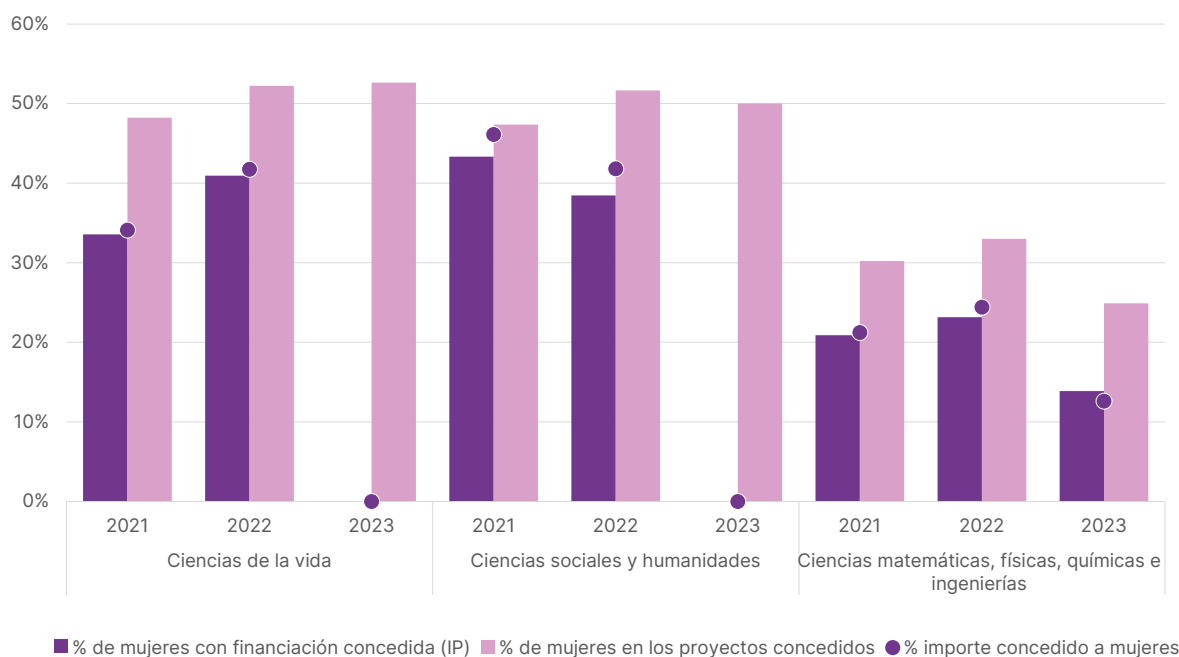
No obstante, para 2023, en ambos casos, se registra una interrupción de esta tendencia, con la ausencia de proyectos concedidos liderados por mujeres, lo que se traduce en valores nulos tanto en el liderazgo como en el importe concedido. Este resultado debe interpretarse en la línea de lo comentado en el gráfico anterior de forma relacionada con el carácter excepcional de la convocatoria de ese año (PERTE CHIP) y con su orientación hacia ámbitos tecnológicos específicos, que afectan de manera desigual a las distintas áreas de conocimiento.

Por último, en las ciencias matemáticas, físicas, químicas y las ingenierías, la participación de las mujeres en los proyectos concedidos continúa siendo reducida y el porcentaje de mujeres como investigadoras principales con financiación concedida se sitúa en niveles claramente inferiores a los observados en las otras áreas. El importe de financiación concedida a mujeres refleja esta misma pauta, con valores persistentemente bajos. Y observamos lo mismo que en los porcentajes de

solicitudes, pues si bien en 2022 subía ligeramente la financiación concedida, de nuevo se observa una

tendencia descendente en 2023, año del PERTE CHIP.

Gráfico 3.1.2. Participación de mujeres en proyectos de I+D+i concedidos y porcentaje de financiación concedida a mujeres en la convocatoria Prueba de Concepto de la Agencia Estatal de Investigación, según áreas de conocimiento, 2021-2023



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

Notas: (I) La convocatoria de Prueba de Concepto de 2023 salió centrada en microelectrónica y semiconductores (PERTE CHIP), de ahí que los datos sean tan diferentes a los de 2021 y 2022; (II) Datos actualizados por la AEI en noviembre de 2025.

En conjunto, los Gráficos 3.1.1 y 3.1.2 confirman que las diferencias de género en la convocatoria *Prueba de Concepto* se mantienen en la fase de concesión, reproduciendo las brechas ya observadas en las solicitudes. Los resultados apuntan a que quizás las desigualdades no se generan en los procesos de evaluación, sino en las fases previas de participación y acceso al liderazgo, así como en la distribución disciplinar de la innovación.

Dicha convocatoria busca financiar proyectos de desarrollo experimental innovadores que se encuentren en una fase cercana a los procesos productivos y al mercado, con el fin de avanzar en la validación y desarrollo precompetitivo de nuevas tecnologías, productos y servicios.

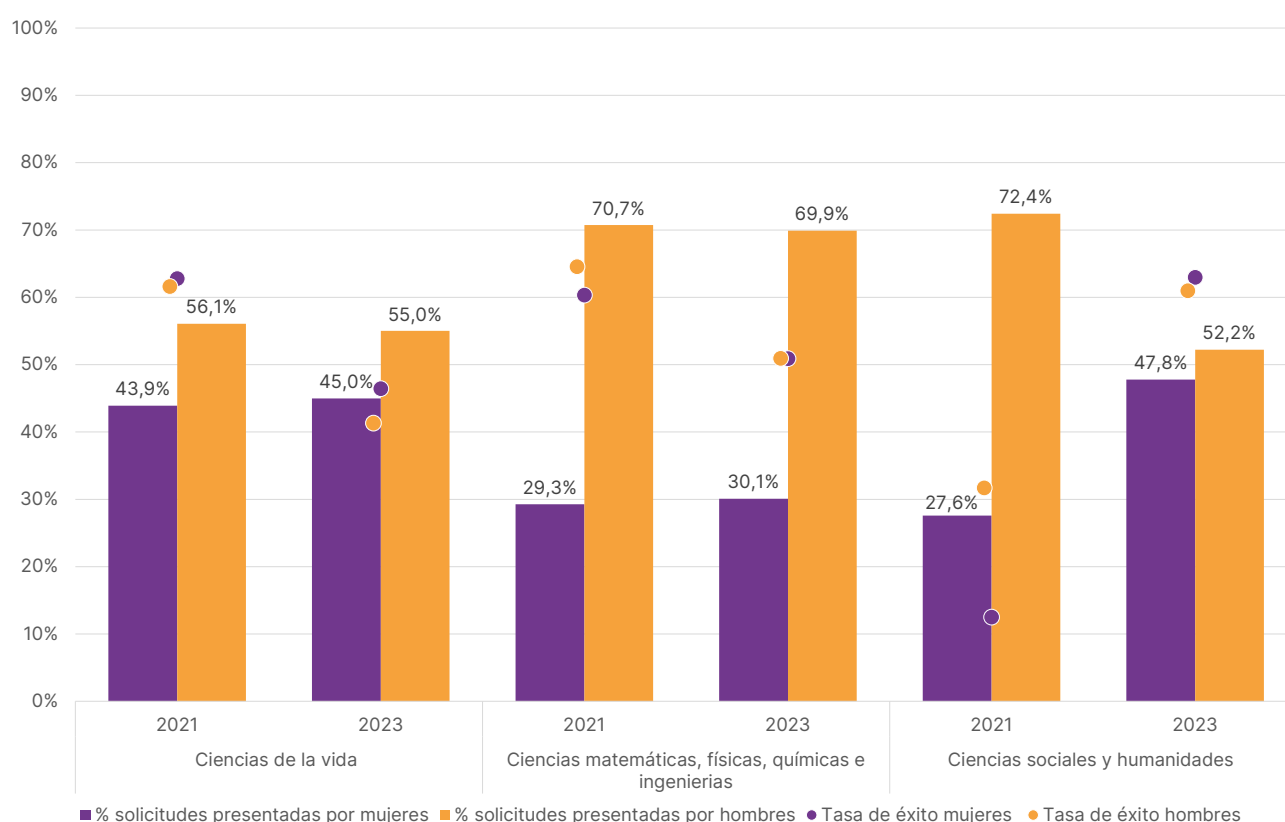
La **convocatoria *Proyectos en Colaboración Público-Privada*** de la AEI se enmarca en el Programa Estatal de Transferencia y Colaboración, específicamente en el Subprograma Estatal para impulsar la colaboración en y entre los sectores público y privado, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2024-2027.

El Gráfico 3.1.3 muestra una participación más alta de los hombres en las solicitudes presentadas en todas las áreas de la convocatoria. La participación de mujeres y hombres en ciencias de la vida es la más cercana, con un 45% y un 55%, respectivamente; mientras que en las ciencias técnicas la diferencia es más evidente, aproximadamente un 30% de mujeres y un 70% de hombres, en consonancia con la presencia desigual de estas áreas. Sin embargo, ambas participaciones mantienen cierta homogeneidad para los dos años analizados³, a diferencia de las ciencias sociales. En esta área del conocimiento —con menor experiencia en el ámbito de la innovación y mayor presencia femenina— se observan comportamientos desiguales en las convocatorias de 2021 y 2023.

No obstante, los porcentajes de éxito —número de ayudas concedidas dividido entre el número de ayudas solicitadas— muestran un patrón diferente. En 2021, las tasas de éxito de mujeres y hombres son comparables en la mayoría de las áreas, e incluso

ligeramente superiores para las mujeres en algunos casos. En 2023, esta convergencia se mantiene, con tasas de éxito similares por sexo en el conjunto de la convocatoria, a excepción del año 2021 en el ámbito de las ciencias sociales y las humanidades, donde el porcentaje de las solicitudes presentadas y el porcentaje de éxito son muy bajos para ellas. De nuevo, de estos resultados se puede sugerir que, una vez presentadas las solicitudes no se observan desventajas para las mujeres en los procesos de evaluación y que la principal brecha se concentra en la fase de acceso y presentación de proyectos.

Gráfico 3.1.3. Solicitudes presentadas a la convocatoria de Proyectos de Colaboración Público-Privada de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito según áreas de conocimiento y sexo, 2021 y 2023



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

³ No se dispone de información del personal para la convocatoria de 2022 de Proyectos en colaboración público-privada.

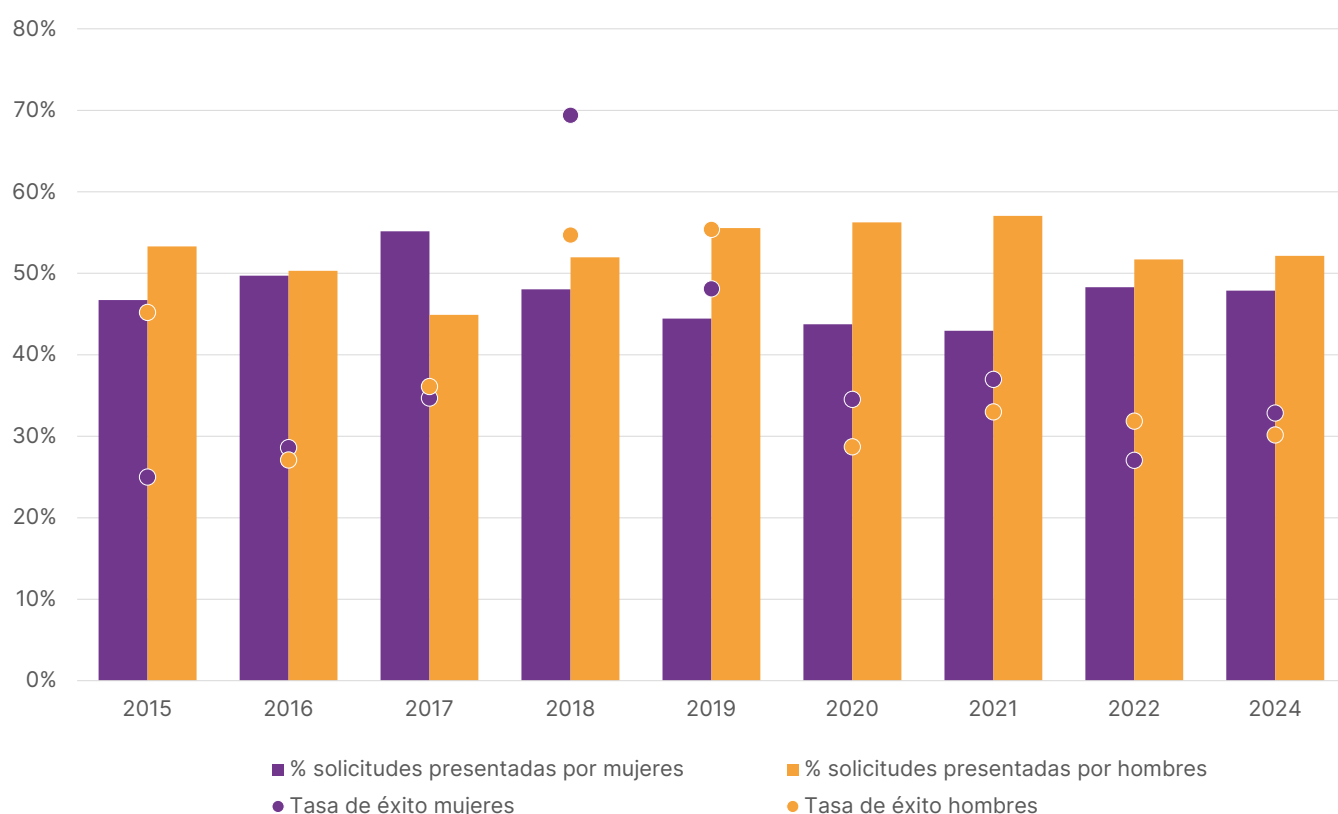
Continuando con las convocatorias de la AEI, ahora se presentan los datos correspondientes a las **Ayudas para contratos para la formación de doctores y doctoras en empresas y otras entidades (Doctorados Industriales)**, (en adelante, Doctorados Industriales) que son contratos para la formación de doctores en empresas.

El Gráfico 3.1.4 presenta la evolución de las solicitudes a las ayudas Doctorados Industriales de la AEI entre 2015 y 2024, así como los porcentajes de éxito de mujeres y hombres. Durante el periodo analizado, la proporción de solicitudes presentadas por mujeres se sitúa en valores cercanos al equilibrio respecto a las presentadas por hombres, con oscilaciones anuales.

En términos generales, las solicitudes presentadas por mujeres se mantienen entre el 43% y el 50% del total, con un máximo del 55,1% en 2017 y un mínimo del 42,9% en 2021, mientras que las correspondientes a hombres se sitúan de forma complementaria.

En relación con los porcentajes de éxito, los valores correspondientes a las mujeres presentan una variación interanual más amplia. A excepción del año 2015, donde el porcentaje de éxito de las mujeres es muy bajo (25%) frente al alcanzado por ellos (53,3%), o en 2018, donde ellas alcanzan su valor más elevado (69,4%) frente a un 52% de ellos. El resto de los años las tasas de éxito son bastante parejas.

Gráfico 3.1.4. Solicitudes presentadas al Programa de Investigadores en empresas (Doctorados Industriales) de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito, según sexo, 2015-2024



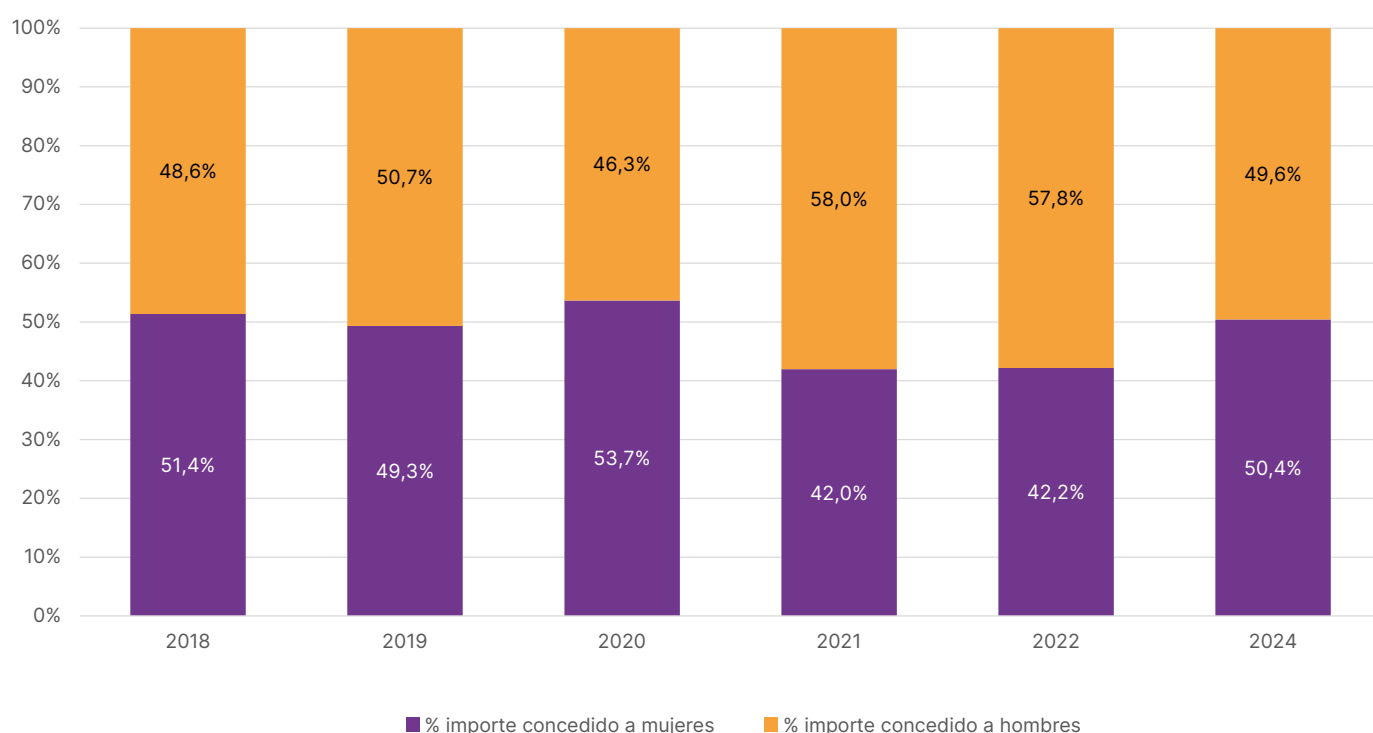
Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

Notas: (I) No hubo convocatoria en 2023; (II) Datos actualizados por la AEI en noviembre de 2025.

El Gráfico 3.1.5 muestra la evolución de los porcentajes del importe concedido en las ayudas *Doctorados Industriales* de la AEI según sexo, para el periodo 2018-2024. A lo largo de estos años, el reparto del importe concedido entre mujeres y hombres se sitúa en valores en torno al 50%, con variaciones anuales. Solo en los años 2021 y 2022, es cuando se produjeron mayores diferencias, con porcentajes de los importes concedidos a hombres del 58,0% y 57,8%, respectivamente.

Quizás para comprender estas no diferencias, sea relevante señalar que, en esta convocatoria, las ayudas se conceden a entidades (empresas y organizaciones) para contratar a personal investigador y desarrollar un proyecto concreto, no se trata de becas personales. Además, el presupuesto se asigna dependiendo del tipo de empresa y, si no se concede, no existe un presupuesto solicitado, por ello no se dispone de un porcentaje que compare cantidades solicitadas y concedidas.

Gráfico 3.1.5. Proporción del importe concedido en el Programa de Investigadores en empresas (Doctorados Industriales) de la Agencia Estatal de Investigación, según sexo, 2018-2024



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

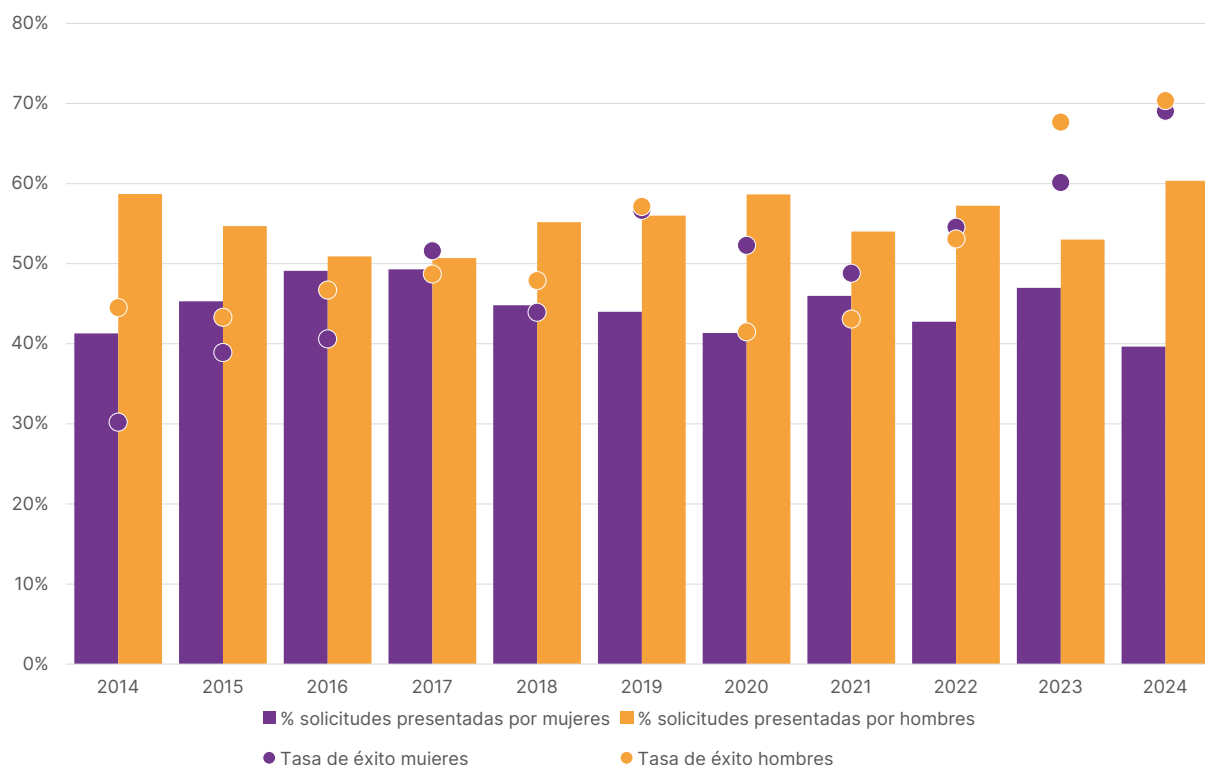
Notas: (I) No hubo convocatoria en 2023; (II) no se disponen de los importes solicitados en 2022 y 2024, por lo que no se muestran los porcentajes de éxito de los importes solicitados.

La AEI también promueve la realización de proyectos de innovación y transferencia de conocimiento a través de las **Ayudas para contratos Torres Quevedo (PTQ)** (en adelante, *Programa Torres Quevedo*). Estas ayudas están dirigidas a fomentar la contratación laboral de personas con el grado de doctor, con el fin de favorecer su carrera profesional, estimular la demanda en el sector privado de personal altamente cualificado para proyectos de I+D+I y ayudar a la consolidación de empresas tecnológicas de reciente creación. Las entidades que pueden solicitar estas ayudas incluyen empresas (entre las que se incluyen empresas *spin-off* y jóvenes empresas innovadoras),

centros tecnológicos, centros de apoyo a la innovación tecnológica, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos.

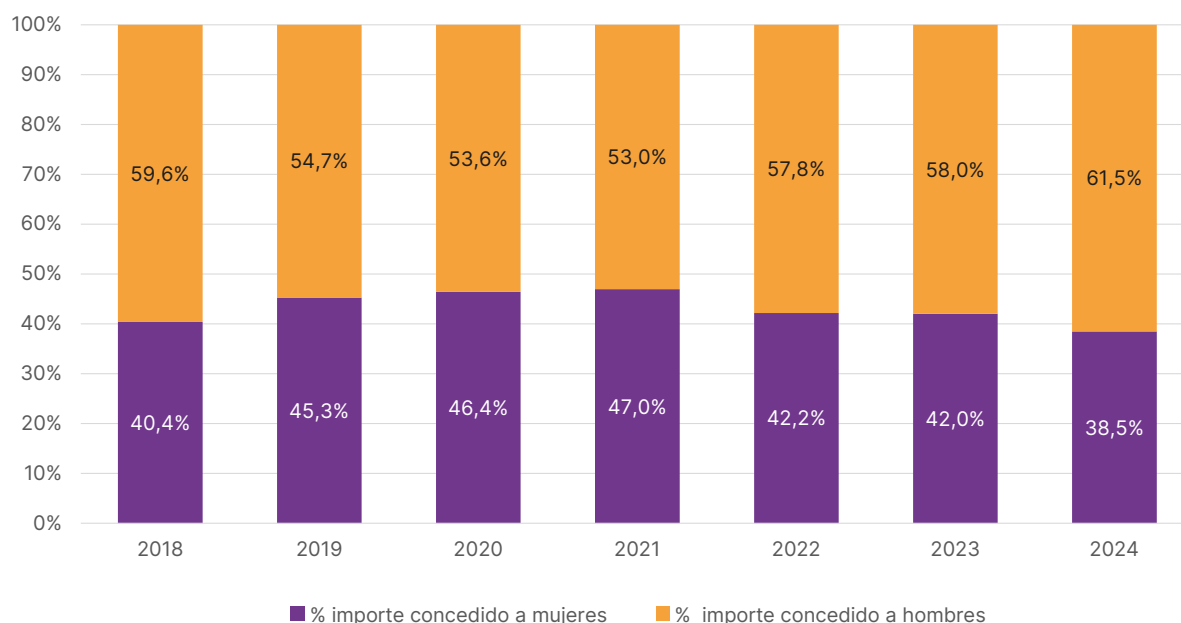
En el *Programa Torres Quevedo*, la participación femenina en las solicitudes es ligeramente inferior a la masculina (Gráfico 3.1.6), aunque por encima del 40% (solo en 2024 fue del 39,6%). Respecto a las tasas de éxito, aunque presentan oscilaciones, muestran una tendencia general en aumento en los últimos años. En el caso de las mujeres, crece desde valores en torno al 40% en los primeros años hasta situarse cerca del 60% en 2024.

Gráfico 3.1.6. Solicitudes presentadas al Programa Torres Quevedo de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito según sexo, 2014-2024



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

La cuantía de las ayudas del *Programa Torres Quevedo* se determina en función del coste de contratación. El porcentaje de importes concedidos a las mujeres es, de forma sistemática, menor que el de los hombres (Gráfico 3.1.7), lo que adquiere relevancia por la importancia que tienen las ayudas para dar estabilidad a las carreras investigadoras e innovadoras.

Gráfico 3.1.7. Proporción del importe concedido en el Programa Torres Quevedo de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito según sexo, 2018-2024

Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

La distribución de ambas ayudas, *Doctorados Industriales* y *Programa Torres Quevedo*, por áreas de conocimiento (Gráfico 3.1.8 y Gráfico 3.1.9) muestra dos patrones claros:

- > Las mujeres están fuertemente representadas en ciencias de la vida, donde concentran un volumen elevado de solicitudes y mantienen tasas de éxito comparables a las de los hombres.
- > En áreas STEM, su participación es reducida, pero quienes concurren alcanzan tasas de éxito medias o altas, reflejando un perfil de participación "selectivo": pocas solicitantes, pero generalmente con expedientes sólidos y proyectos competitivos.

En ambos programas, en el área de las ciencias sociales y humanidades, la participación es baja, por lo que se han excluido de los gráficos, aunque sí se comentan más adelante.

La participación femenina en los Doctorados Industriales (Gráfico 3.1.8) varía de manera notable entre áreas. En ciencias de la vida, donde su presencia es mayor, solicitan más mujeres, por encima casi siempre del 60%, a excepción de los años 2019 y 2022; mientras que, en las áreas técnicas, se mantiene por debajo del 35%, a excepción del 2019 y 2022. Las tasas de éxito son similares entre hombres y mujeres en ciencias de la vida y, con el paso de los años, han tendido a ser iguales en las áreas técnicas, si bien en este último caso, se venía de años donde las mujeres obtenían porcentajes de éxito más altos que los de ellos.

Gráfico 3.1.8. Solicitudes presentadas al Programa de Investigadores en empresas (Doctorados Industriales) de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito según áreas de conocimiento y sexo, 2018-2024



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

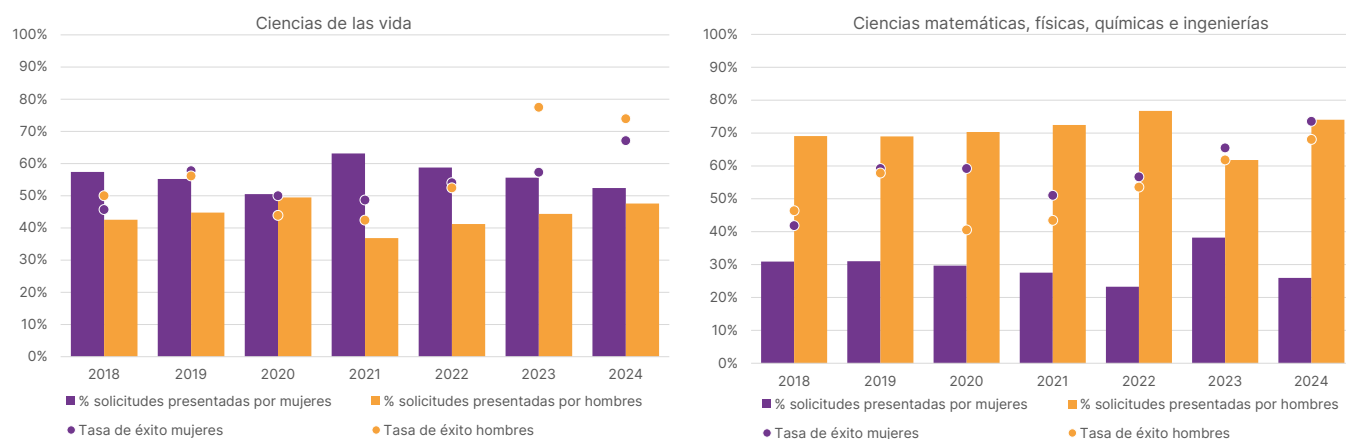
Notas: (I) No hubo convocatoria en 2023; (II) no se dispone de los importes solicitados en 2022 y 2024, por lo que no se muestran los porcentajes de éxito.

En cuanto a las ciencias sociales y humanidades, durante todo el periodo analizado, se han presentado 71 proyectos y fueron concedidos 16, un 22%, con distribuciones muy desiguales. Por ejemplo, en 2024 se presentaron 40 proyectos, más de la mitad de todo el periodo, 28 por mujeres y 12 por hombres, y se concedieron 9 (22%), todos ellos a mujeres.

En el *Programa Torres Quevedo*, la participación de mujeres entre áreas (Gráfico 3.1.9) también sigue un patrón similar al anterior programa, pero con participaciones femeninas ligeramente más bajas. En

ciencias de la vida, continúan solicitando más mujeres, por encima casi siempre del 55%, a excepción del año 2020; mientras que, en las áreas técnicas, se mantiene en general, por debajo del 30%, a excepción del año 2023. Las tasas de éxito de hombres y mujeres en ciencias de la vida se mantienen similares hasta 2022, siendo mucho mayor la tasa de éxito masculina que la femenina en 2023 y menos acusada en 2024; mientras que en las áreas técnicas, a excepción de 2018, las mujeres han obtenido porcentajes de éxito más altos en todos los años.

Gráfico 3.1.9. Solicitudes presentadas al Programa Torres Quevedo de la Agencia Estatal de Investigación y porcentaje de éxito, según áreas de conocimiento y sexo, 2018-2024



Fuente: Agencia Estatal de Investigación.

En cuanto a las ciencias sociales y humanidades, durante todo el periodo analizado, se han presentado 25 proyectos por mujeres y 22 por hombres, y fueron concedidos 8 y 10, respectivamente, lo que arroja tasas de éxito diferenciadas (32% para las mujeres y un 45% para hombres).

3.2 Participación femenina en ayudas del Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI)

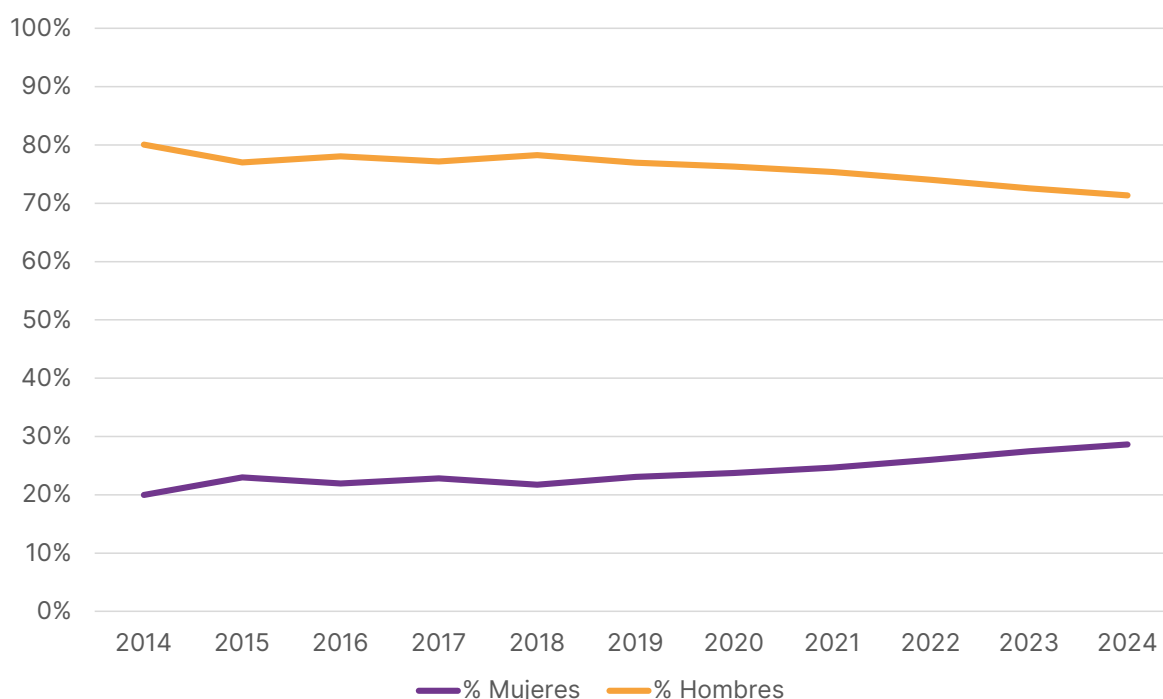
El Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) gestiona la financiación pública de la innovación en España. Los programas del CDTI financian proyectos de I+D empresarial y de innovación tecnológica, dirigidos principalmente a empresas industriales y de base tecnológica.

El siguiente análisis se centra en el empleo existente y el empleo creado en empresas beneficiarias en el

marco de las convocatorias del CDTI, desagregado por sexo, titulación, tipo de financiación, tamaño empresarial y programa de ayudas. Los gráficos muestran la composición de género del empleo asociado a actividades empresariales de innovación. La población de referencia son personas empleadas en empresas que han recibido financiación del CDTI, según figura en las declaraciones de los proyectos aprobados.

El Gráfico 3.2.1 muestra la evolución del empleo existente en las empresas que reciben financiación del CDTI, desagregado por sexo. La presencia femenina se mantiene estable y por debajo del 30% durante toda la serie, reflejando la fuerte masculinización estructural del tejido empresarial innovador, especialmente en sectores tecnológicos e industriales. El ligero crecimiento en años recientes sugiere avances, aunque parecen insuficientes para modificar el patrón predominante.

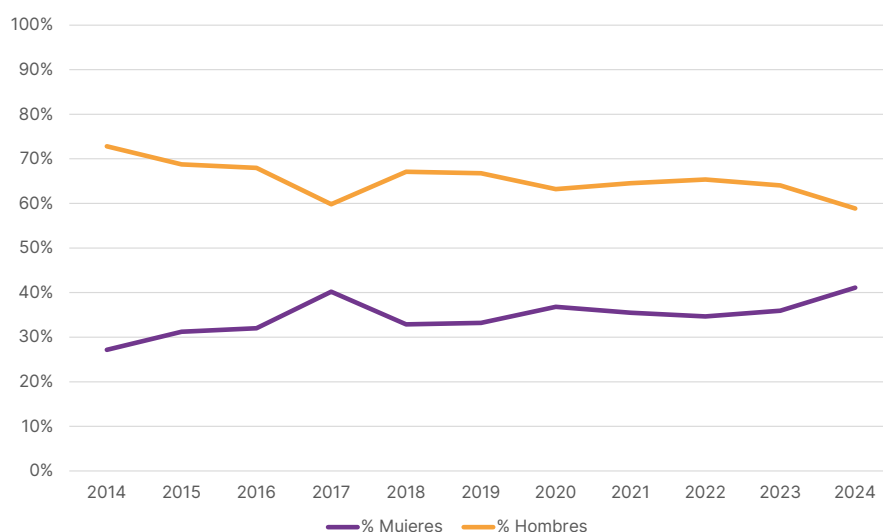
Gráfico 3.2.1. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo, 2014-2024



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

El empleo creado por los proyectos financiados por el CDTI presenta oscilaciones entre años, pero con una tendencia creciente en la participación femenina (Gráfico 3.2.2). Aunque la proporción de mujeres no alcanza el equilibrio de género, su peso es sensiblemente mayor que en el empleo existente de las empresas.

Gráfico 3.2.2. Empleo creado en el marco de las convocatorias del CDTI, según sexo, 2014-2024

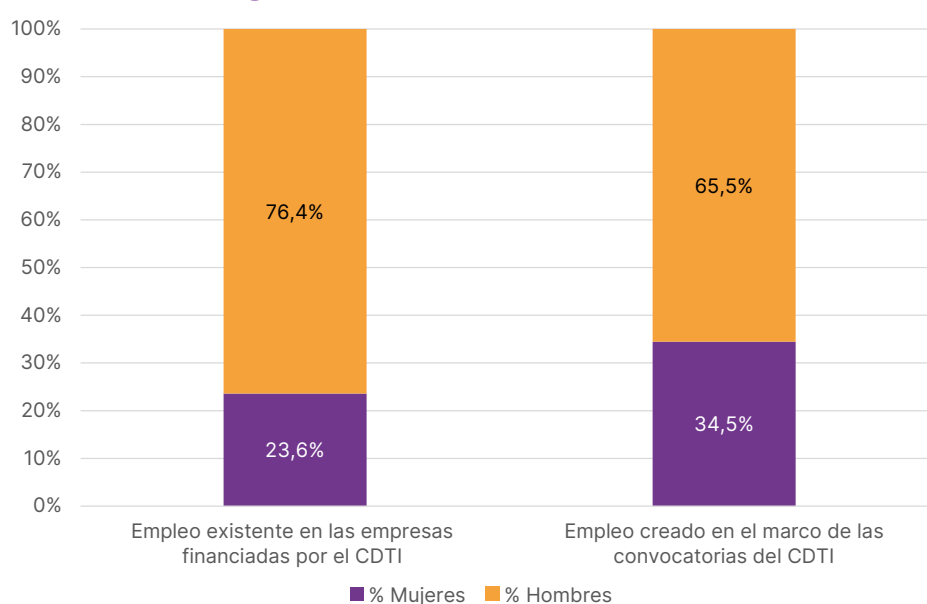


Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

La comparación entre empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI y el empleo creado en el marco de sus convocatorias (Gráfico 3.2.3) permite observar dinámicas relevantes para la igualdad de género. Aunque los empleos existentes muestran una brecha a favor de los hombres, el empleo creado mediante convocatorias presenta un porcentaje femenino mayor que en los empleos existentes. Esto podría indicar que las nuevas contrataciones asociadas a la ejecución de proyectos innovadores son un buen instrumento para incorporar

un mayor número de mujeres, lo que puede contribuir progresivamente a reducir la brecha estructural; sin embargo, hay que considerar que el empleo existente —masculinizado— es más estable que el empleo creado —más feminizado— ya que depende de convocatorias, una de las ideas principales que atraviesan el presente capítulo. Pero, sobre todo, hay que considerar los totales numéricos, ya que estamos hablando de 505 177 empleos existentes en las empresas financiadas por el CDTI y de 17 357 personas empleadas en el marco de las convocatorias.

Gráfico 3.2.3. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI y empleo creado en el marco de sus convocatorias según sexo, acumulado 2014-2024

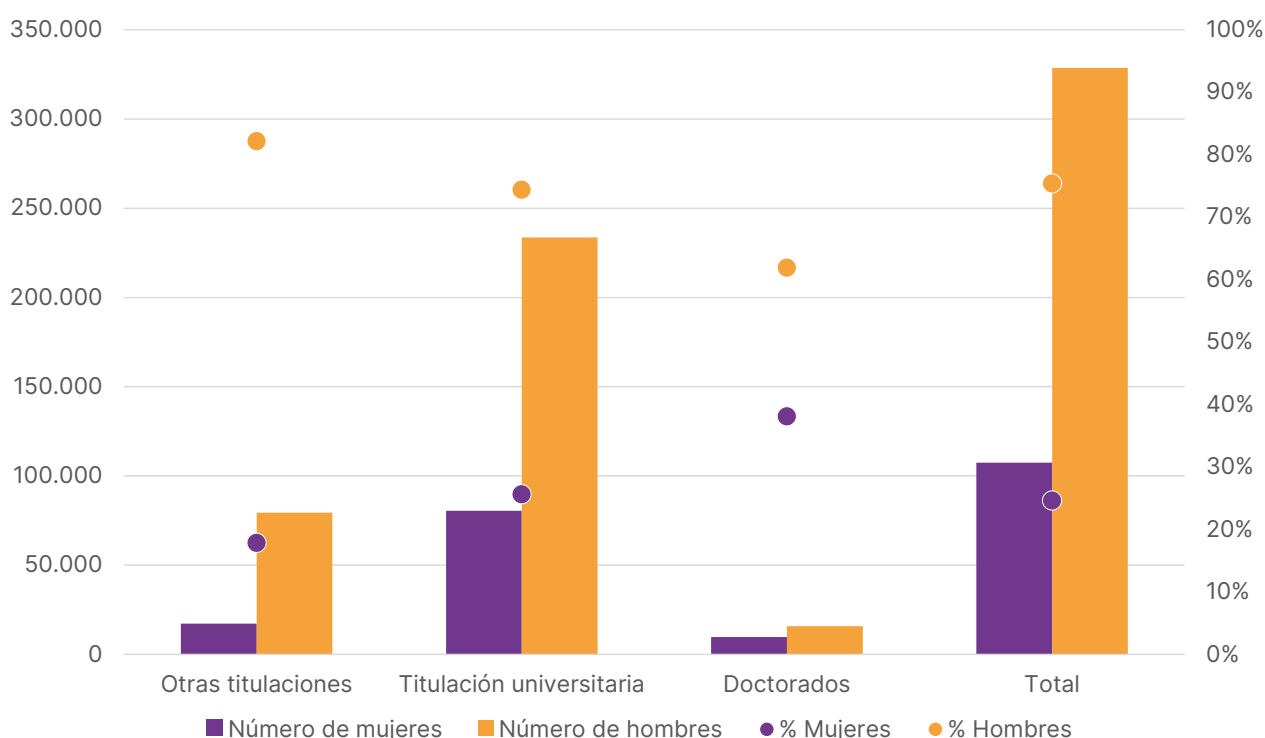


Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

La distribución por titulación (Gráfico 3.2.4) pone de relieve que las mujeres están más representadas en las categorías de mayor cualificación. En las titulaciones universitarias y en el doctorado, la participación femenina es mayor que en los niveles de otras

titulaciones. Este patrón, ya observado en ediciones anteriores del informe, indica que la menor presencia de mujeres en el empleo del CDTI no responde a una menor cualificación, sino a dinámicas sectoriales y ocupacionales del tejido empresarial innovador.

Gráfico 3.2.4. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y titulación, acumulado 2014-2024

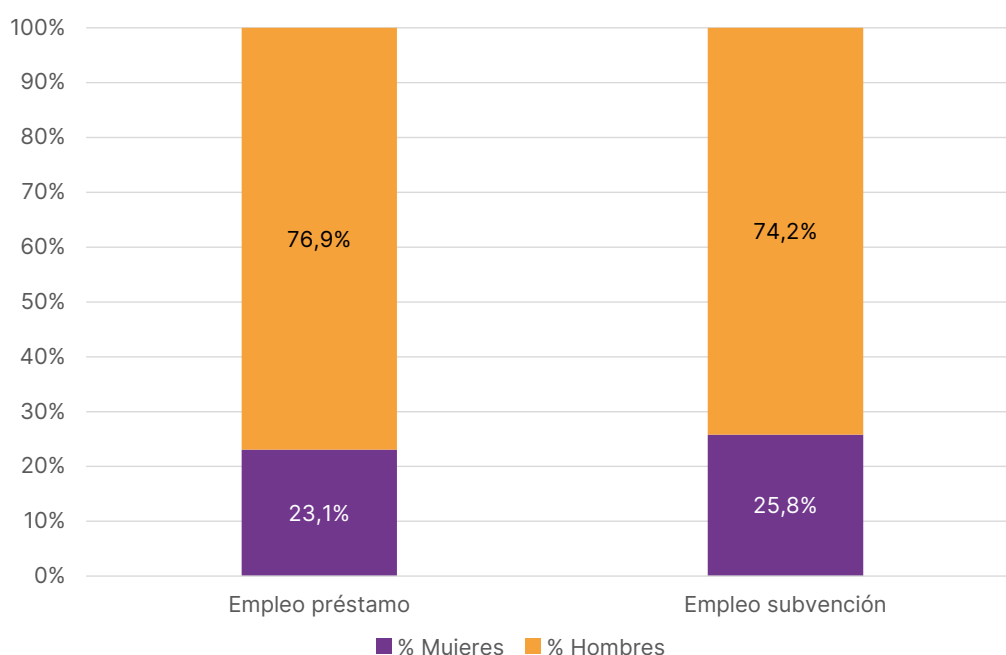


Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

Los tipos de financiación en el CDTI son los préstamos y las subvenciones. La principal diferencia radica en que los préstamos requieren devolución de una parte del dinero, aunque con condiciones muy favorables, mientras que las subvenciones no tienen devolución y se consideran aportaciones directas de fondos públicos. Esta idea es relevante para considerar las diferencias en la participación femenina según el tipo de instrumento financiero.

En el Gráfico 3.2.5, estas diferencias parecen reducidas, aunque las empresas que reciben subvención tienden a presentar un porcentaje ligeramente mayor de mujeres. Esto puede relacionarse con la orientación sectorial de determinadas líneas de subvención —como programas estratégicos o verticales— que incluyen actividades donde la presencia femenina es algo mayor que en los proyectos puramente tecnológicos. O bien, otra lectura puede sugerir que las mujeres participan donde el riesgo de la empresa es menor.

Gráfico 3.2.5. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y tipo de financiación, acumulado 2014-2024



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

La distribución del empleo según programa de ayudas muestra diferencias significativas entre líneas temáticas de financiación (Gráfico 3.2.6). En los programas de mayor intensidad tecnológica, como los Proyectos de I+D o el Programa Tecnológico Aeronáutico, la participación femenina es menor. En cambio, en programas como Neotec (para la creación y consolidación de empresas de base tecnológica), Programa Cervera (para Centros Tecnológicos) o el Sello de Excelencia se observa una mayor presencia de mujeres, aunque aún lejos del equilibrio de género. Esta variabilidad refleja la estructura sectorial de los programas, estrechamente vinculada al tipo de actividad de I+D financiada.

El volumen total de empleo en los grandes programas de I+D concentra la mayor parte de los puestos ocupados por mujeres, lo que es coherente con el gran tamaño de estas ayudas.

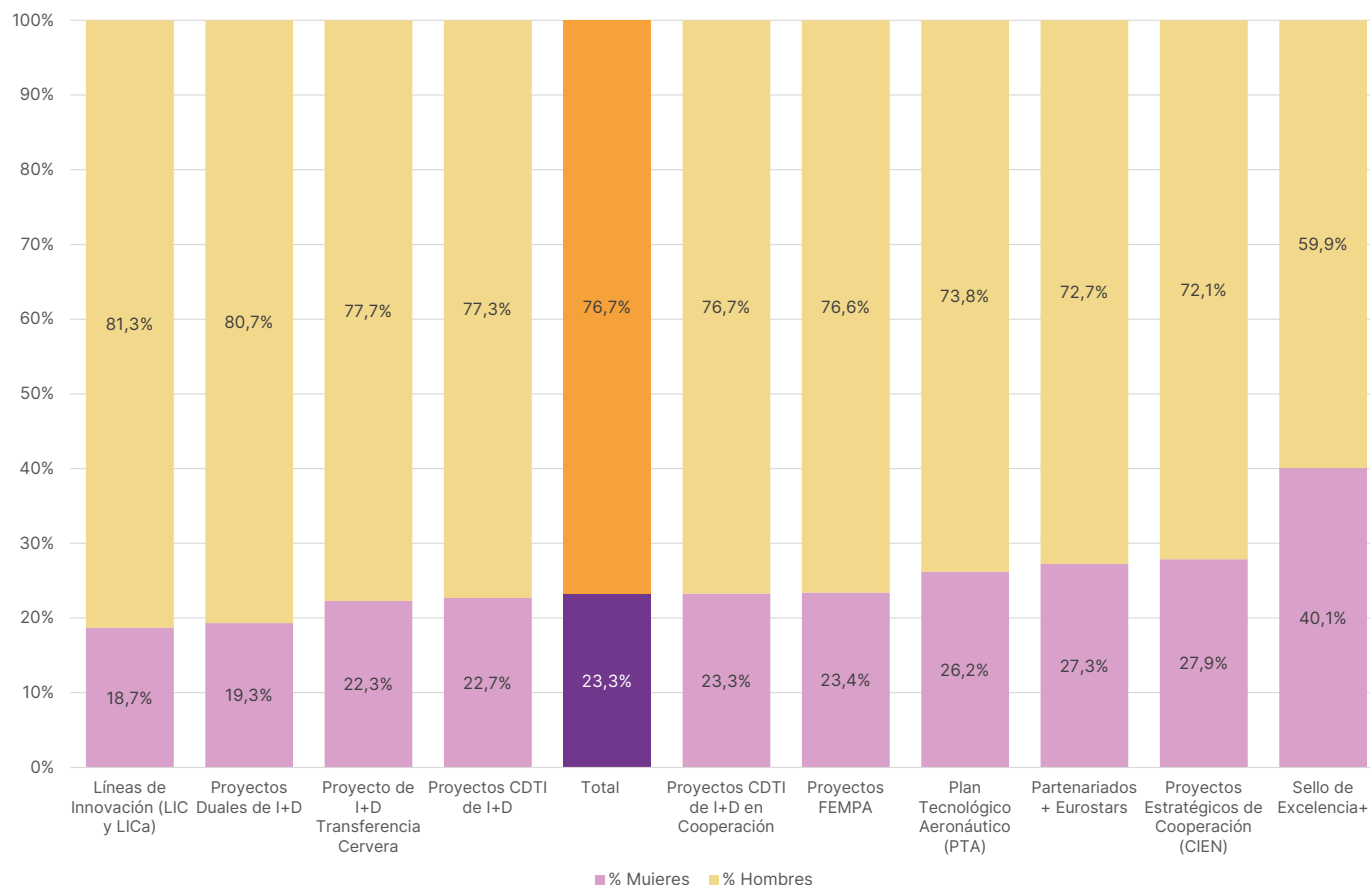
El Gráfico 3.2.6 presenta la distribución del empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y programa de ayudas, para el periodo

acumulado 2014-2024, considerando únicamente aquellos programas que se mantienen de forma más estable a lo largo del tiempo. En el conjunto de los programas representados, el empleo masculino es mayoritario, con porcentajes que oscilan entre el 59,9% y el 81,3%, mientras que el empleo femenino se sitúa entre el 18,7% y el 40,1%.

Los programas con mayor proporción de empleo femenino son Sello de Excelencia+ (40,1%), Proyectos Estratégicos de Cooperación (CIEN) (27,9%) y Partenariados + Eurostars (27,3%). En valores intermedios se sitúan programas como Plan Tecnológico Aeronáutico (PTA) (26,2%), Proyectos FEMP A (23,4%) y Proyectos CDTI de I+D en cooperación (23,3%). Las menores proporciones de empleo femenino corresponden a Líneas de Innovación (LIC y LICa) (18,7%) y Proyectos Duales de I+D (19,3%).

Considerando el total de los programas representados, el empleo femenino alcanza el 23,3%, frente al 76,7% correspondiente al empleo masculino.

Gráfico 3.2.6. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y programas de ayudas (las más estables en el tiempo), acumulado 2014-2024



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

La Tabla 3.2.1 recoge la distribución del empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y programa de ayudas, para el periodo acumulado 2014-2024, incluyendo aquellos programas que no se representan en el gráfico anterior.

En términos de volumen absoluto, los programas con mayor número de mujeres empleadas son Innterconecta (7435 mujeres), Misiones MRR (3949) y TransMisiones (1805), si bien en todos ellos la proporción femenina se sitúa por debajo del 30%. Los porcentajes de mujeres oscilan entre el 23,2% en Innterconecta y el 28,5% en Misiones MRR.

Aunque con valores absolutos menores, algunos programas presentan proporciones de empleo femenino más elevadas, como Proyectos Multi-País y concesión directa IPCEI (45,9%), Proyectos ID ISCIII-CDTI (44,2%) y Ecosistemas / Planes Complementarios (44,2%). En el Programa COVID, el empleo femenino supera al masculino, con un 54,4% de mujeres frente al 45,6% de hombres, si bien se trata de un programa con menor volumen total de empleo.

Por el contrario, las menores proporciones de empleo femenino se registran en el Plan Tecnológico de Automoción Sostenible (PTAS) (14,8%) y en Proyectos Estratégicos de I+D (19,9%). En el resto de los programas, la presencia de mujeres se sitúa mayoritariamente en un intervalo comprendido entre el 23% y el 28% del empleo total.

Tabla 3.2.1. Empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI según sexo y programa de ayudas (los más inestables en el tiempo), acumulado 2014-2024

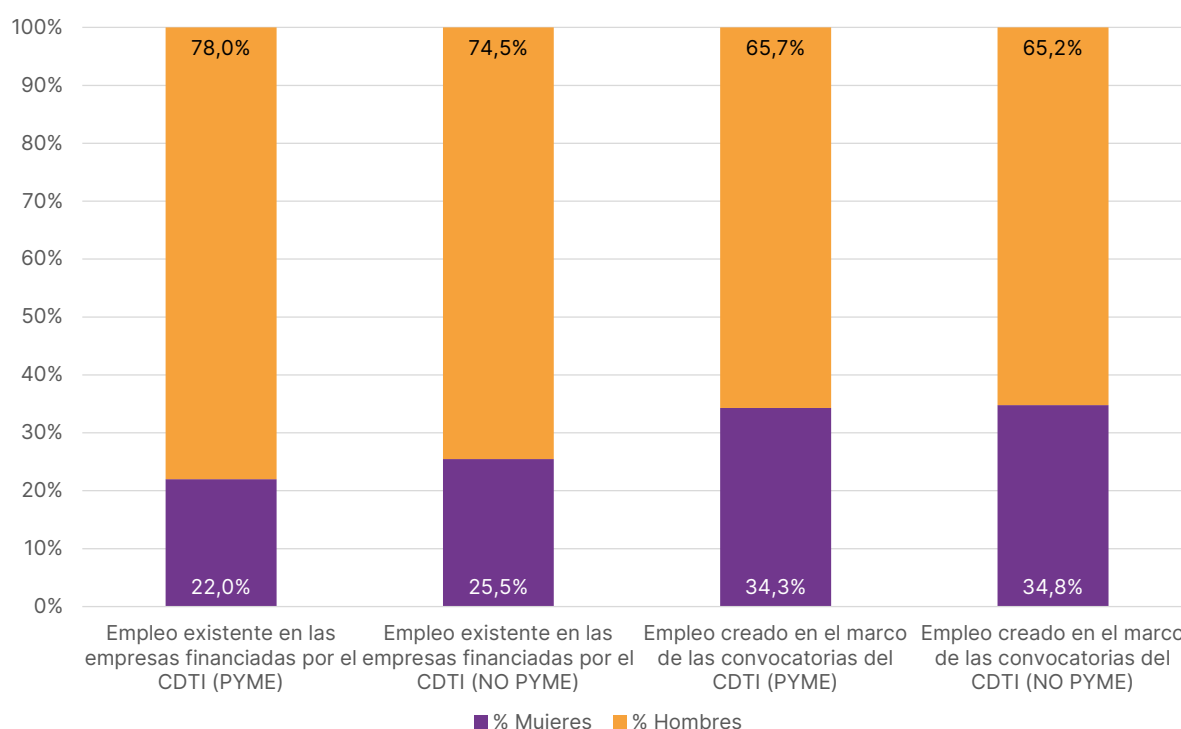
Programa	Número de mujeres	Número de hombres	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
Innterconecta	7435	24 643	32 078	23,2%	76,8%
Misiones MRR	3949	9916	13 865	28,5%	71,5%
TransMisiones	1805	5325	7130	25,3%	74,7%
Innoglobal FEDER	1265	4095	5360	23,6%	76,4%
Misiones Ciencia e Innovación	1100	2865	3965	27,7%	72,3%
Proyectos Estratégicos de I+D	689	2779	3468	19,9%	80,1%
I+D Audiovisual y Videojuegos	855	2412	3267	26,2%	73,8%
Plan Tecnológico Automoción Sostenible (PTAS)	470	2715	3185	14,8%	85,2%
Programa Tecnológico Espacial	604	1530	2134	28,3%	71,7%
Misiones Chip	374	1118	1492	25,1%	74,9%
Proyectos Multi-País y concesión directa IPCEI	608	717	1325	45,9%	54,1%
Proyectos ID ISCIII-CDTI	358	452	810	44,2%	55,8%
Proyectos CDTI de I+D PERTES Aeroespacial y de Salud de Vanguardia	261	456	717	36,4%	63,6%
Ecosistemas / Planes Complementarios	284	359	643	44,2%	55,8%
Programa COVID	143	120	263	54,4%	45,6%
Euro HPC	17	56	73	23,3%	76,7%

Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

Antes se ha comparado el empleo existente en las empresas financiadas por el CDTI y el empleo creado en el marco de las convocatorias del CDTI (Gráfico 3.2.3), donde observamos que ellas estaban presentes en un 23,6% y un 34,5% respectivamente. La siguiente información atiende a la variable del tamaño de la empresa (Gráfico 3.2.7); los datos recogidos distinguen entre PYME (Pequeña y Mediana Empresa) definida como empresa de menos de 250 personas empleadas y NO PYME, como empresa de 250 o más

empleadas. Como se observa en el Gráfico 3.2.7, son 3,5 puntos de diferencia entre PYMES y NO PYMES para el empleo existente y de 0,5 para el empleo creado en las convocatorias del CDTI. En ambos casos, la diferencia es positiva y, quizás, lo destacable sea que el volumen de los empleos existentes (505 177) nos indican que ese 3,5% a favor de las NO PYME invita a reflexionar sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de la innovación.

Gráfico 3.2.7. Empleo existente y empleo creado en las empresas financiadas por el CDTI en el marco de sus convocatorias según sexo y tamaño de la empresa, acumulado 2014-2024



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI).

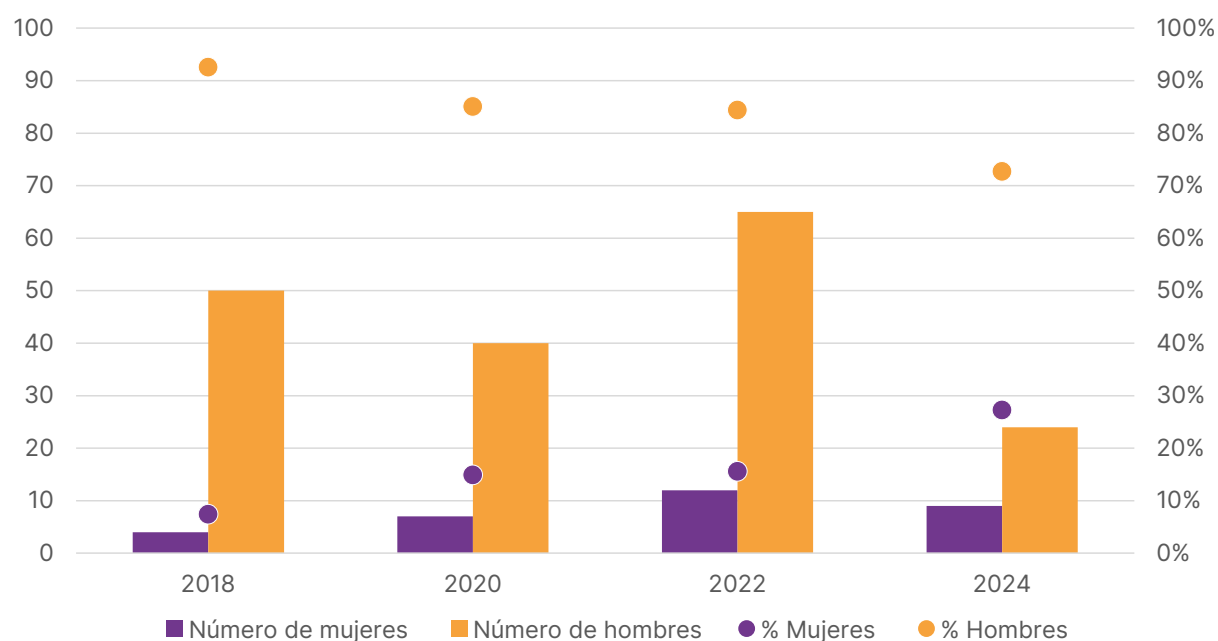
3.3 Participación de mujeres en programas del Ministerio de Industria y Turismo (MINTUR)

La Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, del Ministerio de Industria y Turismo (MINTUR), gestiona diversos programas de apoyo a la innovación en el tejido productivo. Entre ellos destacan las ayudas a Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEIs), dirigidas a impulsar proyectos de digitalización, cooperación empresarial y mejora de capacidades

tecnológicas en sectores industriales y de servicios. A continuación, se muestran la participación de las mujeres en los órganos de gobernanza de estas entidades (Gráfico 3.3.1).

La distribución de mujeres y hombres en las presidencias de las asociaciones empresariales financiadas con ayudas a las AEIs en el periodo 2018-2024, presenta una importante brecha de género, aunque cada año va aumentando el porcentaje de mujeres presidentas.

Gráfico 3.3.1 Presidencias de las asociaciones empresariales financiadas con ayudas del programa Agrupaciones Empresariales Innovadoras, según sexo 2018, 2020, 2022 y 2024



Fuente: Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Secretaría General de Industria y PYME, Ministerio de Industria y Turismo.

Se analiza ahora la presencia femenina en las presidencias y juntas de gobierno de las veinte asociaciones empresariales más financiadas por el programa AEIs, por sectores, a lo largo del período 2018-2024, resumida en la Tabla 3.3.1.

En 2018, solo dos mujeres presidieron AEIs, una del sector óptico, y otra del sector deporte. La mayor participación de las mujeres en las juntas de gobierno se dio en el sector de medio ambiente y energía, llegando al 50%. Por el contrario, durante ese mismo año, no hubo ninguna participación de mujeres en las juntas de gobierno de asociaciones del sector de maquinaria y tecnología industrial, del sector aeronáutico, del sector agroalimentario y de varias asociaciones del sector TIC.

En 2020 hubo tres presidencias de mujeres en los sectores de medio ambiente y energía, en el de deporte y en el de energía. La mayor participación de mujeres en la junta de gobierno continúa correspondiendo a una asociación del sector medioambiental y energético.

En 2022, solo hay una presidencia femenina entre las veinte asociaciones empresariales más financiadas con ayuda del programa AEIs, que se mantiene en una agrupación del sector de medio ambiente y energía.

Por último, en 2024, aumentan a cuatro las presidentas mujeres, además de las citadas en medio ambiente y energía y deporte, se incorporan presidencias de agrupaciones empresariales del sector de la biotecnología y salud y del hábitat.

Tabla 3.3.1. Presidencias y juntas de gobierno de las 20 asociaciones empresariales más financiadas por el programa Agrupaciones Empresariales Innovadoras AEIs, 2018, 2020, 2022 y 2024.

Convocatoria	Presidencias		Juntas de gobierno		
	Cantidad	% sobre total (n=20)	Participación igual o inferior al 10%	Sectores con mayor masculinización	Sectores con destacada representación femenina
2018	2	10%	11 - (55%)	Automoción, Aeronáutico, Maquinaria y Tecnología Industrial, y Agroalimentario	Medioambiente y Energía, 50% de mujeres en su junta directiva
2020	3	15%	4 (20%)	Automoción, Materiales, y Maquinaria y Tecnología Industrial	Medioambiente y Energía alcanzó el 60% de mujeres en la junta. Deporte y Energía superaron el 27%.
2022	1	5%	10 (50%)	TIC, Automoción, Maquinaria y Tecnología Industrial y Agroalimentario	Medioambiente y Energía, Hábitat, y Agroalimentario
2024	4	20%	Participación femenina en juntas no disponible.		

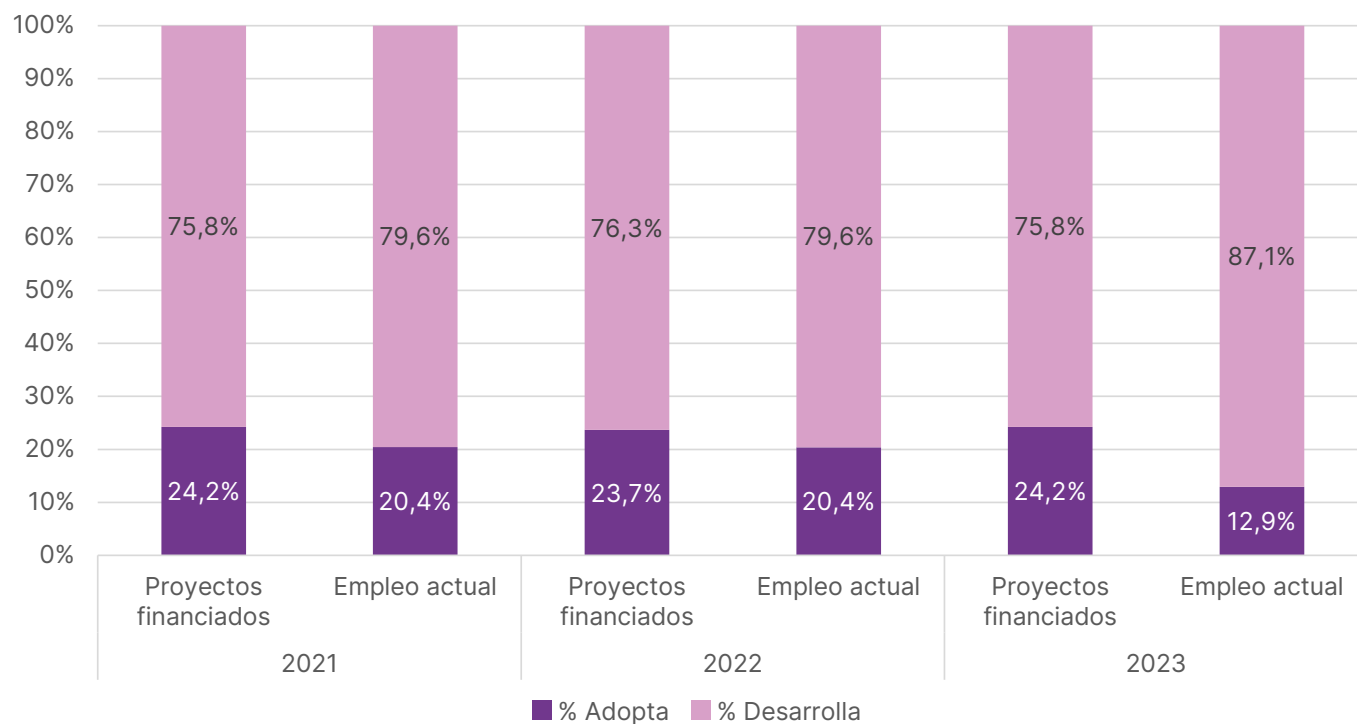
Fuente: Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Secretaría General de Industria y PYME, Ministerio de Industria y Turismo.

Por su parte, la Empresa Nacional de Innovación S.A. (ENISA) financia proyectos emprendedores mediante préstamos participativos, incluyendo la línea *Emprendedoras Digitales*, dirigida a empresas lideradas por mujeres en procesos de adopción o desarrollo tecnológico. Los gráficos siguientes presentan la distribución de proyectos financiados, el empleo asociado y la orientación tecnológica de las iniciativas. La población representada son empresas beneficiarias y su plantilla actual.

La mayoría de las empresas financiadas en la línea de *Emprendedoras Digitales* se sitúan en la fase de desarrollo tecnológico (Gráfico 3.3.2), lo que indica que las mujeres emprendedoras no solo adoptan tecnología, sino que lideran procesos de creación, diseño e implementación de soluciones digitales. La proporción de empleo generado es coherente con esta distribución, con un número mayor de personas empleadas en proyectos centrados en desarrollo.

Este patrón es relevante porque puede corregir la percepción de que las mujeres emprenden sobre todo en sectores de adopción tecnológica: aquí se observa una presencia significativa en proyectos centrados en la creación y desarrollo de tecnología.

Gráfico 3.3.2. Distribución de proyectos financiados y empleo actual en la línea de Emprendedoras Digitales financiada por ENISA por tipo de empresa (si adopta o desarrolla tecnología), 2021-2023



Fuente: ENISA (Empresa Nacional de Innovación S.A.)

Nos podemos aproximar a los sectores de actividad donde trabajan más las emprendedoras digitales a través de los datos de los sectores con mayor número de proyectos y empleo asociado (Tabla 3.3.2.). Para el periodo acumulado 2021-2023, se han financiado, en total, 258 proyectos, con un importe global de 38,58 millones de euros, que generan un empleo actual de 1539 personas y una creación de empleo directo de 343 puestos.

Por número de proyectos financiados, los sectores con mayor peso son *TIC* (85 proyectos) y *Otros servicios* (83 proyectos), que concentran conjuntamente más de la mitad del total. A estos sectores les siguen ya con distancia *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (23 proyectos), *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (13 proyectos), así como *Educación e industria manufacturera* (11 proyectos cada uno).

En términos de importe del préstamo concedido, los mayores volúmenes corresponden a *TIC* (13,30 millones de euros), *Otros servicios* (11,12 millones de euros) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (3,30 millones de euros). Estos sectores concentran la mayor parte de la financiación total otorgada en el marco de esta línea.

Es importante destacar que la categoría indefinida *Otros servicios* se lleva el 32% del total de proyectos y el 29% del dinero de los préstamos concedidos, por lo que sería necesario conocer la historia de esa categoría y como ha pasado de ser residual a central, así como valorar si la categorización de los sectores de actividad sigue un patrón androcéntrico.

En relación con el empleo actual, destacan los sectores de *TIC* (455 personas), *Otros servicios* (386) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (188). La creación de empleo directo se concentra principalmente en *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (160 puestos), *Transporte y almacenamiento* (67), *TIC* (54) y *Otros servicios* (47), mientras que en varios sectores no se registra creación de empleo directo adicional en el periodo considerado.

Tabla 3.3.2. Distribución de proyectos financiados por ENISA en la línea de Emprendedoras Digitales por sectores, acumulado 2021-2023

Sectores	No. de proyectos financiados	Préstamo concedido (€)	Empleo actual	Creación de empleo directo
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2	350 000	12	0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	7	800 000	17	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	23	3 297 000	188	160
Actividades sanitarias y de servicios sociales	13	1 760 000	62	0
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	100 000	5	0
BIO	10	2 060 000	82	15
Comercio y reparación de vehículos	4	610 000	50	0
Educación	11	1 473 000	48	0
Hostelería	4	564 000	24	0
Industria manufacturera	11	2 077 000	127	0
Otros servicios	83	11 118 000	386	47
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1	300 000	34	0
Transporte y almacenamiento	3	767 000	49	67
TIC	85	13 304 000	455	54
Total	258	38 580 000	1539	343

Fuente: ENISA (Empresa Nacional de Innovación S.A.)

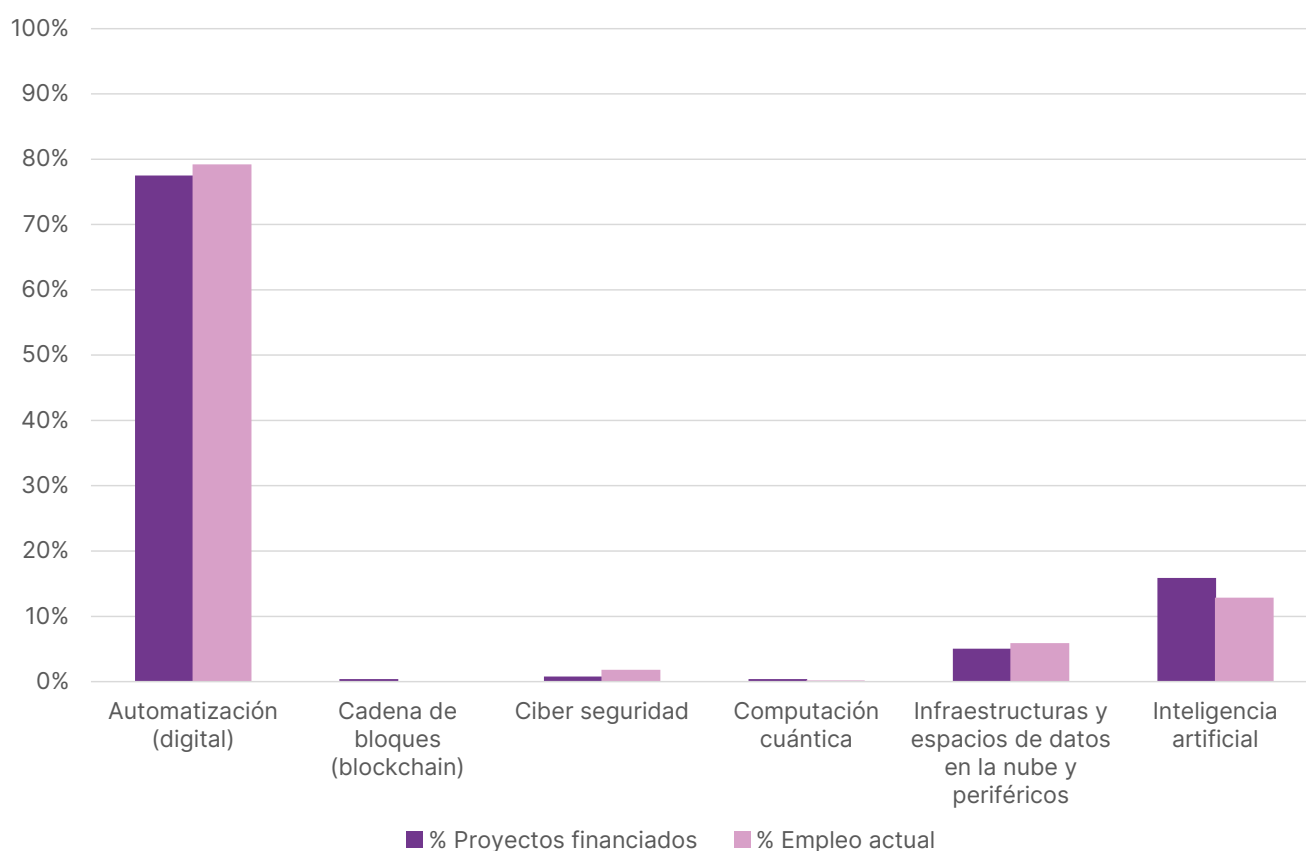
El Gráfico 3.3.3 ofrece una visión clara de la distribución de los proyectos financiados y del empleo generado en la línea de Emprendedoras Digitales de ENISA, según el tipo de tecnología, para el periodo 2021-2023. Los datos muestran una fuerte concentración de la actividad en el ámbito de la automatización digital, que aglutina más de tres cuartas partes de los proyectos financiados (77,5%) y del empleo actual (79,2%), configurándose como el eje tecnológico principal de esta línea de apoyo.

La inteligencia artificial se sitúa como el segundo ámbito tecnológico en relevancia, con el 15,9% de los proyectos financiados y el 12% del empleo, reflejando un peso significativo tanto en términos de iniciativas

apoyadas como de capacidad de generación de puestos de trabajo. A mayor distancia se encuentran las infraestructuras y espacios de datos en la nube y periféricos, que concentran el 5,0% de los proyectos y el 5,9% del empleo.

El resto de las tecnologías analizadas presenta una presencia claramente más limitada. La ciberseguridad representa el 0,8% de los proyectos financiados y el 1,8% del empleo, mientras que la computación cuántica alcanza el 0,4% de los proyectos y el 0,2% del empleo. Por su parte, la cadena de bloques (*blockchain*) tiene una presencia testimonial en número de proyectos (0,4%) y no registra empleo actual asociado en el periodo considerado.

Gráfico 3.3.3. Distribución del proyectos financiados y empleo actual en los proyectos financiados por ENISA en la línea de Emprendedoras Digitales por tecnología, acumulado 2021-2023



Fuente: ENISA (Empresa Nacional de Innovación S.A.)

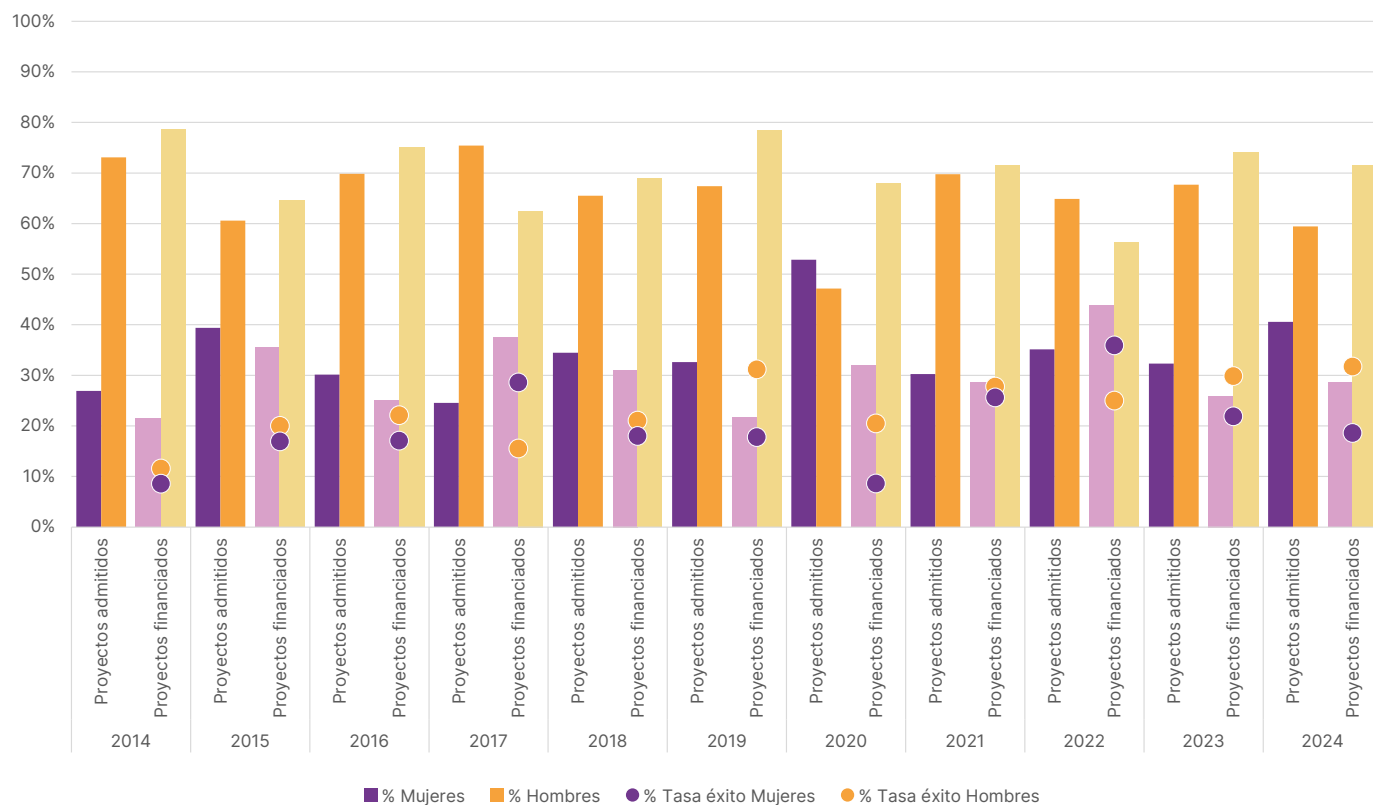
3.4 Acceso de las mujeres a programas del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) financia la convocatoria de *Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud* (DTS) orientados a la innovación sanitaria y la transferencia al Sistema Nacional de Salud. Dichos programas no se limitan exclusivamente a la investigación intramuros, sino que están diseñados para promover la transferencia de conocimiento y la innovación aplicada, a menudo en colaboración con centros asistenciales, empresas y otros actores del sistema de salud. Estos proyectos buscan desarrollar tecnologías sanitarias que puedan ser implementadas en entornos clínicos y de atención sanitaria, lo que implica un fuerte componente de colaboración externa.

La población analizada son Investigadores/as Principales (IPs) que presentan proyectos DTS y los gráficos recogen la participación de mujeres como Investigadoras Principales (IP), la financiación solicitada y recibida, así como los porcentajes de éxito.

El Gráfico 3.4.1 presenta la evolución de la participación de mujeres y hombres como investigadoras e investigadores principales en los proyectos DTS. La participación femenina ha aumentado de forma sostenida a lo largo del periodo y en algunos años se aproxima al equilibrio de género (2015, 2020 y 2024). Sin embargo, las tasas de éxito muestran oscilaciones significativas, las mujeres alcanzan porcentajes superiores en dos convocatorias (2017 y 2022), pero en el resto del periodo el éxito es mayor entre los hombres, diferencias moderadas a excepción de 2020 y 2024, ambos años con equilibrio de género en las solicitudes admitidas. Podemos entender que, en un ambiente feminizado como es el de la medicina, el crecimiento de la participación femenina es especialmente relevante en un tipo de convocatoria que combina investigación aplicada e innovación tecnológica, ámbitos donde tradicionalmente la presencia de mujeres es menor.

Gráfico 3.4.1. Investigadoras e investigadores principales (IP) en los proyectos financiados en la convocatoria de Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud (DTS), según estado del proyecto, 2014-2024.



Fuente: Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

Nota: La tasa de éxito es la proporción de proyectos financiados sobre el total de proyectos admitidos a evaluación en la convocatoria. Los proyectos admitidos son los admitidos a evaluación para la concesión de financiación.

La financiación solicitada por mujeres (Gráfico 3.4.2) aumenta en línea con su creciente participación en las convocatorias, si bien sigue siendo inferior a la solicitada por los hombres. La financiación concedida refleja patrones similares, aunque en algunos años las mujeres alcanzan proporciones cercanas al equilibrio. Desde 2020, las tasas de éxito muestran una evolución positiva para las mujeres que revierte la tendencia

descendente observada en etapas anteriores, pero que ha sido rota en 2024.

La diferencia entre financiación solicitada y financiada sugiere que, aunque su participación crece, las mujeres siguen solicitando menos financiación, algo ya observado en informes anteriores.

Gráfico 3.4.2. Proporción de la financiación solicitada y recibida por las investigadoras e investigadores principales (IP) y tasa de éxito en la convocatoria de Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud, 2014-2024



Fuente: Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)

CAPÍTULO 4

MUJERES EN LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN

CAPÍTULO 4

MUJERES EN LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN

El liderazgo y la toma de decisiones en el sistema de innovación adoptan múltiples formas que van desde la creación de empresas hasta la dirección de organizaciones, la participación en órganos asesores y la presencia en comités donde se definen políticas públicas y se asignan recursos a proyectos. Este capítulo analiza la participación femenina en estos espacios de decisión, utilizando fuentes diversas que reflejan la pluralidad del sistema, como observatorios de emprendimiento, registros de organismos empresariales y datos de entidades de financiación y evaluación de proyectos. Se abordan así situaciones que van desde mujeres que emprenden —esto es, que toman sus propias decisiones en el mundo de la innovación— hasta mujeres en puestos de liderazgo, en comités de evaluación y en órganos asesores de I+D+I.

En coherencia con esa pluralidad del sistema, los datos de este capítulo son heterogéneos, proceden de diferentes instituciones y se refieren a poblaciones también distintas: personas emprendedoras, representantes legales de empresas innovadoras, de consejerías de grandes compañías, o de presidencias de Cámaras de Comercio, liderazgos municipales en redes de innovación y personal evaluador en comisiones de selección. Esta diversidad obliga a leer cada gráfico de acuerdo con la población específica representada y evitar extrapolaciones entre ámbitos organizativos con lógicas y estructuras diferentes.

El objetivo del capítulo es ofrecer una visión estructurada de la presencia de mujeres en la toma de decisiones del ecosistema de innovación y observar su evolución en los distintos niveles del sistema, que incluyen emprendimiento, liderazgo empresarial, representación institucional y participación en procesos de evaluación y selección. Se presta especial atención tanto a los patrones estables en el tiempo como a los contextos que condicionan las trayectorias de liderazgo de mujeres y hombres.

Para interpretar los resultados, es necesario considerar que, aunque las tasas de emprendimiento y

participación formal en liderazgo puedan ser similares entre mujeres y hombres, los contextos en los que toman decisiones no son equivalentes. Las mujeres emprenden y acceden a posiciones de liderazgo en sectores, estructuras y condiciones que pueden diferir de las de los hombres en aspectos como el acceso a financiación, las redes de apoyo, el tipo de actividad tecnológica o la distribución de cuidados. Estas diferencias influyen tanto en el tipo de iniciativas que impulsan como en la orientación de sus trayectorias de liderazgo.

Además, en el ámbito del liderazgo organizativo, el modelo tradicional de dirección unipersonal y jerárquica no siempre es el más atractivo ni el más accesible para muchas mujeres. Se comienza a conocer que los modelos horizontales, de copresidencia o de responsabilidad compartida, favorecen la participación femenina porque distribuyen cargas, reducen la exposición a dinámicas de poder verticales y permiten compatibilizar responsabilidades profesionales y familiares. Este marco nos puede ayudar a comprender por qué la participación femenina suele ser mayor en órganos colegiados amplios que en presidencias únicas o que en puestos ejecutivos de alta concentración de poder.

4.1 El emprendimiento femenino

El emprendimiento constituye una vía relevante de participación en el sistema de innovación y una forma específica de toma de decisiones autónomas por parte de quienes ponen en marcha nuevos proyectos.

Este apartado comienza contextualizando el **emprendimiento femenino** con datos de Eurostat y del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), un proyecto de investigación internacional que analiza y compara la actividad emprendedora en distintos países del mundo. El GEM elabora también un informe específico para España —el más reciente es el *Informe GEM España 2024-2025*— cuyo objetivo principal es medir la actividad emprendedora y las condiciones del entorno para emprender, utilizando una metodología

basada en datos primarios obtenidos directamente de personas emprendedoras y expertas del ecosistema.

A diferencia de los registros administrativos, el GEM analiza el proceso emprendedor en todas sus fases —desde la intención hasta la actividad reciente y la consolidación del negocio— mediante encuestas a población adulta de 18 a 64 años. Este enfoque permite observar tendencias y comportamientos que no siempre quedan reflejados en los registros empresariales y facilita comparaciones internacionales. En consecuencia, las personas representadas en los gráficos corresponden a población adulta encuestada que inicia o dirige negocios, ya sea en fases iniciales (menos de 3,5 años) como en fases consolidadas (más de 3,5 años).

Los gráficos que se presentan a continuación siguientes recogen información sobre la actividad emprendedora reciente, la evolución de la participación, el perfil tecnológico de los negocios emprendidos por mujeres y hombres, y distintos indicadores de innovación asociados a negocios nuevos y consolidados.

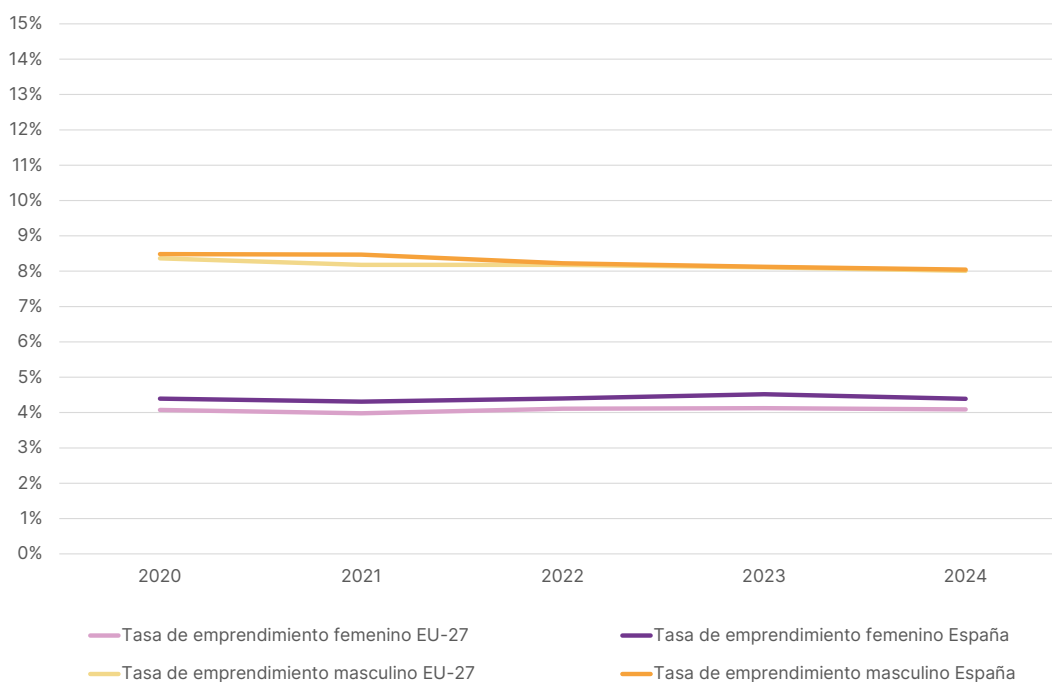
El Gráfico 4.1.1 recoge la evolución de la tasa de emprendimiento femenino y masculino de España y de la UE-27 durante el periodo 2020-2024, medida

como el porcentaje de personas autoempleadas sobre la población activa (personas de 15 a 64 años). A lo largo del periodo analizado, la tasa de emprendimiento femenino se mantiene en valores claramente inferiores a la masculina tanto en España como en la Unión Europea. En el conjunto de la UE-27, la tasa femenina se sitúa de forma estable en torno al 4%, con ligeras variaciones interanuales. En el caso de España, la tasa de emprendimiento femenino presenta valores algo superiores al promedio europeo a lo largo del periodo analizado, manteniéndose en torno al 4,3-4,5%.

Por su parte, la tasa de emprendimiento masculino se sitúa en niveles más elevados durante todo el periodo, en torno al 7,8-8,4% en los primeros años, con una ligera tendencia a la estabilización o descenso en los últimos ejercicios. En España, la tasa masculina es sistemáticamente superior a la media europea, aunque muestra también una evolución de descenso moderado y convergencia hacia la media europea a lo largo del periodo considerado.

En conjunto, el Gráfico 4.1.1 permite contextualizar el análisis del emprendimiento femenino como forma de liderazgo y toma de decisiones dentro del sistema de innovación, mostrando tanto la persistencia de diferencias por sexo como la posición relativa de España en comparación con el entorno europeo.

Gráfico 4.1.1. Ratio de emprendimiento femenino y masculino en España y en la UE-27, 2020-2024



Fuente: EUROSTAT

A continuación, se analizan los datos procedentes del Informe GEM. El Gráfico 4.1.2 muestra las tasas de actividad emprendedora temprana (TEA) de mujeres y hombres de 18 a 64 años en varios países de la Unión Europea. La TEA⁴ (*Tasa de Actividad Emprendedora - Total Early-stage Entrepreneurial Activity*) mide el porcentaje de la población adulta que está involucrada en actividades emprendedoras en fases inicial. En todos los países representados, la tasa de actividad emprendedora masculina es superior a la femenina, si bien la magnitud de la diferencia varía de forma apreciable entre países.

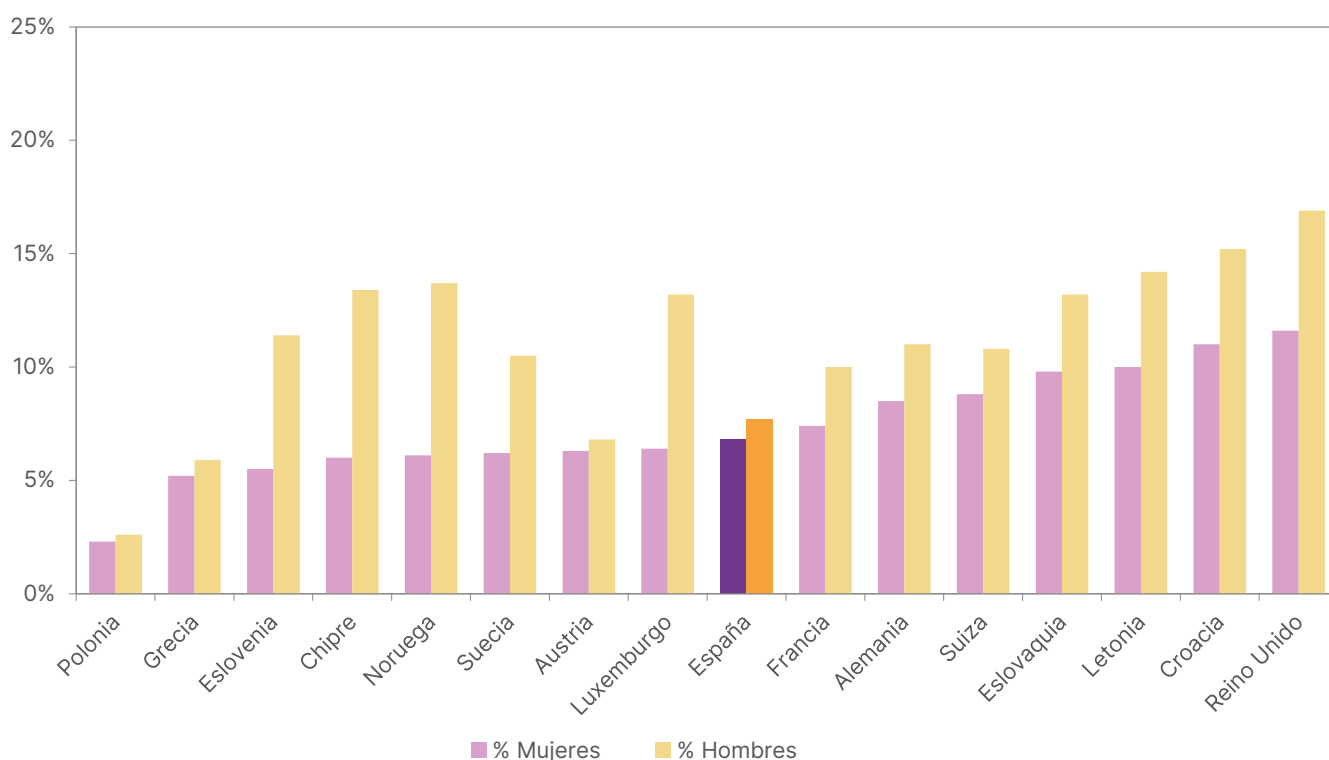
En el Gráfico 4.1.2, se presentan los países ordenados según la TEA femenina. España se sitúa en una posición intermedia dentro del conjunto europeo analizado. La tasa de actividad emprendedora femenina alcanza el 6,8%, mientras que la masculina se sitúa en el 7,7%, lo que refleja una diferencia moderada en comparación con otros países.

Los valores más elevados de actividad emprendedora

se observan en países como Reino Unido, Croacia y Letonia, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, con tasas femeninas que superan el 10% y tasas masculinas claramente por encima del 15%. En el extremo opuesto, Polonia presenta las tasas más bajas de emprendimiento para ambos sexos. En países nórdicos como Noruega o Suecia, las tasas masculinas se sitúan en niveles relativamente altos, mientras que las femeninas permanecen en valores más contenidos, lo que se traduce en brechas de género más amplias.

En conjunto, los datos reflejan un patrón común en el contexto europeo, caracterizado por una mayor participación de los hombres en la actividad emprendedora y por diferencias significativas tanto en los niveles generales de emprendimiento como en la distancia entre mujeres y hombres. España se integra en este patrón general con tasas de actividad emprendedora moderadas y una brecha de género menos acusada que en países con niveles más elevados de emprendimiento.

Gráfico 4.1.2. Tasa de Actividad Emprendedora en países europeos según sexo, 2024



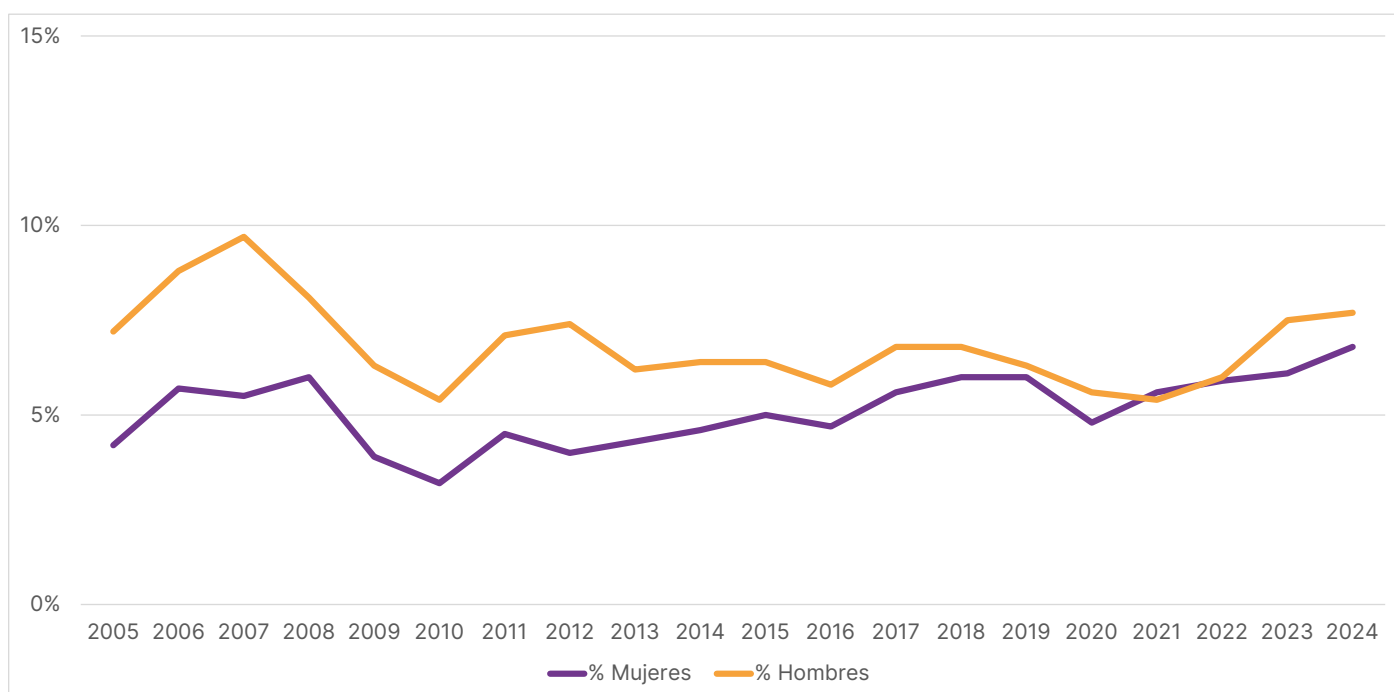
Fuente: Informe GEM Global Report 2024-2025

4. **TEA=**
$$\frac{\text{Número de adultos involucrados en negocios nacientes + nuevos negocios (<42 meses)} \times 100}{\text{Total de población adulta (18/64 años)}}$$

El Gráfico 4.1.3 muestra la evolución de la tasa de actividad emprendedora (TEA) en España durante casi dos décadas. Se observa un crecimiento sostenido en los últimos cuatro años, con valores similares entre mujeres y hombres. La serie histórica muestra una evolución variable hasta 2019 y un crecimiento continuado a partir de 2020. Mujeres y hombres siguen patrones similares, aunque los hombres mantienen una ligera ventaja en la mayor parte del

periodo. La convergencia observada en los últimos años coincide con un aumento general de la TEA en España, si bien esta evolución no refleja las diferencias sectoriales que aparecen cuando se observa el perfil tecnológico de los negocios. Según los informes GEM sobre emprendimiento, un contexto de mayor estabilidad y seguridad económica favorece tanto el crecimiento como la sostenibilidad de las iniciativas emprendedoras.

Gráfico 4.1.3. Personas involucradas en iniciativas emprendedoras en los últimos 3,5 años, España, 2005-2024



Fuente: Informe GEM España 2024-2025

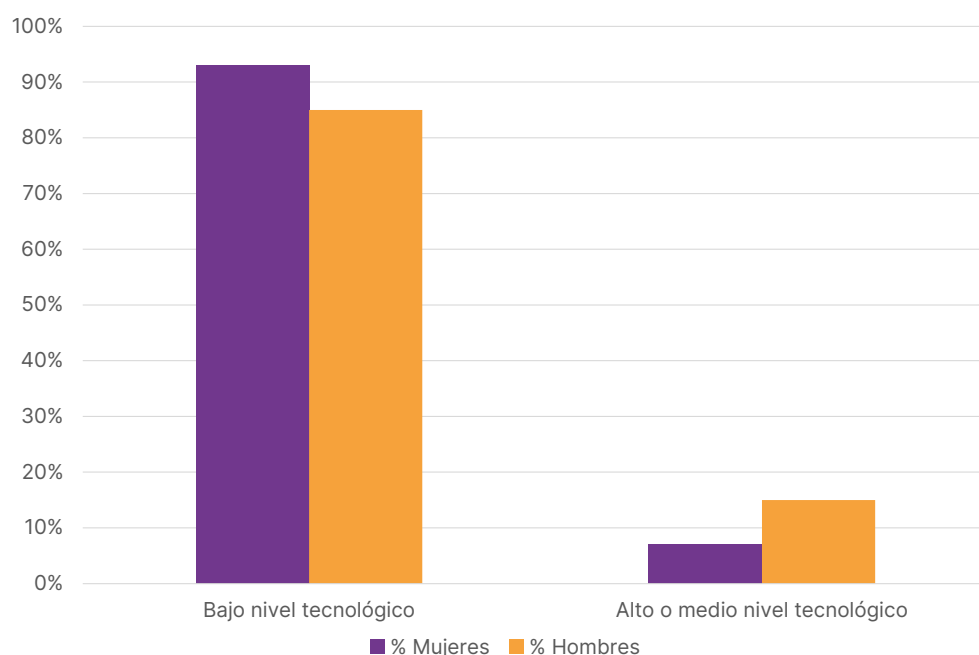
Los siguientes dos gráficos profundizan en el análisis del emprendimiento como forma de liderazgo atendiendo a la brecha tecnológica y a los niveles de innovación de los nuevos negocios emprendidos por mujeres y hombres en 2024.

En relación con el nivel tecnológico de los negocios (Gráfico 4.1.4.a), se observa que la mayoría de las iniciativas emprendedoras se sitúan en actividades de bajo nivel tecnológico, tanto entre mujeres como entre hombres. No obstante, esta concentración es más acusada en el caso de las mujeres: el 93% de los negocios emprendidos por mujeres se encuadra en sectores de bajo nivel tecnológico, frente al 85% en el caso de los hombres. Por el contrario, los negocios

con nivel tecnológico medio o alto representan el 7% de las iniciativas lideradas por mujeres, mientras que alcanzan el 15% entre los hombres. Este perfil tecnológico desigual refleja uno de los contextos diferenciales más relevantes del emprendimiento según el sexo y tiene implicaciones en materia de financiación, escalabilidad y capacidad innovadora.

En los negocios tanto de bajo nivel tecnológico como de medio o alto hay una relación de quiasmo del 8%, diferencia que se ha abierto con respecto al anterior informe GEM con datos de 2022, que mostraba una diferencia del 3%. Es lo que en los informes GEM se denomina “brecha tecnológica”.

Gráfico 4.1.4.a. Brecha tecnológica entre los negocios emprendidos por hombres y mujeres según nivel de innovación, España, 2024

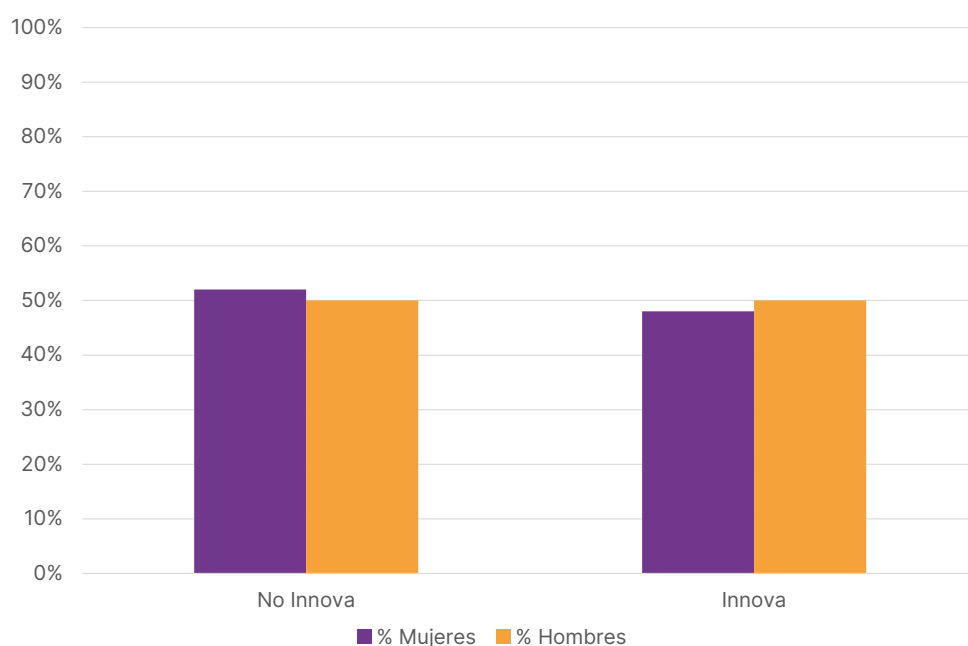


Fuente: Informe GEM España 2024-2025

Frente al anterior gráfico, el siguiente (Gráfico 4.1.4.b) analiza la introducción o no de nuevos productos o servicios en los negocios recientes. Pese a las diferencias en perfil tecnológico, la capacidad innovadora de los proyectos liderados por ambos grupos es comparable en fases iniciales. Estos datos

han aumentado considerablemente respecto a las anteriores ediciones del informe GEM que, con datos de 2022, los porcentajes de innovación eran del 26% para mujeres y del 27% para hombres, cuando los datos actuales son del 48% y 50%, respectivamente.

Gráfico 4.1.4.b. Innovación de los nuevos negocios emprendidos por mujeres y hombres, 2024

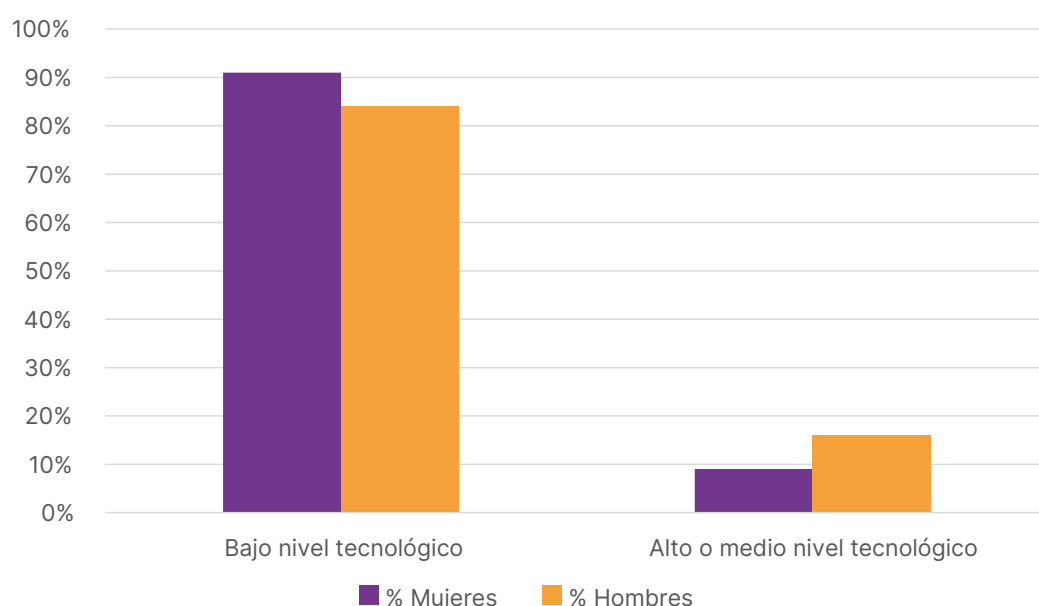


Fuente: Informe GEM España 2024-2025

Al analizar los **perfiles tecnológicos en las empresas consolidadas** —aquellas con más de 3,5 años en el mercado— en el Gráfico 4.1.5, los datos indican que, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, la gran mayoría de las empresas consolidadas se desarrolla en actividades de bajo nivel tecnológico. Esta concentración es especialmente elevada entre las empresas lideradas por mujeres, donde el 91% se sitúa en este nivel, frente al 84% de los hombres.

En conjunto, el Gráfico 4.1.5 muestra que la brecha tecnológica observada en las fases iniciales del emprendimiento se mantiene también entre las empresas consolidadas, lo que sugiere que las diferencias en el perfil sectorial y tecnológico de las iniciativas lideradas por mujeres y hombres persisten a lo largo del ciclo emprendedor y condicionan las formas de liderazgo y toma de decisiones en las etapas más avanzadas de la actividad empresarial.

Gráfico 4.1.5. Perfil tecnológico e innovador de las empresas que superan los 3,5 años según sexo, España, 2024



Fuente: Informe GEM España 2024-2025

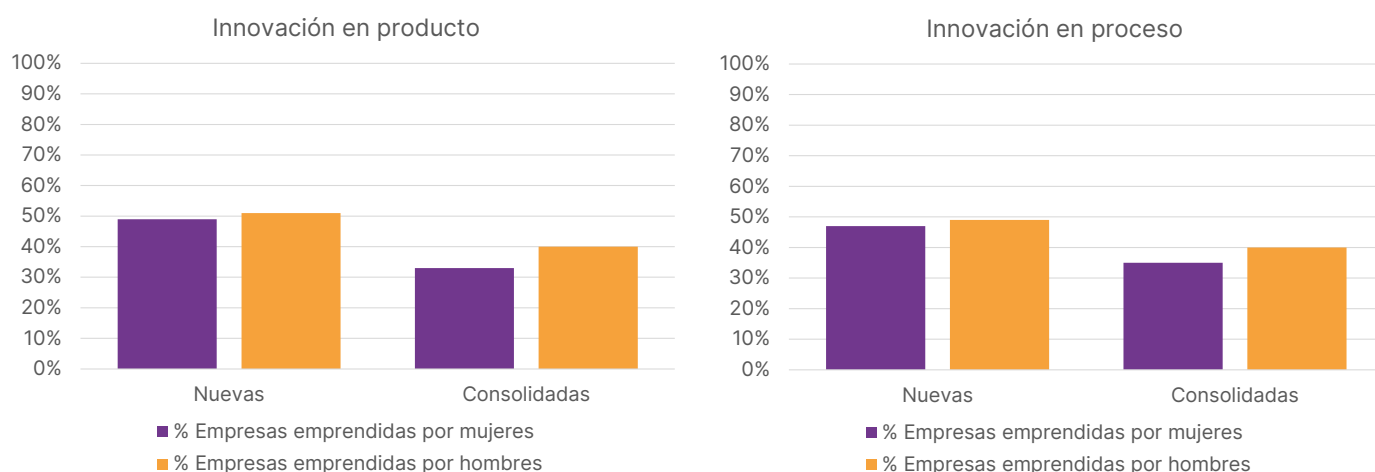
El Gráfico 4.1.6 analiza el tipo de innovación realizada —en producto y en proceso— por las empresas emprendedoras, diferenciando entre empresas nuevas y empresas consolidadas y según el sexo de la persona emprendedora, para el año 2024.

En el caso de la innovación en producto, se observa que las empresas nuevas presentan niveles más elevados de innovación que las empresas consolidadas, tanto entre mujeres como entre hombres. El 49% de las empresas nuevas emprendidas por mujeres declara realizar innovación en producto, frente al 51% de las lideradas por hombres. Entre las

empresas consolidadas, estos porcentajes descienden hasta el 33% en las empresas emprendidas por mujeres y al 40% en las emprendidas por hombres.

Un patrón similar se observa en la innovación en proceso. Entre las empresas nuevas, el 47% de las lideradas por mujeres y el 49% de las lideradas por hombres declara introducir innovaciones en proceso. En las empresas consolidadas, la proporción se reduce al 35% en el caso de las mujeres y al 40% en el de los hombres.

Gráfico 4.1.6. Tipo de innovación realizada (producto y proceso) por las empresas nuevas y consolidadas según sexo, España, 2024



Fuente: Informe GEM España 2024-2025

4.2 Mujeres líderes en instituciones innovadoras

Una vez vista la participación femenina en las acciones de emprendimiento y los niveles tecnológicos asumidos por unos y otras, que ayudan a contextualizar las oportunidades de liderazgo en la innovación, se aborda la cuestión de las mujeres líderes en instituciones innovadoras. El objetivo aquí es observar la evolución de la presencia de mujeres en espacios donde se toman decisiones con impacto en la innovación, identificando patrones estables e incorporando el enfoque general del informe: mujeres y hombres acceden a estos espacios en contextos distintos, marcados por sectores, disponibilidad, condiciones laborales y oportunidades desiguales de acceso a liderazgo.

Los datos de este apartado proceden de instituciones con funciones distintas dentro del sistema de innovación, lo que explica la heterogeneidad de las poblaciones analizadas:

- > Subdirección General de Fomento de la Innovación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU): empresas con sello de “PYME innovadora” y su representación legal.
- > Instituto Nacional de Estadística (INE): composición de los consejos de administración del IBEX-35.
- > Instituto de las Mujeres: presidencias de las Cámaras de Comercio.
- > Subdirección General de Fomento de la Innovación del MICIU: representación municipal en la Red INNPULSO.

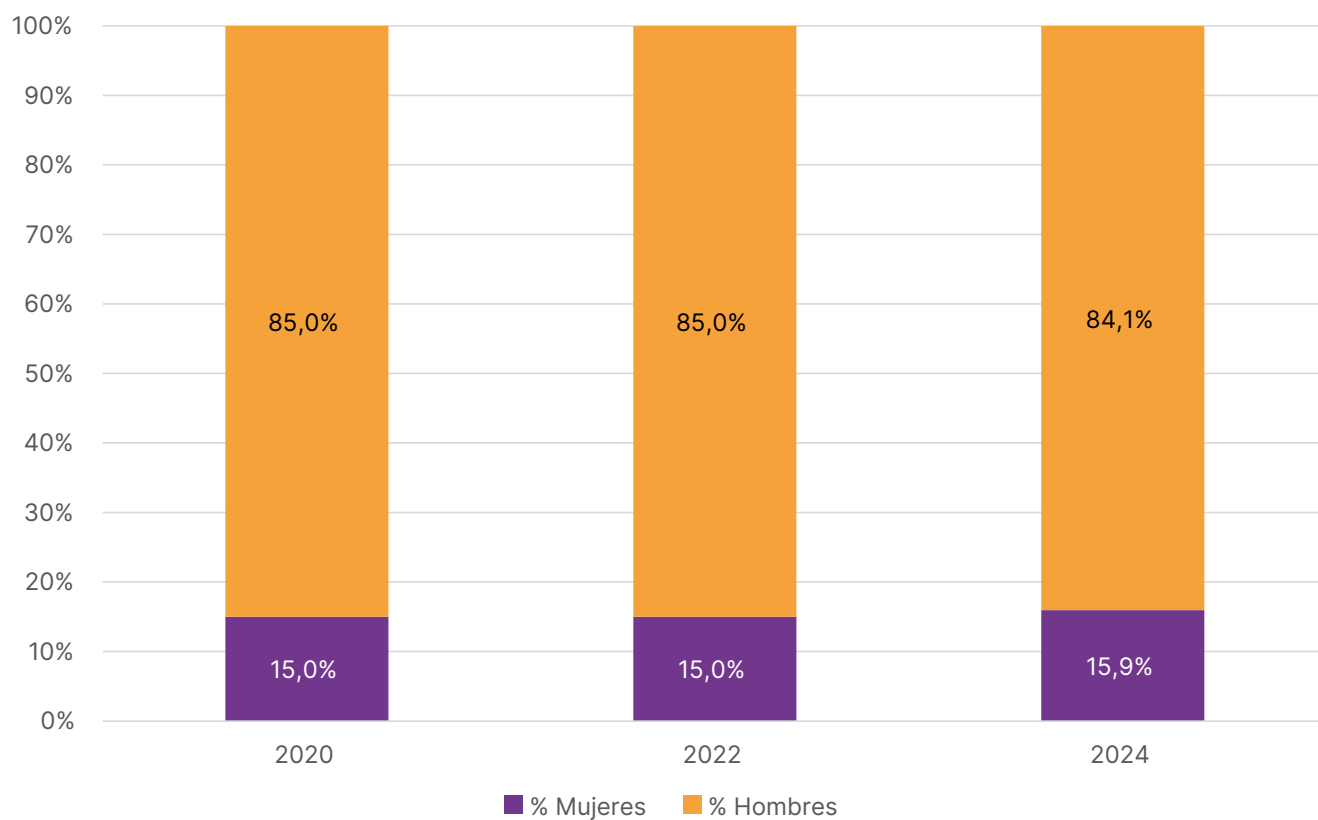
Cada fuente mide un tipo distinto de liderazgo (empresarial, institucional, asociativo o local), por

lo que los gráficos deben leerse en relación con la población específica representada en cada caso.

Como ya se ha comentado, no siempre el modelo de liderazgo entendido como “ser la cabeza visible” de una organización resulta deseable y quizás sea necesario cuestionarlo. La idea de ocupar la máxima responsabilidad suele asociarse a una disponibilidad permanente —las 24 horas del día, los siete días de la semana— más vinculada a la percepción de una presencia constante que a una dedicación efectiva. Esta percepción lleva a muchas personas, especialmente mujeres, a no querer asumir puestos de liderazgo y situarse en posiciones cercanas como vicepresidencias u otros cargos. Al mismo tiempo, muchas mujeres promueven modelos de liderazgo horizontal o de copresidencia, que permiten compartir responsabilidades y generar estructuras más colaborativas, en las que se sienten más cómodas y representadas.

La población representada en el Gráfico 4.2.1 se refiere a las personas que figuran como representantes legales de **empresas con sello PYME innovadora** y muestra la distribución por sexo de quienes representan legalmente a las empresas certificadas como innovadoras. En los tres años considerados, las mujeres representan una proporción minoritaria del total, situada en torno al 15%. Este patrón indica que, en las empresas innovadoras certificadas, la responsabilidad legal recae mayoritariamente en hombres, lo que reproduce la estructura general de la dirección empresarial en España, especialmente en sectores de carácter tecnológico.

Gráfico 4.2.1 Empresas que cuentan con el sello de “pyme innovadora”, según sexo de su representante legal, 2020, 2022 y 2024



Fuente: Subdirección General de Fomento de la Innovación, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Como se puede observar en el Gráfico 4.2.2, la presencia de mujeres en los **consejos de administración** ha aumentado de forma sostenida a lo largo del periodo, pasando de porcentajes cercanos al 19% en 2015 a valores cercanos al 40% en 2024. Este crecimiento probablemente refleja la implantación de políticas de igualdad y recomendaciones regulatorias

en los órganos de gobierno corporativo. Sin embargo, la presencia de mujeres en la presidencia de los consejos continúa siendo muy reducida y presenta una evolución mucho más lenta. La diferencia entre el avance en los consejos y la estabilidad en las presidencias muestra que las posiciones de mayor responsabilidad siguen concentrándose en hombres.

Gráfico 4.2.2. Mujeres en el IBEX 35, 2015-2024



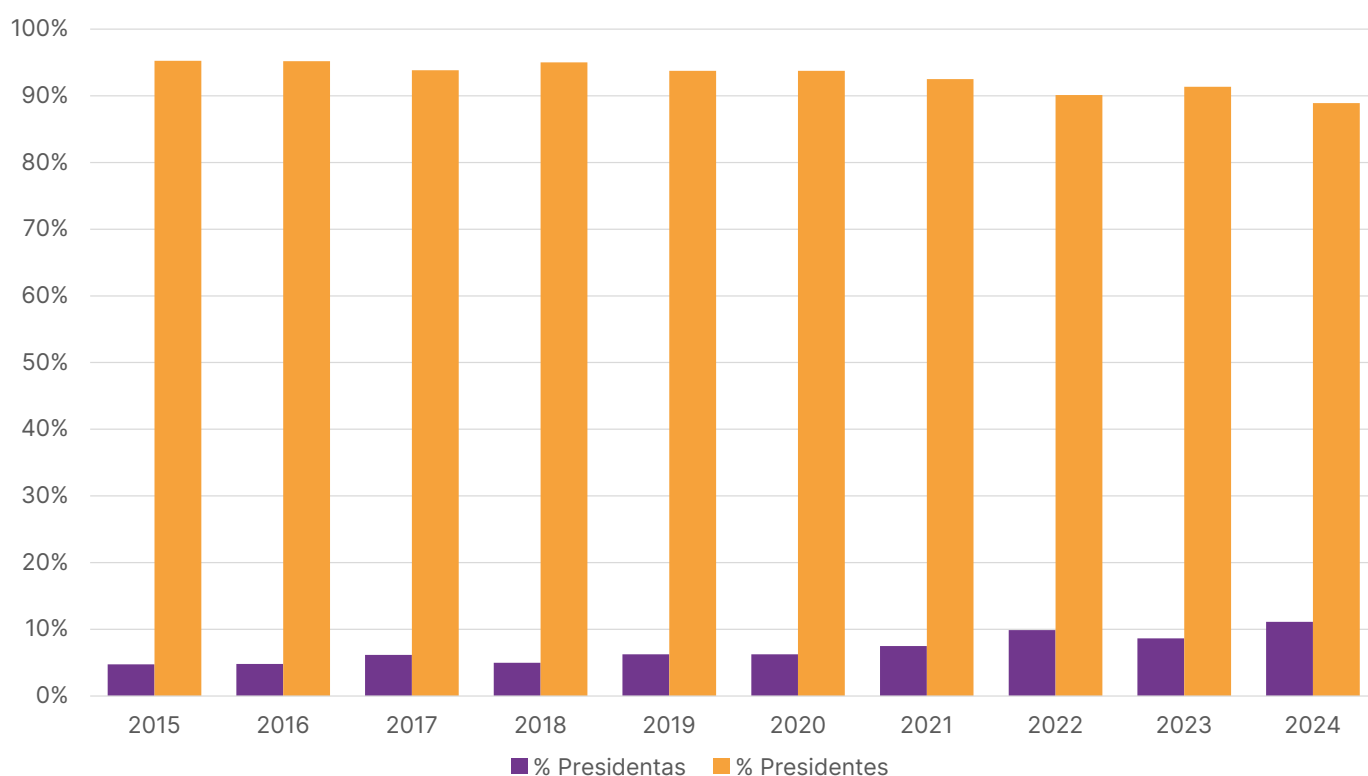
Fuente: INE. Mujeres en altos cargos públicos y privados

Nota: Los datos corresponden al segundo semestre de cada año

La población representada en el Gráfico 4.2.3 son personas que ocupan la presidencia de las Cámaras de Comercio. La proporción de mujeres en la presidencia de las Cámaras de Comercio es muy baja durante todo el periodo analizado. Los porcentajes apenas superan valores de un solo dígito, con

ligeras variaciones anuales. Este patrón reproduce la estructura fuertemente masculinizada del liderazgo empresarial en organizaciones de representación económica. Sin embargo, se observa un ligero aumento sostenido en los últimos cuatro años.

Gráfico 4.2.3. Presidencias en las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, según sexo, 2015-2024



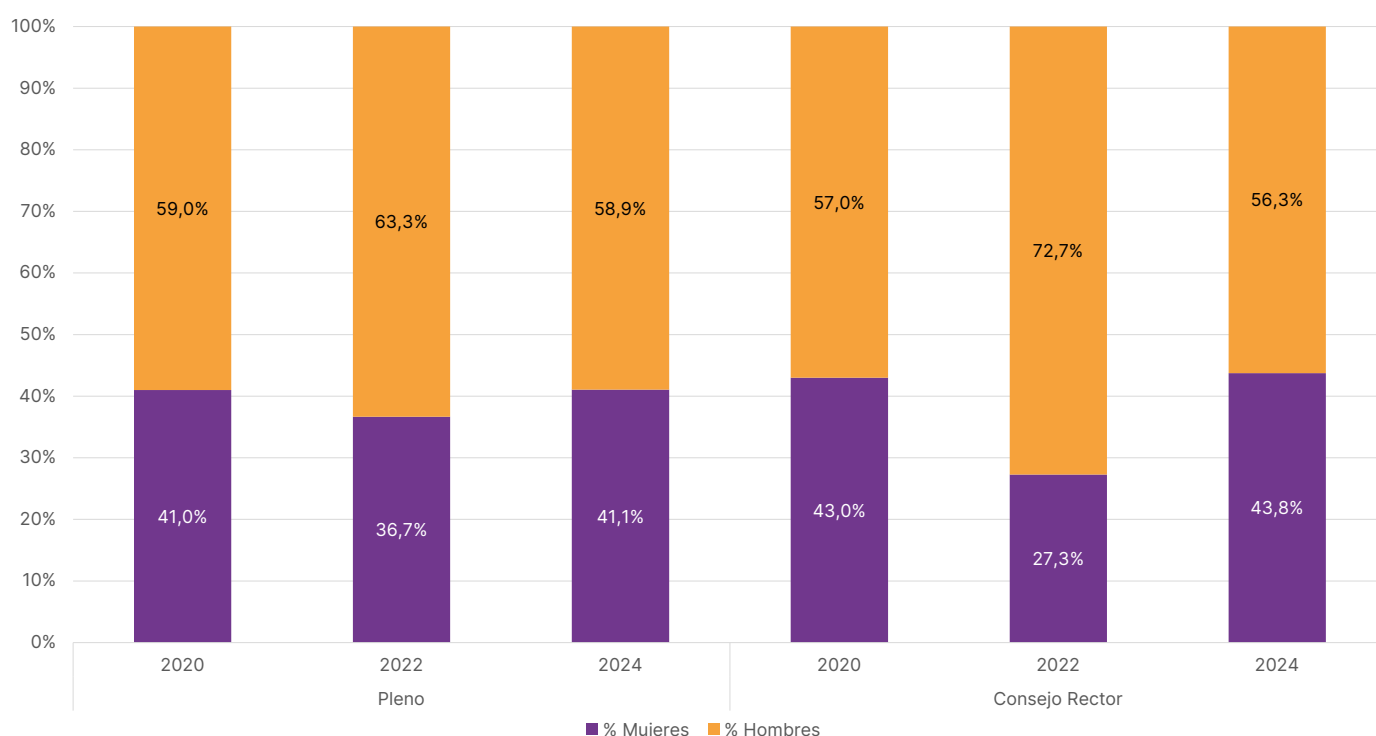
Fuente: Instituto de las Mujeres.

Nota: Datos de 2017 no disponibles.

La **Red INNPULSO**, también conocida como Red de Ciudades de la Ciencia y la Innovación, es un foro de encuentro y definición de políticas locales innovadoras impulsado y cofinanciado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. El Gráfico 4.2.4 muestra los datos de los dos órganos de representación de la Red INNPULSO, el Pleno y el Consejo Rector. En el pleno, la proporción de alcaldesas se acerca al equilibrio de género, aunque con variaciones entre

convocatorias. En el Consejo Rector, órgano de composición más reducida, la participación femenina también se sitúa en rangos próximos al equilibrio, si bien muestra fluctuaciones. La comparación entre ambos órganos indica que los espacios de representación local en políticas de innovación tienen una presencia femenina mayor que la observada en niveles superiores del sistema de innovación, aunque con variabilidad temporal.

Gráfico 4.2.4. Alcaldesas en el Pleno y en el Consejo Rector de la Red INNPULSO, 2020, 2022 y 2024



Fuente: Subdirección General de Fomento de la Innovación, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

4.3 Participación femenina en órganos asesores ministeriales

La participación en órganos asesores ministeriales constituye una forma específica de liderazgo y toma de decisiones en el sistema de innovación. A través de estos espacios se definen orientaciones estratégicas, prioridades de política científica y tecnológica y marcos de actuación pública que condicionan el desarrollo del sistema de I+D+I en su conjunto.

En el ámbito estatal, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades cuenta con distintos órganos colegiados de carácter asesor, integrados por personas expertas procedentes del mundo académico, empresarial e institucional, que participan en la elaboración, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de ciencia, tecnología e innovación.

Estos órganos desempeñan un papel clave como espacios de intermediación entre conocimiento experto y decisión política.

Desde una perspectiva de género, el análisis de la composición de estos órganos resulta especialmente relevante, ya que permite observar quiénes participan en la definición de las agendas públicas de innovación y en qué medida se avanza hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios donde se toman decisiones estratégicas. A diferencia de otros ámbitos del liderazgo, estos órganos no responden a dinámicas de mercado ni a trayectorias empresariales, sino a procesos de designación institucional, lo que los convierte en un ámbito especialmente significativo para evaluar el compromiso público con la igualdad de género.

Este apartado analiza la participación femenina en los principales órganos asesores ministeriales en materia de ciencia, tecnología e innovación, atendiendo a su composición por sexo y a su evolución en el tiempo, con el objetivo de identificar patrones de presencia, estabilidad y posibles desequilibrios en el acceso de las mujeres a estos espacios de influencia.

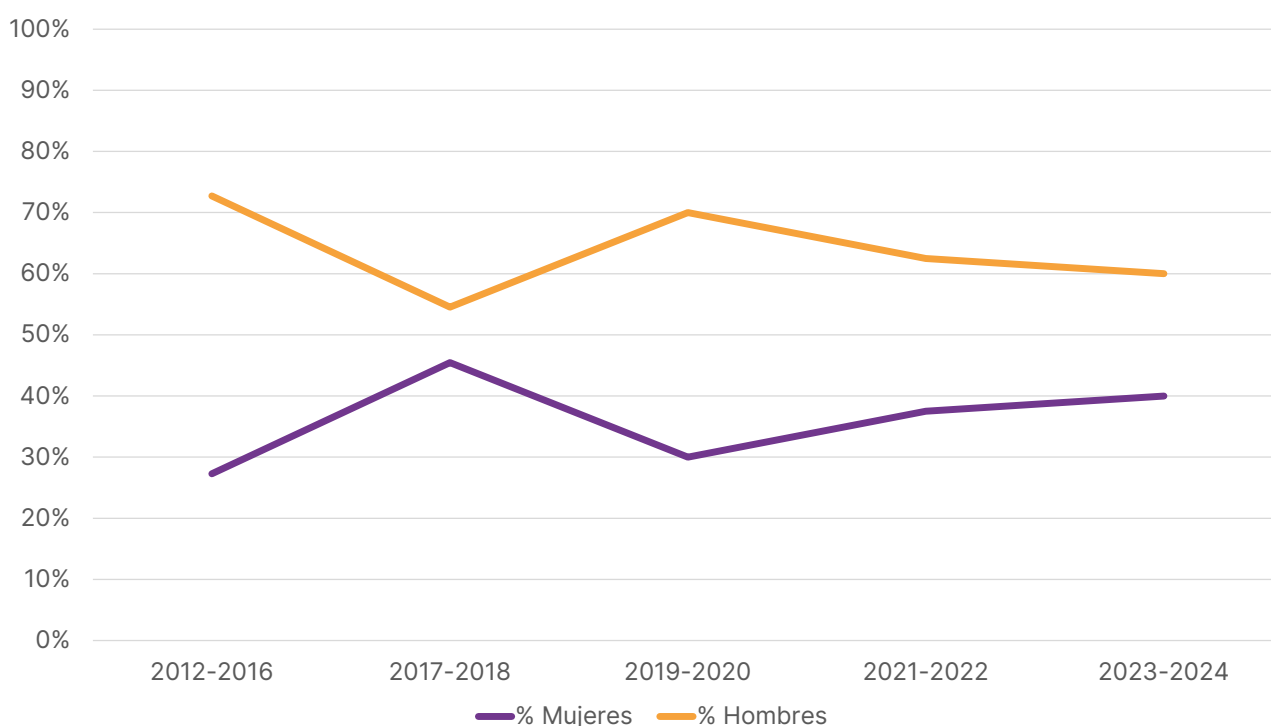
El **Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación (CACTI)** es el principal órgano de participación ciudadana en el diseño y seguimiento de las políticas de ciencia, tecnología e innovación, y asesora en la elaboración, evaluación y mejora de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación y del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, además de orientar a las administraciones e incorporar criterios de

evaluación con perspectiva de género.

Su composición, regulada por el Real Decreto 1024/2015, reúne a personas de reconocido prestigio del ámbito científico, tecnológico e innovador, junto con representantes empresariales y sindicales, y garantiza una mayoría procedente del entorno científico y tecnológico.

Los datos del Gráfico 4.3.1 muestran que la participación femenina ha oscilado notablemente en la última década: alcanzó valores próximos al equilibrio en 2017-2018, descendió en 2019-2020 y se recuperó parcialmente en los periodos posteriores.

Gráfico 4.3.1. Composición del Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación (CACTI), 2012-2016, 2017-2018, 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024

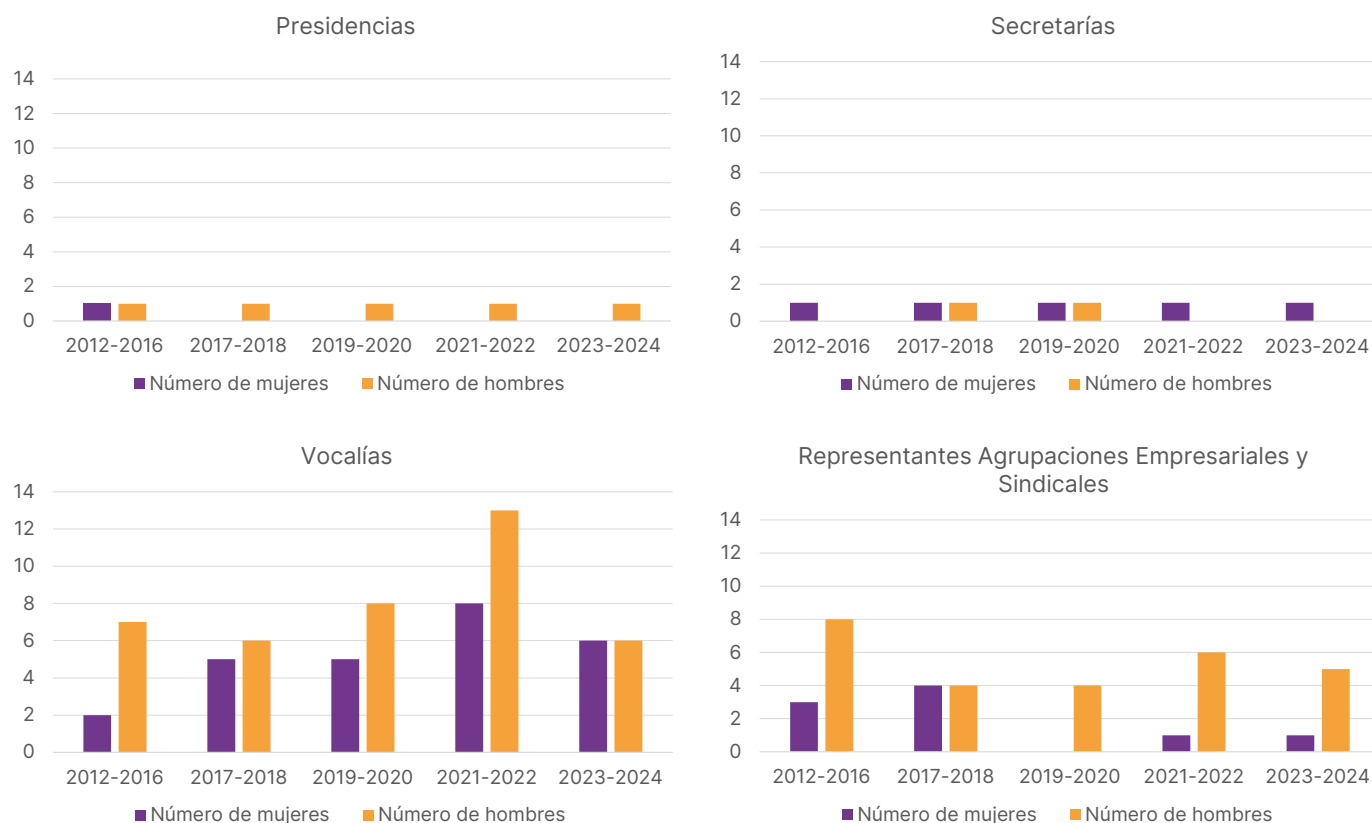


Fuente: Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

El análisis por cargos (Gráfico 4.3.2) muestra que la presidencia del CACTI ha estado ocupada de forma continuada por hombres frente a un dominio femenino en la secretaría. Las vocalías —vinculadas principalmente a la comunidad científica— presentan

una composición más equilibrada. La participación de las mujeres como representantes de agrupaciones empresariales y sindicales es bastante irregular.

Gráfico 4.3.2. Composición del Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación (CACTI) según sexo y cargo, 2012-2016, 2017-2018, 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024



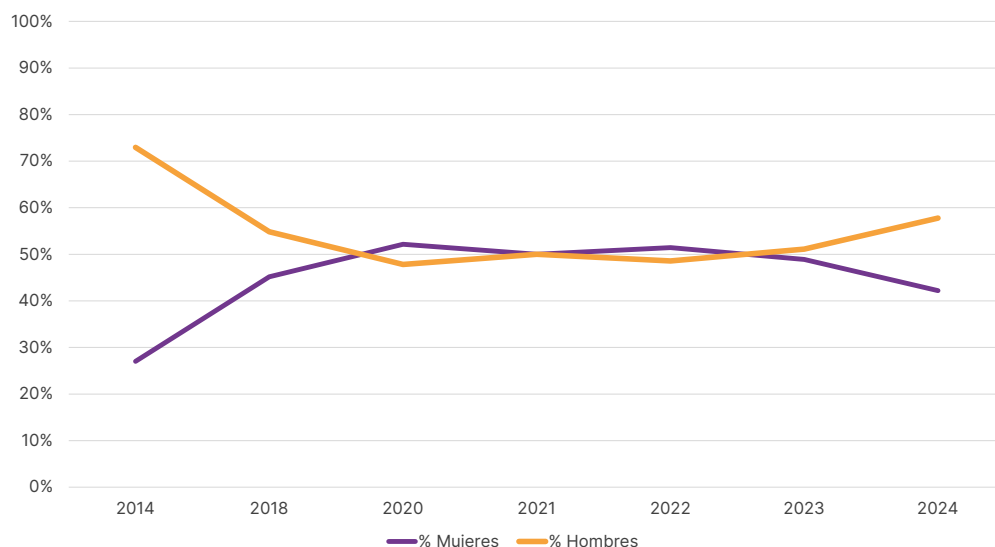
Fuente: Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Ambos gráficos indican que, pese a ciertos avances, persisten dificultades para que las mujeres accedan a los espacios de asesoramiento estratégico, especialmente en los puestos de mayor jerarquía dentro del CACTI, un aspecto relevante para entender la configuración del liderazgo en el sistema de ciencia, tecnología e innovación.

El **Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación (CPCTI)** es otro instrumento de apoyo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, que funciona como órgano de coordinación general entre la Administración General del Estado (AGE) y las CCAA en materia de I+D+I.

En el Gráfico 4.3.3, se aprecia que en 2014 la participación femenina en el Pleno del CPCTI se sitúa en torno al 27%, frente a un 73% de hombres, pero que a partir de 2018 se produce un incremento sostenido de la presencia femenina, alcanzándose en los años 2020, 2021 y 2022 una situación cercana al equilibrio de género, con porcentajes de mujeres en torno al 50%. Sin embargo, en los periodos posteriores se observa nuevamente un retroceso, de modo que en 2023 y, de forma más acusada en 2024, el porcentaje de mujeres desciende hasta situarse casi en el 40%, mientras los hombres recuperan una mayoría clara.

Gráfico 4.3.3. Composición del Pleno del Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación (CPCTI), 2014, 2018, 2020-2024

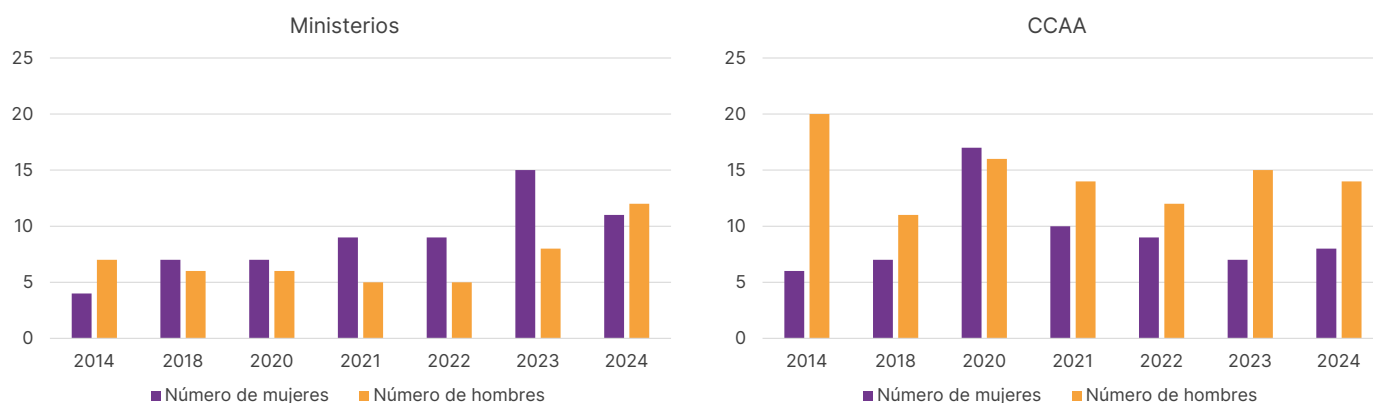


Fuente: Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En el Gráfico 4.3.4, la presencia de mujeres en los ministerios muestra un aumento progresivo entre 2014 y 2023, con más representantes que los hombres en los años del 2018 al 2023. La representación femenina de las comunidades autónomas presenta una mayor variabilidad, con un pico destacado en 2020 y descensos hasta 2024.

En paralelo, la representación masculina, especialmente en las comunidades autónomas, se mantiene elevada en todos los periodos, con valores significativamente superiores a los de las mujeres excepto en 2020, lo que condiciona la composición global del Pleno. Esta diferencia es particularmente visible en 2014 y vuelve a ampliarse en los periodos más recientes.

Gráfico 4.3.4. Composición del Pleno del Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación (CPCTI) según tipo de administración pública representada y sexo, 2014, 2018, 2020-2024



Fuente: Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En conjunto, estos gráficos muestran que el Pleno del CPCTI ha experimentado avances significativos hacia la paridad en determinados momentos, con un fuerte peso de los ministerios, especialmente entre 2018 y 2023, pero que dichos avances no se han consolidado de manera estable. Al igual que en la Comisión Delegada, la composición por sexo del Pleno refleja una evolución marcada por oscilaciones y retrocesos, lo que pone de relieve la fragilidad de los equilibrios alcanzados y la dependencia de las decisiones de designación en cada periodo.

4.4 Composición de género en comisiones de evaluación y selección de proyectos

Las comisiones de evaluación y selección de proyectos constituyen un espacio clave de toma de decisiones en el sistema de innovación. Su composición influye en cómo se valoran las propuestas, en la orientación de los programas de financiación y en la definición de prioridades tecnológicas. Este apartado analiza la participación de mujeres en distintos tipos de comisiones vinculadas a agencias públicas y programas de innovación. La lectura de los datos debe considerar que las comisiones varían en tamaño, especialización y estructura interna, por lo que las proporciones de mujeres reflejan tanto la composición general de los sectores científicos y tecnológicos como los criterios específicos de selección de personas evaluadoras.

Los datos de este apartado proceden de cuatro instituciones con funciones distintas en la evaluación

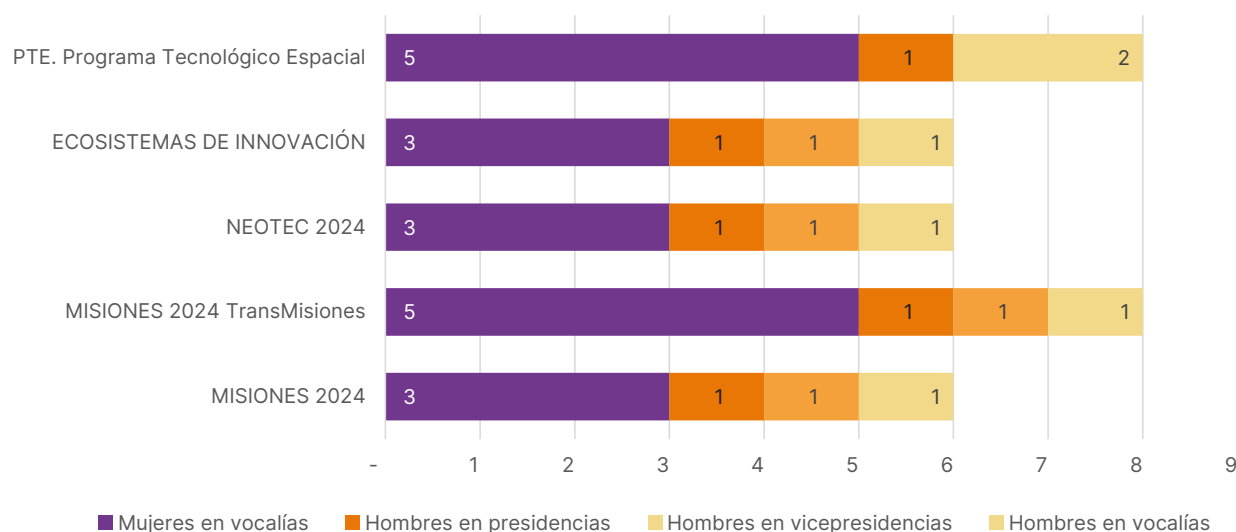
de proyectos de I+D+I, lo que explica la diversidad de poblaciones representadas:

- > CDTI: Comisiones de selección de programas de innovación empresarial.
- > AEI: Comisiones técnicas de evaluación de programas como *Proyectos de Prueba de Concepto*.
- > ISCIII: Instituto de Salud Carlos III
- > FEDIT: Personal investigador y equipo directivo de centros tecnológicos, incluidos quienes participan en procesos de evaluación internos o externos.

Cada fuente recoge estructuras organizativas diferentes, desde comités formales regulados hasta equipos evaluadores en programas específicos. La población varía entre personal evaluador, personas de contacto en empresas y personal investigador en centros tecnológicos

En el Gráfico 4.4.1, la población representada son las personas que integran las comisiones de selección de programas de innovación empresarial del CDTI en 2024, clasificadas por cargo y sexo. Como se comentaba en otras ediciones de este informe sobre convocatorias de años anteriores, la brecha de género es notable, ya que no hay mujeres en posiciones de presidencia o dirección de comisión, solo están presentes y de forma mayoritaria en las vocalías, esto es, en roles más técnicos. Este patrón reproduce la composición del personal directivo y técnico del tejido empresarial innovador: mayor presencia femenina en funciones técnicas o especializadas y menor en posiciones de responsabilidad organizativa.

Gráfico 4.4.1. Comisiones de selección en convocatorias de ayudas en los programas del CDTI a proyectos de innovación, según cargo y sexo, 2024.



Fuente: Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación.

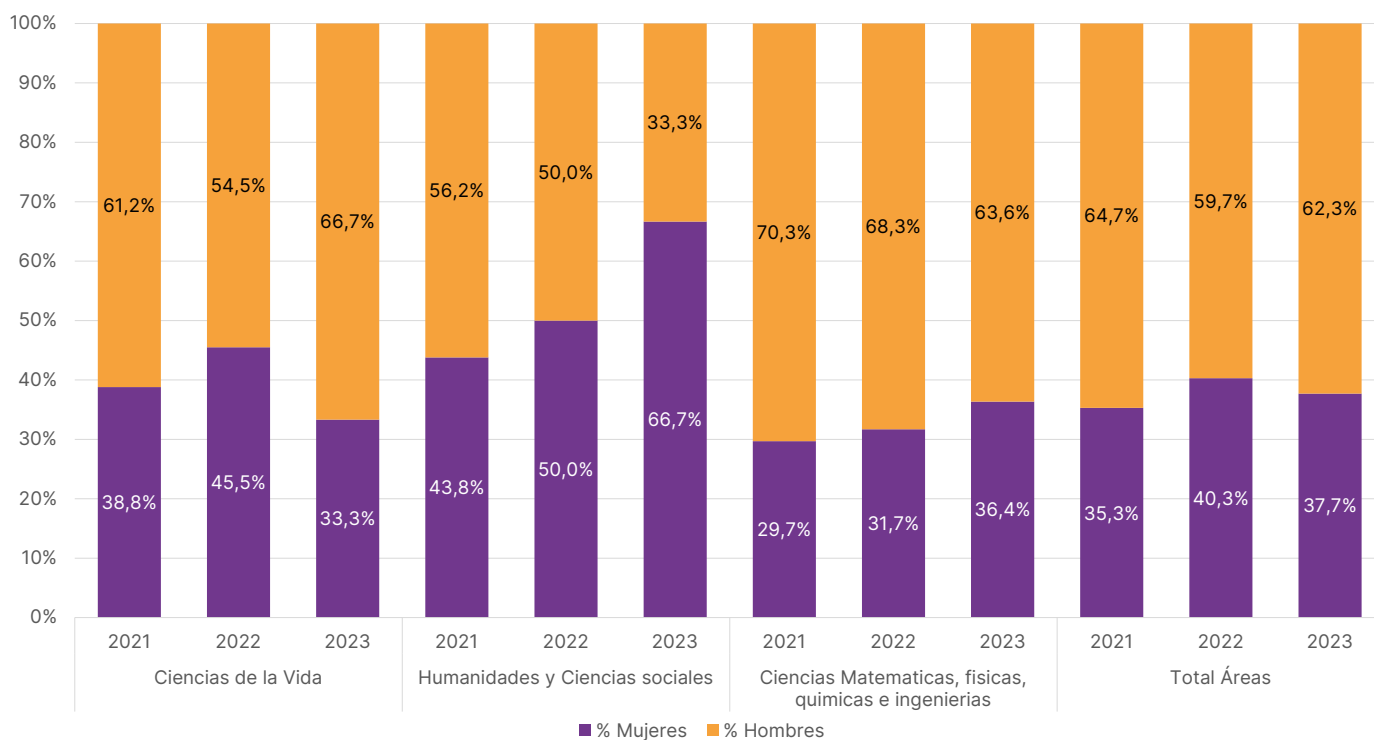
Los datos del Gráfico 4.4.2 proceden de la **Agencia Estatal de Investigación (AEI)** y su población es el personal evaluador que participa en comisiones técnicas de la AEI para valorar la convocatoria *Proyectos de “Prueba de Concepto”*, distribuidos por área científico-tecnológica.

La participación femenina varía de forma notable entre áreas. Las áreas de ciencias sociales y humanidades y ciencias de la vida presentan porcentajes más altos de mujeres evaluadoras, coherentes con la composición general del personal investigador en estos campos. En cambio, las áreas STEM — de gran intensidad tecnológica— muestran una participación

femenina claramente inferior. Estas diferencias reflejan la estructura disciplinar del sistema de I+D+I, a excepción del área de ciencias de la vida, en la que debería ser más alta su participación en consonancia a dicha estructura disciplinar.

Si valoramos los totales, teniendo en cuenta el objetivo del 40% de presencia equilibrada que marca en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, observamos que solo en el año 2022 se alcanza el mencionado 40% de mujeres que define la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados, nombramientos y designaciones.

Gráfico 4.4.2. Comisiones técnicas de evaluación de programas de ayudas a Proyectos de Prueba de Concepto, según área científico-tecnológica y sexo. Convocatorias 2021-2023

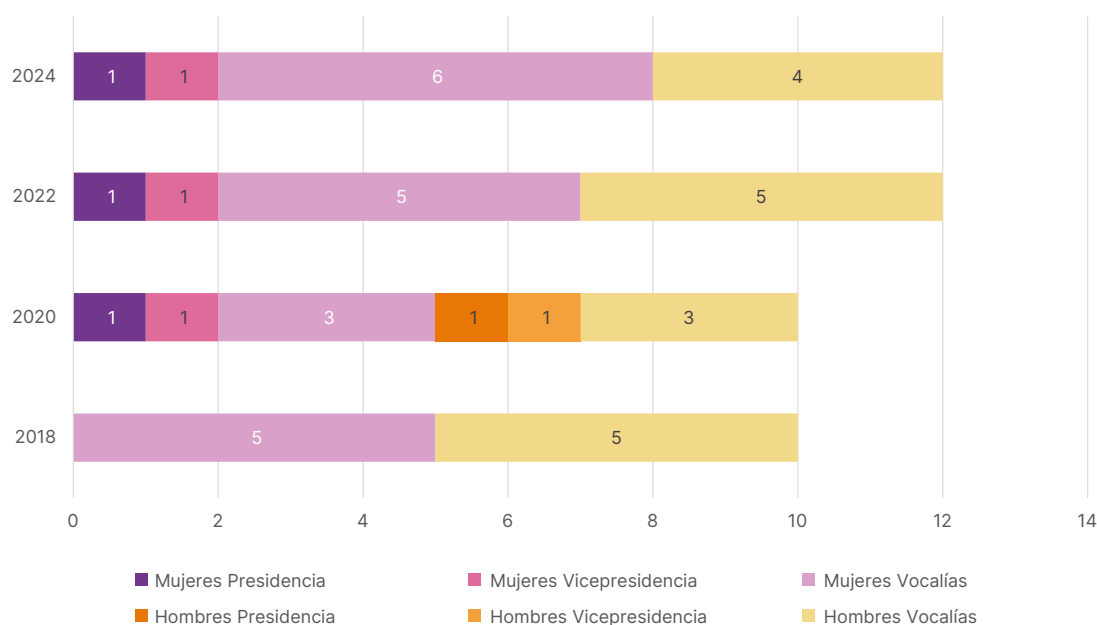


Fuente: Agencia Estatal de Investigación

En cambio, en el caso de las comisiones de selección de la **convocatoria de Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud (DTS) del Instituto de Salud Carlos III** (Gráfico 4.4.3) las presidencias y las vocalías han pasado a ser ocupadas por mujeres desde 2020.

En 2024, entre todos los cargos hay 8 mujeres frente a solo 4 hombres. Esta representación parece más acorde al conjunto de la población investigadora e innovadora en ciencias de la vida, donde la presencia de mujeres es tradicionalmente más alta.

Gráfico 4.4.3. Comisiones de selección en la convocatoria de Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud (DTS) del ISCIII, según cargo y sexo, 2018-2024

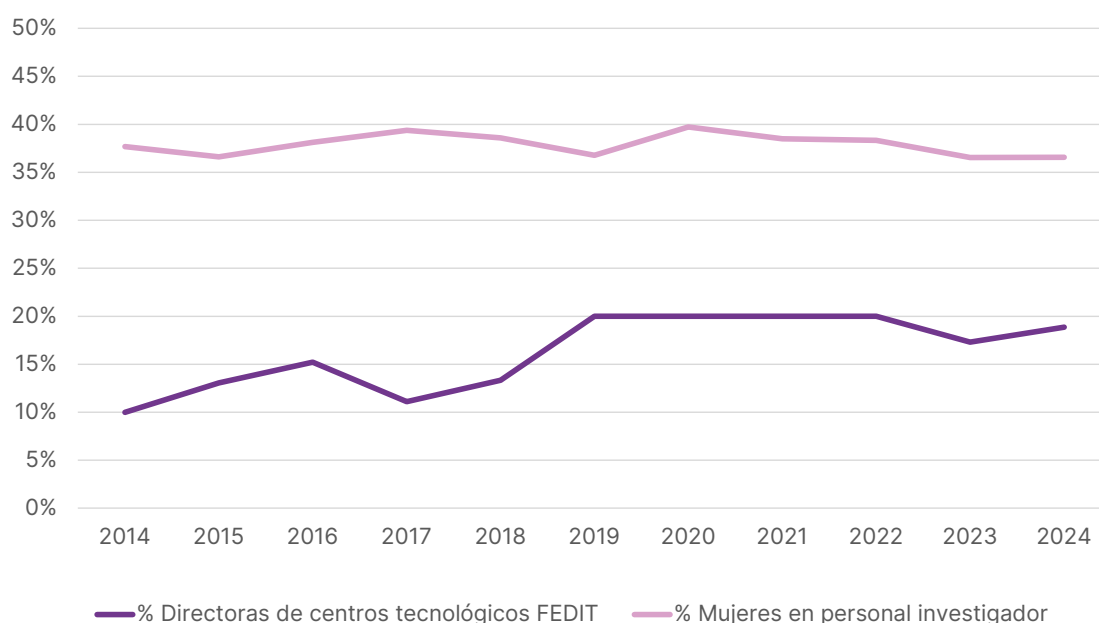


Fuente: Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)

La participación de las mujeres entre el personal de investigación de los centros tecnológicos que componen la **Federación Española de Centros Tecnológicos (FEDIT)** (Gráfico 4.4.4) se mantiene estable en los últimos años; el rol de directora alcanzó el 20% en 2019, y se mantuvo hasta 2022; después ha descendido ligeramente.

La comparación entre ambas series indica que el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo en los centros tecnológicos sigue siendo limitado y quizás más sensible a cambios coyunturales que a la participación en el liderazgo de investigación.

Gráfico 4.4.4. Participación de mujeres en el personal investigador de la Federación Española de Centros Tecnológicos (FEDIT) y como directoras de centros tecnológicos FEDIT, 2014-2024



Fuente: Federación Española de Centros Tecnológicos (FEDIT).

CAPÍTULO 5

EL PERSONAL DE LA INNOVACIÓN EN ESPAÑA A TRAVÉS DE FUENTES PRIMARIAS

CAPÍTULO 5

EL PERSONAL DE LA INNOVACIÓN EN ESPAÑA A TRAVÉS DE FUENTES PRIMARIAS

Una idea constante en el presente informe es que hay una gran variedad de perfiles de organizaciones y personas que contribuyen al ecosistema de innovación en España, incluyendo innovación tecnológica, social, organizacional y pública, desde diferentes posiciones, sectores y trayectorias. Conscientes de la pluralidad de dicho ecosistema y la dificultad para abarcar todos sus componentes, para este informe *Mujeres e Innovación 2026*, además de las fuentes secundarias utilizadas en los anteriores cuatro capítulos, el actual capítulo 5 se dedica a presentar dos fuentes de datos primarias: una encuesta al personal de innovación y cuatro grupos de discusión con perfiles diferenciados de mujeres en la innovación. El objetivo es interpelar directamente a las y los protagonistas directos del ecosistema español de innovación y poder optar a obtener un dibujo más homogéneo.

En la presentación inicial, ya se indicó en el marco conceptual que se plantea ampliar el concepto de innovación con un foco en su responsabilidad, ya que la perspectiva de género anima a centrar el trabajo en aquello que es difícilmente visible o, directamente, está invisibilizado. Además, se considera que las políticas cuentan con tres focos en materia de igualdad: presencia, procesos y voz (Squires, 2007). Sumando estos dos marcos conceptuales y analíticos, los retos del presente trabajo se encuentran en observar la presencia de mujeres y hombres en contextos de innovación que no han sido tenidos en cuenta, como la innovación social y pública, así como observar el grado de existencia de procesos de innovación más inclusivos y responsables. Por último, referido a la voz de las mujeres, este foco anima a observar los resultados transformadores derivados de la incorporación substantiva (más allá de su mera presencia, en cuanto a sus perspectivas, capacidades y diferencias) en los contextos de innovación.

En la anterior edición del informe, *Mujeres e Innovación 2024*, la encuesta se envió a una base de datos de mujeres exitosas en la innovación (identificadas a partir de reconocimientos, premios, noticias, etc.) y, en esta edición, se ha tomado la decisión de ampliar notablemente el universo, para obtener una visión

más global de las mujeres y hombres en la innovación, con las posibles diferencias en tipos de actividades, relaciones y condiciones socio-materiales, así como la identificación de problemáticas. Además de ampliar la población de estudio, se incluyen variables y preguntas nuevas con respecto a la encuesta anterior. Esto ha permitido obtener resultados que arrojen luz sobre la conexión entre las condiciones socio-materiales y la innovación.

En cambio, los cuatro grupos de discusión se configuraron para profundizar en la presencia femenina en la innovación, aunque partiendo de dos enfoques distintos. Por un lado, se llevaron a cabo dos grupos de discusión centrados en la caracterización de la propia innovación, desde las perspectivas de la gestión de la innovación y de la innovación pública y social. Por otro lado, se realizaron otros dos grupos cuyos ámbitos de conocimiento se diferencian por el grado de presencia femenina: uno correspondiente a áreas con alta presencia de mujeres, como las ciencias de la vida, y otro vinculado a áreas con baja presencia femenina, como las nuevas tecnologías.

5.1 Encuesta al personal de innovación: Cuestionario “Género e Innovación”

5.1.1 Metodología

Como ya se ha indicado, determinar el universo del personal innovador es una cuestión crítica, pues está muy distribuido entre sectores, tipos de organizaciones y territorios. Por ello, con el fin de tener una muestra lo más representativa posible, se ha definido cuidadosamente la población objetivo y, con ello, los criterios de inclusión.

El objetivo marcado era que la encuesta fuera contestada por personas innovadoras con experiencia reciente (últimos 5 años), independientemente del nivel jerárquico, así como que estas personas procedieran de diferentes entornos como el empresarial, académico, social o público. Por lo tanto, entre la población objetivo para la encuesta se incluía

al personal que cumpliera con uno o más de los siguientes criterios:

- > Personal que desarrolla proyectos de innovación en empresas y otras organizaciones (ej.: organizaciones públicas en la esfera del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que puedan no estar recogidas en criterios posteriores).
- > Emprendedores y emprendedoras con actividad, especialmente aquellas beneficiarias de ayudas públicas de innovación.
- > Personal investigador (también técnicos/as de investigación) involucrado en procesos de innovación, transferencia de conocimiento y tecnología.
- > Personal a cargo de proyectos de innovación en la red de institutos y centros tecnológicos de España y parques científicos.
- > Participantes de programas de innovación de asociaciones empresariales con iniciativas o servicios orientados a la innovación, clústeres de género y plataformas tecnológicas.
- > Personas que desarrollan proyectos en laboratorios de innovación en ciudades (labs cívicos, urbanos, públicos, sociales, etc.), específicamente personal vinculado a programas de innovación municipales vinculados a la labor del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, principalmente innovadores e innovadoras apoyados desde la Red de Agentes de Innovación Local (financiada por el Ministerio) e iniciativas pertenecientes a municipios de la Red de Ciudades de la Ciencia y la Innovación (Red INNPULSO).

El cuestionario (ver Anexo I), tiene 5 apartados: el bloque I, focalizado en cuestiones sobre el propio proceso innovador; el bloque II, centrado en las condiciones del ecosistema de innovación; el siguiente bloque, el III, interroga acerca de la influencia de algunas medidas de políticas de igualdad; el bloque IV trata sobre la percepción de las condiciones de igualdad y el bloque V recoge los datos socio demográficos.

La distribución del cuestionario se realizó durante el mes de octubre de 2025, mediante un formulario online en el que se tomaron medidas para asegurar la confidencialidad y, al mismo tiempo, para evitar la duplicidad de respuestas. La encuesta se difundió a través de —y gracias a— organizaciones intermedias relacionadas con el Ministerio, en las que trabajan

personas innovadoras o personas que cuentan con programas impulsados por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para darles apoyo, como los laboratorios ciudadanos y el emprendimiento social. Así pues, existe un primer límite de la encuesta en tanto que no se dirige a instituciones y organizaciones fuera del ámbito de actuación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, pese a que desarrollen labor innovadora.

En tanto que la respuesta es voluntaria, es relevante considerar las características sociodemográficas de la muestra a fin de conocer qué grupo del personal innovador ha contestado la encuesta y así contextualizar los datos de las respuestas obtenidas. Por ello se ofrece un primer apartado denominado “caracterización de la muestra” dedicado a esa finalidad.

Los resultados se presentan a partir de las respuestas del cuestionario organizadas en los bloques propuestos, si bien se comienza con el ejercicio de la caracterización de la muestra con los datos sociodemográficos y se cierra con el análisis de la pregunta final abierta acerca del proceso de innovación en el que están implicados/as. En la exposición de los resultados se ofrece un análisis diferenciado por género. Este enfoque permite detectar patrones comunes, así como divergencias en la experiencia y percepción del proceso innovador, datos que complementan los estructurales presentados en los apartados anteriores del informe.

Al tratarse de una variable independiente clave, es necesario aclarar de qué manera se ha caracterizado el sistema sexo-género en este estudio. A tal fin, hemos utilizado los conceptos usados por el INE⁵ de sexo registral tomando como categorías mujeres y hombres, en la que además se ofrece la posibilidad de no contestar, y de género autoidentificado, con las categorías femenino, masculino y no binario, así como no contestar. Esta variable demográfica de género autoidentificado es la que se ha incorporado en el análisis de los datos recogidos. No obstante, dado el reducido número de respuestas correspondientes a personas no binarias (3 casos), esta categoría no se ha incluido en el análisis de los resultados.

Una vez descartadas las encuestas no finalizadas, se obtuvieron 786 respuestas. Ahora bien, en el análisis de los resultados no se consideran las 11 personas que no han contestado sobre su género autoidentificado,

5 El sexo se refiere al sexo biológico de la persona. Según la OMS, el “sexo” hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres, mientras que el “género” se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Fuente: Glosario de conceptos INE: <https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=4484>

así como las 3 personas autoidentificadas como no binarias, ya indicado. De este modo, el análisis porcentual se realiza sobre 772 personas. De estas respuestas, 604 son respuestas femeninas y 168 masculinas. Este desbalance en el género autoidentificado nos debe llevar a ser muy prudentes en las comparaciones entre ambos géneros, pues la submuestra masculina no puede ser representativa ni por el sistema de selección —distribución y respuesta voluntaria— ni por el tamaño de la muestra —168—.

5.1.2 Caracterización de la muestra

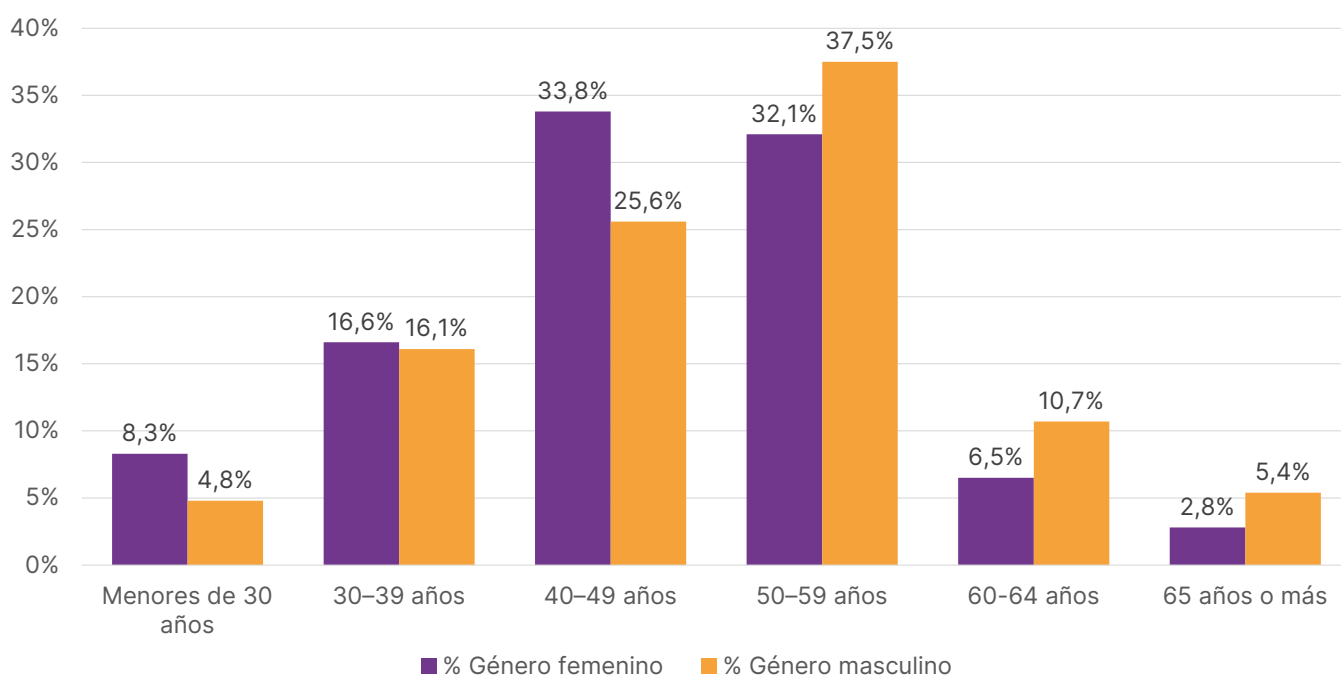
El perfil mayoritario de las personas participantes corresponde a mujeres, tanto según el sexo registral (76,8%) como según el género autoidentificado (76,9%), mientras que los hombres representan

aproximadamente una quinta parte de las respuestas, 21,9% según el sexo registral y 21,4% según el género autoidentificado⁶. Tal y como se ha indicado, las identidades no binarias (0,4%) y la no respuesta (1,3%) son tan bajas que no las consideramos en el análisis.

En el conjunto de la muestra se observa homogeneidad en términos de **nacionalidad**. La gran mayoría de las personas participantes tiene nacionalidad española (96,2%), mientras que solo un 3,8% declara otra nacionalidad.

La **distribución por edad** de las personas participantes (Gráfico 5.1.1) se concentra en los tramos centrales y avanzados de la carrera profesional, principalmente entre los 40 y los 59 años.

Gráfico 5.1.1. Tramos de edad según género



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

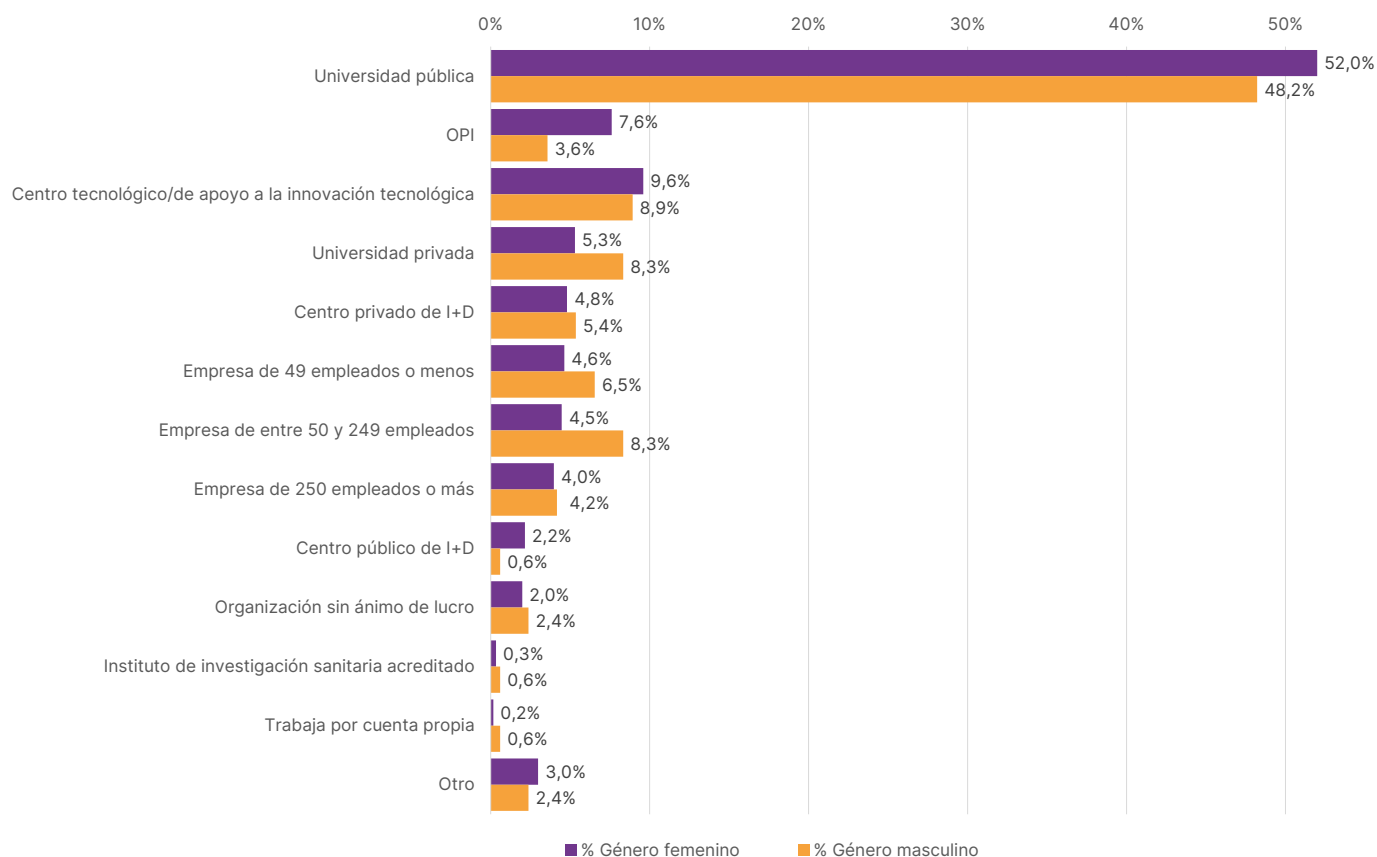
En relación al **tipo de organización donde trabajan** (Gráfico 5.1.2), mujeres y hombres se concentran en el ámbito universitario público (52,0% de las encuestadas y 48,2% de los encuestados).

La caracterización de la muestra evidencia dos perfiles diferenciados: las mujeres se concentran en mayor

medida en universidades públicas y organismos de investigación, mientras que los hombres presentan una mayor presencia relativa en empresas, universidades privadas y centros privados de I+D.

6 Tanto por economía del lenguaje como por las pocas diferencias entre la variable recogida de sexo registral y género autoidentificado, se utilizarán las denominaciones “mujeres” y “hombres” para referirnos al género autoidentificado (personas autoidentificadas con el género femenino y personas autoidentificadas con el género masculino).

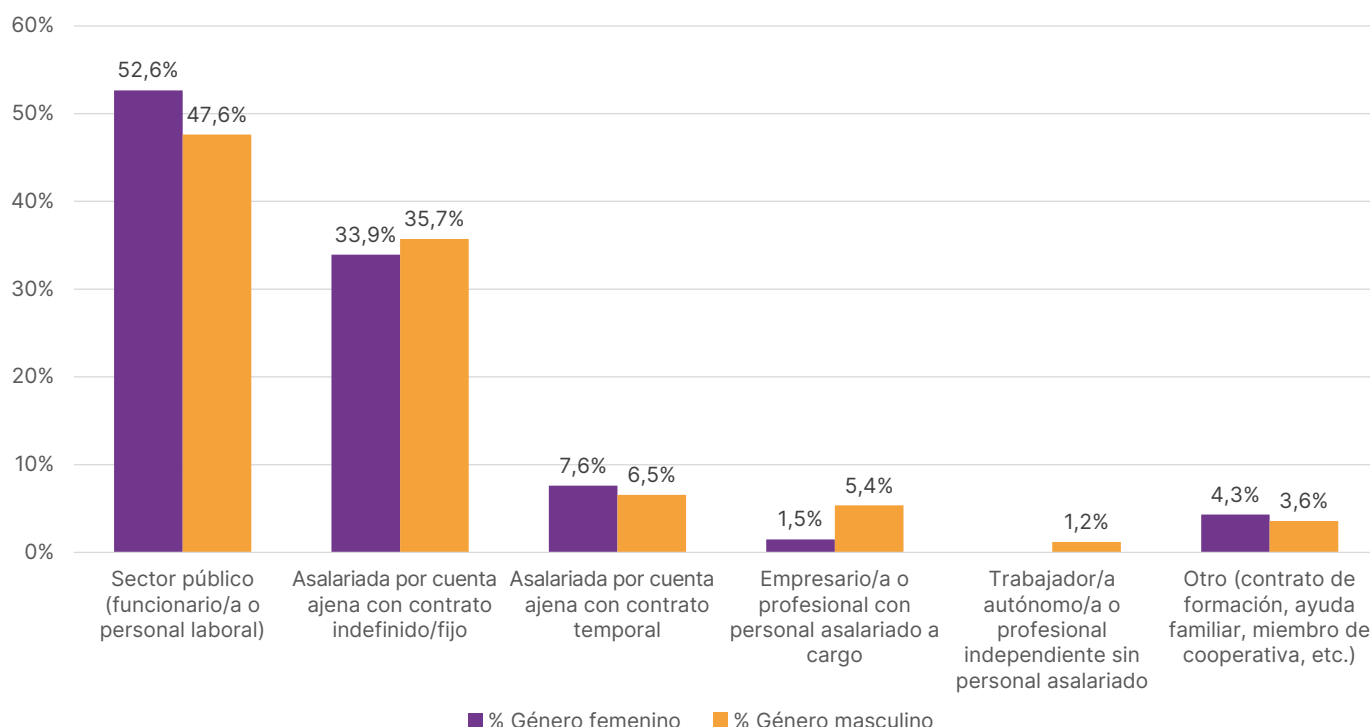
Gráfico 5.1.2. Tipos de organización donde trabajan según género



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

En cuanto al tipo de **relación laboral** que predomina entre el personal participante (Gráfico 5.1.3), se concentra mayoritariamente en formas de empleo estables y vinculadas al sector público, con escasa presencia de fórmulas de autoempleo y emprendimiento. Entre las mujeres, el sector público concentra el 52,6% de las respuestas y el empleo asalariado indefinido el 33,9%, con una mayor exposición relativa al empleo temporal (7,6%) y una presencia muy limitada en el empresariado con personal (1,5%).

Gráfico 5.1.3. Relación laboral principal según género



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

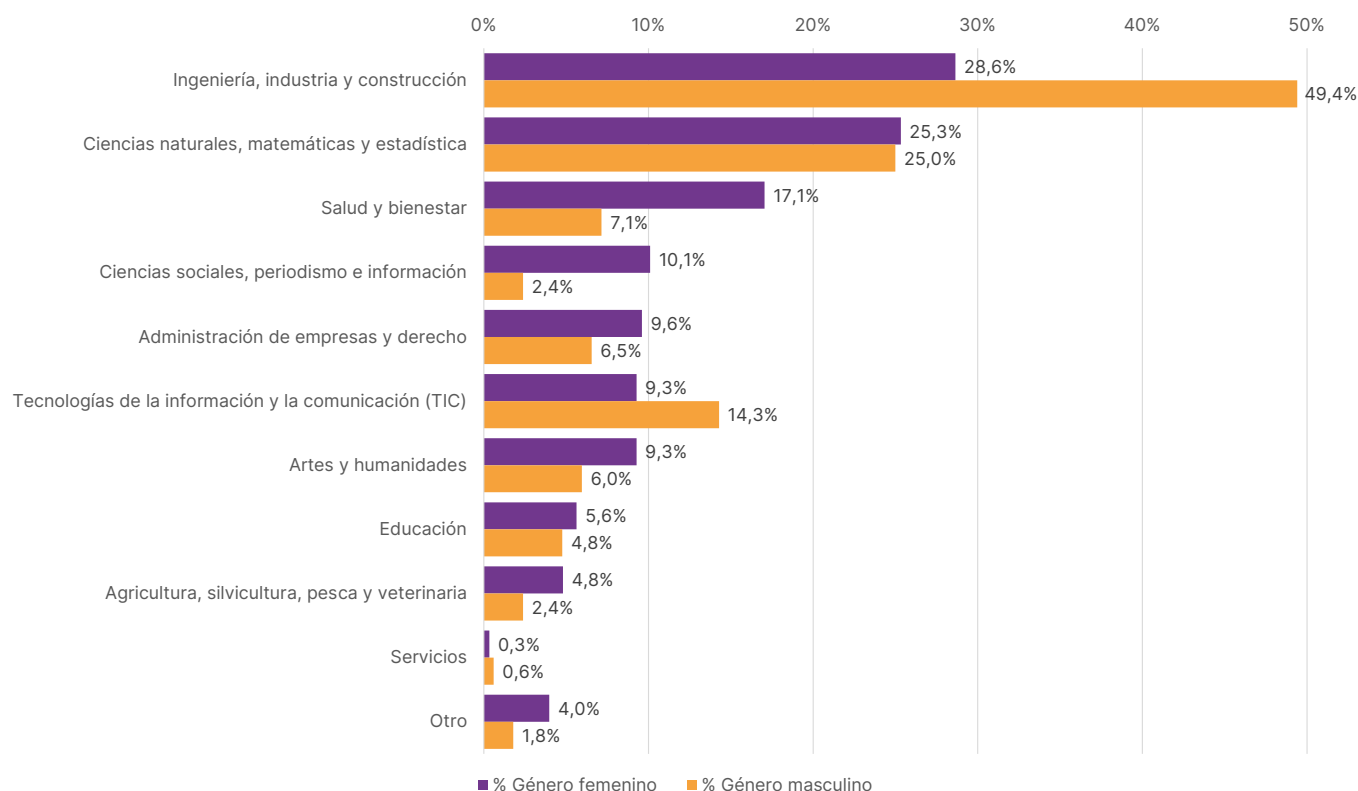
En relación con **funciones de liderazgo, supervisión o personas a cargo**, en el conjunto de la muestra, la mayoría de las personas encuestadas reconoce ejercer algún tipo de función de liderazgo, supervisión o responsabilidad, especialmente en niveles intermedios y operativos. Entre las mujeres, el 69,0% ejerce liderazgo de proyectos y el 67,2% realiza funciones de tutoría o mentoría, mientras que el 50,0% coordina o supervisa equipos y el 28,5% dirige áreas o departamentos; la presencia en alta dirección se sitúa en el 7,1%. Entre los hombres, los porcentajes son sistemáticamente más elevados: el 75,0% lidera proyectos, el 73,2% ejerce tutoría o mentoría y el 54,2% supervisa equipos, mientras que la dirección de áreas alcanza al 39,9% y la alta gerencia al 11,3%. La caracterización de la muestra indica que, aunque mujeres y hombres participan ampliamente en funciones de liderazgo, los hombres presentan una mayor presencia relativa en los niveles jerárquicos más altos.

En cuanto al **nivel de formación**, en el conjunto de la muestra se observa un nivel formativo elevado, concentrado en titulaciones universitarias de posgrado. Entre las mujeres, el 68,2% ha finalizado estudios de doctorado y el 22,8% cuenta con un máster universitario, mientras que el 8,1% posee una

titulación universitaria de grado. En los hombres, aunque el doctorado sigue siendo mayoritario, su peso relativo es menor (62,5%), y aumenta la proporción de quienes cuentan con máster universitario (25,6%) y con titulaciones universitarias de grado (10,1%).

En cuanto al área de conocimiento de los estudios cursados (Gráfico 5.1.4), se observa concentración en áreas STEM, especialmente en ingeniería, industria y construcción. Entre las mujeres, las áreas con mayor peso son ingeniería, industria y construcción (28,6%), ciencias naturales, matemáticas y estadística (25,3%) y salud y bienestar (17,1%), seguidas de las ciencias sociales (10,1%), administración de empresas y derecho (9,6%), TIC (9,3%) y artes y humanidades (9,3%).

Gráfico 5.1.4. Áreas de conocimiento de los estudios cursados según género



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

El **sector en el que desarrolla sus actividades** el personal participante confirma las diferencias evidenciadas en el punto anterior. Aunque ambos grupos se dedican a ramas estrechamente relacionadas con la I+D+I, la educación superior y los servicios avanzados, la mayor concentración masculina en sectores tecnológicos e industriales es evidente, frente a una mayor presencia relativa femenina en educación y actividades sanitarias. En detalle, entre las mujeres, el 42,7% desarrolla sus funciones en actividades profesionales, científicas y técnicas y el 42,5% en educación, seguidos de TIC (9,3%), industria manufacturera (8,8%) y sanidad y servicios sociales (7,9%). Entre los hombres, aunque los dos grandes sectores siguen siendo mayoritarios, su peso relativo es menor: 39,3% en educación y 38,7% en actividades profesionales, científicas y técnicas, mientras aumenta la presencia en TIC (17,3%) y en industria manufacturera (14,9%).

5.1.3 Resultados de la encuesta

Bloque I. Proceso innovador

Este bloque analiza cómo se desarrollan los procesos de innovación en los entornos profesionales de las

personas participantes en la encuesta, prestando especial atención a las dinámicas de participación, toma de decisiones y organización del trabajo innovador. El objetivo es identificar posibles diferencias y desigualdades de género en las distintas fases del proceso innovador, desde la generación de ideas hasta su implementación, así como en el acceso a responsabilidades y dificultades asociadas a dichas actividades.

En relación a las **tareas del proceso innovador** (Pregunta P.1⁷ - Gráfico 5.1.5) en las que se centra la actividad laboral del personal participante, se observan resultados similares para ambos grupos. Mujeres y hombres participan ampliamente en todas las fases. Además, la distribución de las respuestas en los valores más altos (4 y 5) de la escala propuesta (de 1 muy baja, a 5 muy alta) indica que la muestra se concentra en perfiles con una participación intensa y sostenida en múltiples tareas del proceso de innovación. La participación entre las mujeres es más alta en la generación de ideas, la comunicación y difusión, la identificación de necesidades y la implementación del proyecto innovador, así como en tareas de mentoría o guía y establecimiento de redes. La introducción al mercado es la tarea menos realizada

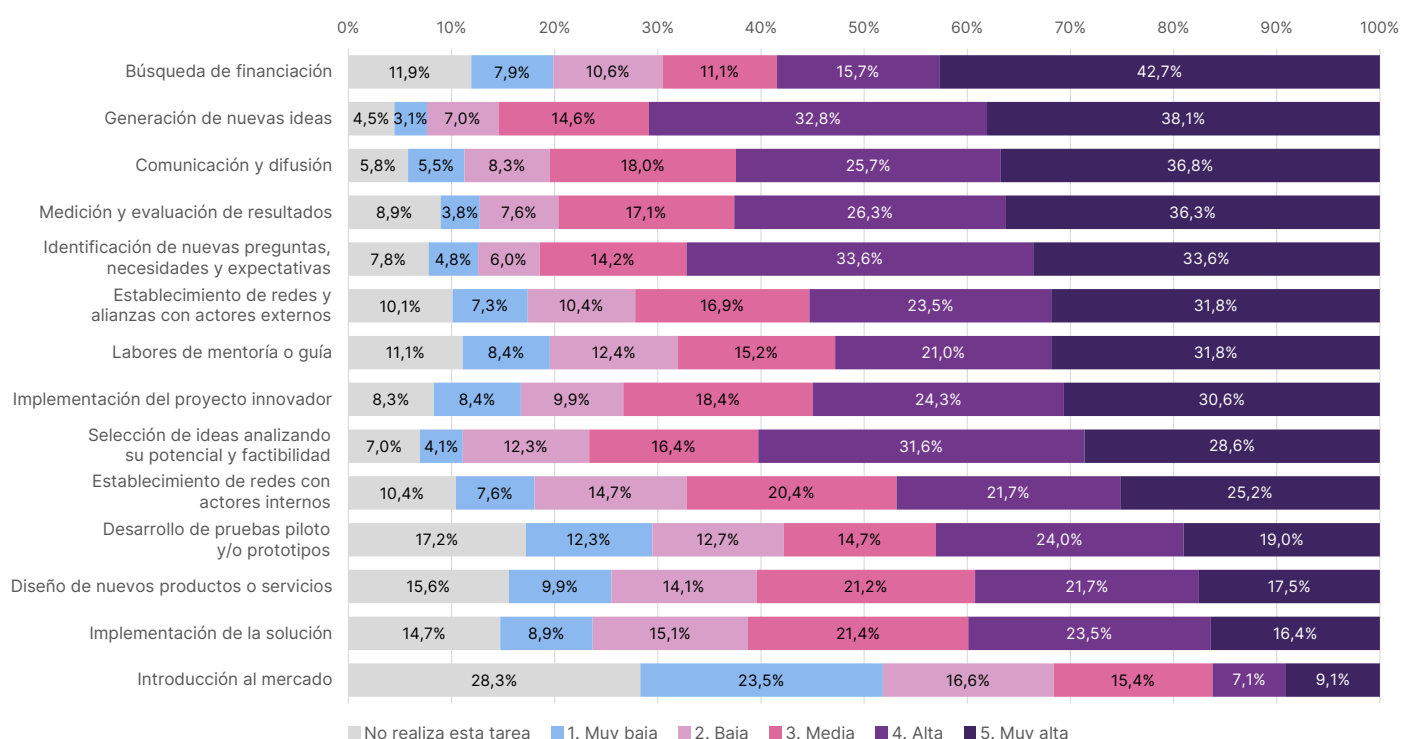
⁷ A partir de ahora, indicaremos el número de la pregunta del cuestionario (Anexo I)

por las mujeres. Los hombres presentan una presencia relativa ligeramente más alta en fases orientadas al mercado, mientras que las mujeres muestran una participación muy elevada y equilibrada en las fases de generación, desarrollo y acompañamiento del proceso innovador.

Otras tareas identificadas por mujeres y hombres amplían y complementan las fases del proceso innovador recogidas en la pregunta cerrada. La comparación de las respuestas abiertas de esta pregunta muestra que las mujeres describen una

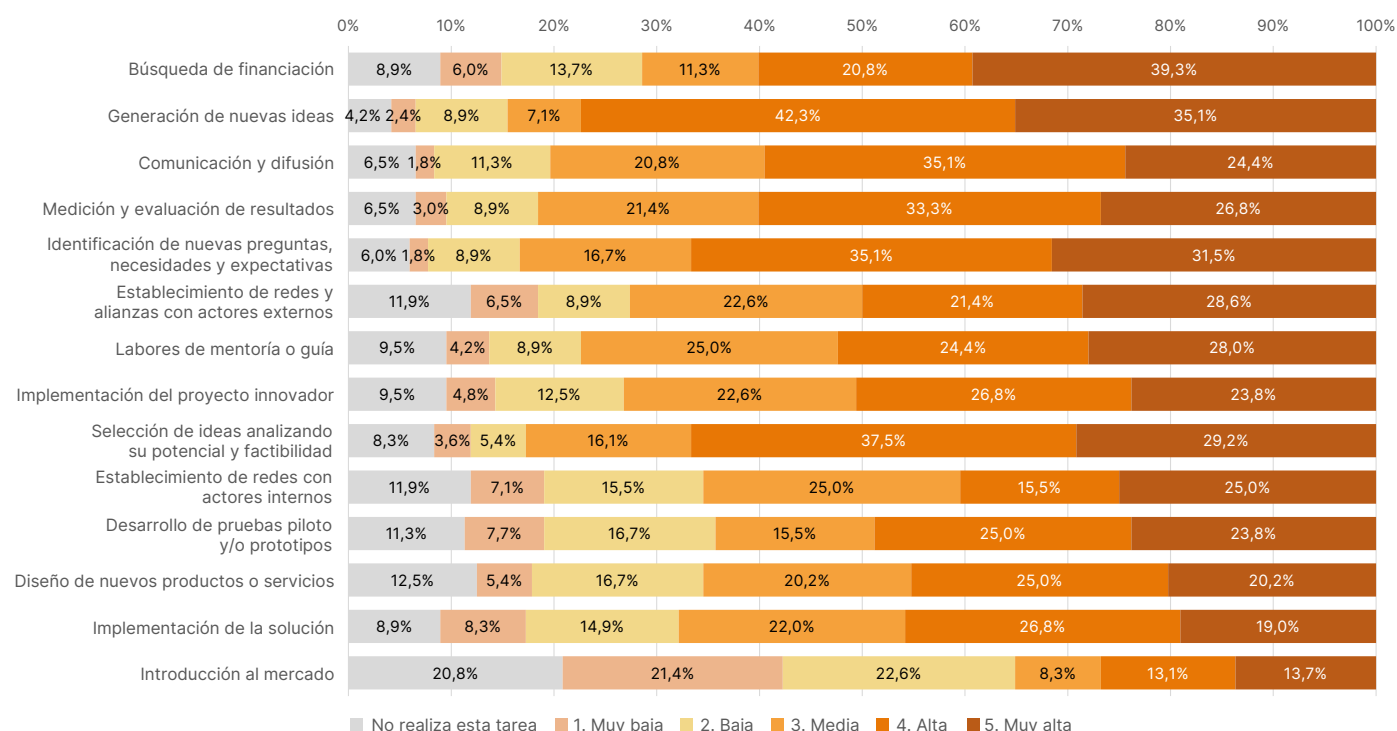
implicación más diversificada y multifuncional, que combina investigación, coordinación operativa, gestión administrativa, formación y mentoría, así como actividades vinculadas al impacto social, la salud, los cuidados y la innovación educativa. Por su parte, los hombres plantearon funciones más delimitadas y estratégicas, como la gestión y evaluación de proyectos, la definición de estrategias de innovación, la relación con actores externos y la proyección internacional, situándose en tareas de control, validación y orientación externa de la innovación.

Gráfico 5.1.5.a. Tareas del proceso innovador en las que se centra la actividad laboral femenina



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

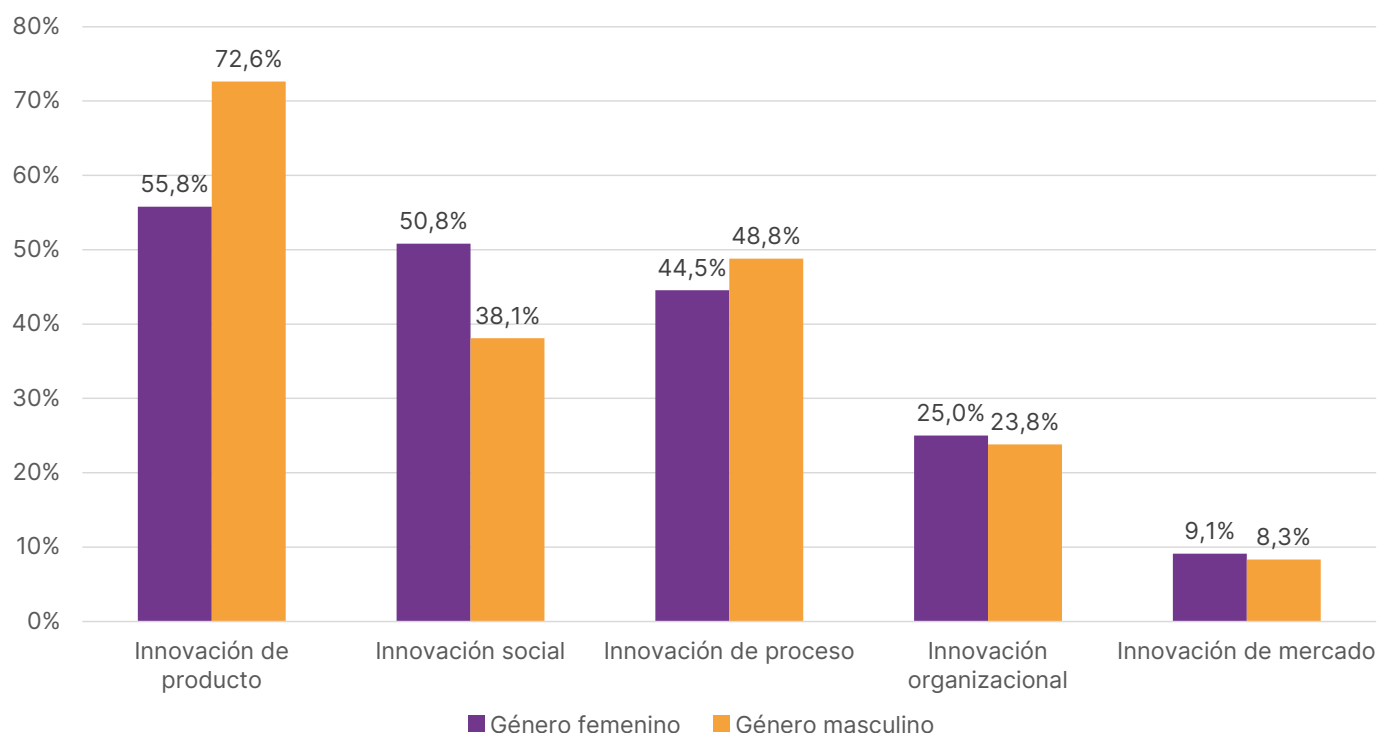
Gráfico 5.1.5.b. Tareas del proceso innovador en las que se centra la actividad laboral masculina



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

A la pregunta sobre los **tipos de innovaciones generadas** (P.2) a partir de proyectos en los que se ha participado, en los últimos 5 años (Gráfico 5.1.6), entre las mujeres, la participación es elevada en la innovación de producto (55,8%) y en la innovación social (50,8%), seguida de la innovación de proceso (44,5%) y la innovación organizacional (25,0%), mientras la innovación de mercado es mucho menor (9,1%). Entre los hombres, la innovación de producto alcanza un peso superior (72,6%), seguida de la innovación de proceso (48,8%) y la innovación social (38,1%); la innovación organizacional presenta valores similares a los de las mujeres (23,8%) y la innovación de mercado continúa siendo marginal (8,3%). Estos resultados sugieren que las mujeres participan relativamente más en innovaciones de carácter social, mientras que los hombres muestran una mayor implicación en innovaciones de producto, manteniéndose patrones similares en el resto de tipologías.

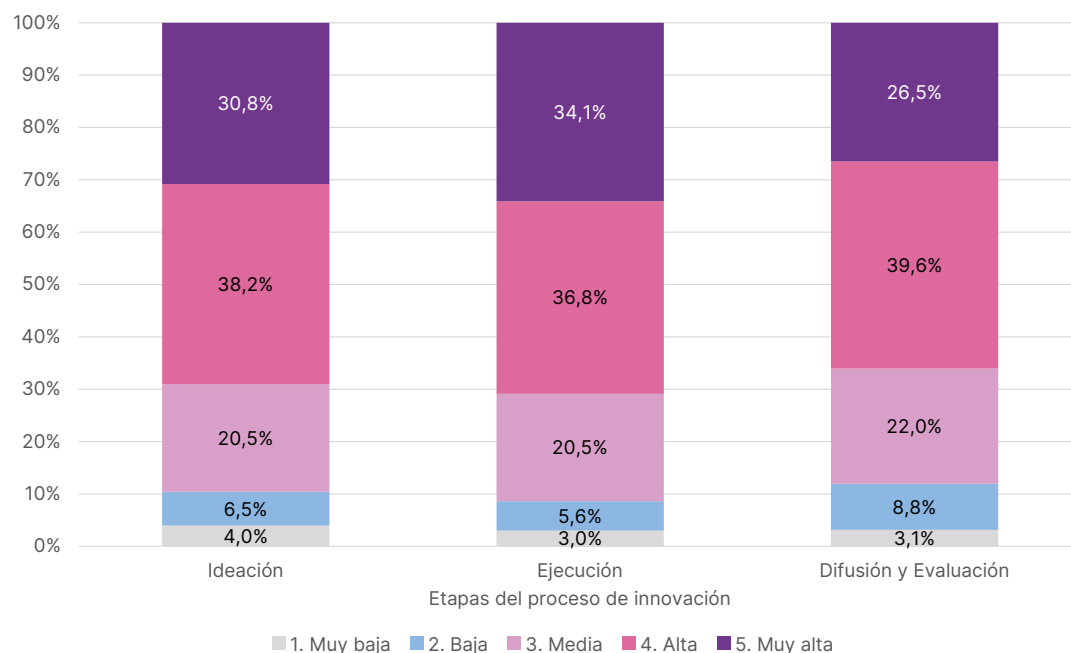
Gráfico 5.1.6 Tipos de innovaciones generadas a partir de proyectos en los últimos 5 años según género



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

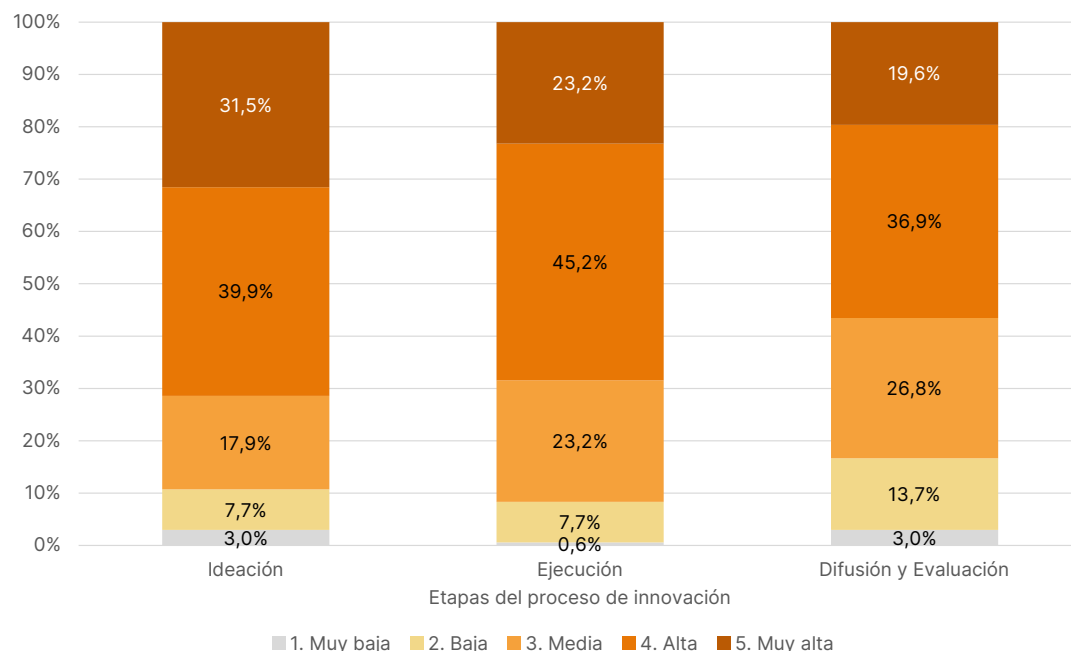
Se le pidió al personal participante que valorara su **nivel de competencia** (P.3 - Gráfico 5.1.7) en una escala del 1 (muy baja) al 5 (muy alta) en las tres grandes etapas del proceso de innovación: ideación, ejecución y difusión y evaluación. Entre las mujeres, el 69% se sitúa en niveles altos (4–5 de la escala) en ideación, el 70,9% en ejecución y el 66,1% en difusión y evaluación. Entre los hombres, la autoevaluación es también elevada, con un 71,4% en niveles altos en ideación, un 68,4% en ejecución y un 56,5% en difusión y evaluación. Estos resultados sugieren que ambos grupos se perciben como altamente competentes, aunque existen diferencias en la forma de autoevaluar el nivel de competencia, particularmente en las fases de ejecución y difusión y evaluación.

Gráfico 5.1.7.a. Nivel de competencia en el proceso innovador – Género femenino



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

Gráfico 5.1.7.b Nivel de competencia en el proceso innovador – Género masculino



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

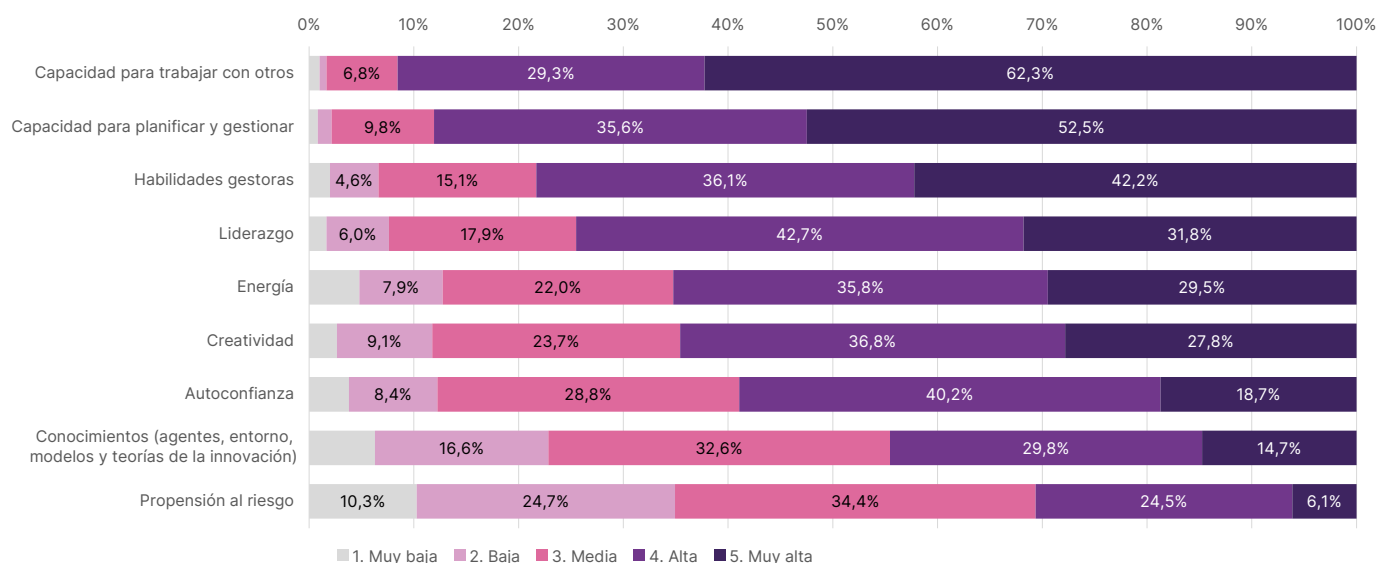
A continuación, se pidió al personal que **autoevaluara algunas competencias innovadoras** (P.4 - Gráfico 5.1.8) tomando como referencia las competencias descritas por Kleysen y coautores (2001). En ambos perfiles se observa una alta autopercepción de competencias innovadoras. Entre las mujeres, la autoevaluación muestra una alta concentración de

respuestas en los niveles 4 y 5 en la mayoría de las dimensiones analizadas. Destacan especialmente la capacidad para trabajar con otros (91,6% en niveles altos), la capacidad para planificar y gestionar (88,1%), las habilidades gestoras (78,3%) y el liderazgo (74,5%). En contraste, la propensión al riesgo y los conocimientos sobre agentes, entorno, modelos

y teorías de la innovación son las competencias peor valoradas, lo que sugiere una autopercepción más prudente en este ámbito. Entre los hombres, el patrón general es similar, aunque muestran una mayor proporción de respuestas en el nivel 4. Las mayores fortalezas percibidas se sitúan también en la capacidad para trabajar con otros (86,3% en niveles

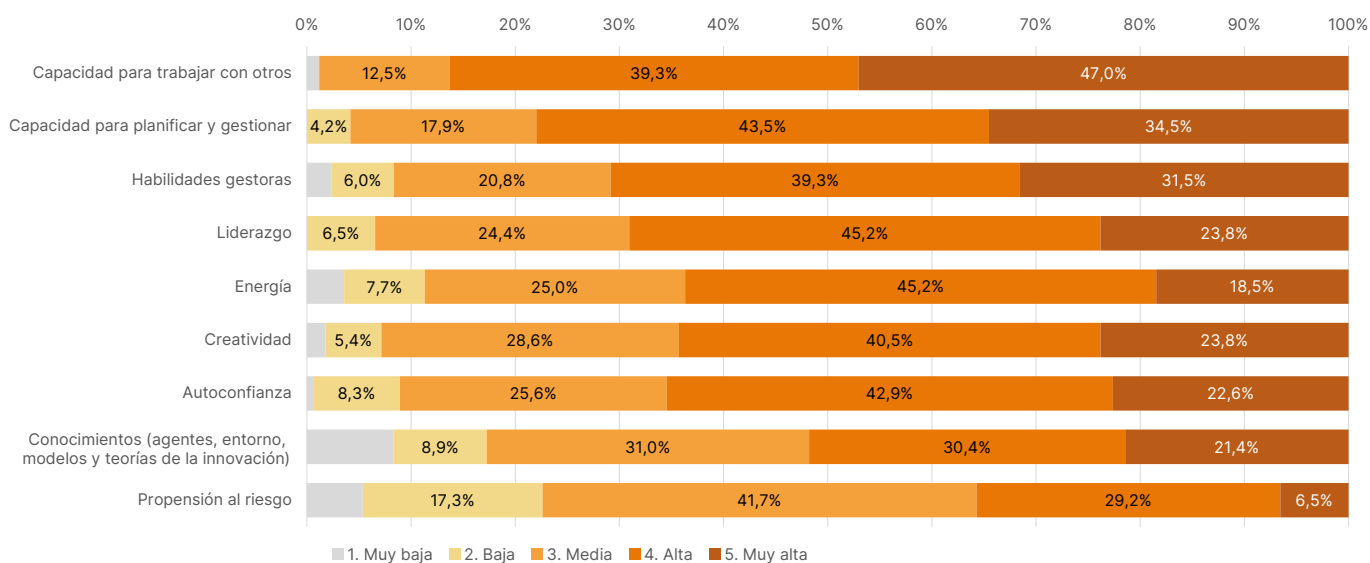
4–5), la capacidad para planificar y gestionar (78,0%), el liderazgo (69,0%) y las habilidades gestoras (70,8%). Los hombres también autoevalúan la propensión al riesgo de forma moderada.

Gráfico 5.1.8.a. Autoevaluación a competencias innovadoras – Género femenino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Gráfico 5.1.8.b. Autoevaluación a competencias innovadoras – Género masculino

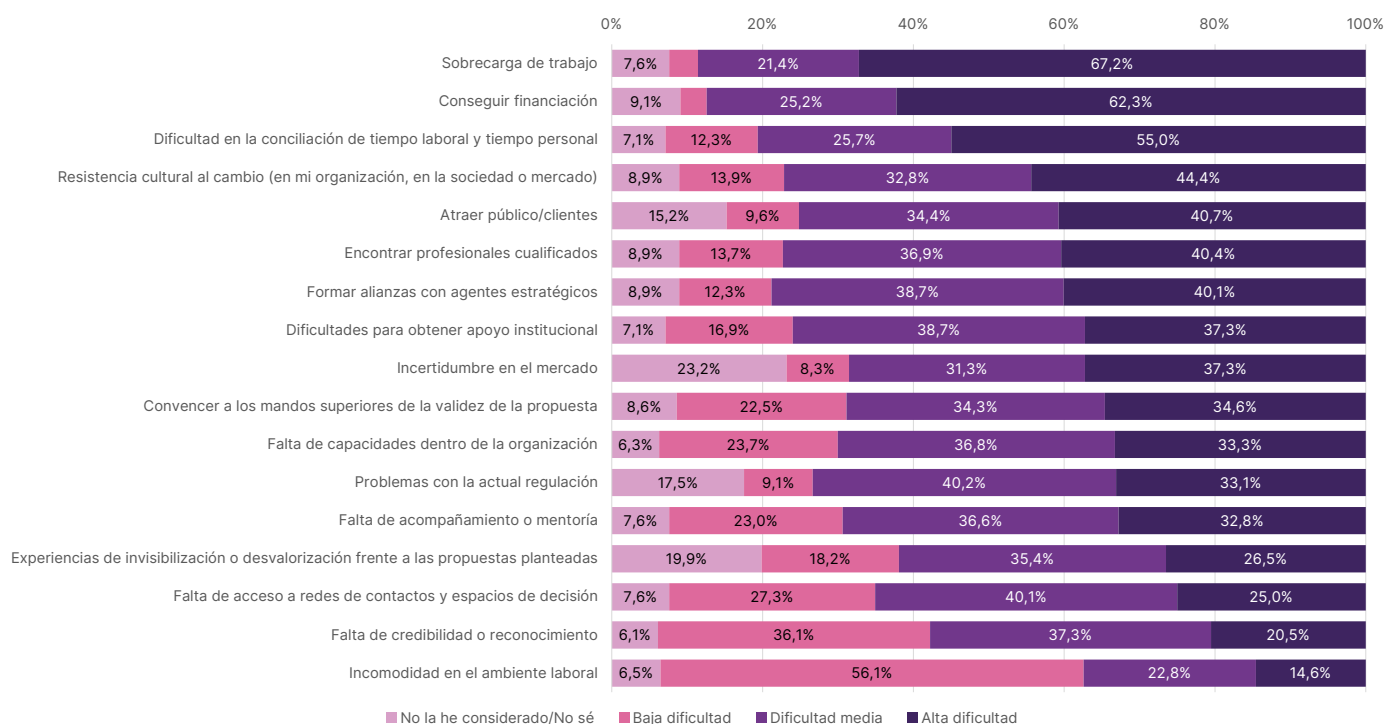


Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

En cuanto a las **dificultades que encuentran a la hora de innovar** (P.5 - Gráfico 5.1.9), el análisis desagregado muestra que mujeres y hombres identifican un conjunto amplio y coincidente de dificultades para innovar, aunque con diferencias en cuanto a relevancia. Entre las mujeres, las dificultades señaladas con mayor frecuencia como altas son: la sobrecarga de trabajo (67,2%), la obtención de financiación (62,3%) y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal (55,0%); seguido de la resistencia cultural al cambio (44,4%), la atracción de público o clientes (40,7%), encontrar profesionales cualificados (40,4%) y formar alianzas con agentes

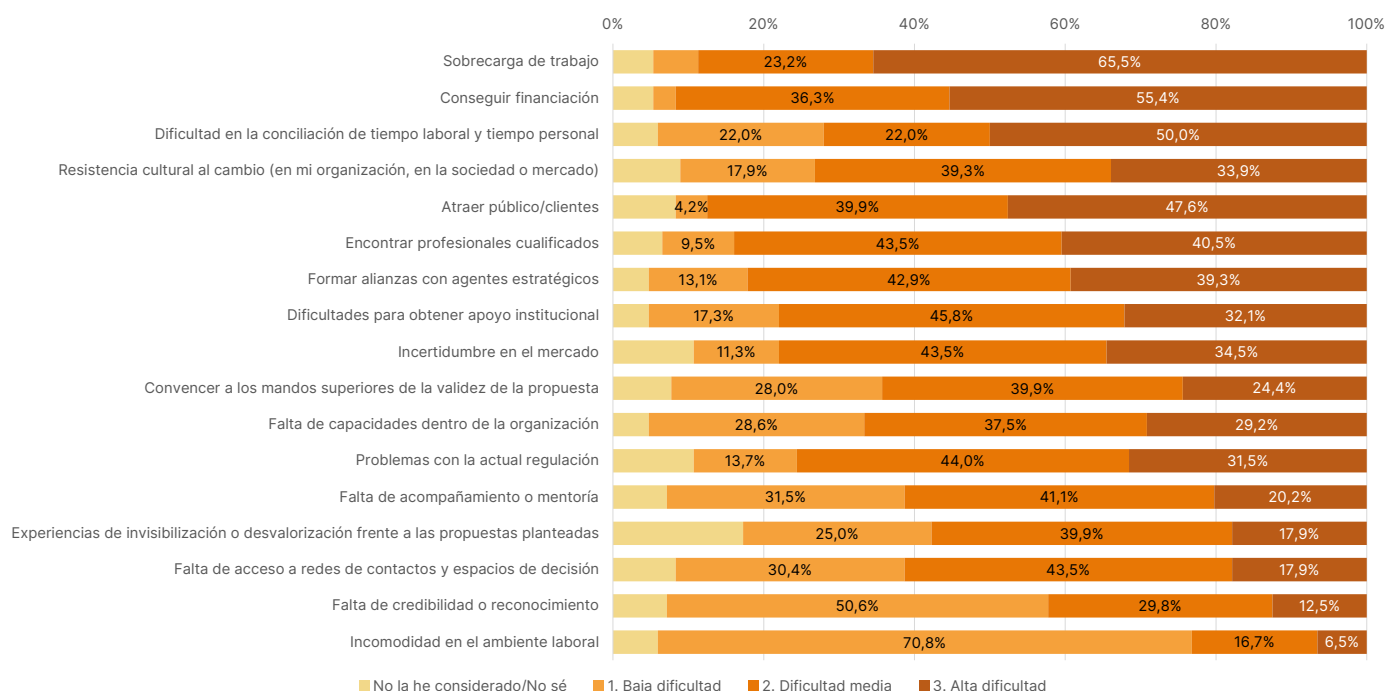
estratégicos (40,1%). Entre los hombres, estas dificultades también están presentes, aunque en general aparecen con una menor intensidad. Llama la atención la diferencia en la valoración de la falta de acompañamiento o mentoría (32,8% de las mujeres frente a 20,2% de los hombres), la necesidad de convencer a los mandos superiores (34,6% frente a 24,4%) y la resistencia cultural al cambio (44,4% frente a 33,9%). En general estas dificultades son más relevantes para mujeres, mientras que la atracción de público/clientes es la única dificultad que los hombres valoran con mayor intensidad que las mujeres (47,6% para los hombres frente a 40,7% para las mujeres).

Gráfico 5.1.9.a. Dificultades que encuentran a la hora de innovar – Género femenino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Gráfico 5.1.9.b. Dificultades que encuentran a la hora de innovar – Género masculino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

El análisis de las dificultades señaladas como altas también pueden ser desagregadas por tipo de vinculación profesional y por género (Tabla 5.1.1). En el **sector público**, además de sobrecarga de trabajo (mujeres 72,0%, hombres 70,0%), conciliación (mujeres 60,7%, hombres 66,3%) y financiación (mujeres 65,4%, hombres 56,3%), también destacan como barreras relevantes (alta dificultad) la resistencia cultural al cambio (mujeres 44,3%, hombres 33,8%), el reto de atraer público/clientes (mujeres 38,7%, hombres 42,5%) y las dificultades para formar alianzas (mujeres 46,5%, hombres 43,8%) o encontrar profesionales cualificados (mujeres 42,8%, hombres 46,3%). Se observa un diferencial de género en experiencias de invisibilización/desvalorización (alta dificultad: mujeres 31,8% vs hombres 22,5%) y en acceso a redes y espacios de decisión (alta dificultad: mujeres 31,4% vs hombres 23,8%).

Entre las **personas asalariadas**, las principales dificultades altas se sitúan en financiación (mujeres 58,6%, hombres 53,5%), sobrecarga de trabajo (mujeres 62,5%, hombres 59,2%), conciliación (mujeres 47,8%, hombres 33,8%) y resistencia cultural al cambio (mujeres 43,4%, hombres 33,8%). En esta vinculación se aprecia con claridad una brecha en acompañamiento o mentoría (alta dificultad: mujeres 29,1% vs hombres 16,9%) y en invisibilización/desvalorización (alta dificultad: mujeres 21,9% vs hombres 14,1%).

El resultado para el grupo de **empresariado/ autónomos** debe interpretarse con cautela por el tamaño reducido de estas submuestras. Se observa un patrón más marcado hacia barreras “de mercado” y “de captación”: atraer público/clientes alcanza alta dificultad en el 72,7% en hombres y en el 22,2% de mujeres, y la incertidumbre de mercado se sitúa en alta dificultad del 36,4% en hombres y 33,3% en mujeres. La financiación sigue siendo un obstáculo importante (alta dificultad: mujeres 44,4%, hombres 54,5%) y la resistencia cultural al cambio también es alta (mujeres 44,4%, hombres 36,4%). En este grupo, la sobrecarga de trabajo presenta un contraste fuerte: alta dificultad del 72,7% en hombres frente al 33,3% en mujeres (con muchas mujeres en dificultad media, 55,6%). En cambio, la conciliación aparece más acusada en hombres (alta dificultad 54,5%) que en mujeres (22,2%), pero el patrón sugiere que la experiencia innovadora en autoempleo/ emprendimiento está más condicionada por mercado, financiación y carga de trabajo.

En general, los resultados evidencian que las barreras para innovar no solo están condicionadas por el género, sino también de forma significativa por la posición profesional y el marco organizativo.

Tabla 5.1.1. Principales dificultades para innovar (alta dificultad), por tipo de vinculación profesional y género (porcentaje de personas que declaran “alta dificultad”)

Posición	Sector público (funcionario/a o personal laboral)		Personas asalariadas (contrato indefinido o temporal)		Empresariado y trabajo autónomo	
	Mujeres (n=318)	Hombres (n=80)	Mujeres (n=251)	Hombres (n=71)	Mujeres (n=9)	Hombres (n=11)
1	Sobrecarga de trabajo (72,0%)	Sobrecarga de trabajo (70,0%)	Sobrecarga de trabajo (62,5%)	Sobrecarga de trabajo (59,2%)	Conseguir financiación (44,4%)	Sobrecarga de trabajo (72,7%)
2	Conciliación laboral-personal (60,7%)	Conciliación laboral-personal (66,3%)	Conseguir financiación (58,6%)	Conseguir financiación (53,5%)	Resistencia cultural al cambio (44,4%)	Atraer público/clientes (72,7%)
3	Conseguir financiación (65,4%)	Conseguir financiación (56,3%)	Conciliación laboral-personal (47,8%)	Atraer público/clientes (50,7%)	Incertidumbre en el mercado (33,3%)	Conseguir financiación (54,5%)
4	Resistencia cultural al cambio (44,3%)	Encontrar profesionales cualificados (46,3%)	Resistencia cultural al cambio (43,4%)	Incertidumbre en el mercado (40,8%)	Sobrecarga de trabajo (33,3%)	Conciliación laboral-personal (54,5%)
5	Formar alianzas estratégicas (46,5%)	Formar alianzas estratégicas (43,8%)	Incertidumbre en el mercado (47,4%)	Resistencia cultural al cambio (33,8%)	Formar alianzas estratégicas (55,6%)	Incertidumbre en el mercado (36,4%)

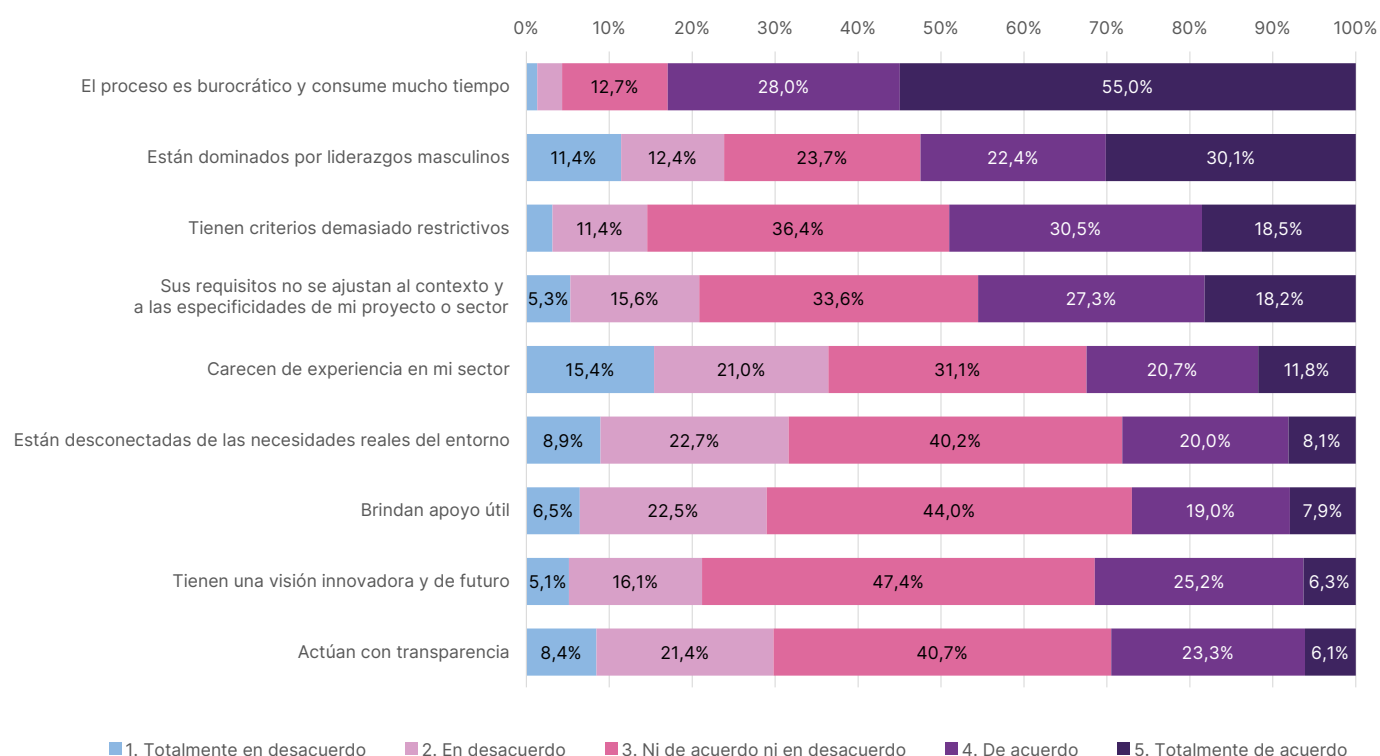
Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Bloque II. Condiciones del ecosistema de innovación

Este bloque analiza las condiciones estructurales, factores facilitadores y limitantes que influyen en la capacidad para innovar. El objetivo es identificar hasta qué punto el entorno institucional, organizativo y relacional favorece o dificulta el desarrollo de los procesos innovadores. El objetivo es detectar posibles desigualdades de género en el acceso a recursos, apoyos y redes, así como en la percepción de barreras y oportunidades dentro del ecosistema de innovación.

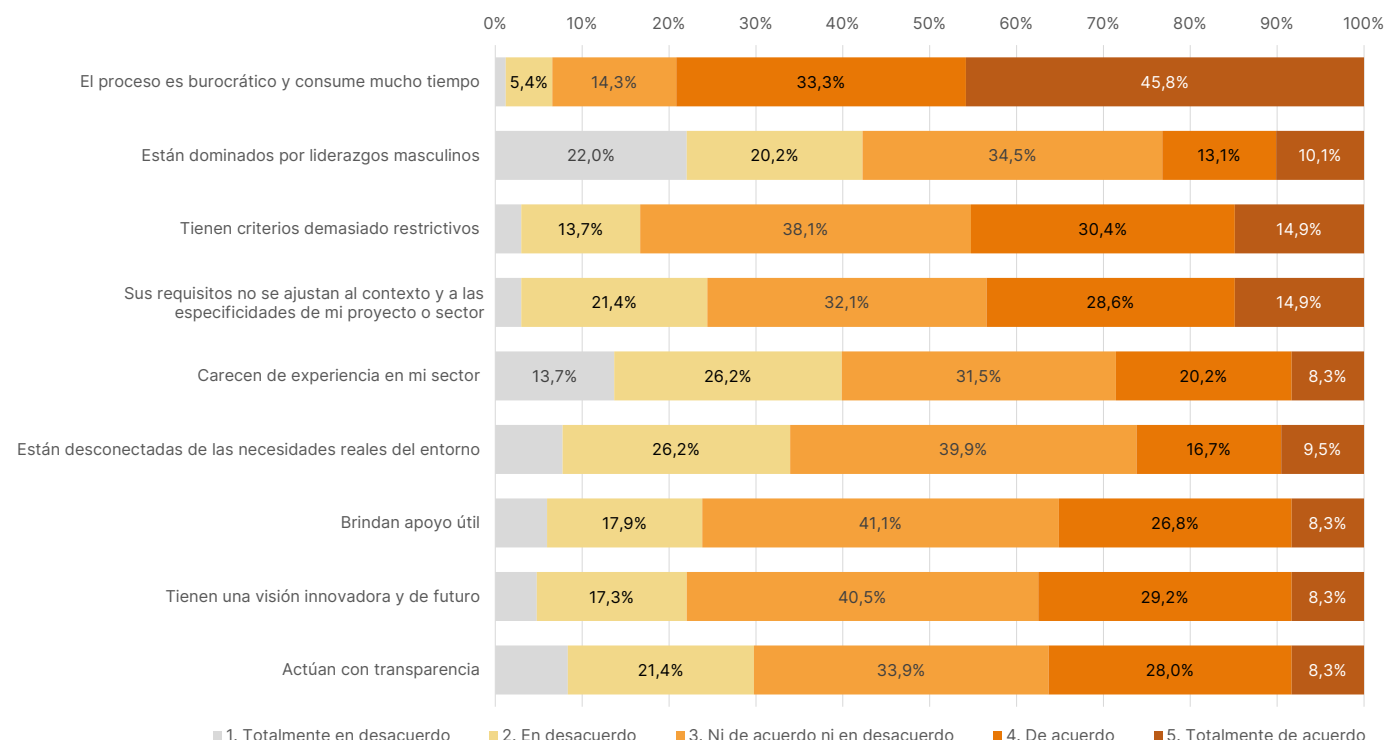
Se pidió **valorar los programas que financian la innovación** de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) (P.6 – Gráfico 5.1.10.a), y la mayoría de las mujeres considera que el proceso es burocrático y consume mucho tiempo, con un 82,9% que se sitúa en niveles de acuerdo alto (4–5). También se observa un acuerdo elevado en que los programas están dominados por liderazgos masculinos (52,5%) y en que presentan criterios demasiado restrictivos (49,0%). Asimismo, casi la mitad de las mujeres considera que los programas no

se ajustan al contexto o a las especificidades de su proyecto o sector (45,5%). En paralelo, las valoraciones positivas son más moderadas, concentrándose en valores intermedios: solo el 27,0% considera que los programas brindan un apoyo útil, el 31,6% que actúan con transparencia y el 31,5% que tienen una visión innovadora y de futuro.

Gráfico 5.1.10.a. Valoración a los programas que financian la innovación – Género femenino

Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Entre los hombres, aunque el patrón general es similar, la intensidad del desacuerdo es menor en varias dimensiones (Gráfico 5.1.10.b). El 79,2% está de acuerdo (4–5) en que los programas son burocráticos y consumen mucho tiempo, porcentaje ligeramente inferior al femenino. El acuerdo también es alto (4–5) con respecto a que los programas tienen criterios demasiado restrictivos (45,2%), y el 43,5% considera que no se ajustan al contexto de los proyectos, valores también inferiores a los de las mujeres. La percepción de liderazgos masculinos es notablemente menor entre los hombres (23,2%), lo que marca una de las brechas más claras en este bloque. En cuanto a los aspectos positivos, los hombres muestran niveles de acuerdo algo superiores: el 35,1% considera que los programas brindan apoyo útil, el 36,3% que actúan con transparencia y el 37,5% que tienen una visión innovadora y de futuro.

Gráfico 5.1.10.b. Valoración a los programas que financian la innovación – Género masculino

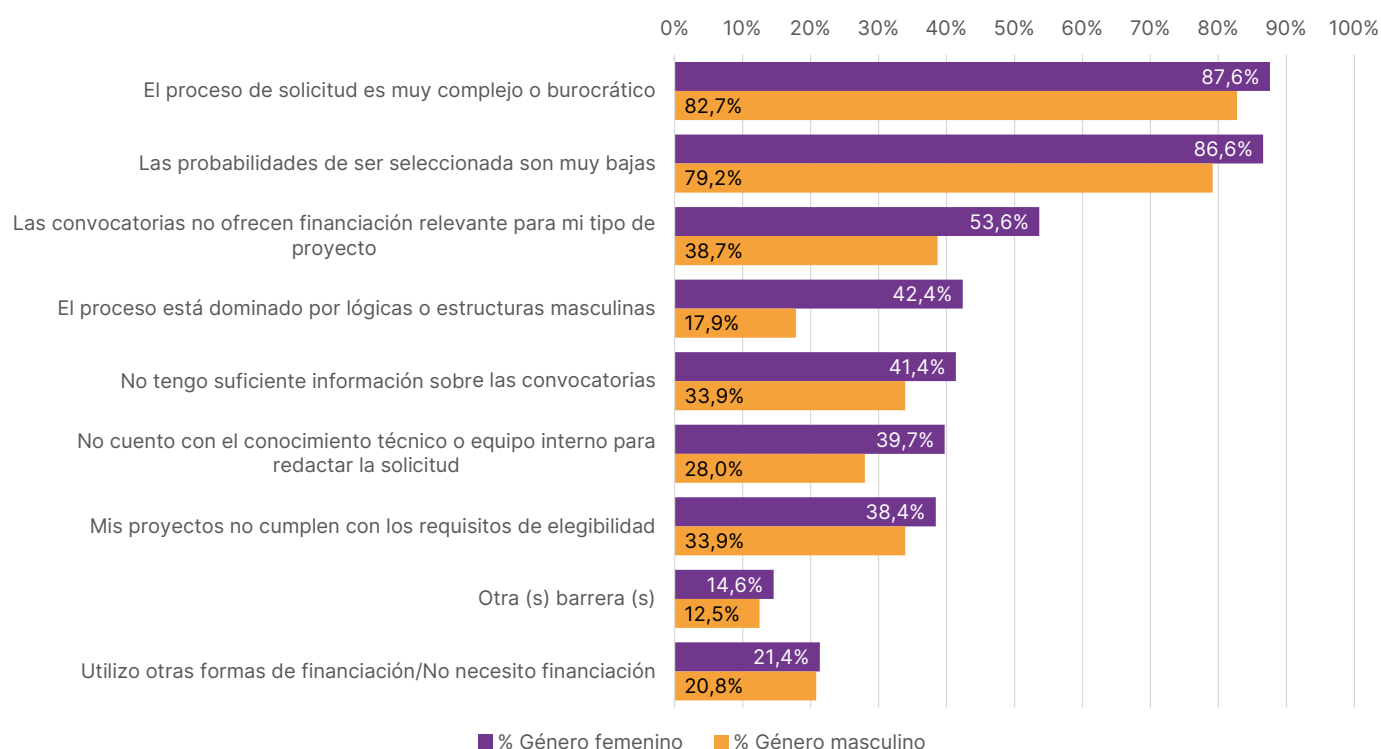
Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

En resumen, los resultados muestran que mujeres y hombres coinciden en identificar la burocracia como la principal debilidad de los programas de financiación, pero las mujeres presentan una percepción más crítica y estructural, especialmente en lo relativo al sesgo de género en los liderazgos, la adecuación de los programas a los contextos reales de innovación y su capacidad de apoyo efectivo. Los hombres, por su parte, tienden a otorgar valoraciones algo más favorables en términos de utilidad, transparencia y visión de futuro a los programas de financiación.

conocimiento técnico o de equipos internos para preparar las solicitudes (39,7% frente al 28,0%) y, de forma especialmente destacada, que el proceso está dominado por lógicas o estructuras masculinas (42,4% de las mujeres frente a solo el 17,9% de los hombres). Las diferencias observadas se concentran principalmente en las barreras de acceso, diseño y gobernanza de las convocatorias, más que en la dependencia de estas fuentes de financiación.

Las principales barreras para postular a convocatorias de financiación en innovación

(P.7 – Gráfico 5.1.11) son percibidas de forma intensa por ambos grupos, aunque con mayor prevalencia entre las mujeres. Entre ellas se destaca, de manera transversal, la complejidad y carga burocrática del proceso de solicitud (87,6% de las mujeres y 82,7% de los hombres) así como la percepción de que las probabilidades de ser seleccionada/o son muy bajas (86,6% de mujeres frente al 79,2% de hombres). También es relevante la percepción de que las convocatorias no ofrecen financiación suficientemente adaptada al tipo de proyecto, especialmente entre las mujeres (53,6%, frente al 38,7% de los hombres). Las mujeres señalan en mayor medida la falta de información sobre las convocatorias (41,4% frente al 33,9% de los hombres), la insuficiencia de

Gráfico 5.1.11. Principales barreras para postular a convocatorias de financiación en innovación según género

Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Esta pregunta también dejó la oportunidad de que el personal participante expresara de forma abierta otras barreras percibidas en las convocatorias de financiación. En este punto, las mujeres señalan con mayor intensidad una visión interseccional, donde las barreras de acceso a la financiación se entrelazan con desigualdades de género, precariedad laboral y dificultades de conciliación, configurando obstáculos adicionales para su participación plena en los ecosistemas de innovación. En detalle se puede mencionar: la excesiva rigidez temática y metodológica de las convocatorias, que limita proyectos abiertos, interdisciplinarios o en ámbitos menos convencionales; los plazos incompatibles con la conciliación; la lentitud de los procesos de evaluación y resolución; la falta de retorno informativo útil tras la denegación; las barreras vinculadas al tipo de institución o contrato que dificultan liderar proyectos, consolidar equipos o acceder a financiación previa, generando un círculo vicioso de exclusión; la percepción de falta de transparencia, concentración de fondos en grupos e instituciones consolidadas; sesgos en la evaluación; experiencias explícitas de desigualdad, doble discriminación (género y discapacidad) y penalización por responsabilidades de cuidados. En el caso de los hombres, las barreras adicionales se concentran principalmente en aspectos técnicos, organizativos y

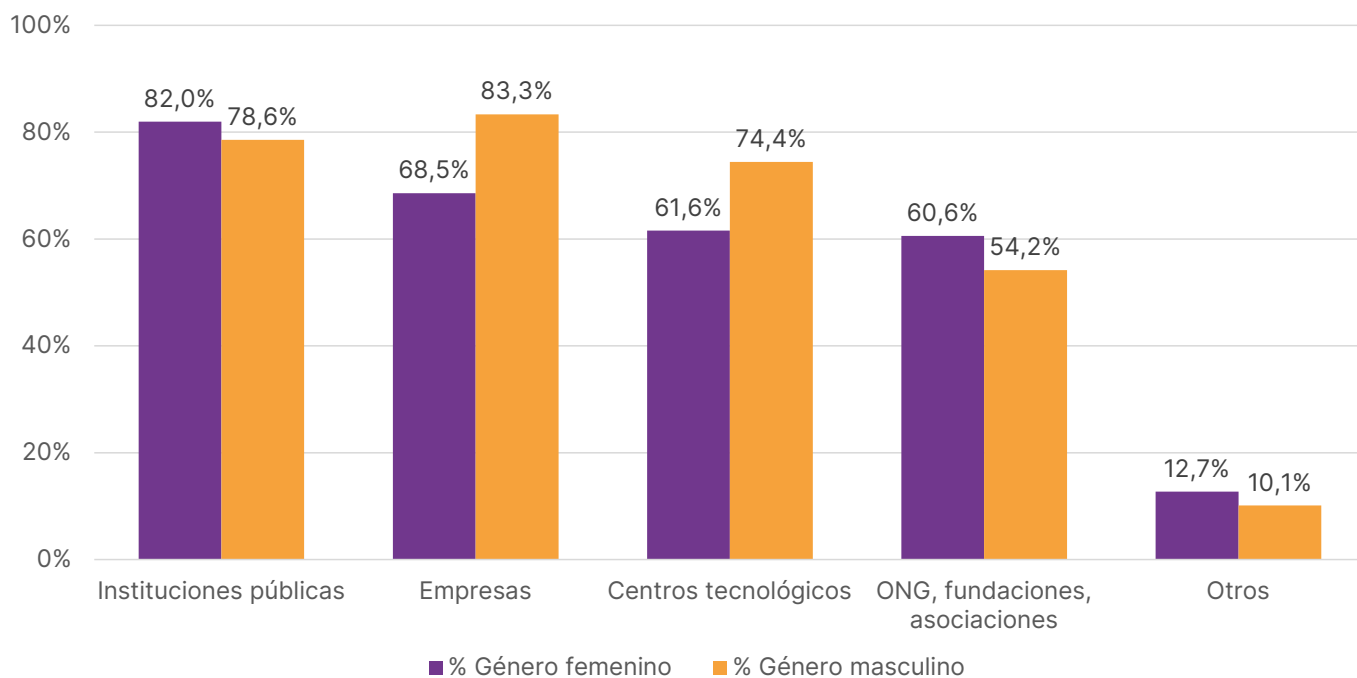
de diseño de las convocatorias, con menor referencia explícita a desigualdades de género.

Las **relaciones para el desarrollo de la innovación** (P.8 – Gráfico 5.1.12) se articulan, tanto entre mujeres como entre hombres, principalmente en torno al ámbito académico y público. En ambos casos, las universidades y otros organismos de investigación constituyen el actor central (93,7% de las mujeres y 96,4% de los hombres), así mismo, la interacción con instituciones públicas también es elevada (82,0% de las mujeres y 78,6% de los hombres). Las mujeres presentan una mayor interacción con ONG, fundaciones y asociaciones (60,6%, frente al 54,2% de los hombres), lo que apunta a una mayor orientación hacia ámbitos de innovación social. Las relaciones con otros actores son ligeramente más frecuentes entre las mujeres (12,7% frente al 10,1%). Aquí se observa una especial amplitud y heterogeneidad de actores, con una fuerte presencia de actores sociales y comunitarios; de ámbitos de salud, educación y cuidados; redes internacionales y europeas; agentes de innovación y transferencia; y actores institucionales y reguladores. Estos resultados muestran para las mujeres un perfil relacional más diversificado y socialmente orientado. Por el contrario, los hombres mantienen una mayor vinculación con el sector

empresarial y tecnológico, al relacionarse en mayor medida con empresas (83,3% frente al 68,5% de las mujeres) y centros tecnológicos (74,4% frente al 61,6%). Los hombres también mencionan otros actores

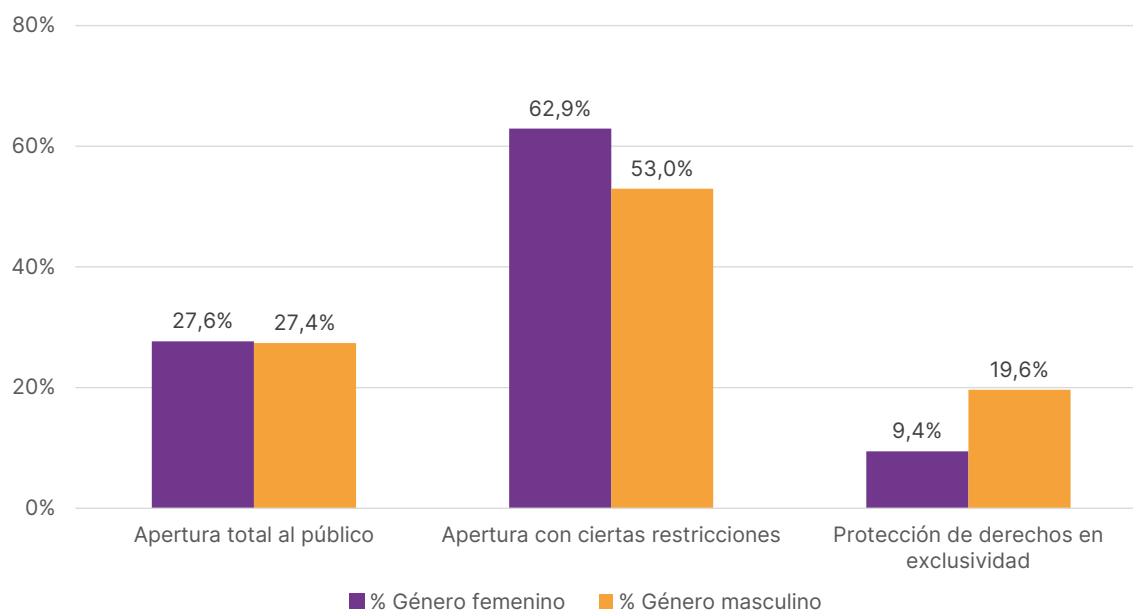
vinculados a financiación, mercado y transferencia; estructuras profesionales y técnicas; y entornos académicos y repositorios.

Gráfico 5.1.12. Actores con los que se relacionan para desarrollar su innovación según género



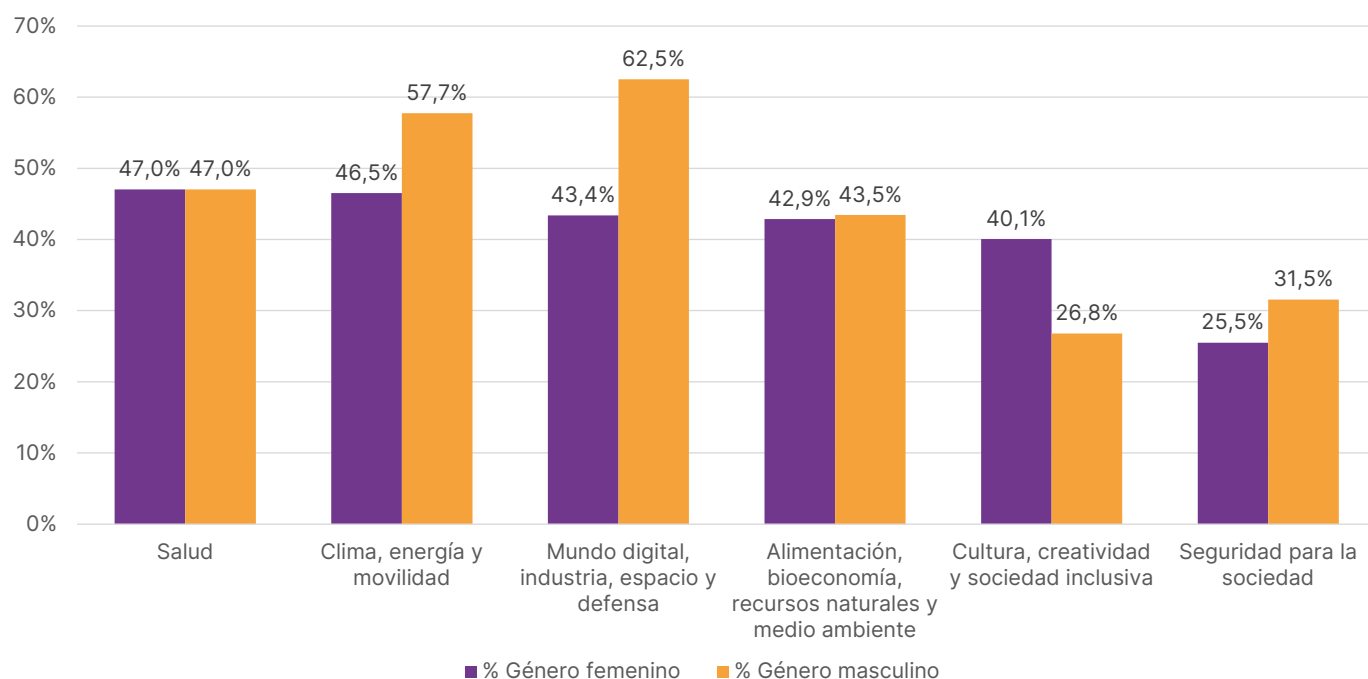
Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Las preferencias sobre **la gestión de los resultados de innovación** (P.9 - Gráfico 5.1.13) muestran, en ambos grupos, una inclinación hacia modelos de apertura. La opción mayoritaria entre mujeres y hombres es la apertura con ciertas restricciones (62,9% de las mujeres y 53,0% de los hombres), lo que indica una preferencia por fórmulas intermedias que compatibilizan la difusión del conocimiento con mecanismos de control y colaboración. La apertura total al público presenta porcentajes prácticamente iguales en ambos grupos (27,6% en mujeres y 27,4% en hombres). Sin embargo, la protección en exclusividad es elegida mayoritariamente por los hombres (19,6% frente al 9,4% de las mujeres).

Gráfico 5.1.13. Preferencias sobre la gestión de los resultados de innovación según género

Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Finalmente, en este bloque se preguntó sobre la **contribución del proceso de innovación** (P.10 – Gráfico 5.1.14) a los retos globales propuestos por Horizonte Europa. Las mujeres expresan que su innovación contribuye en mayor medida a los retos de salud (47,0%); clima, energía y movilidad (46,5%); seguido del ámbito de mundo digital, industria, espacio y defensa (43,4%); alimentación, bioeconomía, recursos naturales y medio ambiente (42,9%) y cultura, creatividad y sociedad inclusiva (40,1%). Por su parte, los hombres señalan una contribución más alta en los ámbitos de mundo digital, industria, espacio y defensa (62,5%), seguido de clima, energía y movilidad (57,7%). También señalan una mayor presencia relativa en seguridad para la sociedad (31,5% frente al 25,5% de las mujeres). Por el contrario, su contribución es menor en los retos de cultura, creatividad y sociedad inclusiva (26,8%). Los resultados apuntan a una orientación más social, cultural y de inclusión entre las mujeres, mientras que los hombres aportan en mayor medida a retos tecnológicos, industriales y de seguridad.

Gráfico 5.1.14. Contribución a los retos globales propuestos por Horizonte Europa según género

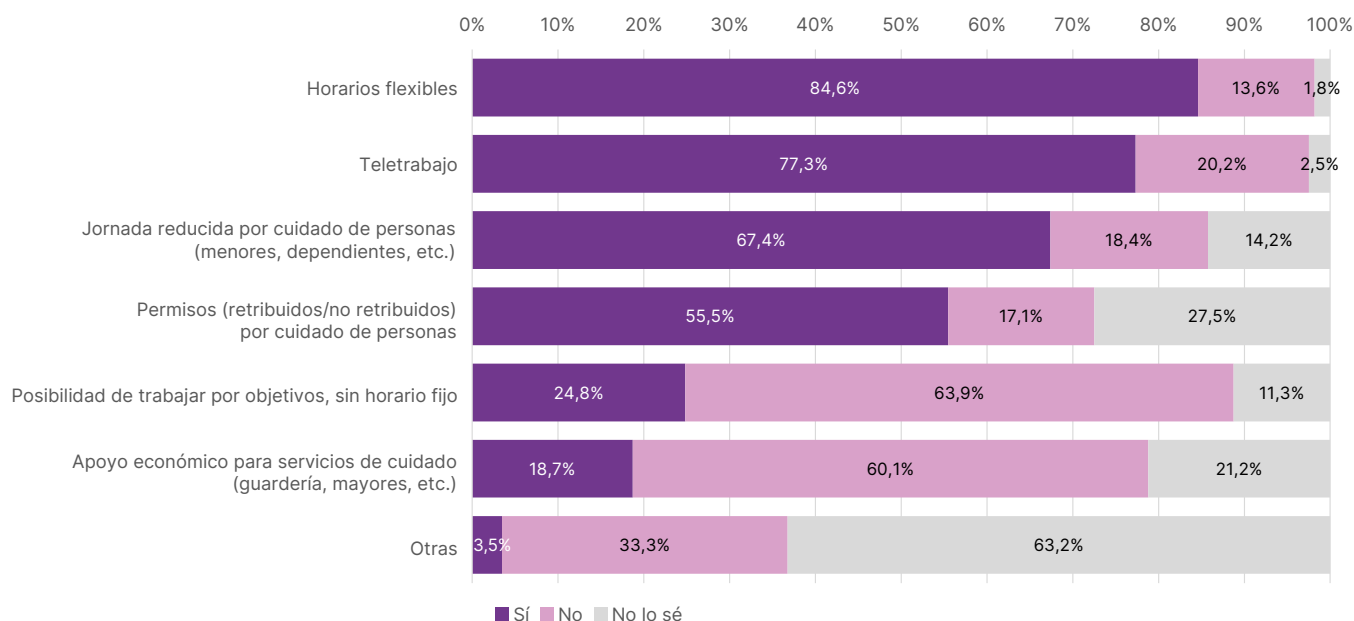
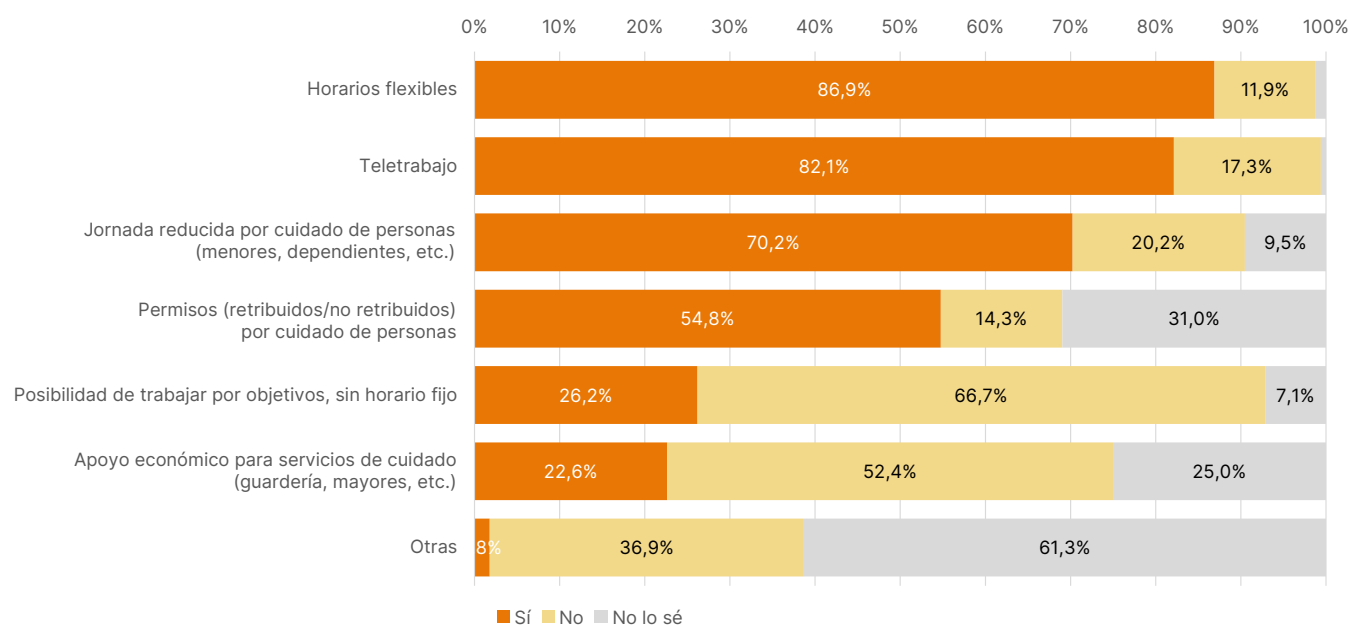
Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Bloque III. Políticas de igualdad

Este bloque analiza el grado de conocimiento, implementación y valoración de las políticas de igualdad en los entornos en los que desarrollan su actividad las personas participantes, así como su influencia percibida sobre los procesos de innovación, las trayectorias profesionales y el acceso a oportunidades. El objetivo es identificar hasta qué punto las medidas de igualdad están presentes de forma efectiva en las organizaciones y si contribuyen a reducir desigualdades de género en el ecosistema de innovación.

La primera pregunta de este bloque indaga sobre las **posibilidades de conciliación** presentes en las organizaciones (P.11). Las respuestas muestran un patrón similar entre mujeres y hombres (Gráfico 5.1.15). En ambos grupos, los horarios flexibles constituyen la medida más extendida (84,6% de las mujeres y 86,9% de los hombres), seguidos del teletrabajo (77,3% y 82,1%, respectivamente). También es mayoritaria la disponibilidad de jornada reducida por cuidado de personas, aunque con una presencia algo menor entre las mujeres (67,4% en las mujeres frente a 70,2% en los hombres). Asimismo, tanto mujeres como hombres señalan mayoritariamente la baja implementación de modelos de trabajo por objetivos sin horario fijo (24,8%

y 26,3%, respectivamente). Los resultados apuntan a un ecosistema organizativo donde la conciliación se apoya principalmente en flexibilidad horaria y teletrabajo, pero con déficits persistentes en apoyos económicos, corresponsabilidad y transparencia.

Gráfico 5.1.15.a. Posibilidades de conciliación identificadas por el género femeninoFuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT**Gráfico 5.1.15.b. Posibilidades de conciliación identificadas por el género masculino**Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Esta pregunta (P.11) también permitió la recolección de otras medidas de conciliación no mencionadas entre las opciones. Las respuestas de las mujeres reflejan una amplia variedad de experiencias que evidencian la brecha entre el reconocimiento formal de las medidas de conciliación y su aplicación real. Se mencionan fórmulas de flexibilidad avanzada, como la movilidad en el disfrute de vacaciones, la acumulación o traslado de días entre años, la bolsa de horas para

asuntos personales, la posibilidad de crear el propio horario, el trabajo híbrido y el teletrabajo desde cualquier lugar, así como ampliaciones recientes de permisos vinculados al cuidado. Sin embargo, muchas respuestas subrayan que estas medidas suelen ir acompañadas de costes personales o profesionales, como mermas salariales, limitaciones para la promoción o acreditación en la carrera universitaria, o una dependencia de la voluntad del superior jerárquico

que restringe su uso efectivo. Asimismo, se señala la incompatibilidad estructural de la conciliación con determinadas exigencias docentes, la falta de apoyo explícito al liderazgo femenino y la percepción de que la flexibilidad organizativa no siempre se traduce en una mejora real del bienestar. En el caso de los hombres, las menciones son más escasas y se centran principalmente en beneficios complementarios de carácter material o de bienestar, como la retribución flexible, el acceso a instalaciones deportivas o comedor subvencionado en el centro de trabajo.

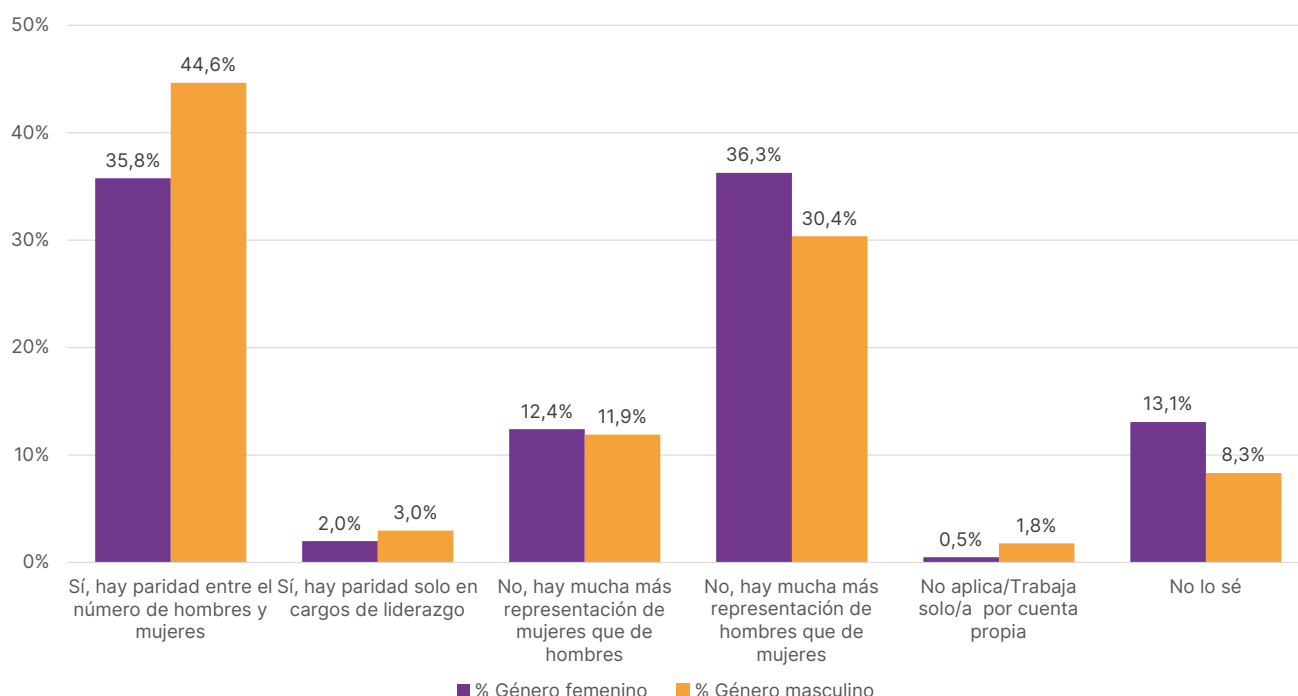
En relación con el **tipo de flexibilidad horaria** (P.11), ambos grupos reconocen fórmulas de flexibilidad limitada, a través de horarios parcialmente flexibles (64,4% de las mujeres y 66,4% de los hombres), lo que indica que la flexibilidad existente suele estar acotada a franjas o rangos horarios predefinidos. La flexibilidad plena o autogestionada es menos habitual y también presenta porcentajes similares entre ambos grupos (35,6% en mujeres y 33,6% en hombres).

En cuanto a la **organización del teletrabajo** (P.11), la modalidad más extendida en ambos grupos es el teletrabajo limitado a un número determinado de días a la semana o al mes (55,0% de las mujeres y 47,8% de

los hombres). Las mujeres reportan en mayor medida la posibilidad de teletrabajar siempre que lo deseen (32,3%, frente al 29,7% de los hombres); mientras que los hombres señalan con más frecuencia que el teletrabajo solo está permitido de forma excepcional (22,5%, frente al 12,6% de las mujeres).

La **percepción de la paridad de género en las organizaciones** (P.12 – Gráfico 5.1.16) muestra patrones distintos entre mujeres y hombres. Entre las mujeres, solo el 35,8% considera que en su organización existe paridad entre hombres y mujeres, mientras que un porcentaje muy similar (36,3%) afirma que hay mucha mayor representación de hombres que de mujeres, lo que refleja una percepción mayoritaria de desequilibrio en detrimento de las mujeres. Casi la mitad (44,6%) de los hombres considera que sí existe paridad en su organización. Asimismo, los hombres señalan en menor medida que existe una sobrerrepresentación masculina (30,4%, frente al 36,3% de las mujeres). Estos resultados evidencian una brecha perceptiva: las mujeres identifican con mayor frecuencia desequilibrios de género a favor de los hombres, mientras que los hombres tienden a percibir sus organizaciones como más paritarias.

Gráfico 5.1.16. Percepción de la paridad de género en las organizaciones según género



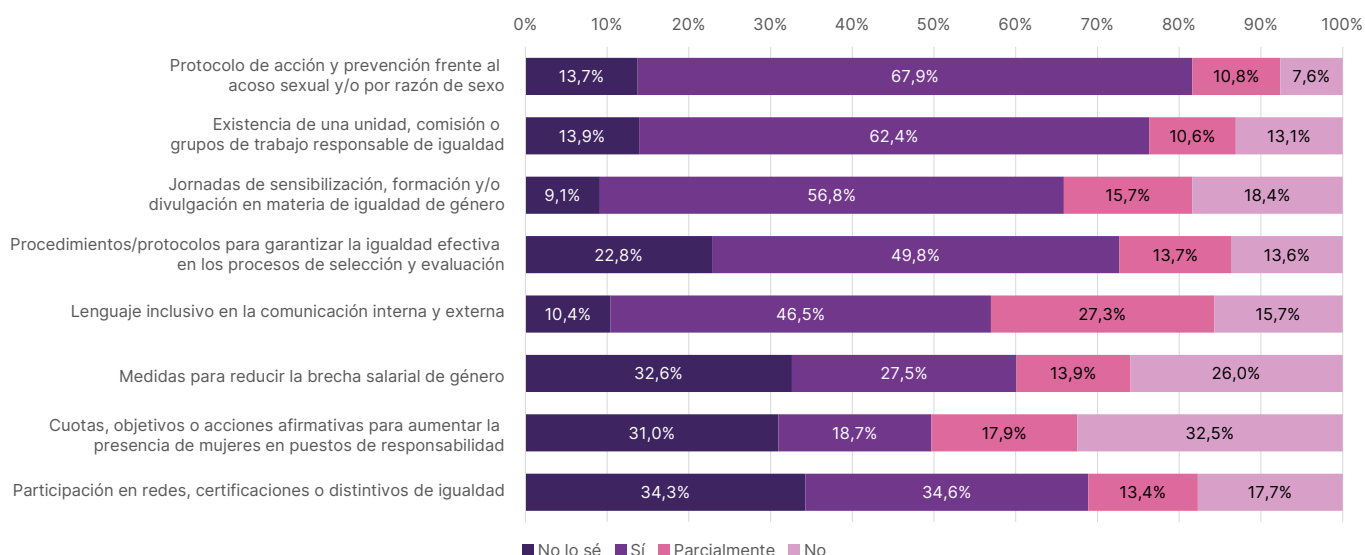
Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

La identificación de medidas y acciones de igualdad de género implementadas (P.13 – Gráfico 5.1.17)

en las organizaciones muestra, en términos generales, niveles de reconocimiento más elevados entre los hombres que entre las mujeres, especialmente en aquellas medidas de carácter formal o normativo. Tanto mujeres como hombres coinciden en señalar como más extendidas la existencia de protocolos frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (67,9% de mujeres y 74,4% de hombres) y la existencia de unidades o comisiones de igualdad (62,4% y 65,5%, respectivamente). Las diferencias se acentúan en las medidas estructurales orientadas a la corrección de desigualdades. Las mujeres reconocen en menor medida la existencia de procedimientos de igualdad en selección y evaluación (49,8% frente al

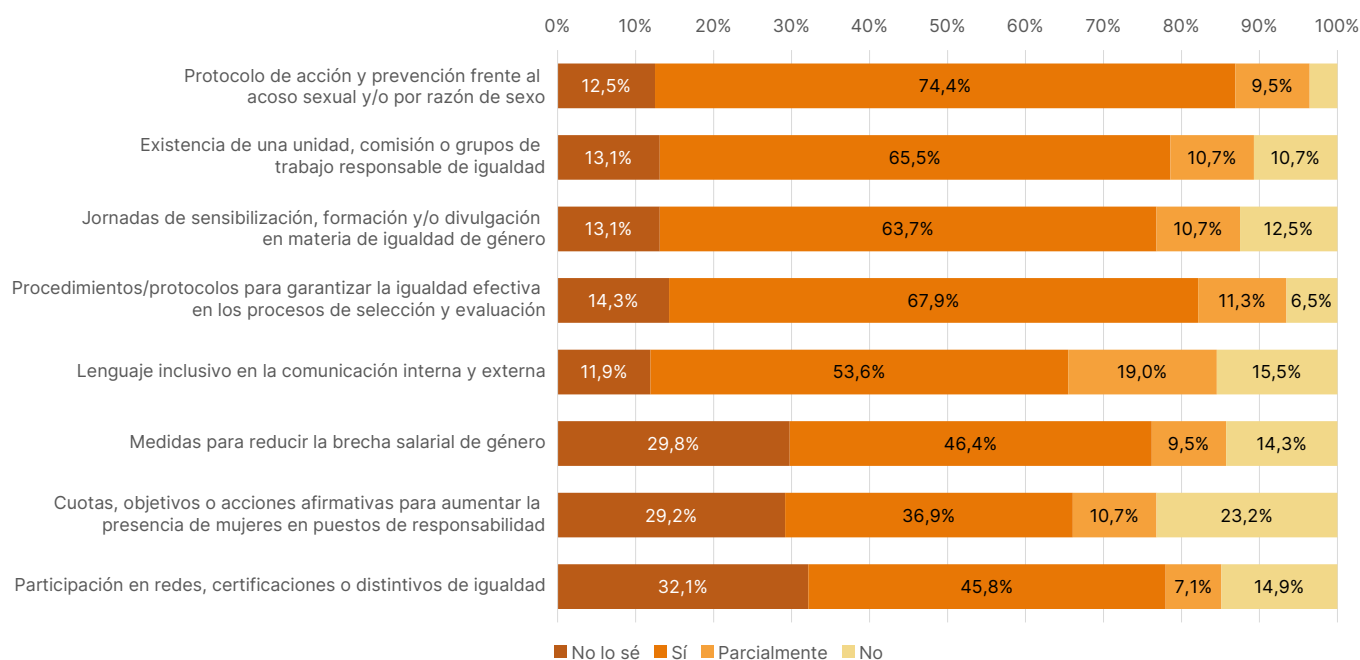
67,9% de los hombres), de medidas para reducir la brecha salarial (27,5% frente al 46,4%) y de cuotas u acciones afirmativas para promover a mujeres a puestos de responsabilidad (18,7% frente al 36,9%). En medidas de carácter más simbólico o cultural, como el uso de lenguaje inclusivo o la participación en redes y certificaciones de igualdad, ambos grupos muestran niveles intermedios de implantación, aunque nuevamente con valores más altos entre los hombres (53,6% frente a 46,5% en lenguaje inclusivo; 45,8% frente a 34,6% en redes y distintivos). Llama la atención que las mujeres presentan porcentajes más elevados tanto de respuestas negativas como de desconocimiento, lo que sugiere que estas medidas son menos frecuentes, menos efectivas o menos perceptibles desde su experiencia.

Gráfico 5.1.17.a. Identificación de medidas y acciones de igualdad de género implementadas – Género femenino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Gráfico 5.1.17.b. Identificación de medidas y acciones de igualdad de género implementadas – Género masculino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Esta pregunta (P.13) también permite recoger de forma abierta otras medidas y acciones percibidas. Las respuestas ponen de manifiesto la diferencia en la percepción y el enfoque entre mujeres y hombres. Las mujeres describen de forma más detallada tanto la existencia de planes y protocolos de igualdad —incluyendo conciliación, selección, formación, investigación y visibilización del talento femenino— como las limitaciones en su aplicación real, especialmente en las estructuras de I+D, donde muchas medidas quedan en el plano formal o se restringen a determinados niveles jerárquicos. Asimismo, señalan acciones específicas como apoyo a la fertilidad, equiparación de permisos, mentorías y rebalanceo de género, junto con una mirada crítica sobre la eficacia y coherencia de estas políticas. Por su parte, las respuestas de los hombres se concentran en un número más reducido de iniciativas. Mencionan principalmente la existencia de planes de igualdad y acciones de visibilización y divulgación, así como iniciativas de transparencia y transversalización de la perspectiva de género. En líneas generales, las respuestas ponen de manifiesto que, mientras los hombres tienden a percibir las políticas de igualdad desde una perspectiva más formal, las mujeres hacen hincapié en la brecha existente entre el diseño formal y su aplicación efectiva, sobre todo en los espacios donde se lleva a cabo la innovación.

Bloque IV. Percepción de las condiciones de igualdad

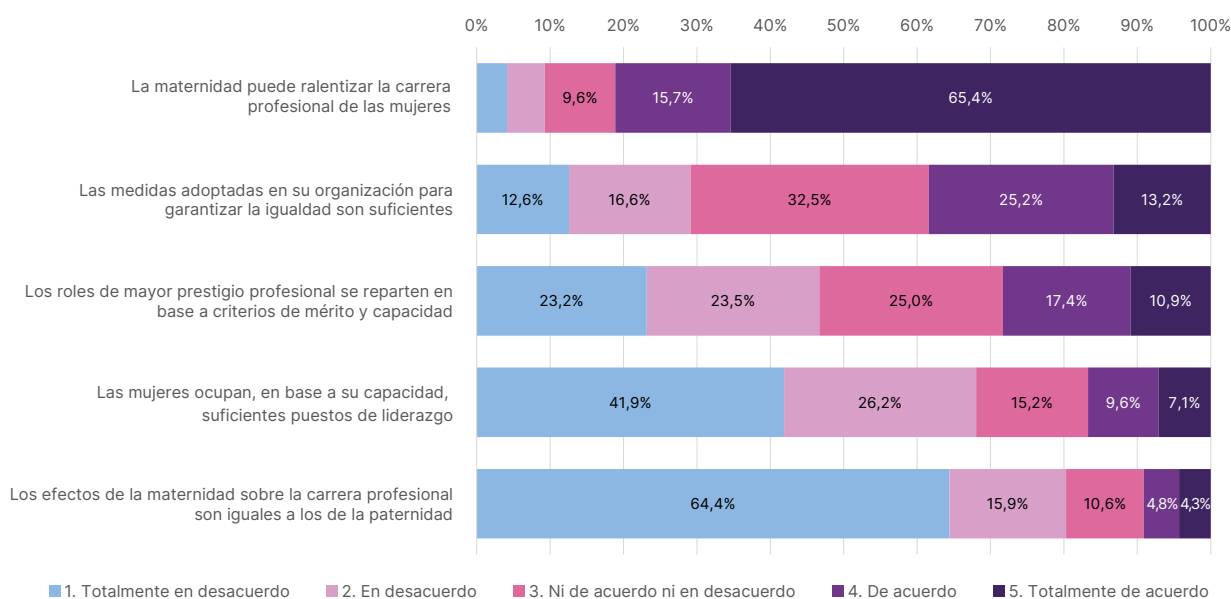
Este apartado recoge la vivencia directa de mujeres y hombres respecto a cómo se materializa —o no— la igualdad en la práctica cotidiana. Los resultados permiten contrastar hasta qué punto las condiciones de igualdad se experimentan de forma similar o divergente. Este enfoque resulta clave para comprender la distancia entre el marco normativo y las políticas declaradas y su impacto efectivo en las trayectorias profesionales.

La **valoración de las condiciones de igualdad** (P.14 - Gráfico 5.1.18) muestra percepciones divergentes entre mujeres y hombres. Entre las mujeres predomina una visión más crítica: solo el 38,4% se muestra de acuerdo (valores 4–5) con que las medidas de igualdad en su organización sean suficientes, frente al 65,4% de los hombres. Asimismo, una amplia mayoría de mujeres considera que la maternidad ralentiza la carrera profesional (81,1% de acuerdo alto), mientras que este efecto es reconocido con menor intensidad por los hombres (51,1%). De forma coherente, las mujeres rechazan mayoritariamente que los efectos de la maternidad sean equivalentes a los de la paternidad (80,3% en desacuerdo), frente a una percepción mucho más dividida entre los hombres, donde un 41,7% se muestra de acuerdo con dicha afirmación. Las diferencias se acentúan en la valoración del

liderazgo y el reconocimiento profesional. Solo el 16,7% de las mujeres considera que las mujeres ocupan suficientes puestos de liderazgo en función de su capacidad, frente al 41,1% de los hombres. Del mismo modo, las mujeres muestran una percepción más escéptica sobre que los roles de mayor prestigio se asignen en base a mérito y capacidad (28,3% de acuerdo alto), mientras que entre los hombres esta creencia es mayoritaria (61,3%). Los resultados ponen

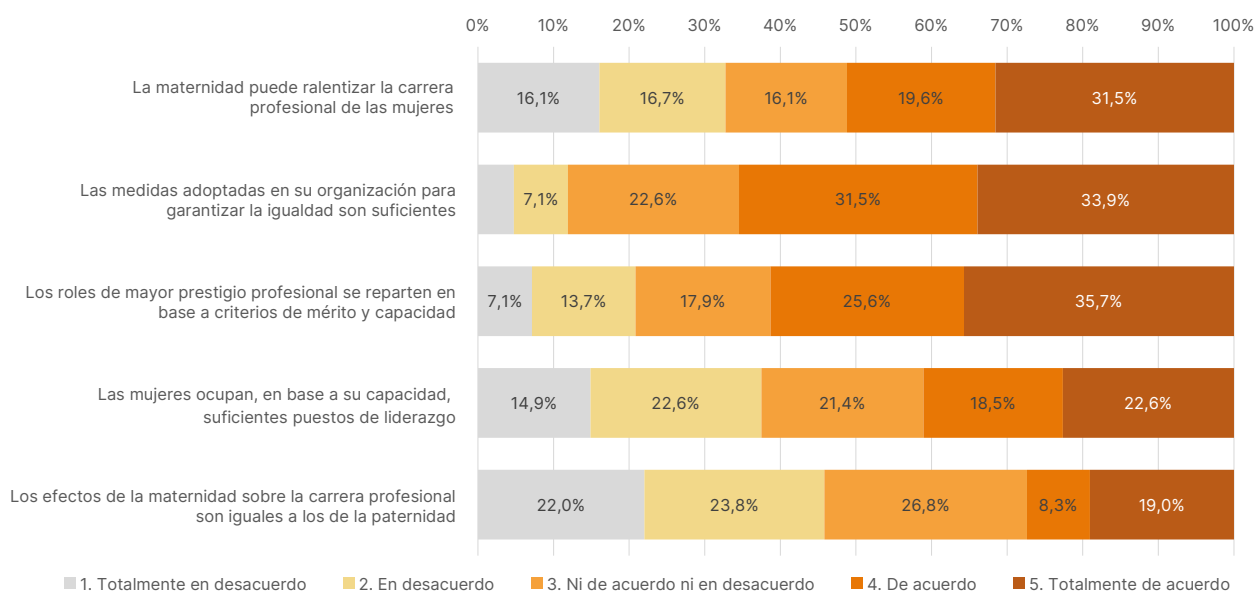
en evidencia una brecha perceptiva estructural: las mujeres identifican con mayor claridad los efectos persistentes de la maternidad, la insuficiencia de las medidas de igualdad y las desigualdades en el acceso al liderazgo y al reconocimiento, mientras que los hombres tienden a percibir un entorno laboral más equitativo y meritocrático.

Gráfico 5.1.18.a. Valoración de las condiciones de igualdad – Género femenino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Gráfico 5.1.18.b. Valoración de las condiciones de igualdad – Género masculino



Fuente: Encuesta *Género e Innovación 2025*, FECYT

Además, se preguntó sobre la contribución percibida del género a la carrera profesional (P.15), los resultados muestran una brecha muy marcada entre mujeres y hombres. Entre las mujeres, casi la mitad considera que su género ha contribuido negativamente o muy negativamente a su carrera (49,8%), mientras que solo un 8,3% percibe un efecto positivo. En contraste, entre los hombres el 70,2% afirma que su género no ha tenido efecto, y un 27,4% considera que ha contribuido positivamente o muy positivamente a su trayectoria profesional. Estas diferencias evidencian que las mujeres perciben el género como un factor estructural de desventaja, mientras que para los hombres es mayoritariamente irrelevante o incluso favorable.

Finalmente se indagó sobre la exposición directa e indirecta al acoso por razón de sexo (P.16) y al acoso sexual (P.17). El primero es mayor entre las mujeres, un 13,4% afirma haberlo sufrido en primera persona, frente a solo un 1,8% de los hombres. Además, el 25,5% de las mujeres conoce casos ocurridos a otras personas, lo que sitúa al 38,9% de las mujeres con contacto directo o cercano con este tipo de situaciones. Por su parte los hombres en mayor medida afirman no haber vivido ni conocido situaciones de este tipo (75,0% sumando “no lo he vivido” y “nunca he sabido de casos”, frente al 56,4% de las mujeres), lo que apunta a una invisibilización diferencial del problema según el género.

La misma pauta se reproduce, con incluso mayor intensidad, en el caso del acoso sexual. Un 4,6% de las mujeres afirma haberlo sufrido personalmente, frente a un 0,6% de los hombres. Asimismo, el 24,8% de las mujeres señala que ha ocurrido a otras personas de su entorno, frente al 18,5% de los hombres. En general, el 29,4% de las mujeres ha tenido contacto directo o indirecto con situaciones de acoso sexual, mientras que entre los hombres esta proporción se reduce al 19,1%. De nuevo, los hombres reconocen en mayor medida no haber tenido conocimiento de estos casos (79,2% frente a 64,5% en mujeres).

Análisis pregunta abierta sobre la actividad innovadora

Se pidió al personal participante que contara brevemente su experiencia en innovación y en qué está innovando y qué impacto espera generar (o ya está generando). Las respuestas obtenidas muestran un ecosistema de innovación bastante diverso, dinámico y transversal en el ecosistema español de I+D+I. Las actividades de innovación descritas abarcan ciencia básica, innovación aplicada, transferencia tecnológica, innovación social, educativa y organizativa, con un fuerte alineamiento con

sostenibilidad, salud, digitalización e impacto social.

La Figura 5.1.1 muestra de manera visual los mil términos con mayor recurrencia, donde el tamaño de cada palabra es proporcional a su frecuencia relativa en el conjunto de respuestas agrupadas por familias de términos similares.

Figura 5.1.1. Mapa de palabras sobre experiencia en innovación, en qué se está innovando y qué impacto genera o espera generar



Fuente: Encuesta Género e Innovación 2025, FECYT

La nube de palabras destaca un claro protagonismo de la innovación, la investigación y el desarrollo como ejes vertebradores del discurso. Junto a estos, adquieren relevancia los términos relacionados con la tecnología, la salud, la sostenibilidad, la educación y la transferencia de conocimiento, así como aquellos vinculados a la gestión de procesos, la colaboración y la aplicación práctica de resultados. La presencia simultánea de conceptos del ámbito académico, social e industrial pone de manifiesto un enfoque integrador y multidimensional de la innovación, orientado a la generación de soluciones con impacto social, económico y ambiental, apoyadas en metodologías, datos y tecnologías emergentes.

5.2 Grupos de discusión

5.2.1 Presentación y aproximación teórica

El análisis y desarrollo de la monitorización de género es todavía un campo relativamente reciente. En los últimos años se ha intensificado el interés por enfoques cualitativos y participativos capaces de contextualizar la información estadística, permitiendo interpretar los datos desde la experiencia vivida y

comprender dimensiones que no aparecen en los indicadores tradicionales (Walby 2005; Otero-Hermida y Furió-Vico 2025; Científicas en Cifras, 2025). Estas aproximaciones resultan especialmente útiles para revelar dinámicas invisibles, explicar brechas que solo con cifras quedan diluidas y adaptar los procesos de seguimiento a las realidades contextuales en las que se producen.

Los estudios cualitativos permiten aproximarse a la vida cotidiana de los espacios donde se construyen las trayectorias de innovación como departamentos, grupos de investigación, entidades y entornos laborales concretos. En estos niveles, las desigualdades toman forma a través de culturas disciplinares, prácticas organizativas, dinámicas relacionales y condiciones laborales, todos ellos factores centrales, pero difícilmente capturables por los indicadores cuantitativos convencionales (Sánchez-López et al. 2023; Corona-Sobrinho et al. 2025). Así, los resultados agregados solo pueden interpretarse adecuadamente si se consideran también estas experiencias, que permiten que el personal que aparece representado en los datos pueda reconocerse en ellos o cuestionarlos.

Para la elaboración de esta sección, se han tomado como referencia los tres ejes centrales de las políticas públicas de igualdad (Científicas en Cifras, 2025; Squires, 2007):

Voz, que implica incorporar miradas diferenciadas, testimonios y elementos transformadores que cuestionen la configuración actual del sistema.

Presencia, relativa a quién está y dónde se sitúa, con especial atención a la representación de mujeres.

Procesos, vinculados a la incorporación real de la perspectiva de género en las organizaciones y a la creación de medidas como planes de igualdad e instrumentos de seguimiento.

Estos tres ejes guían tanto el diseño de los guiones de los grupos de discusión como el análisis posterior.

Los objetivos de esta sección son:

- > Dar voz a las mujeres innovadoras, permitiendo que expresen su propia interpretación de los retos que afrontan y sus lecturas respecto a las desigualdades existentes.
- > Aportar información contextual, basada en experiencias concretas, que complemente y enriquezca los patrones que revelan los datos cuantitativos.
- > Recoger evidencias sobre colectivos y actividades innovadoras poco representadas, donde la información estadística es inexistente o escasa.
- > Visibilizar grupos tradicionalmente invisibilizados, con especial atención a aquellos que suelen estar altamente feminizados como las gestoras de la innovación y, aun así, carecen de reconocimiento social, institucional o científico.

En conjunto, esta estrategia cualitativa pretende profundizar en las dinámicas subyacentes a los datos, contribuir al diseño y evaluación de políticas públicas y ofrecer recomendaciones metodológicas para integrar, en futuras ediciones, la evidencia cualitativa y cuantitativa dentro del mismo proceso de monitorización.

5.2.2 Metodología y análisis

Diseño del estudio cualitativo

Los grupos focales planteados, llevados a cabo en

modalidad online para facilitar la participación de personas de diferentes zonas geográficas, fueron:

- > Grupo 1. Grupo con innovadoras del ámbito de las ciencias de la vida y la salud
- > Grupo 2. Grupo con innovadoras del ámbito de las tecnologías digitales y computación
- > Grupo 3. Grupo con innovadoras del ámbito de la innovación pública y de la innovación social
- > Grupo 4. Grupo con gestoras de la innovación

Los grupos de discusión centrados en mujeres innovadoras de un sector altamente feminizado (grupo 1) (como las ciencias de la vida y la salud) y de un ámbito fuertemente masculinizado (grupo 2) (como las tecnologías digitales y computación) se plantean con el propósito de profundizar en las dinámicas específicas que caracterizan distintos ecosistemas de innovación con una perspectiva de género. La selección de estas dos áreas responde a que pueden representar configuraciones contrastadas en términos de presencia de mujeres, socialización profesional, formas de reconocimiento y estilos organizativos. Otro objetivo es obtener información sobre colectivos, nichos de actividad y perfiles innovadores poco visibles, especialmente en sectores feminizados donde la alta presencia no necesariamente se traduce en reconocimiento, o en sectores masculinizados donde las mujeres pueden encontrarse aisladas o en minoría.

Respecto al grupo 3, la creación de un grupo de discusión específico sobre innovación pública y social responde a una necesidad estratégica de ampliar el alcance conceptual y operativo de la monitorización de género en el ecosistema innovador español. Como se explicaba en la introducción, las definiciones actuales de la Unión Europea reclaman incorporar la innovación pública y social dentro de sus marcos de referencia para evitar enfoques restrictivos que reduzcan la innovación a su dimensión empresarial o tecnológica. Las definiciones actuales de la Unión Europea avanzan hacia reincorporar estos ámbitos, reconociendo que la innovación no se limita a la dimensión tecnológica ni a la iniciativa privada, sino que también incluye cambios organizativos, sociales, relacionales y metodológicos que generan impacto colectivo y valor público.

La innovación pública y social tiende a la invisibilidad y esta invisibilidad ha propiciado una concepción sesgada de la innovación, asociándose casi exclusivamente a actividades tecnológicas, privadas o basadas en la competitividad empresarial. Además,

el empleo público tiende a presentar mayor presencia femenina que el sector privado. La realización de este grupo supone visibilizar experiencias, aportaciones y formas de innovación no tecnológicas, relacionales, centradas en los procesos o de gestión del conocimiento que quedan fuera de los sistemas habituales de recopilación de datos.

Si bien, ambos tipos de innovación están relacionados, no son lo mismo. Su principal diferencia reside en quién impulsa la innovación y el ámbito en el que se actúa. La innovación pública está impulsada desde el sector público para mejorar su funcionamiento o su servicio a la ciudadanía. Mientras que la innovación social puede venir impulsada por y con múltiples actores (ONGs, cooperativas, sector público...) y trata de dar respuesta a necesidades sociales. No obstante, no se han realizado dos grupos diferenciados porque la realización de más grupos resulta inviable por limitaciones de recursos. Aun así, el grupo de innovación pública y social permitirá captar información valiosa que atraviesa ambas dimensiones, especialmente en lo relativo a perfiles, problemáticas, barreras y oportunidades de actuación.

Por último, el grupo 4 con gestoras de la innovación se justifica por la necesidad de abordar un ámbito clave pero sistemáticamente invisibilizado dentro del ecosistema innovador: los roles de gestión, intermediación y de apoyo técnico a la innovación. Al igual que sucede en la investigación con el personal técnico, mayoritariamente feminizado y escasamente reconocido (Otero-Hermida, Samper y Corona 2025), las mujeres podrían ser mayoría en puestos vinculados a la gestión, transferencia y dinamización de la actividad innovadora, al tiempo que sus aportaciones quedan insuficientemente documentadas. La serie de informes Mujeres e Innovación ya han demostrado esta tendencia, evidenciando, por ejemplo, la sobrerrepresentación femenina en oficinas de transferencia universitaria (OTRIs) y otras estructuras intermedias.

Reclutamiento de participantes y distribución

El reclutamiento se llevó a cabo por una vía doble. Por una parte, se invitó a participar a las mujeres que habían rellenado el cuestionario “Género e Innovación”. En él, se habilitó una pestaña para que de manera voluntaria se pudiesen inscribir en los grupos de discusión aquellas mujeres interesadas en participar. En el Anexo II se muestra la distribución de las personas interesadas.

Las personas participantes se seleccionaron buscando un equilibrio entre distintos criterios de diversidad dentro de cada grupo: ámbito laboral, localización geográfica de su organización o institución (buscando diversidad centro-periferia), tipo de entidad de procedencia (universidades, OPI, empresa privada, ONG...), y disponibilidad en las fechas previstas para la realización de las sesiones.

Como segunda vía de reclutamiento, en aquellos grupos donde había una menor representación o disponibilidad se hizo un llamamiento personal a perfiles encontrados en la web y en LinkedIn que cumplieran con los requerimientos previstos. Fue especialmente necesario este reclutamiento más directo en el grupo 2, tecnologías digitales y computación y, en el grupo 4, de gestoras de la innovación.

Los grupos se desarrollaron entre el 3 de noviembre y el 6 de noviembre de 2025. Los grupos idealmente se diseñaron con entre 6 y 8 participantes. No obstante, hubo algún grupo que superó dicho número por la plena disponibilidad de las personas convocadas.

Su conformación fue la siguiente:

Tabla 5.2.1 Conformación de los grupos de discusión por tipo de institución

Institución	Ámbito				
	Ciencias de la Vida y Salud	Tecnologías digitales y computación ⁸	Innovación pública y social	Gestión de la innovación	Total
Universidad pública	4		3		7
Organismo Público de Investigación	1			1	2
Centro público de I+D		1		1	2
Centro privado de I+D			1	1	2
Instituto de investigación sanitaria acreditado	2			1	3
Centro tecnológico		2		1	3
Empresa de 250 empleados o más		2			2
Empresa de entre 50 y 249 empleados		1		2	3
Empresa de 49 empleados o menos		2			2
Organización sin ánimo de lucro		1	1		2
Administración pública			4	1	5
Total	7	9	9	8	33

Las sesiones se desarrollaron en la plataforma de Microsoft Teams, y fueron grabadas previo consentimiento informado, pseudonimizadas y transcritas. Este proceso de investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universitat de València.

Para el análisis de la información obtenida se hicieron dos tipos de análisis: 1) codificación en el programa NVivo, destinada a identificar temáticas e impactos tanto positivos como negativos (Trigueros-Cervantes et al., 2018). 2) Análisis clásico (Colectivo IOÉ, 1992) destinado principalmente a observar cómo emergen los temas y en qué contextos, incluyendo ausencias, realizando distinciones tanto intergrupos como intragrupos, considerando tanto el contexto artificial que se genera en el mismo grupo focal como el contexto social de las personas participantes (que normalmente estructura los diferentes grupos).

5.2.3 Resultados

I. Voz

Como punto de partida, en los cuatro grupos de discusión realizados se planteó una pregunta abierta: **qué entendían las participantes por innovación**

y por proceso innovador. Las definiciones fueron muy diversas, pero giraron en torno a la necesidad de concebir la innovación de manera amplia y abierta y sobre la base del progreso. Señalaron que la innovación debe estar ligada a la novedad, la creatividad y la generación de impacto (económico, social, medioambiental...), entendida como:

“un ciclo continuo, que es escuchar, crear, probar y mejorar” (P2, Grupo 3, Innovación Pública y Social).

Asimismo, incidieron en la importancia de la transferencia del conocimiento:

“todo ese talento, todo eso nuevo que se vaya generando, que luego se pueda transferir a la ciudadanía, al replicarlo a nivel de las empresas” (P2, Grupo 2P2, Nuevas Tecnologías).

Se reafirmó en los distintos grupos la necesidad de reconocer y valorar no solo los resultados de la innovación, sino también aquellas innovaciones relacionadas con los procesos.

“Las empresas privadas también podemos hacer innovaciones, igual no tan grandes o tan vistosas

8. En lo sucesivo, se utilizará la denominación “Nuevas Tecnologías” para referirse a este grupo

como ellos, pero bueno, simplemente pues cambiar algún proceso o cambiar alguna forma de llevar, pues alguno de nuestros proyectos o simplemente con eso, ya conseguimos una más, siempre y cuando, pues tengamos un valor ya sea económico o por el bienestar entre las personas o bienestar de nuestros trabajadores que podemos hacer el trabajo de una forma distinta y no con tanta presión.” (P3, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“Nosotros desde el punto de vista de la gestión pública, lo que vemos como innovaciones, son nuevos servicios públicos o nuevos procesos que supongan hacer las cosas de manera totalmente diferente a cómo se estaban haciendo y que al final generen valor público en los ciudadanos”. (P5, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

Las participantes, especialmente en el grupo de innovación pública y social, insistieron en la necesidad de que la innovación no gire en torno a la **tecnología exclusivamente**, sino que se reconozcan otros modos de hacer innovación.

“Yo también creo que tenemos que cambiar la conceptualización de innovación y tiene que ver con lo que hemos dicho antes, lo asociamos a tecnológicas y es verdad que las tecnológicas están más masculinizadas, pero para mí, innovación (...) puede venir del sector cultural, entonces (...) trabajamos mucho con festivales de música y hacemos programas de intraemprendimiento y la gente que está en el mundo cultural empieza a darse cuenta que es innovadora y no desarrolla ninguna APP, no desarrolla IA, no hace nada de eso, igual de repente pues en un concierto decide incluir un tema de accesibilidad, pues los pasillos más abiertos para que personas con discapacidades, con diversas discapacidades, estén más cómodas, y eso también es innovación”. (P7, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“La innovación, además, yo no sé por qué, pero casi siempre se asocia a la idea de tecnología (...) pero a menudo yo creo que la mayor parte de las ocasiones, o al menos en las organizaciones en las que yo he tenido la oportunidad de desarrollar proyectos de innovación, a menudo nace de la empatía, de entender mejor a las personas y, sobre todo, de querer transformar lo que nos rodea.” (P2, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

En este sentido, surge la necesidad de impulsar una innovación que tenga un impacto social y que propicie un cambio real en la sociedad para la cual se desarrolla. Son numerosas las voces, en los distintos

grupos, que sostienen que la innovación no debe orientarse exclusivamente a obtener una rentabilidad económica o un beneficio —aunque en determinados sectores, como el empresarial, este enfoque pueda ser necesario—, sino que su **impacto** debe trascender más allá del ámbito económico.

“Incorporaría a lo mejor un concepto un poco más amplio, no solo centrándolo en tecnología, sino cualquier proceso que pueda generar un impacto, ¿no?, al final un cambio en la sociedad ya sea a nivel tecnológico o incluso a nivel social, (...) aplicar nuevos procesos, nuevas tendencias, nuevos conocimientos que puedan llevar a un cambio que impacte al final en la sociedad, en las instituciones, en las empresas, a nivel general”. (P4, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“Para mí, la innovación es poder resolver un problema que exista y que además genere una rentabilidad y un beneficio no solo económico, sino que también puede ser social, medioambiental, lo entiendo como creatividad, que está muy vinculada a la innovación, pero para mí debe tener esa otra parte de que, además de resolver ese dolor, esa necesidad, sea rentable de la manera en la que la organización lo considere”. (P7, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“Sí que encuentro que cuando innovamos, por lo menos logramos poner más foco en las personas, en el cuidado de las personas, en el bienestar de las personas y orientar la innovación a esa generación de impacto, pero siempre en las personas y quizás un poco menos en productividad y otros temas”. (P6, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

En línea con la búsqueda del impacto social, surge también la innovación como modo de **transformación de los procesos**. Es un discurso que surge especialmente en el ámbito de la innovación social y de la innovación pública.

“Ponemos también mucho el foco en el proceso y en cómo acompañamos procesos de transformación, cómo se diseñan estos procesos de transformación. O sea, quién decide qué hay que hacer, un poco democratizar esos espacios, cómo podemos poner sobre todo el foco en la escucha comunitaria cuando diseñamos procesos de transformación, poder incluir diversas perspectivas, voces distintas... Poder identificar también las dinámicas de poder en esos espacios y medir no solo como digamos esa perspectiva más cuantitativa, quién participa y quién no, sino también la calidad de esos espacios. Y

después cómo se trasladan esas voces y esas percepciones a espacios de toma de decisión”. (P7, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“Yo creo que innovar significa sobre todo encontrar nuevas formas de servir mejor a la ciudadanía, de simplificar, abrir procesos, usar datos y fomentar, sobre todo, la colaboración y poner, sobre todo, una cuestión que es muy importante, sobre todo tras la época COVID que hemos sufrido todos, poner a las personas en el centro es, al final, cambiar la cultura, la cultura de siempre se ha hecho así”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“La innovación entendida como la transformación de los procesos, pero también poniendo como un poco el foco en qué impactos generamos con este proceso de transformación, ¿no? Cómo impactamos, qué resultados o qué incidencia tiene esto sobre la ciudadanía, sobre los colectivos... Ya no solo qué impacto, a quién estamos dejando de lado y cómo lo reconducimos ¿no? para tener esta mirada un poco más transversal, diría. Quizás hay como una parte de la innovación en el proceso, pero también con un objetivo de transformar los impactos en este caso de la acción, de la acción pública o política”. (P1, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

Sin ser una cuestión directamente planteada en los grupos de discusión, surgió una **descripción de lo que sería para ellas una mujer innovadora**. Discutieron sobre qué características tiene particularmente una mujer en este campo. Además, plantearon un enfoque diferencial sobre aquellas características que tienen los hombres. Plantean que el perfil de la mujer innovadora es especialmente complejo, ya que requiere:

“muchas habilidades y mucha formación, y no solamente desde el punto de vista cognitivo, sino también conductual” (P7, Grupo 1, Ciencias de la Vida).

En esta definición de mujer innovadora destacan conceptos como la importancia de **la curiosidad, la resiliencia y la capacidad de asumir riesgos** en la búsqueda de la novedad.

“Las personas que vemos aquí, ya solamente por el hecho de estar aquí, creo que nuestra cabeza funciona de manera distinta a la de otras muchas personas y creo que siempre estamos en lo que nos mueve, en la curiosidad y el decir bueno, observando la realidad que nos rodea, identificando la necesidad que tenemos, pues

bueno, se genera una idea, se contrasta con la realidad”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“Hay que salir del molde, no solo es nuestra zona de confort porque nos sentimos a gusto o seguras, sino que hay que salir del molde, (...) nos han ido metiendo en un molde, en una forma de actuar y en una forma de hacer. Entonces romper ese molde y romper algunas reglas y algunas normas es muy complicado, (...). Entonces a mí una de las cosas que más me costó es romper ese molde que se esperaba de una carrera iniciada, de un postdoc, de una tesis doctoral. Después me venía un postdoc, entonces en ese momento tuve que romper ese molde, (...) la dificultad de eso es que el entorno a veces no nos ayuda a romper ese molde. Hay veces que sí, porque ya cuando hablas de una persona que tiene una plaza fija un funcionariado. Bueno, pues a lo mejor meterte en una patente y una spin off es más sencillo, porque bueno, pues tienes asegurado un poco tu sustento ¿no?, pero en mi caso no fue así. Yo tuve que, bueno, lanzarme y capitalizar paro y demás para poder hacer algo distinto y entonces bueno, pues yo creo que ahí es una dificultad muy grande. Entonces cuando se pone en riesgo tu situación económica o tu estabilidad económica todavía es más complicado”. (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Señalan como rasgo diferencial respecto a los hombres un **mayor cuidado y perfeccionismo**:

“O sea, ese punto que tenemos que pensamos un poquito más allá, que damos un poquito más de vuelta, nos hace ser también más detallistas” (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Además de una **mayor capacidad de gestión**, con lo que ello supone:

“hay un perfil de aguante de sobrecarga porque la gestión es muy compleja, cada vez más compleja, aunque haya tendencias que se venden de simplificación (...) una carga monumental que un perfil resiliente aguanta mejor. Y es verdad que somos más capaces de mantener esos salarios bajos, con cargas muy altas de trabajo, más las mujeres que los hombres”. (P6, Grupo 4 Gestoras de Innovación)

También consideran que buscan más la **colaboración**:

“nos gusta más trabajar en equipo que (a) ellos, aunque también tenemos mucha capacidad de liderazgo, pero sí que buscamos siempre [...] la

red de apoyo frente a la percepción de que ellos hay veces que pueden incluso trabajar, solos ordenando, mandando y luego recibiendo la recompensa". (P4, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Otra de las características que sobresale en el discurso sobre la mujer innovadora es su capacidad de **organización, de responsabilidad y multitarea, que contrasta con la competitividad**, señalada como una característica más asociada a los hombres.

"El hecho de que nosotras tendemos a tener un sentimiento de responsabilidad, de rendición de cuentas, de organización, de consenso con nuestras iguales puede hacer que seamos menos rápidas y esa competitividad [que está] en una hormona tiene que ver con la rapidez y eso les da mayor presencia a los hombres (...). Es un perfil de resiliencia y yo creo que esa es la ventaja que tienen las mujeres innovadoras en el sentido de que en general somos más resilientes y, por esa capacidad de haber organizado y tener presente siempre la rendición de cuentas, la responsabilidad nos hace perdurar, quizás más en el tiempo, pero a la hora de presentarnos con un proyecto innovador, de conseguir financiación, de ser competitivas, etcétera., pues probablemente estamos en cierta desventaja respecto de los varones porque nos falta esa competitividad y nos frena un poco el querer presentar las cosas cuando estén completamente redondas". (P7, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

"Yo creo que las mujeres, sobre todo, lo que somos, somos grandes facilitadores porque tenemos mayor capacidad de escucha, más empatía, una habilidad más sistémica, bueno, somos más proactivas a la cooperación y a la colaboración y a la resiliencia, y yo creo que bueno, que las mujeres que lideramos innovación lo hacemos desde enfoques mucho más colaborativos, más humanos y, sobre todo, más orientados al impacto social". (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social)

Principales problemáticas en el proceso innovador

Son diversas las problemáticas que se han planteado en los distintos grupos, tanto desde el punto de vista de las organizaciones y del ecosistema innovador, como de las dinámicas de trabajo en los diferentes entornos laborales, de la propia concepción de la figura innovadora o de la formación recibida, entre otras.

En relación con las problemáticas vinculadas a la **autopercepción** se plantea ligada a la autoexigencia,

*"tenemos una herida ahí de que se nos ha exigido demasiado y tenemos que demostrar siempre el triple" (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida), pero también con la necesidad de mostrar una **mayor seguridad** y sentirse más convencidas a la hora de desarrollar una idea o proponer alguna cuestión.*

"También, si nosotras queremos tener la seguridad, sí, sí, eso sí, ellos se atreven más, se atreven más, les da menos miedo el fracaso. Nosotras parece que queremos tener más seguridad de que lo que vamos a hacer lo vamos a hacer bien y como no es algo en lo que tengamos experiencia, pues nos echamos para atrás". (P2, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

"Que a lo mejor nosotras somos más sensibles a fracasar que los hombres. Porque yo creo que somos mucho más comedidas. Entonces ellos tienen un poco menos de miedo a ese fracaso, quizá, y entonces eso les hace dar el paso con más facilidad, no que lo hagan mejor". (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

"Para fundar una empresa sí que veo más hombres que mujeres, en general. Creo que es un sesgo un poco cultural, de que es verdad que los hombres se sienten más auto empoderados que las mujeres para eso. No sé si las mujeres, porque somos un poco más tradicionales en el sentido de que pensamos que luego está pues la casa, la familia, lo que sea, ¿no? y ahí los hombres, pues se lanzan en eso, un poco un poco más, ya desde la cuna" (P4, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

"¿Y tú, crees, XXX, que nosotras tenemos menos seguridad en nosotras mismas o que realmente tenemos una visión más grande? Vemos más los fallos que puede haber y por lo tanto, no hablas ex cátedra continuamente. Es que yo no sé si es falta de seguridad en ti misma o que somos más humildes muchas veces que los varones que siempre hablan en muchas ocasiones, hablan muy, ex cátedra". (P5, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Respecto a la autopercepción, señalan también el empoderamiento necesario para llevar a cabo proyectos de innovación ya que plantean que las mujeres tengan una menor aversión al riesgo,

"el proceso innovador al final conlleva un riesgo y una de las cosas que las mujeres, por sociabilidad o por cultura o por cómo nos han educado, somos como más adversas a enfrentarnos a ese riesgo" (P2, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

Respecto a las problemáticas vinculadas a la **formación**, se plantea la existencia de una falta de preparación específica en el ámbito de la innovación. Se señala la necesidad de una formación orientada a cómo ocupar ese espacio, así como a dotar a las mujeres de herramientas que les permitan desarrollarse en determinados contextos.

“Las mujeres sufrimos mucho más que los hombres de una cosa que es el síndrome del impostor. (...) “vale. Soy mujer, sé que puedo hacerlo”, pero cuando ya estás en tesitura, empiezan las dudas, “lo estaré haciendo bien, lo puedo hacer mejor que un hombre...”. Entonces entra esa competencia de que no sabes, o sea, cómo medir tu valor, y yo creo que esas también son herramientas que hacen falta, que se enseñe en todos los ciclos evolutivos de enseñanza” (P5, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“Para ser innovador (...) hay que tener altas capacidades para ser capaz de desarrollar conocimiento, pero también hay que ser muy creativo, pero también uno ha de desarrollar habilidades o conocimientos desde el punto de vista económico y todo eso requiere una formación específica. Y yo no creo que sea tanto un sesgo de género en la edad adulta, sino más bien en la edad casi infantil y juvenil, cuando esta capacidad creativa y de trasladar a la sociedad un conocimiento y utilizar los carriles que conocemos requiere una formación específica y yo creo que en general no se potencia esto tanto en el ámbito femenino”. (P7, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Ligado a este discurso, surge la necesidad de tener un apoyo institucional mayor y **referentes**, pero no solamente desde el ámbito escolar para fomentar las vocaciones, sino también referentes desde otras iguales para poder aprender entre todas. Exponen también la necesidad de visibilizar referentes no solo exitosos. Este discurso se plantea en los grupos de nuevas tecnologías y de ciencias de la vida.

“Echo de menos un apoyo institucional, un apoyo institucional como si fuera una consultoría más que las típicas OTRIS (...) pero sí gente que haya emprendido o (...) que [tenga ese perfil que] es tan especial y que no es tan sencillo de encontrar. Gente preparada y que tenga ese perfil emprendedor para apoyar a la gente que necesita, pues eso un poquito más de empujón, (...) un poquito más de facilidades o un poquito más de apoyo en ese sentido, pues a lo mejor ese sesgo lo conseguimos reducir un poco también (...) alguien más que te apoya a nivel coach”. (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“Hay una forma de ser que me hacía parecer o sea estar más cómoda con figuras masculinas que, sin embargo, ahora ha cambiado, ahora estoy más cómoda con figuras femeninas, ¿no?, pero entiendo que está bien porque he encontrado estas figuras, o sea, estas figuras femeninas que se asemejan más a mi forma de ser”. (P9, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

Otra de las principales problemáticas que se plantean tiene que ver con los **ambientes de trabajo** en los cuáles la autoridad de las mujeres se pone más en entredicho, una idea general bastante presente y reforzada a lo largo del texto es que no se las escucha a ellas, que cualquier hombre o la contrata externa tiene más peso que ellas.

“Se cuestiona más la autoridad técnica de las mujeres, se interrumpen más nuestras ideas. O se nos asocia más con tareas de apoyo más que con la toma de decisiones estratégicas. Y yo a mí lo que he tenido que hacer (...) en los que me he enfrentado por primera vez a ellos y en los que siempre ha habido hombres detrás, ha sido un poco el no dejarme amilanar. (...) Y tener que al final empoderarte de un carácter y de una forma de ser que realmente yo no soy así, pero ahí no puedes mostrar debilidad ni puedes mostrar sensibilidad”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“A veces si contratas a un consultor de fuera se lo creen más que a uno de dentro ¿no? Pues a mí a veces en reuniones, yo sí que percibo que si hay un hombre que dice la misma cosa que digo yo, pero lo dice él, pues a veces se le cree más que si lo digo yo en según qué entornos, pero eso sí que lo he notado alguna vez”. (P5, Grupo 4. Gestoras de Innovación)

“Lo que sí que he notado es que claro, eres una mujer joven y encima eres personal laboral que a veces te tratan un poco diferente. Lo que decía también a alguien antes que a veces la opinión, otra cuenta más, cuenta menos y en mi caso, hay veces que digo es que tengo que sacar la tarjeta de que he hecho el doctorado para que te hablen un poco diferente los investigadores, que es cosa que no me gusta, pero a veces tienes que decir “Ah, que soy doctora” y entonces como que te respetan un poco más porque si no tengo la sensación que a veces la opinión, no la cuentan, no la cuentan igual entonces yo entiendo que pues ahí tendremos que trabajar”. (P4, Grupo 4 Gestoras de Innovación)

“En el ámbito empresarial, históricamente, y espero que esto haya ido cambiando, pero yo lo he vivido también, la voz femenina, cuando se quería innovar y se quería poner en marcha algo no era escuchada y no tenía el mismo peso que la voz masculina. Por tanto, no era solamente que no quisiéramos dar un paso al frente, es que, ese paso al frente tenía un coste sobreañadido no ya solamente por la presión o la carga familiar o la necesidad de conciliar, sino también porque tenías que vencer unas barreras enormes porque no se te escuchaba todavía. Hoy yo, que no me puedo quejar, en general, sigo sintiendo y notando esa falta de escucha y de respeto por las opiniones, la creatividad, etcétera, femenina en ciertos entornos”. (P7, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“Una de las barreras más importantes en mi día a día es que no se me reconozca fuera de mi organización, o sea, a mí me toca mucho acompañar a otros equipos. Entonces digamos que mi organización sí que es un espacio más seguro, pero en cuanto hay como otro público al que me tengo que dirigir, digamos como que no se me reconoce como interlocución. Por ejemplo, si me dicen, “pero tu jefe no ha venido” y es como “no, no, no, tienes que hablar conmigo” entonces. Eso está muy a la orden del día. (...) la interseccionalidad como también tener en cuenta el tema de edad, por ejemplo, yo al ser mujer, pero además al ser joven tengo que demostrar todavía más y ya al ser mujer joven, si fuese racializada pues 5000 veces más, y entonces a veces es un poco como para mí en mi día a día”. (P7, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

Asímismo, también surge el tema de la **invisibilidad del trabajo** realizado y la falta de reconocimiento, especialmente acusada en el ámbito de la gestión de la innovación, un ámbito especialmente feminizado. Además, se plantea otra invisibilización hacia la propia mujer innovadora, no solamente al trabajo que realiza. En algunos casos, se ha mencionado también esa invisibilización desde una perspectiva interseccional, ya no solo por ser mujer sino por ser joven.

“Hay instituciones públicas en las que, por ejemplo, en universidades a las que al personal se le llama administración de servicio, aunque sea gestora de, o sea, eres de servicio a otro. Eres el que estás ayudando, dándole el servicio a otro. Ahora ya, por suerte, le están cambiando el nombre, pero solo ya la definición tenía sesgo, no de eres el que ayuda a otro, pero el otro es el que lo hace. Ahí hay un punto interesante, pero por suerte está cambiando el nombre”. (P6, Grupo 4 Gestoras de Innovación).

“En mi departamento acompañamos propuestas para programas competitivos de I+D+I y todo lo que hacemos hasta que se consigue un proyecto financiado en una categoría internacional es como si no pasara, ¿no? Y es realmente, pues digamos, pues el sustento, el pilar, para que luego el proyecto exista, hasta que el proyecto sea una realidad. Y después en la justificación correcta de los gastos en el cumplimiento de cosas que no son amables, no porque a veces se trata de decirle a mucha gente, esto no es lo que hay que hacer. Pues digamos que no se ve y creo que es relevante y significativo y muchos casos el motivo por el que esa iniciativa exista o no, no en muchos casos no en otros solo acompaña, pero en algunos, pues promueve, ha facilitado. Y es cierto que eso no se ve, ¿no? Y en algunos casos se reconoce y se valora, pero en general, y aquí ya no hablo de lo particular, es una labor escondida, toda esa lucha previa, resiliente, frustrante, una y otra y otra hasta que se consiguen las cosas. Y quizás parezca que todo eso no suponga esfuerzo y es ingente”. (P6, Grupo 4 Gestoras de Innovación).

Consideran, las gestoras de la innovación, que los factores anteriormente mencionados (invisibilidad y falta de reconocimiento) junto con salarios más bajos y una mayor sobrecarga, hace que los **hombres no permanezcan en los puestos de gestión** y, de ahí, la feminización de la profesión. Si bien consideran que puede ser un puesto de acceso al sistema de innovación, los hombres duran menos en estos puestos con estas condiciones.

“Yo, por la experiencia que he tenido yo, al principio, sí que hay una proporción normal de hombres, pero a ver, sobre todo en los puestos en los que yo he estado, eran estaban muy mal remunerados y yo creo que también por el tipo de trabajo. Yo creo que en los trabajos, muy de comunicación, muy de entender al investigador de empatía, de perseverar y al final yo creo que es una labor que nosotras, no te digo que hagamos mejor porque tampoco me quiero poner, pero sí que he visto por los compañeros que al final los que sí que se han metido en innovación han acabado intentando promocionar antes que las mujeres a puestos de más envergadura”. (P3, Grupo 4 Gestoras Innovación).

De manera específica, la **innovación pública y social**, también plantea que los principales problemas que se exponen tienen que ver con la excesiva burocracia, la variabilidad política, el carácter altamente jerárquico de la administración, la falta de tiempo y la escasa claridad de los objetivos públicos.

“La elevación de abajo-arriba, que es lo que nos gusta decir, siempre tiene que ir ligada a que somos organizaciones que debemos ser ambidiestras. La realidad hoy por hoy de la administración pública es jerárquica. Entonces hay que combinar el talento individual con la jerarquía. Eso de la formación de arriba-abajo, que era inconcebible. Eso no es innovación. Ahora mezclamos, no hay que situarse ni de arriba-abajo ni de abajo-arriba. Todo lo que hacemos intentamos involucrar a los superiores jerárquicos de lo que hagamos” (P8, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“El principal problema con el que me encuentro es que no tenemos claro, no estamos alineados (...) en cuál es el objetivo de la organización. No todos tenemos el mismo objetivo en las organizaciones públicas y, por lo tanto, la estrategia de innovación resulta imposible de configurar. La estrategia de innovación originalmente debe resolver la estrategia de la organización ¿vale? Es decir, configuramos una estrategia de innovación para conseguir los objetivos de la organización (...). El problema parte de la base y es que los objetivos de la organización no están claros porque pues hay muchos intereses personales (...) también la estructura jerárquica, que es naturaleza del sector público. Al final hace que haya reinos de taifas que al final existen intereses individuales y no terminamos de enfocarnos todos a una (...). Para mí ese es el gran problema que tenemos en el sector público. Definir qué innovación queremos y ya después, pues con metodologías, vectores de innovación, etcétera”. (P6, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“La falta de tiempo y de espacio, sobre todo para experimentar en las Administraciones Públicas, [con esas] estructuras tan jerárquicas, tan burocratizadas. La verdad es que hay pocos espacios. Y falta tiempo en nuestras instituciones y organizaciones, para poder experimentar y para poder invertir tiempo, (...). El día a día consume tanto que incluso innovar a veces se considera como un lujo, ¿no? cuando en realidad debería formar parte de nuestro propio trabajo cotidiano (...) Está también el miedo al error, al fracaso, es decir, nos cuesta mucho salir de nuestra zona de confort y sin tolerancia al fracaso, desde luego, en lo que no hay aprendizaje y sin aprendizaje no hay innovación”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“requiere de equipos diversos, diálogo y comunicación entre las diferentes áreas y unidades, y confianza entre las personas, y no se innova en soledad” (Grupo 3 Innovación Pública y Social).

Sin embargo, hay voces que manifiestan una sensación de “soledad” en el sentido de encontrar un equipo de trabajo o grupo que crea en estos procesos y se sume. Es especialmente significativo este discurso en la administración pública.

“La empatía, (...) conseguir personas, que estemos, digamos, en la misma onda que apostemos por lo mismo y entonces un grupo que decida, pues trabajar por conseguir mejorar los programas docentes, por ejemplo, en mi caso. Pues eso, eso ya es un reto, pero bueno, en general sí que ya conoces personas y sí que podemos avanzar, pero es difícil sostenerlo porque al final es el resultado, no redundo en un cambio real, realmente como no redundo en un cambio, solamente redundo en el cambio real, mientras esas personas que están participando deciden seguir adelante con el proyecto, pero institucionalmente no. Nos está sirviendo de pilotaje para después provocar un cambio real, (...) en ese caso que una dice vale, pues lo intento, o sea, yo sigo convencida de que tengo que hacer esto, lo haré mientras yo esté, pero cuando yo no esté, sé que nada de esto posiblemente va a quedar aquí y me parece que es que la propia, la propia administración, en este caso Universidad con, pues eso no utilizarlo, no utilizar los resultados de todos sus proyectos de innovación”. (P3, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

II. Presencia

Al comienzo de este bloque, se presentaron dos gráficos del informe Mujeres e Innovación 2024. El primero de ellos mostraba la distribución de personal en I+D interna por sector de ocupación y sexo. Estos datos muestran una mayor presencia masculina en el ámbito de la empresa y, en menor medida, en la Enseñanza Superior, mientras que las mujeres se encuentran, sobre todo, en Administración pública y en las Instituciones privadas sin fines de lucro. Como complemento a estos datos, el segundo gráfico mostraba el gasto en I+D por sector de ejecución, siendo este muy superior en el caso de las empresas (12616 millones € en 2024), seguido en menor medida por el gasto en educación superior (5709 millones € en 2024), en la administración pública (3992 millones de €) y en las Instituciones privadas sin fines de lucro (63 millones de €).

Consideran que la necesidad de **cooperar y de trabajar en equipo** es fundamental para el desarrollo de la innovación:

Amparada por los datos, la conversación fluyó entorno a los motivos que hacen que las mujeres participen menos en innovación. Además de las cuestiones mencionadas anteriormente sobre la autopercepción —que, según las personas participantes, implica un mayor miedo al fracaso o una mayor prudencia por parte de las mujeres— se menciona el tema de la primacía del interés económico en la innovación.

Frente al discurso con el que arranca el capítulo, que apuesta por una concepción amplia y diversa de la innovación, la sensación general es que la **rentabilidad económica y la mercantilización** siguen teniendo un peso destacado en el desarrollo de la innovación y en su valoración. Esto se refleja también en los modos en que se mide y reconoce la innovación, aun fuertemente condicionados por la lógica de la **productividad**, que consideran hace sentir más alejada de estos procesos a las mujeres.

“También con lo que supone la innovación, que está más relacionado con valorizar, con la parte económica de lo que es el proceso de como decía antes de generación de conocimiento y de llevarlo al final al mercado. Yo creo que la mujer todavía estamos o tenemos una mentalidad un poco alejada de todo, nos importa menos el valorizar o ponerle un valor económico a todo el proceso de la investigación de la generación de conocimiento. No estamos en eso, nos interesa más el ámbito, quizá más social, más de salud, más si eso llega a algo... pero no tanto el aspecto económico, creo yo, ¿eh?, que yo creo que en algún foro también lo habéis dicho, que cuando todo se monetiza o cuando todo tiene un ámbito más económico la mujer como que echa un paso atrás y tampoco lo ve tan interesante”. (P4, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“¿Qué estamos midiendo? ¿Para qué valoramos? Entonces yo creo que el foco sigue muy puesto en la productividad, entonces eso también nos sigue obligando, aunque discursivamente digamos que la innovación es lo que importa y que hay que cambiar, hay que colaborar o hay que cambiar la forma en la que hacemos las cosas por debajo sí se sigue midiendo la productividad. Pues eso siempre es una gran barrera, porque al final creo que nosotras nos vemos obligadas, pues obligadas principalmente como a seguir generando nuevos papers, seguir mostrando resultados que puedan medirse cuantitativamente, el tema de los méritos, el tema de los premios, y no es tanto puesto el foco, por ejemplo, en medir, no sé aprendizajes que se puedan generar de un proceso o número de adaptaciones y calidad de las actuaciones que hayas tenido que hacer

respecto a tu propuesta inicial, o sea, cómo podemos empezar un poco a medir y a poner el foco en otras cuestiones”. (P7, Grupo 3 innovación pública y social).

Ligado a las culturas disciplinares y organizativas, surge el tema de los **distintos liderazgos**. Se ha discutido la importancia de estar presentes en el ejercicio del liderazgo como mujeres, pero en muchas ocasiones es visto como un terreno hostil o que cambia el modo de ejercerlo.

“Entonces sí que es cierto que para mantener una estructura de innovación, una organización pública tienes que tener un cierto rol de liderazgo ¿vale? Que, como decíamos antes, muchas veces nos falta o no podemos acceder a esos roles de liderazgo con contundencia. Pues por esa falta de reconocimiento o incluso, además, en algunos casos cuando digamos las iniciativas o las actitudes o las ganas son enormes, pues el foco es como de más presión, ¿no? Entonces, al final te dificulta estar en situaciones de liderazgo de poder donde realmente puedes crear, influenciar y expandir una cultura realmente innovadora con una estructura con una estrategia. Yo creo que necesitamos estructuras de innovación con comités de innovación, donde estemos las mujeres y con esa capacidad de acceder a esos puestos de liderazgo para poder llevar todo ese proceso de innovación”. (P6, Grupo 3 innovación pública y social).

“Lo que venimos diciendo de que en sectores feminizados y la dirección la llevan hombres, es que ya no es solo que la lleven hombres, sino el modelo que transmites a otras mujeres que ven la organización o la institución o lo que sea y que están diciendo ¿vale? Otras mujeres más jóvenes se miran en el modelo de quiénes están ahí y al final lo que estamos transmitiendo con eso es, aunque haya poquitos van a llegar a dirigir si yo formo parte de esa comunidad me voy a quedar en la masa de trabajo y al final eso lo que hace es perpetuar el estereotipo, porque el modelo que se transmite es ese, el de autoridad masculina y la masa de trabajo femenina. O sea que no es baladí”. (P7, Grupo 3 innovación pública y social).

“En mi ámbito, que es el del tercer sector, veo equipos de innovación muy feminizados, pero muchas veces con liderazgos que son masculinos y que es algo que al final es el liderazgo masculino y, pero quien está desarrollando todo el trabajo de campo, metodologías y demás son mujeres”. (P1, Grupo 3 innovación pública y social).

Otro de los motivos que se expone es la **falta de valoración** de la actividad innovadora en la evaluación de los méritos, ya sea a nivel administración pública o de universidades.

“Las mujeres (...) nos quedamos más en la zona de confort que los hombres y la zona de confort en innovación es la investigación, lo que tradicionalmente se nos exigía, por lo menos en las universidades, no en que lo que se nos pedían eran méritos para, pues para conseguir unas publicaciones etcétera y lo de las patentes y transferencia ya era una cosa como añadida. No nos sentíamos en la obligación de llegar a ese a ese campo, a ese área de la transferencia. Entonces, si no se nos valora el tener patentes, no nos metemos como los hombres, que a lo mejor tienen otras inquietudes, no sé, u otras prioridades que eso ya es estamos ahí, en el en el campo de qué por qué nosotras nos quedamos solo en la zona de confort, en la zona segura que yo tengo, tengo mi criterio y entonces para qué nos vamos a meter en tener patentes y mucho menos en crear una empresa, por ejemplo, que como es mi caso, una spin-off que nos va a complicar muchísimo la vida, ¿no? Cuando ya tenemos un salario seguro y además no se nos valora, no se nos exige, entonces ¿para qué patentes? ¿Para qué spin-off? y ¿para qué transferencia? ¿no? Es que yo creo que se nos pide mucho, pero es verdad que los hombres dan más ese paso”. (P2, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Antes de plantear cuestiones relacionadas con las medidas de igualdad, emergió en todos los grupos el tema de la **conciliación y los cuidados** en el desarrollo de la profesión innovadora y cómo afecta de manera diferencial. Se plantean desde distintos puntos de vista, la familia como un tema a tener en cuenta a la hora de emprender o de tomar decisiones arriesgadas económicamente. También se señala la persistencia de expectativas laborales que generan renuncias desiguales y limitan la presencia femenina en determinados espacios profesionales.

“Cuando se pone en riesgo tu situación económica o tu estabilidad económica todavía es más complicado. Entonces yo creo que es eso, es una cosa que tenemos nosotras puesto, no el decir es que hay que buscar la estabilidad del nido, ya bueno claro, si tienes familia y tienes, pues para qué queremos más. Entonces, realmente, es tremendamente difícil”. (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“La sensación un poco es que se exige que maternos como si no estuvieras trabajando,

pero que trabajes como si no tuvieras hijos ¿no?, absolutamente incompatible. Entonces, ¿a qué renuncias? ¿Cómo haces para seguir participando en ciertos espacios para poder seguir manteniendo tu red defendiendo tu lugar cuando no debería ser necesario que tuvieras que hacer estas renuncias o si es necesario que las hagamos todos?, ¿no? Estas renuncias no, no solo de una parte”. (P1, Grupo 3 innovación pública y social).

“Mi experiencia personal y la que veo a mí alrededor de muchas mujeres con las que yo trabajo, o sea, sí que somos emprendedoras y creamos spin-off que nos complican la vida, (...) pero valoramos muchísimo más la conciliación con la vida, con la vida familiar, por supuesto, y con la vida en general valoramos muchísimo más la conciliación y por lo tanto esa zona de confort. Yo la asumo como tú la mencionas, pero no una zona de confort digamos laboral sino vocacional, es decir, nos gusta lo que hacemos, asumimos los retos que hacemos, pero nos gusta también conciliar con nuestra vida particular, cada una a la que tenga”. (P5, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“Yo sí que lo veo, que este es el que parte del problema es nuestro por motivos educacionales, obviamente por nuestra formación, por lo que se nos exige, por lo que la sociedad nos exige, nuestras familias todavía ven estas cosas como raras, ¿no? “Si ya te pagan lo mismo, ¿para qué te vas a meter en estas historias?”. (P2, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

Asimismo, se señala que incluso en entornos que ofrecen **flexibilidad elevada**, como el mundo *start-up* —donde el teletrabajo y la autonomía horaria pueden resultar especialmente atractivos para las mujeres— persisten desigualdades derivadas de la brecha de género en sectores tecnológicos.

“Y luego, en la parte que decíais de flexibilidad, aquí trabajamos también con el mundo start-up y lo que estamos vamos viendo en el mundo start-up, es que empieza a haber más mujeres porque justamente son muy flexibles, las start-up es como un mundo, sobre todo pequeñitas, cuando están en fase pre semilla y semilla. Antes de crecer, ahí hay mucha flexibilidad. En concreto, nosotros somos una organización que teletrabaja cien por cien con libertad absoluta de horario y esto debería de ser muy goloso para mujeres, pero somos mayoría de hombres, curiosamente, pero porque nos dedicamos al sector tecnológico”. (P7, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

III. Procesos: medidas de igualdad

En cuanto a las **medidas de igualdad**, ya planteada la cuestión por la moderadora del grupo, las más valoradas por los grupos son las bajas maternales y paternales y su equiparación reciente. También se aprecia positivamente que los procesos de evaluación consideren estos periodos de ausencia. Junto a ello, las medidas de conciliación —como los horarios flexibles o los modelos de trabajo híbrido— se perciben como facilitadores importantes para el desarrollo profesional.

“Yo creo que ahora el hecho de que cada vez el teletrabajo, por ejemplo, haya llegado a más organizaciones o modelos híbridos. No digo teletrabajo cien por cien, pero modelos híbridos, más flexibilidad es algo que por la condición de mujer, de que somos las que vamos a tener un bebé y vamos a estar 9 meses embarazadas y vamos a dar el pecho y demás, ¿no? En muchos casos echa para atrás. (...) El que ahora haya facilitadores que mejoren la conciliación me parece interesante. Y creo que tiene que haber facilitadores también para que faciliten la corresponsabilidad, es decir, para que esas vías de conciliación no las sigamos pidiendo siempre solo nosotras, sino que también las puedan pedir los papás, ¿no? E incluso en familias monomarentales, que también hay más. Ahí sí que es otro melón que en tecnología es supercomplicado, ¿no?”. (P7, Grupo 2 Nuevas Tecnologías)

“Yo, lo que quería decir es que las políticas de igualdad ayudan y mucho, pero para mí no son el punto de llegada, sino el punto de partida, ¿no? porque hay una cosa importante y es cierto que necesitamos dar ahí un paso más y pasar de la igualdad formal, la de los planes, la de las cuotas, la de los protocolos a la igualdad real, en la cultura organizativa, donde se valore la diversidad como motor de innovación. (...) Hay que descender al terreno práctico e insisto, poner el foco en las políticas de igualdad. Pero como punto de partida, no como punto de llegada”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

Al mismo tiempo, se identifica un límite importante, cuando las medidas de conciliación operan solo dentro de una organización, sin un marco social compartido, pueden generar efectos no deseados o convertirse en una carga adicional.

“Las medidas de flexibilidad de conciliación son un plus, pero creo que son un poco un arma de doble filo, en el sentido de (...) me voy como a mi

caso concreto la entidad está liderada por una mujer que pone como muchísima conciencia en esto y entonces tenemos muchísima flexibilidad de horarios, muchísima flexibilidad de días que necesitas hacer cosas de imprevistos de último momento, pero al final esto se queda como dentro de la entidad, ¿no? Si no somos capaces de sacarlo fuera de la entidad, no vale de mucho que yo tenga mucha flexibilidad dentro si me tengo que sobrecargar por las noches para llegar a entregar algo que un agente externo o tal o si tengo que renunciar a estar presente en un espacio que luego me va a perjudicar ¿no?. Entonces creo que al final las medidas de conciliación por dentro, si realmente no tenemos un marco común de entender la conciliación como algo que es para todos y para todas, acaba quedando como en cierta manera, desvirtuado”. (P1, Grupo 3 innovación pública y social).

De manera general, se reconoce el valor de las políticas de igualdad existentes, pero también la necesidad de avanzar más allá de su dimensión formal. Se plantea que estas deben ser el punto de partida para una transformación organizativa más profunda, orientada a la igualdad real y a la valoración de la diversidad como motor de innovación. Aquí también surge un discurso que aboga por la necesidad de vigilar los resultados de la implementación de estas políticas.

“Yo echo de menos un poco más vigilancia de los resultados de la implementación de estas políticas. ¿No? O sea, quién evalúa qué, qué instituciones lo están poniendo realmente tienen resultados. En ese sentido ¿hay alguien que vigile que esto se está llevando a cabo? ¿Qué resultados se consiguen si se están implementando bien las políticas de género? Y luego, pues también, a lo mejor algún tipo de a ver, igual es un poco heavy lo que voy a decir, pero un poco de sanciones, o sea, realmente, o sea, creo que debería ser algo que se tenga que implementar sí o sí, y si no se implementa (...). A todo lo que tiene que ver a nivel gubernamental (...) igual que sanciona Hacienda, sanciona cuando las justificaciones de los proyectos no están bien hechas y no está (...) pues algún tipo de sanción no económica hacia las instituciones que no tengan resultados o porque no las estén implementando realmente no porque no obtengan resultados o porque sí, sino que, habiéndolas implementado, si no se tienen resultados”. (P6, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

“Tenemos que medir qué es lo que estamos haciendo y qué repercusiones, si lo estamos haciendo lo primero, y qué repercusiones tiene lo

que estamos haciendo. Si vamos en la dirección correcta para conseguir que la sociedad no solo sea más igualitaria, sino que en general en todos los aspectos sea más práctica y más justa". (P7, Grupo 1 Ciencias de la Vida).

No obstante, se destaca que algunas medidas, como las cuotas en tribunales o la utilización del lenguaje inclusivo, generan posiciones encontradas y ponen de manifiesto tensiones en torno a su aplicación y sus efectos vistos, en general, como una mayor sobrecarga de trabajo. También emergen voces que expresan que determinadas medidas, como las propias cuotas, pueden ser utilizadas para deslegitimar o restar valor al trabajo realizado.

IV. Procesos: medidas futuras y transformaciones

- > Respecto a las medidas futuras, surgen diversas propuestas que se destacan a continuación:
- > Creación de espacios de acompañamiento con respaldo institucional y liderados por mujeres que hayan atravesado estos procesos y puedan ofrecer dinámicas de apoyo, que proporcione guía, experiencia y referentes para transitar en el proceso innovador. Y, se especifica, que estén descentralizados de los centros de poder (Madrid-Barcelona) y se extiendan a las provincias.
- > Mayor vigilancia o control sobre el rendimiento de cuentas y la implementación de las políticas de igualdad.
- > Utilización de indicadores cualitativos para la medición de la actividad. No centrarse tanto en la medición de resultados sino en el proceso, en la experiencia.
- > Guarderías cerca de los lugares de trabajo.
- > Permiso parental de las 8 semanas.

Por último, se pidió a las participantes que imaginaran cómo sería para ellas un sistema de **innovación ideal**. A partir de este ejercicio surgieron varias ideas. La importancia de transmitir y "contagiar" la innovación, favoreciendo una cultura que la impulse y la haga accesible. Otra demanda recurrente fue la necesidad de un cambio de mentalidad, superando modelos tradicionales patriarcales y apostando por la formación en igualdad para todas las personas.

En línea con el inicio de este análisis, emergió con fuerza la idea de ampliar la **concepción de innovación más allá de lo estrictamente**

tecnológico, entendiéndose como un proceso amplio y diverso, con equipos multidisciplinares, entornos seguros, una menor carga burocrática y una mayor interconexión entre sistemas. En definitiva, un ecosistema de innovación que se reconozca a sí mismo como tal y funcione de forma integrada.

"Para mí la Carta de los Reyes Magos, sería que ya todas las personas estuviéramos formadas en esto [igualdad], aunque tuviéramos opiniones diversas, por supuesto, pero de manera que pudiéramos compartir esos valores, entonces a mí la parte formativa siempre se me queda escasa, creo que hay mucha divulgación, mucha información, pero poca formación, que para mí es distinto. Entonces ahí yo mi carta a los Reyes Magos sería que todas las empresas dedicaran los 3 primeros meses del año a hacer formación sobre qué significa esto, este debate que estamos teniendo. Poner puntos de vista en común para que luego las cosas fueran más fáciles". (P7, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

"Yo creo que sería importante una transformación geométrica, sobre todo en el sector público de verticalidad a horizontalidad y yo creo que ahí se acabarían muchos de los inconvenientes que tenemos en este caso las mujeres para innovar porque al final, (...) no estamos partiendo de falta de liderazgo femenino o falta de acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, liderazgos, colectivos, además, liderazgos dónde se reconozca la autoridad y la voz de las mujeres en todos los sentidos y bueno, un poco para que puedan participar todas. Yo esa transformación de la que habla sería para mí geométrica de la verticalidad a la horizontalidad, y ahí se desencadenaría un montón de cuestiones". (P6, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

"Yo sí que pediría tener la capacidad de contagiar esa cultura innovadora. Esa es mi carta a los Reyes Magos, ¿no? que tuviera esa capacidad, ese don como es, es si fuese la magia. De contagiar ¿no? decir, "Venga, innova". (P2, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

"También añadiría que hubiese horizontalidad en los equipos, que los liderazgos fueran más corales para mí, son siempre más enriquecedores cuando son más corales y que hubiese una posibilidad de que esos esfuerzos se implementaran de manera sostenible en el tiempo con las variaciones que hubiese que realizar, pero que se pudieran sostener y hubiera garantía de sostenibilidad". (P3, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“Que podamos exponer nuestra curiosidad sin miedo, sin miedo a los riesgos, espacios que escuchen, que nos escuchen a todos. Que haya una colaboración real al final de un equipo multidisciplinar y multi género también y que pueda haber igualdad de oportunidades que las políticas no benefician a unos ni a otros, sino que todos tengamos las mismas oportunidades y todos podamos ir hacia la innovación sin piedras en el camino”. (Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“En mi lista de deseos o mi deseo sería llegar a ver un cambio cultural, para una transformación profunda, profunda, regenerativa de nuestras vidas. Que tenemos ahí la naturaleza para inspirarnos. Tenemos el conocimiento humano, incluido el ancestral, que vamos perdiendo (...) lo que me encantaría es verlo abordado de manera sincrónica, decidida y colectiva desde muchos sectores de la sociedad a la vez. No solo las personas (...) más comprometidas ahora mismo (...) que pudiera encajar ahí muchísima más gente”. (P6, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

“Yo pediría que este interés en la innovación, que no sea solamente tecnológica, (...) porque, por ejemplo, en mi caso, que sí que hago tecnología, pero realmente lo que estoy innovando es en procesos y en cuidados (...) que esa innovación que tiene más en cuenta todo el mundo se tenga como innovación”. (P9, Grupo 2 Nuevas Tecnologías).

“Para que la innovación sea realmente equitativa e inclusiva, [necesitamos] transformación profunda, no poniendo el acento en lo tecnológico, (...) sino [en la] cultura organizativa. Entonces yo creo que en primer lugar debemos de cambiar la mirada sobre quién innova porque la innovación no pertenece a los laboratorios, a las start-up o a los equipos técnicos. También, como decía, los espacios y abrir los espacios dónde se ocupe en las aulas, en los servicios públicos, en las comunidades, en todos los ámbitos. (...) Yo creo que debe hacerse con enfoque humano y de género, que entienda las diferentes realidades y las necesidades de mujeres y hombres y esto implica incorporar la perspectiva de igualdad desde el diseño de políticas hasta llegar al final a la implementación de ellas. También se requiere de una cultura organizativa, yo diría también más abierta, que prime a la colaboración por encima del individualismo, la escucha activa frente a la jerarquía y el aprendizaje frente al miedo o al error y lo que decía también mucho, se necesitan

liderazgos diversos y espacios de decisión compartidos, donde la voz de las mujeres, de las generaciones jóvenes y de otros colectivos sea escuchada y tenga impacto real. Yo creo que en definitiva innovar de una manera más equitativa no solo es hacer las cosas, no solo hacer cosas nuevas, sino hacerlas con todas las personas y para todas las personas es pasar de innovar para unos pocos, a innovar para para el bien común”. (P2, Grupo 3 Innovación Pública y Social).

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

“La innovación está llena de aspiraciones para resolver problemas y sentar las bases para nuevos avances tecnológicos y sociales. Cuando un concepto tiene una carga tan positiva, las esperanzas expresadas pueden crear ceguera ante posibles deficiencias y estancamientos. Para revelar los puntos ciegos de la innovación, abordamos la innovación desde un punto de vista feminista. Consideramos la innovación como un contexto que cambia históricamente y como una revolución, que ofrece imaginarios alternativos de la relación entre (...), género e innovación.” (Lara Pecis y Karin Berglund, 2021: 993)

El presente informe *Mujeres e Innovación 2026* corresponde a la cuarta edición de la serie bienal que comenzó en 2020 impulsada por el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. El objetivo de la serie y de este informe es conocer la situación de las mujeres en el sistema español de innovación, además de mejorar la información disponible e identificar nuevas líneas de actuación que orienten las políticas de innovación con una perspectiva de género.

A continuación, se presentan los **principales hallazgos y conclusiones** del informe 2026.

1. La infrarrepresentación femenina es persistente en el conjunto del sistema de innovación con diferencias particularmente acentuadas en ciertos roles, ámbitos, y actividades

El análisis del mercado laboral de las empresas innovadoras evidencia que las mujeres siguen infrarrepresentadas entre los recursos humanos dedicados a actividades de innovación, situándose en el 29,2% en 2024. La evolución nos dice que hay una tendencia favorable y constante, pero muy ligera (28,2% en 2020 y 28,8% en 2022), por lo que la brecha de género permanece estable, independientemente del tamaño de la empresa y del sector, aunque con ciertos matices. Las grandes empresas presentan proporciones de mujeres algo más elevadas, mientras en las pequeñas y medianas empresas, el porcentaje

de mujeres medido en EJC (Equivalente a Jornada Completa) es inferior al de personas físicas, lo que puede sugerir una participación fragmentada, jornadas parciales y menor presencia en funciones centrales.

A nivel sectorial, la innovación se concentra en ámbitos como la información y comunicaciones, las actividades profesionales, científicas y técnicas, o en ramas industriales específicas, donde la participación femenina también es menor, reproduciendo así sesgos de entrada ligados a la segregación ocupacional. Cuando el empleo innovador se alinea con sectores históricamente feminizados (como el textil, único sector en el que el personal interno de innovación tiene mayoría femenina), la participación de mujeres aumenta, confirmando que las brechas no son individuales, sino estructurales, y que el ámbito innovador posiblemente reproduce dinámicas de género ya existentes en el sector, apuntando a la necesidad de atender dichas dinámicas sectoriales.

Respecto a la participación en tareas de investigación relacionada con la innovación, la presencia de mujeres se ha consolidado en aquellos ámbitos donde los procesos de acceso, evaluación y reconocimiento se encuentran altamente institucionalizados, como la investigación competitiva (42,9% de mujeres y 43,2% hombres) y las tareas de gestión (3,2% mujeres y 1,1% hombres), en las que alcanzan niveles de participación superiores a los de los hombres. Precisamente en el ámbito de la gestión, en los resultados de la encuesta realizada se observa cómo las mujeres se conectan más con roles de acompañamiento a lo largo del proceso innovador. Asimismo, las participantes en los grupos de discusión señalaron que la combinación de invisibilidad, falta de reconocimiento, salarios más bajos y una mayor carga de trabajo desincentiva la permanencia de los hombres en estos puestos, lo que contribuye a la feminización de la profesión. En contraste, en aquellos ámbitos donde el acceso se apoya en redes profesionales informales y relaciones de confianza ya establecidas y que están masculinizadas, o dinámicas menos reguladas, como la investigación contratada no competitiva, la participación de mujeres resulta más limitada.

De manera similar, la implicación de las mujeres en las actividades de transferencia de conocimiento continúa

siendo significativamente menor (17,8% mujeres frente al 21,9% de hombres). Una mayor infrarrepresentación ocurre con los liderazgos en proyectos de investigación competitiva (39% de mujeres IP -Investigadoras Principales- frente al 61% de hombres IP) y en proyectos de investigación contratada (33% de mujeres IP frente al 67% de hombres IP). Este desequilibrio parece vincularse a una concepción de la transferencia históricamente asociada a la valorización tecnológica orientada al mercado, un espacio en el que las trayectorias masculinas siguen siendo predominantes. Otra explicación puede ser la relación de las actividades de transferencia con modelos de protección de resultados más cerrados y restringidos. En este sentido, los resultados aportados por las participantes en el cuestionario muestran que las mujeres prefieren fórmulas intermedias que compatibilizan la difusión del conocimiento con mecanismos de control y colaboración.

2. Procesos de innovación, invención y transferencia de conocimiento: desigualdades acentuadas en ciertas áreas y ámbitos

La participación de las mujeres en los procesos de invención y patentes continúa siendo desigual. A pesar de su importancia para el desarrollo de productos y servicios más inclusivos, la reducción de sesgos y la generación de referentes femeninos, la proporción de mujeres inventoras continúa siendo significativamente inferior a la de los hombres si bien ha experimentado un crecimiento en los dos últimos años, tanto en el porcentaje de mujeres inventoras (27,8%) como en el de solicitudes PCT presentadas en equipos en lo que hay, al menos, una mujer inventora (41%). En este marco, la incorporación de mujeres en los equipos solicitantes se ha mantenido de manera sostenida, superando el 40% de solicitudes que incluyen al menos una mujer, lo que evidencia una presencia estable, aunque en muchos casos no central en los procesos de innovación.

Al abordar el detalle institucional, el CSIC muestra equipos de prioridad con presencia femenina en el 70–80% de las solicitudes, con liderazgos de inventoras que pasan del 35,5% (2022) al 42,6% (2024), aunque con grandes diferencias por área (menor en tecnologías físicas y de materiales). En universidades, la participación de mujeres crece en investigación competitiva y transferencia, pero su peso relativo desciende en actividades más orientadas al mercado (investigación contratada) y aumenta donde el proceso está más formalizado (gestión e investigación

competitiva). Ese patrón sugiere que cuando hay entornos competitivos regulados, las mujeres ganan espacio, mientras que cuando predominan “lógicas de mercado”, pierden presencia.

De forma similar, esta tendencia se observa también en las áreas de conocimiento. Los ámbitos vinculados a los recursos naturales, las ciencias agrarias y las ciencias y tecnologías de los alimentos presentan una integración femenina prácticamente generalizada, mientras que en áreas como las ciencias y las tecnologías físicas y de los materiales la presencia de mujeres resulta considerablemente menor. Estas diferencias reflejan la persistencia de patrones estructurales diferenciados según sectores.

En este sentido, los datos de la encuesta realizada revelan que el tipo de innovación generada presenta diferencias significativas según el género. Las mujeres participan más que los hombres en innovación social (50,8% frente a 38,1%), mientras que los hombres se concentran en innovación de producto (72,6% frente a 55,8%). Esta interpretación se ve reforzada por los testimonios recogidos en los grupos de discusión, donde las participantes subrayan que gran parte de las innovaciones que ellas lideran (nuevos procesos organizativos, mejoras de servicios, rediseño de prácticas públicas, accesibilidad, participación comunitaria, educación...) no se consideran innovación en los sistemas de evaluación. Esto genera un “vacío de reconocimiento” que coloca a la innovación social en una posición subordinada frente a la tecnológica.

En definitiva, los datos confirman que, si solo se valoran patentes o desarrollos tecnológicos avanzados, la innovación realizada mayoritariamente por mujeres queda invisibilizada pese a su impacto social y organizativo.

3. Principales brechas en la financiación pública de la innovación: diferencias por áreas y en el acceso a las convocatorias

La estabilidad de la financiación pública adquiere una importancia estratégica porque incide directamente en las trayectorias profesionales de las personas innovadoras. Tal como muestran tanto los datos secundarios como la evidencia primaria obtenida (encuesta y grupos de discusión), el patrón es consistente: una vez que las solicitudes llegan a fase de evaluación, mujeres y hombres presentan tasas de éxito relativamente similares. Sin embargo, la participación femenina es menor en las convocatorias más orientadas a la tecnología o disminuye de

forma clara cuando el diseño de la convocatoria prioriza áreas en las que las mujeres se encuentran sistemáticamente infrarrepresentadas.

Las evidencias del informe convergen en una misma dirección: la desigualdad se produce principalmente en el propio acceso a la convocatoria, en ese “embudo” de entrada donde se decide quién llega, con qué recursos, en qué condiciones y desde qué sectores. Quienes atraviesan con éxito ese embudo pueden beneficiarse de evaluaciones relativamente equitativas; pero el acceso, como muestran los datos, es desigual tanto desde la perspectiva de género como por áreas.

Así, por ejemplo, en el programa *Prueba de Concepto* de la AEI, las mujeres superan el 50% de participación en ciencias de la vida, pero su presencia como investigadoras principales se reduce en torno al 40%. En el programa *Proyectos en Colaboración Público-Privada*, la participación masculina domina en todas las áreas, aunque las tasas de éxito vuelven a converger entre sexos. Por su parte, las ayudas *Doctorados Industriales* y el programa *Torres Quevedo* mantienen una menor participación femenina en ámbitos técnicos y, en el caso de *Torres Quevedo*, con importes concedidos menores para las mujeres.

El patrón se repite en las convocatorias del CDTI. El empleo existente en las empresas financiadas permanece fuertemente masculinizado, con una presencia femenina por debajo del 30%. Es cierto que el empleo creado a través de proyectos financiados eleva la proporción de mujeres, pero sin alcanzar el equilibrio de género. Además, los programas de mayor intensidad tecnológica o industrial continúan concentrando un porcentaje especialmente bajo de participación femenina, mientras que líneas como el Sello de Excelencia o los Proyectos Estratégicos de Cooperación (CIEN) muestran cifras algo más elevadas, aunque igualmente insuficientes.

Los resultados de la encuesta y los grupos de discusión aportan un análisis adicional que puede permitir comprender por qué las diferencias se producen, sobre todo, antes de la evaluación. Si bien mujeres y hombres coinciden en identificar la burocracia y el tiempo requerido como las principales dificultades para acceder a la financiación (83% y 79%, respectivamente), las mujeres declaran enfrentarse a barreras adicionales que se interconectan con las dificultades más reconocidas a nivel de género, como la precariedad y la conciliación. Ellas perciben que los programas están liderados por estructuras masculinas, consideran que los criterios están poco adaptados a la diversidad de contextos y señalan sesgos de acceso. Asimismo, para postular a las convocatorias,

las mujeres señalan con mayor frecuencia bajas expectativas de éxito, déficit de información, falta de apoyo técnico y la sensación de que el proceso está dominado por lógicas o estructuras masculinas. Conviene aquí resaltar que, cuando las convocatorias van especialmente dirigidas a mujeres, no solo se corrige el acceso y este diferencial de dificultades en el mismo desaparece, sino que la financiación pública puede ayudar a revertir ciertas percepciones y sesgos de género. Como ejemplo, ENISA (Empresa Nacional de Innovación, S.A) financia proyectos en la línea de Emprendedoras Digitales, dirigida a empresas lideradas por mujeres en procesos de adopción o desarrollo tecnológico. La mayoría de las empresas financiadas en esta línea de Emprendedoras Digitales se sitúan en la fase de desarrollo tecnológico, lo que indica que las mujeres emprendedoras no solo adoptan tecnología, sino que lideran procesos de creación, diseño e implementación de soluciones digitales.

4. Liderazgo y toma de decisiones: avances en espacios colegiados y locales pero estancamiento en cúpulas ejecutivas y órganos estratégicos del sistema

En el liderazgo corporativo, los consejos del IBEX-35 se acercan al 40% de mujeres, pero la presidencia y, en general, su participación en ámbitos esenciales en estos consejos sigue siendo una cuestión excepcional. En el caso de las pymes innovadoras certificadas, solo aproximadamente un 15% de representantes legales son mujeres y en los Centros Tecnológicos en la Federación Española (FEDIT), el acceso de mujeres a direcciones de centros sigue siendo también muy limitado. En los órganos asesores estatales (CACTI y CPCTI), la paridad es intermitente dándose periodos cercanos al equilibrio seguidos de retrocesos. En cambio, en espacios locales como la Red INNPULSO se observan equilibrios más cercanos en Pleno y Consejo Rector.

En comisiones de selección/evaluación existen diferencias. Por ejemplo, en la convocatoria de *Proyectos de Desarrollo Tecnológico en Salud* (DTS) del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), las mujeres lideran presidencias y vocalías desde 2020, mientras que el CDTI mantiene brechas, sin mujeres en las presidencias en 2024.

Estos datos sugieren que cuanto más concentrado y jerárquico es el poder, menor presencia femenina. Y, cuanto más colegiada y horizontal es la gobernanza, mejores resultados para la presencia femenina. En este sentido, el trabajo cualitativo apunta a

que muchas mujeres evitan modelos de liderazgo por la necesidad de la “hiper disponibilidad” y la verticalidad, que prefieren estructuras horizontales o de copresidencia que distribuyen cargas y reducen la exposición a dinámicas de poder. Además, identifican invisibilización del trabajo y falta de escucha y autoridad técnica atribuida por defecto a hombres, sobre todo en entornos externos a la propia organización.

Este desajuste entre las competencias reales que las mujeres demuestran y el reconocimiento institucional que reciben permite comprender por qué, incluso contando con perfiles sólidos y trayectorias comparables a las de sus homólogos masculinos, su progresión hacia los espacios de mayor jerarquía, visibilidad y retorno económico sigue siendo más limitada. En aquellos ámbitos donde el valor se define prioritariamente a través de indicadores como la propiedad intelectual, la escalabilidad tecnológica o la llegada al mercado, los estilos de innovación que ellas desarrollan (según apuntan, más colaborativos, orientados a los procesos, a la mejora continua y al valor público) quedan sistemáticamente infrarrepresentados. Al mismo tiempo, los incentivos vigentes continúan premiando estilos de carrera y modelos de liderazgo más asociados a dinámicas masculinizadas, centrados en la competencia individual, la disponibilidad permanente o la orientación estricta al mercado, lo que limita la presencia femenina en la cúspide del sistema.

Los resultados de la encuesta confirman los desajustes percibidos entre género y el desarrollo de la carrera profesional. Las mujeres perciben el género como un factor estructural de desventaja, mientras que para los hombres el género es mayoritariamente irrelevante o incluso favorable.

5. Políticas de igualdad: necesidad de avanzar en seguimiento y evaluación

El Capítulo 5 muestra que las políticas de igualdad avanzan en lo formal (protocolos de acoso, comisiones de igualdad, flexibilidad, lenguaje inclusivo...), pero no son suficientes, ni logran transformar las condiciones reales de igualdad. Los resultados de la encuesta arrojan una diferencia en la percepción sobre estas políticas entre hombres y mujeres. Los avances formales son reconocidos especialmente por hombres; sin embargo, para las mujeres, estas medidas son de carácter más simbólico y menos de carácter estructural. En los grupos de discusión, las participantes además subrayan la brecha entre la norma y la práctica. Consideran que existe poca

transparencia, aplicación desigual, costes de carrera por conciliar y escaso apoyo económico a los cuidados.

A través de la encuesta vemos que, en general, las mujeres identifican con mayor claridad los efectos persistentes de la maternidad, la insuficiencia de las medidas de igualdad y las desigualdades en el acceso al liderazgo y al reconocimiento, mientras que los hombres tienden a percibir un entorno laboral más equitativo y meritocrático.

En este sentido, de los grupos de discusión se extraen dos mensajes claros: 1) la maternidad penaliza carreras y no se compensa con corresponsabilidad efectiva —esa penalización no ocurre con la paternidad—; y 2) las participantes creen que las medidas existen, pero no se evalúan ni se exigen resultados. En cuanto a la financiación pública, reclaman: 1) simplificar burocracia; 2) acompañar mejor a perfiles con menos redes o menos visibles; y 3) abrir la evaluación a indicadores cualitativos —que tengan en cuenta el valor público, el proceso y los diferentes aprendizajes— que se utilicen junto a los indicadores cuantitativos tradicionales.

6. Concepción de innovación: ampliar para mejorar la visibilidad y reconocimiento de las mujeres y enriquecer los sistemas

A lo largo del informe se ha insistido en la importancia de una concepción amplia de la innovación, más allá de una mera novedad o un desarrollo tecnológico. La manera en que se define y enmarca la innovación determina en gran medida quién participa, qué proyectos reciben financiación, qué trayectorias progresan, qué formas de generar valor cuentan y cuáles permanecen invisibles. Concebir la innovación en un sentido amplio, donde se reconocen diferentes procesos, impactos sociales, transformaciones organizativas, cambios culturales o soluciones públicas, no es solamente una cuestión conceptual. Esta concepción se convierte en una condición estructural para avanzar hacia un sistema de innovación más justo y más representativo de la diversidad social actual.

La innovación ha estado asociada casi exclusivamente al desarrollo de tecnologías, a la propiedad industrial y a la llegada de productos al mercado. Esta visión restringida sigue impregnando buena parte de los indicadores utilizados, los programas de financiación y las culturas organizativas. Sin embargo, los datos primarios y secundarios recogidos en este informe muestran un carácter insuficiente y excluyente.

Los capítulos 2 y 3, que tratan sobre la participación de las mujeres tanto en la generación y transferencia de conocimiento como en los programas públicos de apoyo a la innovación y al emprendimiento, demuestran que cuando la innovación se mide únicamente a través de patentes, proyectos industriales o líneas muy tecnológicas, la participación femenina desciende abruptamente. Estas dinámicas revelan que el diseño del sistema determina quién cabe en él, y que restringir la innovación al plano estrictamente tecnológico supone restringir, también, la diversidad de perfiles que pueden contribuir.

El capítulo 5 profundiza en esta idea, desde los resultados de la encuesta realizada “Género e Innovación”, y desde las experiencias de las participantes en los grupos de discusión. En sus discursos se subraya que una concepción estrecha de innovación no solo minimiza la presencia de las mujeres, sino que invisibiliza ámbitos de actividad que generan valor público como la innovación social, la construcción de relaciones con diversos actores, la mejora de procesos, la gestión del conocimiento, la modernización de los servicios públicos, la transformación de la cultura organizativa y la incorporación de cuidados o la accesibilidad. Las participantes relatan cómo estas innovaciones rara vez son reconocidas, financiadas o premiadas en los mismos términos que una patente o una empresa de base tecnológica.

Esta visión de innovación amplia es clave para un sistema que aspire a resolver los grandes retos actuales, y que necesita todas las perspectivas, conocimientos y sensibilidades disponibles. Además, es una forma de alinear el sistema de innovación con la realidad del trabajo de innovación, mucho más complejo, distribuido y diverso -multi-actor- de lo que recogen los indicadores clásicos.

De esta manera, tanto el estudio de los procesos de innovación desde una perspectiva de género como las políticas y medidas que se formulan para integrar dicha perspectiva en los mismos hacen que se amplíe la mirada hacia una concepción menos estrecha de innovación, dándole no sólo mayor amplitud sino también diversidad, calidad, y riqueza.

Síntesis y perspectiva

Como síntesis del análisis conjunto de los capítulos que integran este informe, se identifican **rasgos estructurales consistentes**, es decir, desigualdades que no pueden interpretarse como el resultado de decisiones individuales aisladas, sino como el efecto acumulativo de un diseño institucional, sectorial y cultural que favorece determinados

perfiles, trayectorias y formas de innovación frente a otros. Así, la desigual participación de las mujeres **no se concentra en un único momento del proceso innovador**, sino que se configura como un patrón estructural a lo largo del conjunto del sistema. Las brechas observadas se expresan de manera específica en las distintas etapas — empleo, producción y transferencia de conocimiento, financiación, gestión y liderazgo— y remiten a mecanismos diversos pero interconectados. En términos generales, la presencia de las mujeres se va debilitando progresivamente a medida que aumenta la relevancia económica, la visibilidad institucional o la concentración del poder.

Al mismo tiempo, se observa una **tendencia de mejora en prácticamente todas las dimensiones analizadas, que, si bien avanza a un ritmo más lento del deseado**, indica que **las políticas públicas de innovación están teniendo un impacto positivo y contribuyen gradualmente al cambio estructural del sistema**. Un ejemplo significativo es la financiación pública en innovación, que se confirma como un instrumento eficaz para incrementar el empleo femenino: el 34,5% del empleo creado en el marco de las convocatorias del CDTI es femenino, frente al 23,6% existente en las empresas financiadas.

Con este informe se sigue avanzando hacia un **diagnóstico más preciso y completo**, que permite identificar más claramente dónde están los nudos críticos del sistema y **orientar mejor las políticas hacia un modelo de innovación más amplio, inclusivo y diverso** —con mayor presencia y participación de las mujeres, que no solo responda a un principio de igualdad, sino que fortalezca la capacidad del sistema para afrontar los retos de nuestra sociedad.

El avance hacia una concepción amplia y transformadora de la innovación implica la articulación coherente de conceptos de los ámbitos académico, social e industrial, impulsando un **enfoque integrador y multidimensional de la innovación con transformaciones prácticas**. Esto requiere revisar y adaptar los criterios de evaluación para valorar tanto el impacto como los procesos, financiar no solo tecnologías sino también innovaciones sociales y organizativas, reconocer formalmente el trabajo de gestión y acompañamiento y diseñar programas que no penalicen áreas feminizadas ni dependan exclusivamente de redes informales o lógicas de mercado.

El sistema español de innovación avanza en igualdad, pero no lo hace al ritmo ni con la amplitud necesaria para garantizar la igualdad sustantiva y

estructural. Las mujeres innovan, lideran, investigan, emprenden y transforman; sin embargo, lo hacen en un marco institucional, económico y cultural que no reconoce plenamente sus formas de innovar ni distribuye equitativamente los espacios de poder y decisión.

Por ello, es necesario **consolidar y profundizar políticas públicas que sigan apostando por una innovación más amplia** que incluya la innovación social, además de la tecnológica e industrial, reforzar los diagnósticos que permitan identificar los mecanismos estructurales de desigualdad y garantizar el seguimiento y la evaluación, haciendo seguimiento y evaluaciones sistemáticas de las medidas adoptadas.

No obstante, el avance hacia un sistema de innovación más igualitario no depende exclusivamente de la acción pública, sino que requiere también de la **implicación activa y sostenida de todo el ecosistema de innovación, incluyendo de manera decisiva al sector privado**, donde las desigualdades estructurales tienden a manifestarse con mayor intensidad, especialmente en los ámbitos de financiación, liderazgo empresarial y acceso a redes estratégicas. Solo mediante una tracción conjunta —institucional, empresarial y social— será posible transformar de forma profunda y duradera las dinámicas que reproducen las brechas de género en la innovación.

GLOSARIO

A continuación, se recogen algunas de las definiciones más relevantes y útiles que facilitan una mejor comprensión e interpretación de los términos y conceptos empleados a lo largo del informe.

Acción(es) positiva(s) en materia de igualdad de género: medidas destinadas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras fácticas existentes. Son de carácter puntual, temporal y excepcional, por lo que una vez corregido el desequilibrio no habrá necesidad de seguir desarrollándola. Asimismo, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva (Instituto Europeo de Igualdad de Género EIGE, Conceptos y definiciones).

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (EIGE, Conceptos y definiciones).

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (EIGE, Conceptos y definiciones).

Actividades de innovación: actuaciones orientadas a la generación y puesta en práctica de soluciones novedosas —tecnológicas, organizativas o sociales— que respondan a necesidades identificadas y contribuyan a la mejora económica y/o social.

Brecha de género: distancia existente entre las posiciones de mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios (renta o riqueza) (EIGE, Conceptos y definiciones).

Conciliación (de la vida personal, familiar y laboral): objetivo relacionado con la igualdad de género que requiere la introducción de un sistema

de permisos parentales y licencias por nacimiento y adopción para el cuidado de niños, niñas y personas mayores, así como el desarrollo de una estructura y organización laboral que facilite a los hombres y a las mujeres combinar tiempos y responsabilidades de su vida personal, familiar y laboral (EIGE, Conceptos y definiciones).

Contextos socio-materiales: conjunto de relaciones sociales y condiciones materiales que, en interacción, configuran y reproducen desigualdades de género, poder y conocimiento.

Desigualdad de género: situación jurídica, social y cultural en la que el sexo y/o el género determinan diferentes derechos y dignidades para las mujeres y los hombres, que se reflejan en su acceso desigual o disfrute de derechos, así como la asunción de roles sociales y culturales estereotipados (EIGE, Conceptos y definiciones).

Empresa con actividad innovadora: una empresa con actividad innovadora participa, en algún momento del período de observación, en una o más actividades para desarrollar o implementar productos o procesos de negocio nuevos o mejorados para un uso previsto. Tanto las empresas innovadoras como las no innovadoras pueden ser activas en innovación durante un período de observación (Manual de Oslo, 2018).

Equidad de género: justicia redistributiva plena entre mujeres y hombres, y en particular concerniente a los beneficios (renta o riqueza), el poder, los recursos y las responsabilidades. Este concepto reconoce que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Esto puede incluir un trato igualitario o trato diferenciado que se ve como equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Aunque a veces se utilizan indistintamente, igualdad y equidad son dos conceptos muy distintos. Mientras los tratados internacionales de derechos humanos se refieren a la igualdad, en otros ámbitos se utiliza, a menudo el término equidad. El término equidad de género se ha utilizado a menudo de forma que perpetúa el rol de la mujer en la sociedad, sugiriendo que la mujer debería ser tratada de forma justa de conformidad con los roles que realiza. Así se corre el riesgo de perpetuar las relaciones de desigualdad de género y afianzar

los estereotipos de género que son perjudiciales para las mujeres. Por lo tanto, el término debería utilizarse con cuidado para garantizar que no está ocultando una resistencia a hablar de forma más abierta sobre discriminación y desigualdad (EIGE, Conceptos y definiciones).

Equilibrio de género: recursos humanos y participación en condiciones de igualdad de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos del trabajo, proyectos o programas. En un escenario de igualdad de género, se espera que los hombres y las mujeres participen en proporción a la parte de la población que representan. En muchos ámbitos, sin embargo, las mujeres participan menos de lo que se esperaría en función de la distribución por sexos en la población (infrarrepresentación de las mujeres) mientras que los hombres participan más de lo que se espera (sobrerrepresentación de los hombres) (EIGE, Conceptos y definiciones).

Equivalencia a jornada completa (EJC): la investigación puede no ser la función principal de algunas personas, sino una función secundaria o, incluso, realizada a tiempo parcial. La equivalencia a jornada completa se define como “la relación de horas de trabajo realmente dedicadas a I+D durante un periodo de referencia determinado (habitualmente un año natural) dividido entre el número total de horas trabajadas convencionalmente en el mismo periodo por una persona o grupo de personas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE).

I+D (Investigación y Desarrollo): la I+D comprende el trabajo creativo y sistemático realizado con el objetivo de aumentar el volumen de conocimiento (incluyendo el conocimiento de la humanidad, la cultura y la sociedad) e idear las nuevas aplicaciones de conocimiento disponible (Manual de Frascati, 2015). Puede desarrollarse de manera interna (dentro de la organización) o externa (contratada a otras entidades).

Igualdad de género: igualdad de los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres y de las niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se

considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (EIGE, Conceptos y definiciones).

Innovación: una innovación es un producto o proceso nuevo o mejorado (o una combinación de ambos) que difiere significativamente de los productos o procesos anteriores de la unidad y que se ha puesto a disposición de usuarios potenciales (producto) o que la unidad ha puesto en uso (proceso) (Manual de Oslo, 2018).

Innovación abierta: la innovación abierta denota el flujo de conocimiento relevante para la innovación a través de las fronteras de las organizaciones individuales. Este concepto de “apertura” no implica necesariamente que el conocimiento sea gratuito o esté exento de restricciones de uso (Manual de Oslo, 2018).

Innovación no tecnológica: introducción de un método organizativo o de comercialización nuevo o significativamente mejorado en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores, así como en el diseño, posicionamiento, promoción o fijación de precios de productos y servicios, sin que implique necesariamente cambios sustanciales en la tecnología del producto o del proceso productivo (Manual de Oslo, 2005).

Innovación social: la innovación social es una actividad social tanto en sus fines como en sus medios; en particular, aquella relacionada con el desarrollo y la implementación de nuevas ideas (sobre productos, servicios, prácticas y modelos) que satisfacen necesidades sociales y, al mismo tiempo, crean nuevas relaciones sociales o colaboraciones entre organizaciones públicas, de la sociedad civil o privadas, beneficiando así a la sociedad y fortaleciendo su capacidad de acción (OECD).

Innovación tecnológica: introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso nuevo o significativamente mejorado, fundamentado en avances científicos o tecnológicos, que incorpora cambios sustanciales en sus características técnicas, componentes, materiales, software o métodos de producción y distribución. En el ámbito estadístico internacional, este concepto se corresponde con las categorías de innovación de producto e innovación de proceso (Manual de Oslo, 2005). En la 4.ª edición del *Manual de Oslo* (2018), la OECD y Eurostat eliminan la distinción explícita entre “innovación tecnológica” y “no tecnológica”, adoptando una definición más amplia de innovación que incluye únicamente dos tipos: innovación de producto e innovación de proceso

empresarial. No obstante, ambos términos siguen utilizándose de forma habitual en políticas públicas, literatura académica y estudios sobre competitividad e innovación empresarial para referirse a innovaciones basadas en desarrollos científicos o tecnológicos.

Interseccionalidad: herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruza con otras características/ identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación. Comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades y la conjunción de sexo y género con otros motivos (EIGE, Conceptos y definiciones).

Lógicas o estructuras masculinas: conjunto de disposiciones sociales, económicas e institucionales que organizan la producción, la reproducción y la autoridad de manera que privilegian a los varones como grupo social.

Paridad de género: concepto numérico y sustantivo relacionado con la igualdad de género calculado a menudo como el valor de la proporción de mujeres y hombres de un determinado indicador. En el contexto de la igualdad de género, la paridad entre los géneros no solo tiene una dimensión numérica sino también sustantiva, y se refiere a la contribución igualitaria de mujeres y hombres a todas las dimensiones de la vida, ya sean privadas o públicas (EIGE, Conceptos y definiciones).

Perspectiva de género: perspectiva que tiene en cuenta las diferencias de género al analizar cualquier fenómeno, política o proceso social (EIGE, Conceptos y definiciones).

Presencia equilibrada: la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, transpone normativa europea y busca garantizar la presencia o composición equilibrada, entendida como aquella situación en la que hombres y mujeres no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado. La no aplicación del principio de presencia equilibrada podrá justificarse cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento, en base al principio de acción positiva.

Recursos Humanos en innovación: personal interno empleado directamente en actividades de innovación dentro de la empresa, tanto en I+D interna como en otras actividades de innovación, independientemente de su dedicación parcial o total a dichas actividades, y medido habitualmente en equivalencia a jornada completa (EJC) (Instituto Nacional de Estadística INE).

Sistema de innovación: se refiere al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Está constituido por el conjunto de agentes, públicos y privados, que desarrollan funciones de financiación, de ejecución, o de coordinación en el mismo, así como el conjunto de relaciones, estructuras, medidas y acciones que se implementan para promover, desarrollar y apoyar la política de investigación, el desarrollo y la innovación en todos los campos de la economía y de la sociedad (Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación).

Transferencia de conocimiento: proceso de flujo, intercambio y difusión de resultados de investigación, tecnología, propiedad intelectual y datos entre actores, especialmente entre la ciencia (universidades) y el sector empresarial. Su objetivo es convertir el conocimiento científico en innovaciones con impacto social y económico, impulsando la competitividad y la valorización del conocimiento público (OCDE).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BuiCaSuS. (2022). *Mapeo del ecosistema de innovación social en España*. https://buicasus.eu/wp-content/uploads/2022/06/BuiCaSuS_2.2.1_mapeo-ecosistema_innovacion_social_ES.pdf

Colectivo IOE. (1992). *La investigación social participativa*. Talasa.

Corona-Sobrino, C., Gonzalez-Urango, H., Poveda-Bautista, R., & García-Melón, M. (2025). Gender equality in political events: Women taking responsibility, visibility and leadership. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13511610.2025.2559013>

ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. (2019). *Innovating innovation: Policy brief on gender and innovation* (ERAC 1210/19). European Commission.

España. (2011). *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Boletín Oficial del Estado, núm. 131. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/06/01/14/con>

España. (2022). *Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Boletín Oficial del Estado, núm. 214. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/09/05/17>

Freeman, J. (1972). *The tyranny of structurelessness*. *Berkeley Journal of Sociology*, 17, 151–164. <https://sociology.berkeley.edu/tyranny-structurelessness>

Díaz-García, C., González-Moreno, A., & Jose Sáez-Martínez, F. (2013). *Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation*. *Innovation*, 15(2), 149–160. <https://doi.org/10.5172/impp.2013.15.2.149>

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). (2025). *Global Entrepreneurship Monitor 2024/2025 Global Report: Entrepreneurship Reality Check*. London: GEM.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multidimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296.

Ministerio de Ciencia e Innovación. (2024). *Mujeres e Innovación 2024*. Gobierno de España. <https://www.ciencia.gob.es/site-web/InfoGeneralPortal/documento/5783b803-2170-4043-910b-3e4cb0fce850>

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2025). *Científicas en Cifras 2025*. Gobierno de España. <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/a7f58f07-de09-4410-9ff8-959483ac49cc>

Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. (2020). *Mujeres e Innovación 2020*. Ministerio de Ciencia e Innovación. <https://www.ciencia.gob.es/site-web/InfoGeneralPortal/documento/5783b803-2170-4043-910b-3e4cb0fce850>

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

OECD. (2025). *Starting, scaling and sustaining social innovation: Evidence and impact of the European Social Fund*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2513b7fb-en>

- OECD/GWEP. (2025). *Bridging the finance gap for women entrepreneurs: Insights from academic and policy research*. OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/75b52972-en>
- OCDE/Eurostat. (2005). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3ª ed.). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264013100-en>
- OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation* (4th ed.). OECD Publishing / Eurostat. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Otero-Hermida, P., & Furió-Vico, C. (2025). The evolution of gender monitoring and its challenges: The case of research and innovation in Europe. *Social Indicators Research*, 180, 1291–1317. <https://doi.org/10.1007/s11205-025-03698-4>
- Pecis, Lara, & Berglund, Karin. (2021). Hidden in the limelight: A feminist engagement with innovation studies. *Organization*, 28(6), 993–1017. <https://doi.org/10.1177/13505084211015380>
- Ramos-Vielba, I., & Paneque, P. (2025). *Transferencia e intercambio de conocimiento para la creación de valor social: Bases conceptuales y categorías de clasificación*. ANECA.
- Samper-Gras, T. (2022). A lo importante, ya van ellos. Una propuesta contextual desde los nuevos materialismos para comprender por qué hay tan pocas mujeres en ciencias técnicas. *Cuestiones de Género*, 17, 209–231. <https://doi.org/10.18002/cg.i17.7248>
- Sánchez-López, S., Poveda-Bautista, R., Corona-Sobrino, C., Otero-Hermida, P., & García-Melón, M. (2024). Tackling gender disparities in energy research: A diagnostic tool for equality in research centres. *Energy, Sustainability and Society*, 14(1), 51. <https://doi.org/10.1186/s13705-024-00479-8>
- Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Macmillan International Higher Education.
- Trigueros-Cervantes, C., Rivera-García, E., & Rivera-Trigueros, I. (2018). *Análisis cualitativo de datos mediante el programa NVivo v.12*. Universidad de Granada. <http://digibug.ugr.es/handle/10481/53395>
- Walby, S. (2005). *Measuring women's progress in a global era*. *Social Politics: International Social Science*.

ANEXOS

ANEXO I

CUESTIONARIO GÉNERO E INNOVACIÓN 2026

BLOQUE I. PROCESO INNOVADOR

***P1. ¿En cuáles de las siguientes tareas del proceso innovador se centra más su actividad laboral?* Utilice una escala de 1 (muy baja) a 5 (muy alta)**

	1	2	3	4	5	No realiza esta tarea
1. Identificación de nuevas preguntas, necesidades y expectativas						
2. Generación de nuevas ideas						
3. Selección de ideas analizando su potencial y factibilidad						
4. Diseño de nuevos productos o servicios						
5. Desarrollo de pruebas piloto y/o prototipos						
6. Implementación del proyecto innovador						
7. Búsqueda de financiación						
8. Introducción al mercado						
9. Establecimiento de redes con actores internos (dentro de la misma organización)						
10. Establecimiento de redes y alianzas con actores externos						
11. Implementación de la solución						
12. Comunicación y difusión						
13. Medición y evaluación de resultados						
14. Labores de mentoría o guía						
15. Otra tarea						

[En caso de seleccionar 15. Otra tarea]

Indique a qué otra tarea se refiere: [Texto libre]

***P2. ¿Ha participado usted, en los últimos 5 años, en algún proyecto de innovación que haya dado lugar a algún/os de los siguientes tipos de innovaciones?**

	Sí	No
1. Innovación de producto (Implementación de un bien o servicio nuevo o significativamente mejorado)		
2. Innovación de proceso (métodos de producción o distribución nuevos o sustancialmente mejorados)		
3. Innovación de mercado (nuevos métodos de marketing en diseño, promoción, posicionamiento o precios)		
4. Innovación organizacional (nuevas formas organizativas, prácticas de negocio o relaciones externas)		
5. Innovación social** (nuevos productos, servicios, prácticas y modelos que satisfacen necesidades sociales)		

**Recordemos que, en el marco europeo, la innovación social y pública considera la responsabilidad e inclusividad del proceso, con el fin de responder a necesidades colectivas y generar nuevas relaciones y capacidades en la sociedad.

***P3. Valore su nivel de competencia en cada una de las siguientes etapas del proceso de innovación. Utilice una escala de 1 (muy baja) a 5 (muy alta).**

	1	2	3	4	5
1. Ideación					
2. Ejecución					
3. Difusión y Evaluación					

***P4. Valore sus competencias innovadoras. Utilice una escala de 1 (muy baja) a 5 (muy alta).**

	1	2	3	4	5
1. Conocimientos sobre: agentes, entorno, modelos y teorías de la innovación					
2. Creatividad					
3. Energía					
4. Autoconfianza					
5. Propensión al riesgo					
6. Capacidad para trabajar con otros					
7. Habilidades gestoras					
8. Liderazgo					
9. Capacidad para planificar y gestionar					

***P5. ¿Cuáles son las dificultades que encuentra a la hora de innovar?**

	1. Baja dificultad	2. Dificultad media	3. Alta dificultad	4. No la he considerado/ No sé
1. Problemas con la actual regulación				
2. Encontrar profesionales cualificados				
3. Formar alianzas con agentes estratégicos				
4. Falta de capacidades dentro de la organización				
5. Atraer público/clientes				
6. Conseguir financiación				
7. Falta de acompañamiento o mentoría				
8. Convencer a los mandos superiores de la validez de la propuesta				
9. Incertidumbre en el mercado				
10. Resistencia cultural al cambio (en mi organización, en la sociedad o mercado)				
11. Experiencias de invisibilización o desvalorización frente a las propuestas planteadas				
12. Falta de acceso a redes de contactos y espacios de decisión				
13. Dificultades para obtener apoyo institucional				
14. Sobrecarga de trabajo				
15. Dificultad en la conciliación de tiempo laboral y tiempo personal				

	1. Baja dificultad	2. Dificultad media	3. Alta dificultad	4. No la he considerado/ No sé
16. Incomodidad en el ambiente laboral				
17. Falta de credibilidad o reconocimiento				

BLOQUE II. CONDICIONES DEL ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN

***P6. ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre los programas que financian iniciativas de innovación? Valore cada afirmación de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).**

	1	2	3	4	5
1. Tienen criterios demasiado restrictivos					
2. Sus requisitos no se ajustan al contexto y a las especificidades de mi proyecto o sector					
3. El proceso es burocrático y consume mucho tiempo					
4. Carecen de experiencia en mi sector					
5. Están dominados por liderazgos masculinos					
6. Brindan apoyo útil					
7. Tienen una visión innovadora y de futuro					
8. Actúan con transparencia					
9. Están desconectadas de las necesidades reales del entorno					

***P7. ¿Cuál(es) de las siguientes barreras ha encontrado a la hora de postular a convocatorias específicas de financiación para innovación?**

	Sí	No
1. No tengo suficiente información sobre las convocatorias		
2. Las probabilidades de ser seleccionada son muy bajas		
3. El proceso de solicitud es muy complejo o burocrático		
4. No cuento con el conocimiento técnico o equipo interno para redactar la solicitud		
5. El proceso está dominado por lógicas o estructuras masculinas		
6. Las convocatorias no ofrecen financiación relevante para mi tipo de proyecto		
7. Mis proyectos no cumplen con los requisitos de elegibilidad		
8. Otra (s) barrera (s)		
9. Utilizo otras formas de financiación/No necesito financiación		

[En caso de seleccionar 8. Otra (s) barrera (s)]

Indique a qué otra barrera se refiere: [Texto libre]

***P8. Indique los actores con los que se relaciona para desarrollar su innovación.**

	Sí	No
1. Empresas		
2. ONG, fundaciones, asociaciones		
3. Instituciones públicas (ayuntamientos, agencias financiadoras...)		
4. Universidades (incluyen parques tecnológicos) y otros organismos de investigación		
5. Centros tecnológicos		
6. Otros		

[En caso de seleccionar 6. Otros]

Especifique con qué otros actores se relaciona: [Texto libre]

***P9. ¿Cómo preferiría que se gestionasen sus resultados de innovación en términos de apertura y protección?**

- ☐ Apertura total al público (renuncia derechos de protección)
- ☐ Apertura con ciertas restricciones (por ejemplo, solo para investigación o colaboración)
- ☐ Protección de derechos en exclusividad

***P10. ¿A cuál(es) de los siguientes retos globales (de Horizonte Europa) contribuye el proceso de innovación que desarrolla?**

	Sí	No
1. Salud		
2. Cultura, creatividad y sociedad inclusiva		
3. Seguridad para la sociedad		
4. Mundo digital, industria, espacio y defensa		
5. Clima, energía y movilidad		
6. Alimentación, bioeconomía, recursos naturales y medio ambiente		

BLOQUE III. POLÍTICAS DE IGUALDAD

*P11. ¿Qué posibilidades de conciliación tiene en su organización?

	Sí	No	No lo sé
1. Horarios flexibles			
2. Teletrabajo			
3. Jornada reducida por cuidado de personas (menores, dependientes, etc.)			
4. Permisos (retribuidos/no retribuidos) por cuidado de personas			
5. Apoyo económico para servicios de cuidado (guardería, mayores, etc.)			
6. Posibilidad de trabajar por objetivos, sin horario fijo			
7. Otras			

[En caso de seleccionar 7. Otras]

Especifique otras posibilidades de conciliación: *[Texto libre]*

[En caso de seleccionar 1. Horarios flexibles]

*¿Qué tipo de flexibilidad tiene en su horario de trabajo?

- ☐ Horario parcialmente flexible (rango limitado para elegir horarios)
- ☐ Horario flexible o autogestionado (organiza su tiempo con libertad)

[En caso de seleccionar 2. Teletrabajo]

*¿Cómo puede organizar sus jornadas de teletrabajo?

- ☐ Siempre que quiera
- ☐ Un número determinado de días a la semana/mes
- ☐ Sólo de forma excepcional

***P12. Indique si en la organización en la que trabaja existe paridad entre el número de hombres y de mujeres (entendiendo por paridad la representación de más del 40% y no superior al 60% de cualquiera de los géneros).**

- ☐ Sí, hay paridad entre el número de hombres y mujeres
- ☐ Sí, hay paridad solo en cargos de liderazgo
- ☐ No, hay mucha más representación de mujeres que de hombres
- ☐ No, hay mucha más representación de hombres que de mujeres
- ☐ No aplica/Trabaja solo/a por cuenta propia
- ☐ No lo sé

***P13. ¿Qué medidas o acciones de igualdad de género se han implementado o desarrollado en su organización?**

	Sí	Parcialmente	No	No lo sé
1. Existencia de una unidad, comisión o grupos de trabajo responsable de igualdad				
2. Jornadas de sensibilización, formación y/o divulgación en materia de igualdad de género				
3. Procedimientos/protocolos para garantizar la igualdad efectiva en los procesos de selección y evaluación				
4. Protocolo de acción y prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo				
5. Medidas para reducir la brecha salarial de género				
6. Cuotas, objetivos o acciones afirmativas para aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad				
7. Lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa				
8. Participación en redes, certificaciones o distintivos de igualdad				
9. Otras medidas o acciones				

[En caso de seleccionar 9. Otras medidas o acciones]

Indique a qué otras medidas o acciones se refiere: *[Texto libre]*

BLOQUE IV. PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE IGUALDAD

***P14. Valore cada afirmación de acuerdo con las condiciones en su entorno laboral, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)**

	1	2	3	4	5
1. Las medidas adoptadas en su organización para garantizar la igualdad son suficientes					
2. La maternidad puede ralentizar la carrera profesional de las mujeres					
3. Los efectos de la maternidad sobre la carrera profesional son iguales a los de la paternidad					
4. Las mujeres ocupan, en base a su capacidad, suficientes puestos de liderazgo					
5. Los roles de mayor prestigio profesional se reparten en base a criterios de mérito y capacidad					
6. Brindan apoyo útil					
7. Tienen una visión innovadora y de futuro					
8. Actúan con transparencia					
9. Están desconectadas de las necesidades reales del entorno					

***P15. Indique en qué medida cree que su género ha contribuido a su carrera:**

- ☐ Muy negativamente
- ☐ Negativamente
- ☐ No ha tenido efecto
- ☐ Positivamente
- ☐ Muy positivamente

***P16. ¿Ha vivido o conocido situaciones de acoso por razón de sexo** en su organización?**

- ☐ Sí, me ha ocurrido en primera persona
- ☐ Sí, les ha ocurrido a otras personas
- ☐ No, no es algo que he vivido
- ☐ No, nunca he sabido de situaciones de este tipo
- ☐ NS/NC

****Acoso por razón de sexo:** Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

***P17. ¿Ha vivido o conocido situaciones de acoso sexual** en su organización?**

- ☐ Sí, me ha ocurrido en primera persona
- ☐ Sí, les ha ocurrido a otras personas
- ☐ No, no es algo que he vivido
- ☐ No, nunca he sabido de situaciones de este tipo
- ☐ NS/NC

**Acoso sexual: Solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, cuando tal reclamación sea continuada y tal comportamiento provoque en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante.

BLOQUE V. PREGUNTAS GENERALES / DEMOGRÁFICAS***P18. Tipo de organización donde trabaja:**

- ☐ Organismo Público de Investigación (CSIC, CIEMAT, ISCIII, IAC)
- ☐ Centro privado de I+D (Institutos y Fundaciones públicas de investigación)
- ☐ Centro público de I+D
- ☐ Universidad pública (incluyendo parques tecnológicos)
- ☐ Universidad privada
- ☐ Instituto de investigación sanitaria acreditado
- ☐ Centro tecnológico y/o centro de apoyo a la innovación tecnológica
- ☐ Empresa de 250 empleados o más
- ☐ Empresa de entre 50 y 249 empleados
- ☐ Empresa de 49 empleados o menos
- ☐ Organización sin ánimo de lucro
- ☐ Trabaja por cuenta propia
- ☐ Otro: (especifique) [Texto libre]

***P19. ¿Podría indicar el tamaño del municipio en el que trabaja?**

- ☐ Menor o igual de 2000 habitantes
- ☐ de 2001 a 10 000
- ☐ de 10 001 a 50 000
- ☐ de 50 001 a 100 000
- ☐ de 100 001 a 400 000
- ☐ de 400 001 a 1 000 000
- ☐ Más de 1 000 000 habitantes

***P20. ¿Cuál es su forma de relación laboral principal?**

- ☐ Personal del sector público (funcionario/a o personal laboral)
- ☐ Persona asalariada por cuenta ajena con contrato indefinido/fijo
- ☐ Persona asalariada por cuenta ajena con contrato temporal
- ☐ Empresario/a o profesional con personal asalariado a cargo
- ☐ Trabajador/a autónomo/a o profesional independiente sin personal asalariado
- ☐ Otro (contrato de formación, ayuda familiar, miembro de cooperativa, etc.). Indique cuál: [Texto libre]

***P21. ¿En su puesto de trabajo actual ejerce alguna función de liderazgo, supervisión o tiene personas a su cargo?**

	Sí	No
1. Dirección general o alta gerencia (ej. CEO, director/a general, socio/a principal)		
2. Dirección de área, departamento o unidad (ej. jefe/a de área, responsable de departamento)		
3. Coordinación o supervisión de equipos de trabajo (ej. encargado/a, responsable de equipo, supervisión operativa)		
4. Liderazgo de proyectos específicos (ej. líder de proyecto temporal, coordinador/a de innovación)		
5. Tutoría o mentoría de otras personas trabajadoras (ej. guía de aprendices, formador/a interno/a)		
6. Alimentación, bioeconomía, recursos naturales y medio ambiente		

***P22. ¿Cuáles son los estudios oficiales de más alto nivel que ha finalizado? (obteniendo la titulación oficial correspondiente):**

- ☐ 1. Educación Primaria y Secundaria Obligatoria
- ☐ 2. Formación Profesional (FP)
- ☐ 3. Bachillerato
- ☐ 4. Diplomatura, Licenciatura, Grado, Ciclo universitario
- ☐ 5. Máster universitario
- ☐ 6. Doctorado
- ☐ 7. Otro. Cuál: *[Texto libre]*

***P23. ¿En qué área de conocimiento ha cursado sus estudios principales? * (Clasificación según: Campos de educación y capacitación 2013, ISCED-F 2013) (Seleccione un máximo de dos respuestas)**

- ☐ Educación
- ☐ Artes y humanidades
- ☐ Ciencias sociales, periodismo e información
- ☐ Administración de empresas y derecho
- ☐ Ciencias naturales, matemáticas y estadística
- ☐ Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- ☐ Ingeniería, industria y construcción
- ☐ Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria
- ☐ Salud y bienestar
- ☐ Servicios
- ☐ Otro Cuál: *[Texto libre]*

***P24. ¿En cuál de los siguientes sectores se desarrollan las funciones que realiza? (Clasificación por ramas de actividad: CNAE-2025) (Seleccione un máximo de dos respuestas).**

- ☐ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ Industrias extractivas
- ☐ Industria manufacturera
- ☐ Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ Construcción

- ☐ Comercio al por mayor y al por menor
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Hostelería
- ☐ Actividades de edición, radiodifusión y Producción y distribución de contenidos
- ☐ Telecomunicaciones, Programación informática, Consultoría, Infraestructura, Informática y otros servicios de Información
- ☐ Actividades financieras y de seguros
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- ☐ Educación
- ☐ Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ Otros servicios
- ☐ Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio
- ☐ Organismos extraterritoriales

***P25. ¿Tiene nacionalidad española?**

- ☐ Sí
- ☐ No

[En caso de seleccionar No]

***¿Región de origen?**

- ☐ África (incluye todos los países del continente africano)
- ☐ América del Norte (Canadá, Estados Unidos, México)
- ☐ América Central y el Caribe (incluye Cuba, República Dominicana, etc.)
- ☐ América del Sur (Argentina, Colombia, Brasil, etc.)
- ☐ Asia (incluye China, India, Medio Oriente, etc.)
- ☐ Europa Occidental (Francia, Alemania, Italia etc.)
- ☐ Europa del Este (Rumanía, Ucrania, Polonia, etc.)

- ☐ Oceanía (Australia, Nueva Zelanda, Islas del Pacífico)
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro (especifique): [Texto libre]

***P26. ¿Podría indicar su edad?**

[Desplegable con las opciones 18 años (...) 65 años o más]

***P27. Indique su sexo registral**:**

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Prefiero no responder

***P28. Indique su género autoidentificado**:**

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ No binario
- ☐ Prefiero no responder

**Fuente: Glosario de conceptos INE. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484>

CIERRE

P29. Cuéntenos brevemente en qué está innovando y qué impacto espera generar (o ya está generando). Describe el producto, servicio, proceso, enfoque o necesidad que aborda y su aportación a su sector, comunidad, organización o entorno.

[Texto libre]

ANEXO II

Tabla II.1. Distribución de las personas interesadas en participar en los grupos de discusión

Institución		Ubicación geográfica del centro laboral		Ámbito actividad laboral innovadora		Categoría laboral actual	
Universidad pública (incluyendo Parques Científicos)	63	Cataluña	27	Ciencias de la Vida y Salud (Biotecnología, biosanitarias, medicina personalizada y genómica, tecnologías médicas, telemedicina...)	28	Gestión y estrategia de innovación (Directores/as, gestores/as, responsables de innovación o I+D+I, gestores/as de proyectos).	33
Centro tecnológico / apoyo a la innovación	10	Castilla y León	17	Tecnologías digitales y computación (Inteligencia Artificial y Machine Learning, Big Data y Analítica avanzada, Robótica y automatización, Internet de las Cosas (IoT), Realidad aumentada y realidad virtual (AR/VR/XR), Ciberseguridad...)	8	Investigación y desarrollo (Investigadores/as, personal de centros tecnológicos, ingenieros/as de I+D, científicos/as de datos).	50
Centro público de I+D (institutos, fundaciones...)	8	País Vasco	14	Energía y sostenibilidad (Energías renovables, Hidrógeno y nuevas fuentes de energía, Eficiencia energética, Economía circular y gestión de residuos, Tecnologías para mitigación del cambio climático, sostenibilidad ambiental...)	14	Emprendimiento y startups (Fundadores/as, emprendedores/as, gestores/as de incubadoras y aceleradoras).	2
Empresa ≥ 250 empleados	7	Comunidad Valenciana	12	Innovación Industrial y Materiales (Industria 4.0, Fabricación avanzada y manufactura aditiva, Nuevos materiales, Electrónica avanzada y semiconductores, Espacio y tecnologías aeroespaciales...)	13	Consultoría y servicios (Consultores/as en innovación, estrategia, transformación digital, propiedad intelectual).	3
Empresa ≤ 49 empleados	6	Andalucía	10	Sociedad y Humanidades Digitales (Innovación social, Educación, Nuevos modelos de negocio y economía digital, Gobierno digital...)	32	Sector público y ecosistema (Técnicos/as y gestores/as en administración pública, programas europeos/nacionales, clústeres, asociaciones).	7
Organismo Público de Investigación (CSIC, etc.)	6	Comunidad de Madrid	9	Innovación Financiera y Organizacional (FinTech y blockchain, Nuevas formas de organización (startups, innovación abierta, intraemprendimiento), Economía colaborativa...)	5	Educación (Formadores/as en innovación, facilitadores/as de metodologías).	15
Universidad privada	5	Canarias	7	Otros	19	Otros	9
Empresa de 50-249 empleados	5	Castilla-La Mancha	4		119		119
Centro privado de I+D	4	Aragón	3				
Instituto de investigación sanitaria	2	Región de Murcia	3				
Otro	2	Galicia	2				
Organización sin ánimo de lucro	1	Extremadura	2				
	119	Cantabria	1				
		La Rioja	1				
		Principado de Asturias	1				
			113				



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

