



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

umvc
UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA

FECYT
INNOVACIÓN

OMI

Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación

Científicas en cifras 2025

RESUMEN EJECUTIVO



Resumen ejecutivo

Introducción

El informe **Científicas en Cifras 2025** es la octava edición de una serie de estudios que analizan la situación de las mujeres en la I+D en España. Su objetivo es proporcionar un diagnóstico actualizado de la igualdad de género en la ciencia, identificando avances y brechas, así como formulando recomendaciones para fortalecer la equidad en el sistema de investigación e innovación.

Esta edición introduce como novedad un **estudio de percepciones** a través de encuestas y grupos focales, permitiendo complementar el análisis cuantitativo con la experiencia directa del personal investigador. Además, se analizan los impactos de la **Ley de la Ciencia 2022** y otras normativas recientes en la igualdad de género dentro del sector.

El informe se estructura en ocho capítulos, cada uno abordando una faceta específica de la igualdad de género en la I+D:

- > **Capítulos 1:** Analiza la participación de las mujeres en estudios superiores, su distribución y evolución en los últimos 10 años.
- > **Capítulo 2:** Examina la situación del empleo de las mujeres en la I+D, diferenciando entre sectores público, privado y educativo.
- > **Capítulo 3:** Evalúa la presencia y progresión de las mujeres en la carrera investigadora y en el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones en la I+D.
- > **Capítulo 4:** Se centra en el acceso y éxito de las mujeres en las convocatorias de financiación de proyectos científicos
- > **Capítulo 5:** Introduce un análisis detallado sobre las políticas implementadas para garantizar la igualdad, la diversidad y la inclusión en universidades y organismos públicos de investigación.
- > **Capítulos 6 y 7** (novedad 2025): Presentan un estudio sobre las percepciones y barreras que

enfrenta el personal en I+D en la carrera científica, basado en encuestas y grupos focales.

- > **Capítulo 8:** Recoge las principales conclusiones y recomendaciones para el futuro.

Metodología

El análisis se ha basado en la **integración de diversas fuentes de datos cuantitativas y cualitativas**. Para ello, se han utilizado bases de datos oficiales procedentes del Instituto Nacional de Estadística (INE), el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y otros organismos públicos que monitorizan la evolución de la igualdad de género en el ámbito científico.

Además, se han llevado a cabo **encuestas con la participación de 2.465 personas** del sector de la investigación con el fin de conocer su percepción sobre la equidad de género en sus centros de trabajo. Adicionalmente se han desarrollado **7 grupos focales**, para los que **se seleccionaron 41 participantes** pertenecientes a diferentes instituciones académicas y organismos de investigación. Estas sesiones permitieron identificar barreras específicas, buenas prácticas y propuestas de mejora.

Como complemento, se ha realizado un análisis normativo detallado para evaluar el impacto de las leyes recientes en la configuración del sector científico en términos de igualdad de género, centrándose en la Ley de la Ciencia de 2022 y otras normativas clave en materia de paridad y diversidad.



Mensajes clave por capítulo

Capítulo 1: Vocaciones científicas

- > En los últimos años, la participación femenina en estudios superiores ha experimentado un incremento significativo. En Grado, el porcentaje de mujeres ha pasado del 54,2% en 2014-2015 al 57% en 2023-2024. En Máster, ha crecido del 53,3% al 56,4%, y en Doctorado ha superado el umbral del 50% (del 49,6% al 50,2%). Sin embargo, este avance no se refleja de manera equitativa en todas las disciplinas. En áreas tradicionalmente masculinizadas como la Ingeniería y Arquitectura, aunque hay una tendencia positiva, las mujeres siguen siendo minoría (28,1% en Grado, 31,2% en Máster y 31,1% en Doctorado en 2023-2024). Además, cuando se analizan en profundidad los datos dentro de cada rama de enseñanza **no todas las letras de STEM se comportan igual** y también hay **infrarrepresentación femenina fuera de estas áreas**.

- > Como dato positivo, desde el curso 2018-19 se aprecia un cambio de tendencia en Ingeniería y Arquitectura, el área más masculinizada, en todos los niveles de estudios (en grado ha pasado del 25,0% en el curso 2017-18 al 28,1% de 2023-24, en máster del 28,6% al 31,2% y en doctorado del 29,5% al 31,1%).

Capítulo 2: Mercado laboral en I+D

- > **La representación femenina en la Administración Pública ha alcanzado la paridad con un 50,5% de investigadoras, lo que supone un avance notable en este sector. Sin embargo, en el sector empresarial la presencia de mujeres sigue siendo baja, situándose en un 31,2%.** Por ello la media de investigadoras en España se sitúa en el 39,6%, apenas un punto porcentual por encima de los datos de 2014. En la Enseñanza Superior, la presencia de mujeres es del 43,7%, aunque persisten las brechas por áreas científico-tecnológicas. Los



hombres se encuentran mayoritariamente en el área de Ingeniería y Tecnología, que ha pasado a ser su área de preferencia, mientras que las mujeres están presentes mayoritariamente en las Ciencias Sociales.

Capítulo 3: Carrera investigadora y liderazgo

- > **El índice de techo de cristal, que mide la dificultad de las mujeres para acceder a los puestos más altos de la carrera investigadora, se ha reducido significativamente en los últimos 5 años** (pasando de 1,73 en el curso 2018-2019 a 1,57 en 2022-2023) **y si se mantienen los ritmos de descenso actuales, las mujeres alcanzarían la misma representación que los hombres en los niveles más altos de la carrera investigadora en un promedio de 15 años.** Destaca que en las áreas más feminizadas es donde las previsiones son menos esperanzadoras (en Ciencias Naturales habría que esperar casi 25 y en Ciencias Médicas y de la Salud 55 años).

- > Pese esta mejora, **la progresión profesional de las mujeres dentro de la carrera investigadora sigue marcada por el efecto de “tubería rota”**. Mientras que en etapas iniciales de la carrera investigadora hay paridad, la proporción de mujeres va reduciéndose conforme avanza la carrera investigadora y son muy pocas las que alcanzan la posición más alta (27% de catedráticas en el curso 2022-2023 frente al 20% de 2012-2013 y 26,6% de Profesoras de Investigación en OPIs en 2022-2023 frente al 23,9% de 2012-2013). La representación de mujeres en puestos de liderazgo ha mejorado, pero los puestos de primer nivel siguen copados por los hombres (el porcentaje de rectoras ha pasado del 22% en 2018 al 27%) y sólo en el segundo nivel de decisión se alcanza un equilibrio de género, aunque existe una clara segregación entre las responsabilidades que asumen mujeres (mayoría en docencia) y hombres (mayoría en financiación e investigación).



Capítulo 4: Acceso a financiación

- > **Desde la aplicación de la Ley de la Ciencia de 2022, la participación de mujeres en comisiones de evaluación ha crecido** del 42,7% en 2020 al 44,5% en 2023, garantizando una mayor equidad en la asignación de recursos. No obstante, **persiste una brecha en el acceso a financiación**, ya que en 2022 las mujeres representaron el 46,2% de las solicitudes de ayudas, pero su tasa de éxito fue 4,5 puntos inferior a la de los hombres (34,7% vs. 39,2%), lo que pone de manifiesto la persistencia de sesgos de género en las evaluaciones generando una falta de acceso equitativo a los recursos que limita las oportunidades de las mujeres para consolidar su carrera.

Capítulo 5: Políticas de igualdad en Universidades y OPIs

- > El **marco normativo español para la igualdad de género en la ciencia ha mejorado en los últimos años con la inclusión de medidas específicas, en parte gracias a la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**. Las universidades públicas, las privadas y los OPIs muestran interés por la igualdad efectiva de género y una implantación progresiva satisfactoria de las estructuras de igualdad, aunque, en general, **son las universidades públicas las que lideran esta evolución**. Además, las políticas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como las políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar como instrumentos al servicio de la igualdad, se han implementado de forma generalizada en las universidades y en los OPIs.

Capítulos 6 y 7: Percepción de la igualdad en la carrera científica

- > El estudio de percepciones refleja la **persistencia de las barreras estructurales a las que las mujeres se enfrentan en su carrera profesional** y la existencia de **puntos de vista contrapuestos entre las vivencias de mujeres y hombres**. Ellas valoran considerablemente peor que los hombres las medidas de conciliación entre la vida laboral y personal, y perciben más dificultades que ellos en el acceso a oportunidades en condición de igualdad de méritos. Además, el acoso sexual y por razón de sexo aparece como un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres y al que los hombres son menos sensibles y del que son menos conscientes.
- > Existe un **desencanto generalizado que señala una brecha entre la ciencia deseada** (ambiciosa en sus preguntas y alcance científico, socialmente relevante) **y la ciencia practicada** (competitiva, parcelada, acelerada y sujeta al productivismo), que limita y reduce su impacto. Esto, sumado a la dificultad de conciliación y a las condiciones laborales, emerge como un determinante de la desigualdad de género, con claros efectos en la participación, el desarrollo de la carrera y la desvinculación de las mujeres del sistema científico.

Conclusiones

El informe *Científicas en Cifras 2025* refleja **avances sustanciales en la igualdad de género en la I+D en España**. La reducción del techo de cristal, el incremento en el liderazgo femenino y la creciente implantación de planes de igualdad en universidades y OPIs son logros destacados.

Sin embargo, aún **persisten retos estructurales que requieren atención**. La segregación por disciplinas sigue siendo un obstáculo, al igual que los sesgos en la evaluación que perpetúan las desigualdades en el acceso a financiación y a los puestos de liderazgo y la falta de medidas de conciliación realmente efectivas. Además, aunque la *Ley de la Ciencia de 2022* ha introducido mejoras en la equidad de género, su impacto pleno aún está en desarrollo y es necesario fortalecer su aplicación para asegurar un cambio estructural.

Para garantizar una igualdad real y efectiva es crucial **reforzar el compromiso sostenido de todas las instituciones y una mayor implicación de todos los actores del sistema**, asegurar la transparencia en los procesos de evaluación y promover una cultura científica más inclusiva. Con el mantenimiento y refuerzo de estas medidas, se espera que en los próximos años se consoliden estos avances y que el equilibrio de género en liderazgo y financiación continúe mejorando en la ciencia española.

