

# MUJERES

# E

# INNOVACIÓN

INFORME 2024

/ Resumen Ejecutivo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE CIENCIA, INNOVACIÓN  
Y UNIVERSIDADES



OCIO

Observatorio  
Mujeres,  
Ciencia e Innovación

# INTRODUCCIÓN

El informe [Mujeres e Innovación 2024](#) es la tercera 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, con el objetivo de analizar la situación de las mujeres en el ámbito de la innovación.

A pesar de los grandes avances, el sistema de I+D+I en nuestro país todavía no disfruta de igualdad plena y efectiva en la participación de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo la promoción profesional y el acceso a financiación. Para ayudar a revertir esta situación es fundamental disponer de datos diagnósticos detallados, claves para hacer seguimiento y mejorar las políticas de igualdad existentes. En la actualidad aún resultan escasos los datos para conocer el papel de las mujeres en el ámbito de la innovación, en concreto, si lo que queremos es analizar las causas que perpetúan las desigualdades y así poder erradicarlas.

La principal novedad de este [Mujeres e Innovación 2024](#) es la introducción de información de carácter cualitativo, a través de una encuesta anónima y de la opinión directa de una serie de mujeres referentes en el mundo de la innovación en sus ámbitos profesionales, a las que hemos reunido y entrevistado para conocer de primera mano qué hay detrás de los datos, y realizar una radiografía detallada de las situaciones que enfrentan cada día las mujeres innovadoras y emprendedoras en España con el objetivo de avanzar un paso más en nuestra estrategia de monitorización, medición y comprensión de la igualdad de género en este ámbito.

Además, en esta edición se reformuló el contenido ofrecido en las anteriores, reduciendo el número de capítulos para orientar el informe a exponer solo los datos de mayor interés para conocer la situación de las mujeres en los distintos sectores de la innovación.

## CAPÍTULO 1

# PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

A pesar de los grandes avances, las mujeres siguen sin participar en la innovación que se realiza en nuestro país de forma igualitaria a como lo hacen los hombres. Es necesario, por tanto, analizar en qué puntos se producen las diferencias y por qué motivos.

En primer lugar, si nos enfocamos en la aportación que mujeres y hombres hacen a la I+D+I en términos de participación en el mercado laboral, destaca el hecho de que **en 2023 hay más mujeres ocupadas en ciencia y tecnología que hombres**, tal y como muestran los datos de los Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (RHT). **Las mujeres representan más de un tercio de la población ocupada (34,4%) mientras que en el caso de los hombres representan un 29,2%** de la población total en la suma de Personal Técnico, profesional, científico e intelectual (grupo 2) y Personal Técnico y profesional de apoyo (grupo 3). Esto pone de manifiesto el interés de las mujeres por formar parte de un sector tan importante en la economía y para la sociedad como es el de la I+D+I.

Pese a este dato tan positivo, persiste la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores estratégicos y de tecnologías emergentes. **El 61,3% de las empresas del TIC sector no tienen mujeres especialistas TIC**, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de incorporar mujeres especialistas TIC a las empresas españolas. Además, el porcentaje de empresas sin mujeres en TIC se redujo en 2020, lo que podría estar relacionado con necesidades de cuidados durante la pandemia, y aun no se han recuperado los valores previos a pandemia.

**Dentro del sector empresarial, en los ámbitos de la alta y media-alta tecnología (AyMAT), la brecha de género no se ha reducido en los últimos años.** Las mujeres sólo representan uno de cada 3 puestos ocupados, el 31% de la población ocupada tanto como personal de I+D, como personal investigador.

Tampoco son buenos los datos en las empresas que se dedican a actividades innovadora. **Solo el 28,2% del personal en empresas innovadoras fueron mujeres, seis décimas menos que en 2020 (28,8%).**

Por sectores, las mujeres no alcanzan a representar el 30% en ninguno de los tres sectores principales de actividad en España: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (20,5%), Industria (26,8%) y Servicios (29,7%). Sólo en Textil, confección, cuero y calzado, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Actividades financieras y seguros y Otras actividades de fabricación existe un equilibrio de género.

Aunque hoy en día el papel de la mujer en la ciencia, la tecnología y la innovación ha avanzado en España, no lo ha hecho con suficiente fuerza e intensidad como para cambiar los desequilibrios observados en la última década. Aún queda mucho por hacer, a pesar de los avances. La brecha de género es palpable y la innovación requiere la participación de un número creciente de recursos humanos especializados y cualificados, susceptibles de participar y promover procesos de innovación, en los que no puede faltar el conocimiento y la experiencia de las mujeres.

Es en este déficit de talento especializado actual, que se produce no sólo en España sino a nivel mundial, donde es necesario poner el foco. Las chicas tienen mayor interés por tener un impacto social útil, por crear, inventar e innovar apoyando medidas. Queda ahora eliminar los estímulos externos, estereotipos de género y sesgos, que las alejan de las titulaciones STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics, siglas en inglés para Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Sólo así será posible restablecer el equilibrio de género en los sectores productivos más innovadores, rompiendo con el escenario actual donde se siguen empleando una proporción significativamente más alta de hombres que de mujeres. De este modo será posible garantizar que los contenidos de la I+D+I en España se desarrollan con perspectiva de género, realizada también por y para las mujeres.

## CAPÍTULO 2

# LAS MUJERES EN LA INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

La innovación y la tecnología ofrecen grandes oportunidades para transformar las economías modernas, basadas en el conocimiento y en el talento de las personas y de la ciudadanía, en términos generales. También ofrece oportunidades sin precedentes para romper tendencias y llegar a quienes corren mayor riesgo de quedarse atrás, y para abordar los ambiciosos Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, en particular los que afectan a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Así, la innovación y la tecnología se erigen como uno de los factores impulsores del cambio, para conseguir un mundo igualitario en todos los ámbitos, desarrollando economías basadas en las innovaciones que fomenten la igualdad de género, integrando las necesidades de las mujeres y su visión en la innovación. **No sólo se trata de facilitar la entrada de más mujeres a la innovación y en el emprendimiento empresarial, sino que, además, hay que invertir en soluciones innovadoras, especialmente de base tecnológica y tecnologías disruptivas, que respondan a las necesidades de las todas las mujeres.**

Hay que acelerar el cambio en la industria para **eliminar los obstáculos que impiden el avance de las mujeres en el ámbito de la innovación, la tecnología y el emprendimiento**, ya que el análisis de las tendencias actuales impide conseguir esa igualdad en un escenario a medio-largo plazo, con la vista puesta en 2030.

Dentro del ámbito de las actividades de transferencia de conocimiento, si se analiza el número de solicitudes de patentes, **las mujeres participan en el 75,8% de las patentes de prioridad que se solicitan desde el CSIC** (entidad solicitante de patentes en España), **pero el porcentaje de inventoras sigue siendo más bajo (35,5%) que el de inventores (64,5%)**. Por áreas, solo existe paridad en Recursos Naturales y Ciencias Agrarias y en Ciencias y Tecnologías de Alimentos. El resto de los ámbitos científicos están masculinizados: Ciencias y Tecnologías Físicas, con un 27,2% de inventoras, Ciencias y Tecnologías Químicas con un 31,2%, un 35,6% en Ciencias y Tecnologías de Materiales y un 37,5% en Biología y Biomedicina.

**El porcentaje de mujeres que realizan actividades de transferencia de conocimiento dentro del ámbito universitario es del 37%**, cuando ellas representan el 43,7% del Personal Docente e Investigador (PDI). En contraste, destaca su dedicación mayo-

ritaria a tareas de soporte a la innovación. **Las mujeres representan el 68,3% de las personas que se dedican a la gestión de la I+TC**. La necesidad de agilizar la gestión de la investigación y modernizar los instrumentos de gestión universitaria podría tener un impacto mucho mayor en las mujeres, favoreciendo que dispongan de más tiempo para participar en proyectos competitivos.

Las Investigadoras Principales (IP) siguen infrarrepresentadas en las universidades. **Las mujeres son sólo un 33% de las personas IP**, dato revelador del carácter estructural del problema que presentan las universidades en los desequilibrios de género en cuanto a la capacidad de liderazgo de las mujeres. La reciente nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) supone una nueva oportunidad para dotar de equilibrio, en materia de género, a las tres funciones que desarrolla la universidad, el desarrollo científico, la formación profesional y la extensión de la cultura.

En las **empresas spin-off creadas por el PDI de las universidades** sí se aprecia una mejora en el último trienio. La brecha en este caso se reduce en 4 puntos porcentuales, y **las mujeres llegan a participar en el 38,9% de los equipos promotores** de estas iniciativas empresariales.

En las Empresas de Base Tecnológica (EBTs) del CSIC hay una alta participación de mujeres en su creación. De las 12 EBTs que se crearon en 2022, hubo mujeres en 10 de ellas. Sin embargo, la participación de mujeres en equipos promotores de empresas de base tecnológica sigue siendo baja, con cifras que reflejan una desigualdad en este ámbito (35,7%), un punto por encima de la media del período 2014-2022.

La innovación tiene la capacidad de hacer avanzar a la sociedad, pero para que la innovación sea social y efectiva, debe alcanzar a toda la población. Es por ello por lo que urge continuar con las medidas activas para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el desarrollo de una innovación con perspectiva de género, que fomente la participación equitativa en estos sectores, aumente el liderazgo femenino y la participación activa de las mujeres en la innovación y la transferencia de conocimiento. Sólo de este modo se garantiza que los avances no generan nuevas brechas y desigualdades en nuestra sociedad, sino que contribuyen de manera efectiva a su eliminación y así lograr un desarrollo inclusivo y sostenible.

## CAPÍTULO 3

# AGENDA INNOVADORA

La nueva Ley de la Ciencia pretende asegurar una financiación pública de la I+D y de la innovación estable y creciente, persigue la mejora de la carrera científica y técnica, con la introducción de nuevos derechos laborales y mayor estabilidad, y el impulso a la transferencia de conocimiento. Pero, por encima de todo, esta reforma presenta la igualdad de género en el sistema I+D+I como uno de sus principales pilares, dando, por primera vez, seguridad jurídica a la igualdad de género en el sistema de I+D+I, incluyendo, entre otras acciones, programas para el fomento del emprendimiento innovador de las mujeres.

La perspectiva de género se ha convertido así en un eje transversal de los instrumentos de planificación de los agentes públicos en ciencia, tecnología e innovación, que deben contar con planes de igualdad de género y de protocolos frente al acoso sexual y por razón de género u orientación sexual, y que deben ser evaluados anualmente para asegurar su cumplimiento. Además, la ley refuerza la perspectiva de género en el contenido de la investigación y la transferencia del conocimiento, promoviendo estudios de género desde una visión inclusiva y transversal.

Pese a todo ello, [los programas de ayudas de la Agencia Estatal de Innovación \(AEI\) para la financiación de la innovación muestran todavía una baja representación de las mujeres](#). En la convocatoria de ayudas a Proyectos de I+D+I para la realización de Proyectos “Prueba de Concepto”, que pretende fomentar el espíritu emprendedor e innovador de los equipos de investigación, [las mujeres sólo representan el 33,3% en proyectos solicitados y el 33,6% en los concedidos](#). Aunque [se ha incrementado su participación en sus dos años de existencia](#) tanto en solicitudes (28% en 2021) como en las concesiones (27,7% en 2021). Por áreas científicas, sólo en Ciencias de la vida se logra el equilibrio de género, y en Ciencias Sociales y Físicas e Ingeniería existe infrarrepresentación manifiesta, con resultados por debajo del 40%. En términos de la [financiación de estos proyectos](#), también se ha incrementado la cuantía que las mujeres solicitan (33,9%) y la que reciben (33,3%). Es por ello que la AEI continúa trabajando en analizar los motivos de esta baja participación y presencia de mujeres y en revertir esta situación.

En las [convocatorias del CDTI](#), principal agente financiador de las empresas españolas para su desarrollo tecnológico mediante ayudas a la innovación, [las mujeres solo ocupan el 26,4% del empleo existente en las empresas que reciben financiación](#), aunque sí se aprecia una [clara mejoría en el empleo creado \(54,7% mujeres\)](#), con un aumento de 20 puntos en 2022 con

respecto al año anterior. Aunque la brecha de género se manifiesta con igual intensidad en el empleo existente y en el empleo creado tanto en las Pymes como en las grandes empresas, éstas tienen una mayor proporción de mujeres entre su empleo existente (26% es mujer) y entre su empleo creado (35,8% es mujer).

En la misma línea del CDTI se encuentran las convocatorias gestionadas por el Ministerio de Industria y Turismo. Sólo el 22,6% del empleo existente en las empresas financiadas a través de sus convocatorias destinadas a la industria en 2022 son mujeres. Esta infrarrepresentación femenina en la industria de la innovación financiada con fondos públicos persiste en el tiempo, aunque se ha reducido en 5 puntos desde 2021. En este caso es mayor la presencia de mujeres en las Pymes que en las empresas grandes (26,8% frente a 21,8%).

Una situación diferente se da en la convocatoria de proyectos del Instituto de Salud Carlos III para el Desarrollo Tecnológico en Salud de 2022. Las solicitudes presentadas por investigadoras principales (IPs) mujeres se sitúan en el 35,1% del total, pero llegan por primera vez a alcanzar el equilibrio de género en los proyectos concedidos, con un 43,8%, 15 puntos porcentuales más que en 2021. La tasa de éxito de las mujeres en términos de importe concedido para el conjunto del período es del 16,1%, 2 puntos porcentuales menos que la de los hombres (18,1%). En cuanto a la financiación solicitada y recibida por las y los IPs, las mujeres han solicitado el 37,1% del importe total en 2022, y han conseguido un 38,3% del importe concedido, el porcentaje más alto de los últimos años, que se acerca al equilibrio de género.

La brecha de género en [la participación en proyectos de I+D financiados con fondos públicos, pese a la ligera mejora, persiste a lo largo del tiempo](#), lo que evidencia un problema estructural de infrarrepresentación femenina en la innovación, [especialmente en sectores clave de la economía, como la industria y las telecomunicaciones](#).

Existe una clara necesidad de utilizar las políticas públicas como herramienta para cerrar la brecha de género en el ámbito empresarial, promover el empoderamiento femenino en la toma de decisiones y fomentar su presencia en roles directivos y en áreas STEM donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.

## CAPÍTULO 4

# LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

A pesar del aumento de las contribuciones de las mujeres a la ciencia en las últimas décadas, este incremento no se ha visto reflejado de igual manera en el mundo de la innovación, en la generación de nuevos productos o procesos liderados por mujeres.

Las emprendedoras se encuentran, aún en la actualidad, con numerosas barreras que impiden su total desempeño en un sector, el de la innovación, tradicionalmente liderado por hombres. Entre otros, la falta de referentes que sirvan de elemento tractor para las nuevas generaciones.

La falta del efecto espejo y el dominio por parte de los hombres del sector inversor son dos trabas que se suman al retraso histórico que ha tenido la mujer en la plena incorporación al mundo de los negocios, dominado por los hombres y en los que, hoy en día, la paridad con los hombres aún no se ha alcanzado.

Y es que, los datos de emprendimiento en España no presentan grandes diferencias entre mujeres y hombres en los últimos años. La tasa de emprendimiento de las mujeres, esto es, [el porcentaje de mujeres que emprende un negocio respecto a la población femenina viene creciendo en la última década hasta conseguir igualar el 6% que ostentan los hombres](#). Esto hace que seamos el [único país de nuestro entorno donde no hay brecha de género en la tasa de emprendimiento](#). Francia y Alemania, muestran un diferencial cercano a los 4 puntos porcentuales, al igual que los países nórdicos (Suecia y Noruega) y en el caso de Reino Unido este diferencial a favor de los hombres se sitúa en 4,4 puntos porcentuales.

La carencia de modelos femeninos en el ámbito del emprendimiento en el sector de la innovación supone un obstáculo para el éxito de las mujeres emprendedoras y la incorporación de las jóvenes a carreras STEM. En general, ha ido creciendo el nivel tecnológico de las iniciativas empresariales, y una de cada diez se califica como de nivel tecnológico medio o alto, aunque la vocación tecnológica de estas iniciativas emprendedoras sigue siendo muy baja. A la hora de innovar no existen grandes diferencias entre hombres y mujeres (no lo hacen el 73% de los hombres respecto al 74% de las mujeres), por lo que [no hay brecha tecnológica entre los negocios emprendidos por mujeres y hombres, en 2022](#). [Sí aparecen diferencias en las empresas consolidadas](#) (de más de 3,5 años de vida): las empresas de bajo nivel tecnológico lideradas por mujeres son el 89%, y por hombres el 85%, por lo que hay [un 15% de las empresas de alto o medio nivel tecnológico dirigidas por hombres y un 11% de las mujeres](#).

En España, los [cargos de personal de dirección y gerencia](#) han pasado del 4,7% al 4,1% en la última década, y [la diferencia entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo hasta ser de 1,9 puntos en 2023](#) (5% hombres y 3,1% mujeres). Cada año aumentan los porcentajes de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX-35, en 2022 hubo un 35,7% de consejeras frente al 32,6% de 2021 y un 8,8% de presidentas frente al 5,9% en 2021. Un porcentaje parecido al de presidentas de las Cámaras oficiales de Comercio, que fueron el 8,6%. Sin embargo, [continúa la brecha de género en los órganos de asesoramiento del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades](#). En el Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación (CACTI) ha habido un aumento de 3 puntos en el porcentaje de mujeres, que aun así solo llegan al 33% en el período 2021-2022, y sigue sin haber ninguna presidenta. En el Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación (CPCTI), el porcentaje de mujeres ha disminuido en 2022 hasta el 45%, cuando en los dos años anteriores existía máxima igualdad (50%). Además, por primera vez desde 2014, y con la salvedad de 2017, los hombres son mayoría en la representación de la AGE, y las mujeres siguen menos representadas que los hombres en las CCAA.

También hay una [clara infrarrepresentación de las mujeres en las composiciones de las comisiones de selección en convocatorias públicas de ayudas a proyectos de innovación](#) gestionadas por el CDTI, por la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria y Turismo y por el Instituto de Salud Carlos III. [Las mujeres solo llegan al 20% de las presidencias, al 12,5% de las vicepresidencias y al 32,3% de las vocalías](#).

Aun así, la [Administración General del Estado es un ejemplo en el que la igualdad de género se ha instalado en la gestión y dirección de las políticas públicas de innovación](#) y de los programas de intervención pública encaminados a potenciar la creación de nuevos productos y procesos. Es el caso del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, cuya cartera recae en una mujer, y cuyas principales líneas recaen bajo la dirección de mujeres, como la secretaria general de investigación, la de innovación y la dirección general de planificación, coordinación y transferencia de conocimiento, además del comisionado del PERTE de salud de vanguardia.



Esto debe ayudar a promover medidas proactivas para alcanzar la igualdad de género y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de las distintas instituciones que hacen innovación, como los organismos públicos de investigación o las universidades, y la integración transversal de la perspectiva de género en todos ellos, acabando con los sesgos existentes en todas estas instituciones encargadas de la generación de conocimiento y de su traslado a la sociedad, a la vida cotidiana de las personas y de la ciudadanía en términos generales, favoreciendo el acceso de las mujeres a los niveles más altos en la estructura organizativa de las organizaciones.

Pese al aumento en la presencia de mujeres en consejos de administración y en la fundación de nuevas empresas, y el papel fundamental de las mujeres en el crecimiento económico y social a través de la creación de empresas innovadoras y la comercialización de productos y servicios de alto valor, aún queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de género.

Es primordial fomentar un entorno empresarial inclusivo y equitativo, donde las mujeres tengan igual acceso a financiación y recursos para sus iniciativas emprendedoras. España tiene que afrontar un proceso de reindustrialización, la implementación de la Industria 4.0, donde la tecnología y la mujer deben ejercer un papel determinante, basado fundamentalmente en una innovación abierta capaz de aprovechar las nuevas soluciones digitales para construir un modelo económico más sostenible.

Por este motivo, se incluye por primera vez en esta serie de Informes la opinión directa de las mujeres del entorno empresarial, lo que tiene por objeto poder realizar un análisis de los desafíos a los que ellas se enfrentan en el mundo de la innovación y el emprendimiento, y cuál es su visión diferenciada del futuro de este sector.

## CAPÍTULO 5

# PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES INNOVADORAS Y EMPRENDEDORAS

Aunque cada vez contamos con más datos desagregados por género sobre la participación de las mujeres en innovación, aún resultan escasos, especialmente en el ámbito empresarial, para conocer realmente la situación que viven las mujeres y el papel que están alcanzando en el ámbito de la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimiento. Algo que es especialmente importante si queremos analizar las causas que perpetúan las desigualdades para poder así erradicarlas.

Por este motivo, este informe [Mujeres e Innovación 2024 introduce, por primera vez, información cuantitativa y cualitativa a través de la opinión directa de mujeres del mundo de la innovación en España](#), en sus ámbitos profesionales, con el objetivo de conocer de primera mano qué hay detrás de los datos, y así realizar una radiografía detallada de las situaciones a las que se enfrentan cada día.

Para obtener esta información y avanzar un paso más en nuestra estrategia de monitorización, medición y comprensión de la igualdad de género en este ámbito, se han empleado las siguientes técnicas de investigación social: encuestas, grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

En cuanto a los datos demográficos de las [248 mujeres encuestadas](#), cabe indicar que el 46% tiene entre 45 y 54 años y el 27% entre 35 y 44 años, y que mayoritariamente trabajan como empresarias o son profesionales con personas asalariadas en empresas pequeñas (de 49 personas o menos). Cuentan con un alto nivel de estudios, casi la mitad (49,4%) tiene un máster universitario, y el 31,5% tiene un grado o una licenciatura universitaria, mayoritariamente en áreas de administración de empresas y derecho, con un 38,3%, seguida de ingeniería, industria y construcción, con un 19,8%. [Más del 80% de ellas trabaja actualmente en actividades relacionadas con los estudios que cursó](#), y la mayoría pertenece al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (38,3%), seguido de información y comunicaciones (16,9%). Destacar, además, que el 93,2% lideran algún equipo/proyecto o ejercen algún cargo de dirección o supervisión.

Además de estos datos generales, a las encuestadas se les realizaron preguntas sobre cinco grandes bloques temáticos: Proceso innovador, Proceso emprendedor, Condiciones de trabajo, Políticas de igualdad y Percepción de las condiciones de igualdad.

En cuanto al [proceso innovador](#), la mayoría de las mujeres encuestadas (el 63,3%) se considera capaz tanto de [planificar ideas innovadoras como de convertirlas en realidad](#). Entre las principales dificultades que encuentran a la hora de innovar destacan el [acceso a la financiación \(49,6%\)](#) y [encontrar personal profesional cualificado \(41,1%\)](#). Sobre a las [habilidades que consideran más importantes para la innovación](#) destacan el [liderazgo, el trabajo en equipo y la creatividad](#), quedando en la cola de las peor valoradas la resiliencia, el pensamiento crítico, la organización y, finalmente, la adaptabilidad.

De las respuestas del bloque sobre el [proceso emprendedor](#), se desprende que más de la mitad (el 58,2%) han emprendido y creado su propia empresa. En cuanto a las [razones que señalan para emprender un negocio propio](#) (independientemente de si lo han hecho o no), [el 64,5% lo hacen por producir un impacto positivo en su entorno](#), el 51,6% por la autorrealización personal y por disponer de mayor autonomía e independencia creativa el 48,4%. Como [barreras](#) destacan la [incertidumbre \(55,2%\)](#) y las dificultades para obtener [financiación \(49,6%\)](#). Quizá porque casi [la mitad \(46%\) han tenido que recurrir a inversiones particulares y al apoyo de la familia para obtener financiación](#) y únicamente un 18,1% la obtuvieron de convocatorias públicas y un 13,3% de créditos bancarios.

En cuanto a su percepción de las condiciones de igualdad, destaca que el 60 % considera suficientes las medidas adoptadas en su institución para garantizar la igualdad, pese a que casi el 67 % de las mujeres considera que la maternidad no afecta de igual manera a la trayectoria profesional a las mujeres que a los hombres y el 65 % está de acuerdo en que la maternidad puede ralentizar su carrera profesional. Además, sólo el 34,2% considera que las mujeres ocupan posiciones de liderazgo ajustadas a su capacidad y el 33,7% que las tareas de mayor prestigio se reparten de manera igualitaria. Esta diferencia entre la situación que viven y la percepción de las medidas denota cierta indefensión aprendida y que han interiorizado que deben pasar por esta situación.

Sobre los resultados recogidos en los grupos de discusión cabe destacar que [contamos con extraordinarias mujeres en todos los campos de trabajo](#) y que, pese a las diferencias entre los sectores en los que desarrollan su actividad profesional [comparten problemáticas y visiones de la innovación similares](#).



Su **definición de la innovación** dista bastante de la definición tradicional y en todos los grupos se destacó la necesidad de que, para serlo, **la innovación debe aportar valor a la sociedad**. Algo que también resaltan cuando se les pregunta por los intereses que las han movido y las mueven a hacer innovación, y es que quieren aportar y mejorar la sociedad. En muchos casos como respuesta a la imposibilidad de hacerlo desde la investigación y desde la universidad.

Otro elemento común relacionado detectado es que las mujeres tienden a fijarse en referentes cercanos, aunque no sean de las áreas de la I+D+I, como profesoras, compañeras o familiares porque los modelos femeninos en el mundo científico o empresarial son muy escasos, no son visibles.

En cuanto a los desafíos, destaca el hecho común a todos los grupos que rápidamente asocian desafíos con barreras. Además, inicialmente la respuesta generalizada es que no han sufrido obstáculos diferentes por ser mujeres. Que, sin embargo, acaba detallando la **persistencia de los problemas de conciliación, mansplaining, discriminación por género y acoso sexual y por razón de sexo**. Comparten la visión de que la innovación sigue construida con parámetros masculinos y que debe haber un cambio en el modelo.

Sobre las tendencias de futuro en la innovación destaca la opinión generalizada de la **importancia de la sostenibilidad en la innovación y de tener a la persona en el centro del proceso y como fin último**. Además de ver en la educación una oportunidad para sembrar una mentalidad inclusiva en general y promover el uso de las nuevas tecnologías.

Sobre las entrevistas, cabe destacar la diversidad de perfiles de mujeres que actualmente están trabajando en el ámbito de la innovación. La pasión que todas las participantes transmiten por sus respectivos trabajos es enorme. Pasión que es fundamental transmitir a las y los jóvenes, que tienen de forma innata un gran interés por crear e inventar (especialmente ellas), para ayudar a eliminar los estereotipos persistentes en nuestra sociedad y avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria para todos y para todas. Ese camino es el de transferencia de conocimiento para una innovación social que ponga fin a las desigualdades.

## CONCLUSIONES

Las políticas para fomentar la igualdad efectiva de género en la I+D+I en España son un referente en la Unión Europea. Apoyar en el cambio estructural necesario en las instituciones, empresas y entidades en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación hacia esta igualdad efectiva de género es un compromiso del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación y del propio Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Avanzar en este camino por la igualdad sólo es posible si se hace definiendo políticas basadas en la evidencia científica, con informes como el presente, que monitorizar el estado de la cuestión y el nivel de cumplimiento de las políticas y medidas de igualdad en el sistema de ciencia, tecnología e innovación. Y, aunque aún queda camino por recorrer, los cambios que estas políticas están generando en el avance hacia una ciencia y una innovación con perspectiva de género que impacta en la mejora social de nuestro país son indudables. Así lo pone de manifiesto los datos y conclusiones recogidos en el presente informe y en lo que se continuará trabajando a través de las sucesivas ediciones de la serie Mujeres e Innovación del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.

