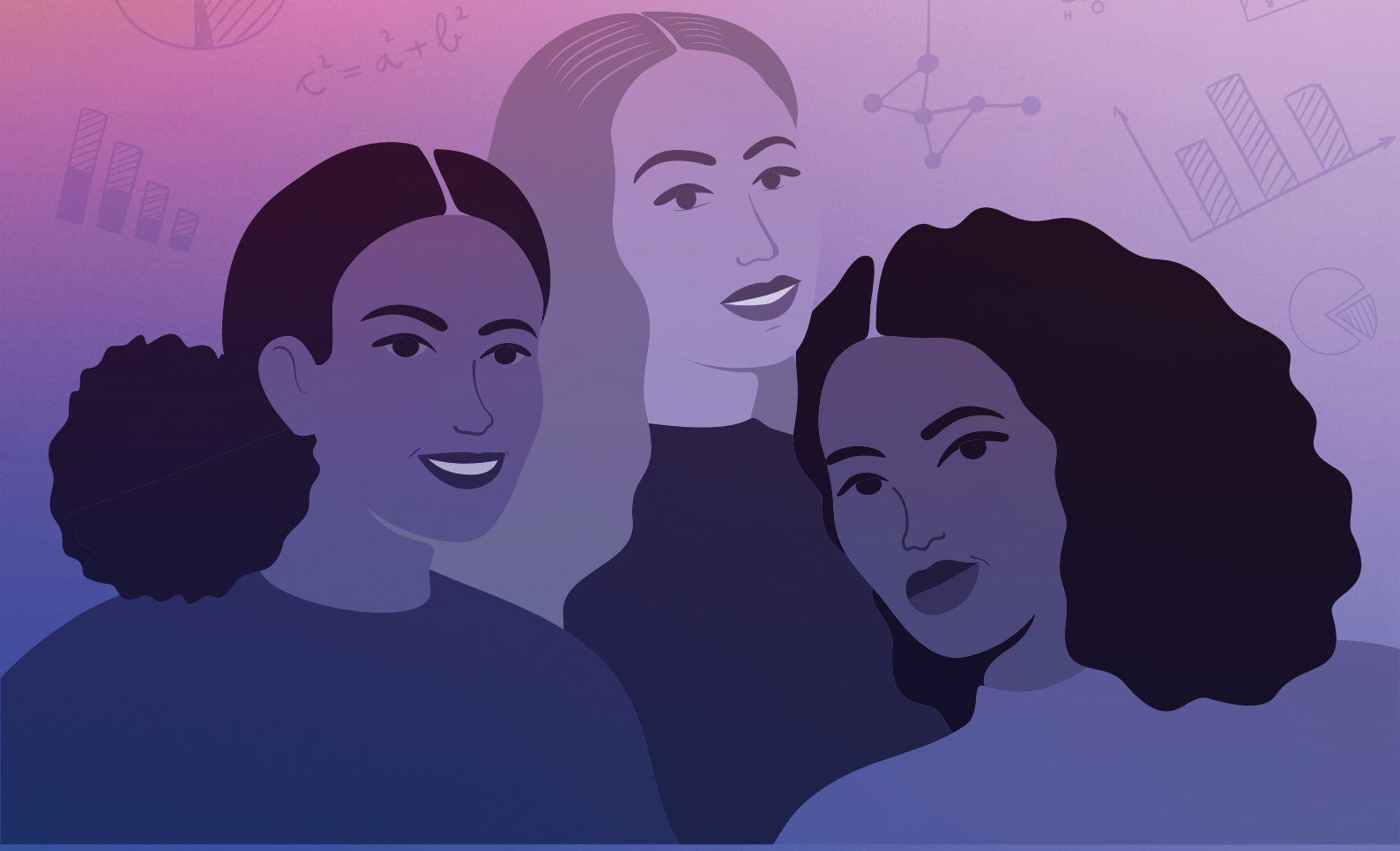
Mujeres e Innovación

2026

RESUMEN EJECUTIVO



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES
25 2001-2026 FECYT INNOVACIÓN

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

Resumen ejecutivo del 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): 151-26-005-2

Fecha de edición: marzo de 2026

Síguenos en
www.ciencia.gob.es
@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

INTRODUCCIÓN

Desde el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU) y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), se presenta el informe *Mujeres e Innovación 2026*, cuarta edición de la serie bienal que comenzó en 2020 impulsada por el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del MICIU. Su objetivo es analizar con mayor precisión la situación de las mujeres en el sistema español de innovación y comprender los factores que influyen en su participación.

Esta edición pone el foco en las prácticas de innovación y los procesos que las sostienen, ampliando la mirada más allá de la visión tradicional centrada casi exclusivamente en la tecnología orientada al mercado. Incorpora ámbitos como la innovación social y pública, y reconoce la diversidad de trayectorias existentes en el sistema español de innovación.

El informe adopta un enfoque contextual que analiza los entornos socio-materiales donde las mujeres participan —o no— en la innovación. Así, evita explicaciones simplistas, como atribuir las desigualdades únicamente a problemas de conciliación o a una supuesta falta de interés en áreas técnicas, y examina la responsabilidad estructural del propio sistema. Desde esta perspectiva, se estudian factores como el grado de formalización de los procesos, la claridad de las normas, el peso de las redes informales, la estructura sectorial y las condiciones laborales. 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 responsabilidad compartida, pueden favorecer su participación. Este enfoque pretende aportar claves interpretativas al análisis empírico que ayuden a situar los resultados en un marco más amplio.

Finalmente, el informe reconoce que la información presentada está condicionada por los indicadores disponibles y las definiciones institucionales vigentes, y los formatos de recogida definidos, por lo que, debido a su propio diseño metodológico, no abarca la totalidad del ecosistema español de innovación, sino los ámbitos y dimensiones para los que se dispone de información sistematizada.

El informe se estructura en seis capítulos:

- El Capítulo 1 analiza la participación de las mujeres en el mercado laboral vinculado a la innovación.
- El Capítulo 2 aborda la presencia de mujeres en los procesos en los que se crea, protege y transfiere el conocimiento científico y tecnológico.
- El Capítulo 3 estudia la participación de las mujeres en programas públicos de financiación de apoyo a la innovación y el emprendimiento.
- El Capítulo 4 analiza la representación de las mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones del sistema español de innovación, incluyendo emprendimiento, comités evaluadores y órganos asesores.
- El Capítulo 5 recoge los datos primarios recolectados para este informe: la encuesta realizada y los grupos de discusión.
- El Capítulo 6 recoge las conclusiones derivadas del conjunto del informe, integrando los hallazgos cuantitativos y cualitativos analizados a lo largo de los capítulos y sintetizando los principales hallazgos.

Metodología

El análisis se basa tanto en datos secundarios, procedentes de diversas instituciones que responden tanto a encuestas como a registros administrativos, como en 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

En su mayoría, los datos utilizados proceden de registros administrativos y bases de datos institucionales (WIPO, CSIC, CRUE, AEI, CDTI, MINTUR, ENISA, ISCIII, IMs, MICIU, FEDIT), 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 hombres.

En continuidad con el informe anterior de la serie *Mujeres e Innovación*, para la presente edición se han realizado de nuevo grupos de discusión, si bien en esta ocasión, no se han centrado exclusivamente en mujeres referentes de la innovación, sino que se han organizado cuatro 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 personas que desempeñan funciones de gestión de la innovación.

MENSAJES CLAVE POR CAPÍTULO

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

El **ecosistema español de innovación** atraviesa un momento de clara consolidación, con máximos históricos de inversión en innovación empresarial, que alcanzan los 23.554 millones de euros en 2024 y un crecimiento sostenido del número de empresas innovadoras, que **aumenta un 15,1%**. Este **contexto de expansión** genera nuevas oportunidades para la incorporación y el desarrollo del talento de las mujeres, aunque su **participación en las actividades internas de innovación** crece ligeramente a un **29,2%** en 2024, solo un punto porcentual más que en 2022.

La presencia de las mujeres en la innovación no se distribuye de manera homogénea, estando más presentes en **empresas de mayor tamaño**, donde la participación femenina alcanza el **31,3%**, lo que sugiere que los **entornos organizativos más estructurados y formalizados favorecen trayectorias profesionales más estables y visibles**. La intensidad de dedicación revela que mientras en las empresas grandes la participación es a jornada completa, en pymes y empresas medianas la participación femenina es menor cuando se mide en dedicación equivalente.

Por sectores, se observa una mayor representación femenina en actividades vinculadas al **comercio, las finanzas y los seguros**, mientras que su participación es más reducida en las ramas STEM y en los sectores intensivos en tecnología. Así, información y comunicaciones continúan concentrando mayoritariamente personal innovador masculino, mientras que el **sector textil** constituye una excepción relevante, al ser el único en el que el personal interno de innovación presenta una mayoría femenina, quizás reflejo de una feminización previa del sector.

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

Aunque **España se mantiene entre el grupo de países que tienen más mujeres inventoras** junto a países mediterráneos como Portugal y Grecia y Países de Europa del Este, la presencia de mujeres en actividades de invención y transferencia sigue marcada por brechas persistentes. Las solicitudes de patentes PCT presentadas por mujeres inventoras en España entre 2015 y 2024 **muestra una tendencia de crecimiento moderado, pero se mantiene en 27,8%**.

En el CSIC, **entre el 70% y el 80% de las solicitudes de patentes incluyen al menos a una mujer,** y las **solicitudes lideradas por una mujer** han aumentado en los últimos años hasta alcanzar el **42,6%**. No obstante, el liderazgo de estos procesos presenta **diferencias relevantes según áreas científicas**, con una presencia alta en biomedicina y baja en tecnologías físicas, lo que refleja patrones de segregación disciplinar.

En el entorno universitario, la participación femenina es elevada y al mismo nivel que los hombres en investigación competitiva, ligeramente **superior en gestión, pero menor en transferencia tecnológica**, tradicionalmente masculina. La gestión de la transferencia, entre el personal del **CSIC y el de las universidades**, está fuertemente feminizada, lo que sugiere una división funcional del trabajo innovador.

En cuanto a la creación de **empresas *spin-off*** en las universidades españolas, la participación femenina se sitúa en torno al 40% y muestra una mayor estabilidad en los proyectos más consolidados, lo que apunta a un **proceso gradual de fortalecimiento del liderazgo femenino** en este tipo de iniciativas.

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

El acceso de las mujeres a los programas públicos de financiación también muestra **señales claras de avance**, si bien presenta **diferencias que varían según disciplinas y tipos de liderazgo**.

En la convocatoria de ***Proyectos de Prueba de Concepto* de la AEI**, las mujeres participan ampliamente en ciencias de la vida y ciencias sociales (más del 50% de participación en todo el periodo, 40% como investigadoras principales), mientras que **su presencia sigue siendo menor en las áreas técnicas**. Aunque las mujeres **presentan menos proyectos en ámbitos STEM**, cuando lo hacen, obtienen **resultados comparables a los de los hombres**.

En programas como ***Doctorados Industriales* (AEI)**, en el que las **ayudas se conceden a entidades** (empresas y organizaciones) para contratar a personal investigador y desarrollar un proyecto concreto, la participación femenina **se aproxima a la paridad y las tasas de éxito son similares**. En el caso del ***Programa Torres Quevedo* (AEI)**, la participación femenina ronda el **40%**, pero las mujeres reciben, de forma sistemática, un **menor volumen de financiación**. La cuantía de las ayudas se determina en función del coste de contratación.

En el **CDTI**, el empleo femenino existente en las empresas financiadas es inferior al 30%, y contrasta con el empleo creado a través de las convocatorias, que es mayor del 40% en 2024, por lo que **las ayudas públicas fomentan el empleo femenino**. Por su parte, en programas gestionados por **MINTUR y ENISA**, se observa un **aumento del liderazgo femenino,** especialmente en la línea de *Emprendedoras Digitales*, dirigida específicamente a empresas lideradas por mujeres, indicando que las mujeres emprendedoras no solo adoptan tecnología, sino que lideran procesos de creación, diseño e implementación de soluciones digitales.

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

La presencia de las mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones ha **avanzado de forma progresiva en los últimos años, aunque continúa situándose lejos de la paridad en los niveles más altos**.

En las empresas con **sello PYME innovadora**, solo el 15% de las personas representantes legales son mujeres, lo que refleja la persistencia de barreras en el acceso a posiciones ejecutivas. Y la presencia femenina en los **consejos de administración del IBEX-35 se aproxima al 40%**, lo que supone un avance relevante, aunque las **presidencias** siguen estando prácticamente en manos masculinas. Una situación similar se observa en las **Cámaras de Comercio**, donde las presidencias femeninas apenas alcanzan porcentajes de un solo dígito. En contraste, en la **Red INNPULSO**, de ámbito municipal, se registran niveles más cercanos a la paridad, lo que apunta a una **mayor apertura en los espacios de gobernanza local**.

En los órganos asesores ministeriales, como el **CACTI y el CPCTI**, la presencia femenina alcanza en algunos momentos el 40%, aunque todavía no se consolida una representación totalmente equilibrada. En las **comisiones de evaluación**, la participación de las mujeres varía de manera significativa según áreas, siendo baja en ámbitos STEM y más alta en salud y ciencias sociales.

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

5.1 Encuesta sobre las relaciones de género e innovación

La **participación** en la encuesta (n=772) muestra patrones diferenciales: el 76,9% de las personas encuestadas son de **género femenino** y se ha dado una mayor participación en **ámbitos vinculados a lo público**.

La **participación femenina** se concentra mayoritariamente **en universidades y organismos públicos de investigación**, mientras que la **masculina** presenta una mayor presencia en el **ámbito empresarial y en sectores STEM**. En cuanto a los tipos de innovación, ellas participan en mayor medida en **innovación social y organizacional**, mientras que ellos se orientan más hacia la **innovación de producto**. Ambos grupos se autoevalúan de forma positiva en competencias como creatividad, trabajo en equipo y planificación, aunque los hombres manifiestan una mayor autoconfianza.

Las **dificultades percibidas difieren entre ambos géneros**. Las **mujeres** señalan con mayor frecuencia la **sobrecarga de trabajo**, los problemas de **conciliación**, la **falta de mentoría**, la **invisibilización** y el **acceso limitado a redes profesionales**, mientras que los hombres identifican barreras más relacionadas con el mercado.

La percepción sobre la **suficiencia de las medidas de igualdad también difiere** de manera notable: el **65% de la participación masculina** considera que son suficientes, frente al **38% de la femenina**. La **maternidad** es percibida por una amplia mayoría (81%) de mujeres como un freno estructural y un porcentaje significativo declara haber sufrido situaciones de **acoso** por razón de sexo (13%) o acoso sexual (4,6%).

5.2. Voces y experiencias de las mujeres en innovación en los grupos de discusión

Los grupos de discusión permiten profundizar en dinámicas que no siempre quedan reflejadas en los datos cuantitativos y aportan una comprensión más matizada de las experiencias de las mujeres innovadoras. En sectores feminizados, como las ciencias de la vida, **las mujeres continúan encontrando obstáculos para acceder a posiciones de liderazgo**, mientras que, en sectores altamente masculinizados, como el ámbito digital y de la computación, se enfrentan con mayor frecuencia a situaciones de **aislamiento, dobles estándares y falta de referentes** en el ámbito laboral.

En el ámbito de la **innovación pública y social**, las participantes subrayan la **relevancia y el impacto** de estas innovaciones, al tiempo que señalan su **escasa visibilidad y reconocimiento institucional**.

Las **gestoras** de innovación destacan, asimismo, la **falta de reconocimiento estructural de su labor**, a pesar de su papel clave en el funcionamiento del sistema.

De manera transversal, emergen **demandas** compartidas orientadas a una mayor **formalización de los procesos**, a la **incorporación de la perspectiva de género en la evaluación** y a la promoción de **modelos de liderazgo más horizontales y colaborativos**.

Capítulo 6: Conclusiones

Como principales conclusiones del informe, se encuentran las siguientes:

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

La participación de las mujeres en el empleo innovador alcanza el 29,2%, con avances leves pero insuficientes desde 2020. La brecha se mantiene estable y refleja patrones sectoriales: mayor presencia en ámbitos feminizados y menor en sectores tecnológicos e industriales. En investigación competitiva en convocatorias públicas y en gestión, donde existen procesos más institucionalizados, la participación femenina es cercana o superior a la masculina. Sin embargo, disminuye en investigación contratada, transferencia de conocimiento y liderazgo de proyectos, especialmente en entornos orientados al mercado y sustentados en redes informales masculinizadas.

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

La presencia de mujeres inventoras (27,8%) y en solicitudes con al menos una inventora (41%) ha crecido, pero sigue siendo desigual. La participación de las mujeres es amplia en áreas como el sector textil o ciencias agrarias o alimentarias y disminuye en tecnologías físicas y materiales. Las mujeres destacan en innovación social, mientras que los hombres predominan en innovación de producto. Muchas innovaciones lideradas por mujeres —organizativas, sociales o de servicios— carecen de reconocimiento en los sistemas tradicionales de evaluación.

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

Las tasas de éxito en evaluación son relativamente similares por género, aunque hay que seguir poniendo atención a los sesgos que se producen en estos procesos, pero el acceso inicial, quiénes se presentan a las convocatorias, es lo que resulta más desigual. Las mujeres participan menos en convocatorias tecnológicas y perciben que enfrentan barreras adicionales como precariedad, conciliación y menor acceso a redes. Los programas dirigidos

específicamente a mujeres muestran algunos efectos correctores y mejoran tanto el acceso como la percepción de equidad.

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

Se observan avances en órganos colegiados y espacios en el ámbito local, pero persiste una baja presencia de mujeres en presidencias, direcciones ejecutivas y órganos estratégicos. A mayor concentración de poder, menor representación femenina. Por lo tanto, persisten sesgos culturales que limitan el reconocimiento y la progresión hacia posiciones de mayor visibilidad y retorno económico.

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

Aunque existen avances formales en igualdad, estos progresos no se traducen en transformaciones estructurales que garanticen condiciones reales de igualdad. Existe una clara brecha de percepción: mientras los hombres tienden a valorar positivamente las medidas adoptadas, las mujeres las consideran insuficientes y perciben mayores obstáculos vinculados a la maternidad, conciliación, acceso al liderazgo y al reconocimiento y falta de evaluación efectiva de las medidas adoptadas.

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

Es necesaria una concepción amplia de la innovación como condición para reconocer el trabajo que hacen las mujeres, que debe ser integrado plenamente en el sistema de innovación. Así, el informe subraya la necesidad de fomentar la ampliación del modelo de innovación más allá de la tecnología y las patentes, incorporando innovación social, organizativa y de valor público. Solo una concepción más amplia permitirá un sistema más justo, diverso y eficaz.

SÍNTESIS Y PERSPECTIVA

El informe identifica desigualdades estructurales persistentes en el sistema de innovación, derivadas de factores institucionales, sectoriales y culturales que favorecen determinados perfiles y trayectorias. La menor participación de las mujeres no responde a decisiones individuales aisladas, sino a un patrón que atraviesa todas las fases del proceso innovador —empleo, producción y transferencia de conocimiento, financiación, gestión y liderazgo—. Las brechas se intensifican a medida que aumentan la relevancia económica, la visibilidad y la concentración de poder.

Aunque se observan mejoras en casi todas las dimensiones analizadas, su ritmo de avance sigue siendo lento, si bien la financiación pública en innovación muestra efectos positivos en materia de igualdad.

El informe propone ampliar la concepción de innovación para incluir dimensiones sociales y organizativas, revisar criterios de evaluación y reforzar el seguimiento de políticas. Lograr un sistema de innovación más igualitario requiere la implicación conjunta del sector público y privado para transformar de forma sostenida las dinámicas estructurales persistentes que perpetúan las brechas de género.

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

25
2001-2026
FECYT
INNOVACIÓN