

Informe Mujeres Investigadoras

Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC

2026

Julio



Título: Informe Mujeres Investigadoras 2026

Autoría: Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC

Fecha: julio 2026

Edición: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

URI: <http://hdl.handle.net/10261/437409>

DOI: <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/18523>.

Composición de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC

PRESIDENCIA

Dra. D.^a ELOÍSA DEL PINO MATUTE

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA /

Dra. D.^a TERESA VALDÉS-SOLÍS IGLESIAS (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a CARMEN MAYORAL GASTÓN (hasta 17/12/2025)

VOCALÍAS

VOCALÍAS ELECTAS POR ÁREAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS

ÁREA GLOBAL SOCIEDAD

Dra. D.^a CONCEPCIÓN ROLDÁN PANADERO

Dra. D.^a MARTA FRAILE MALDONADO

ÁREA GLOBAL VIDA

Dra. D.^a CELIA CANTÍN MARDONES (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a SÒNIA M. GARCÍA GIMÉNEZ (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a ANA LUCÍA VELA (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a ESTHER GARCÉS PIERES (hasta 17/12/2025)

Dra. D.^a TERESA SUÁREZ GONZÁLEZ (hasta 17/12/2025)

Dra. D.^a MIRIAM DEL POZO BAYÓN (hasta 17/12/2025)

ÁREA GLOBAL MATERIA

Dra. D.^a NURIA E. CAMPILLO MARTÍN

Dra. D.^a ASCENSIÓN DEL OLMO OROZCO

Dra. D.^a AGUSTINA ASENJO BARAHONA

VOCALÍAS DESIGNADAS POR LA PRESIDENCIA

Dr. D. FELIPE CRIADO BOADO

D.^a MARÍA PURIFICACIÓN GÓMEZ BALLESTEROS

Dra. D.^a TERESA SUÁREZ GONZÁLEZ (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a HELENA PÉREZ DE LA MERCED (desde 18/12/2025)

Dra. D.^a PENÉLOPE GONZÁLEZ SAMPÉRIZ (hasta 17/12/2025)

Dra. D.^a TERESA VALDÉS-SOLÍS IGLESIAS (hasta 17/12/2025)

EJERCE LA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN

Dra. D.^a MARÍA CUESTA RUIZ

Gabinete de la Presidencia

PRESENTACIÓN DEL INFORME “Mujeres Investigadoras 2026”

Tengo el placer de presentar el informe “Mujeres Investigadoras” elaborado por la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC. Este documento permite, año tras año, analizar la evolución de las mujeres científicas en la institución en términos de liderazgo y carrera profesional y constituye una herramienta clave para seguir avanzando, desde el análisis riguroso, hacia un sistema científico más equitativo.

En 2002, cuando se crea la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, solo el 13% de las científicas ocupaban un puesto de Profesoras de Investigación. En 2026, las Profesoras de Investigación representan casi el 30% de la plantilla. Este **resquebrajamiento del Techo de Cristal**, así como otras noticias positivas que se presentan en este informe, muestran una evolución positiva de la situación de las mujeres en la institución, pero también reflejan que tales progresos son lentos y costosos y que son necesarias reformas estructurales y no solo iniciativas aisladas ni puntuales.

La **igualdad efectiva requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo**. Persisten desafíos en determinados ámbitos de la carrera investigadora y en algunas áreas científicas, lo que hace necesario mantener una mirada atenta y desarrollar medidas específicas basadas en la evidencia. En este sentido, iniciativas como el programa HIPATIA representan un impulso relevante para avanzar de manera más focalizada allí donde las desigualdades son más acusadas.

Asimismo, cabe destacar la creciente implicación y visibilidad de las científicas del CSIC, cuyo talento y liderazgo resultan esenciales para el progreso científico. La participación cada vez mayor de mujeres en diferentes procesos y ámbitos de la actividad investigadora constituye un indicio alentador de cara al futuro y una oportunidad para seguir reduciendo las brechas existentes.

Este informe permite evaluar los avances alcanzados y, lo más importante, orientar la adopción de decisiones y el diseño de políticas que favorezcan un desarrollo profesional plenamente igualitario. Desde el CSIC reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género como un elemento central de la excelencia científica.

A punto de cumplir su 25° aniversario, quiero expresar mi agradecimiento a la Comisión de Mujeres y Ciencia por su dedicación, así como a todas las personas y unidades que han contribuido a la elaboración de este informe. Su trabajo es esencial para seguir construyendo una institución democrática, justa, diversa y comprometida con el talento en toda su amplitud.

Eloísa del Pino

Presidenta del CSIC

Índice

PRESENTACIÓN DEL INFORME “Mujeres Investigadoras 2026”	1
RESUMEN EJECUTIVO	3
CAPÍTULO 1: PERSONAL	5
Distribución del personal del organismo por sexo y relación laboral	5
Distribución del personal investigador 2025	6
Personal de las escalas científicas por sub-áreas y distribución por edad	8
Techo de cristal 2025	9
Edad de jubilación y carrera investigadora del personal científico	11
Personal investigador postdoctoral	12
Personal investigador contratado predoctoral	15
Distribución del personal investigador por sub-áreas y escalas científicas	16
CAPÍTULO 2: PROYECTOS, TRANSFERENCIA y FORMACIÓN	24
Proyectos de investigación nacionales e internacionales	24
Transferencia	27
Tesis doctorales y formación de estudiantes	28
CAPÍTULO 3: ACCESO Y PROMOCIÓN	31
Análisis preliminar del impacto del Proyecto Hipatia en la promoción interna de la OEP 2025	31
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	33
REFERENCIAS	33

RESUMEN EJECUTIVO

El informe “Mujeres Investigadoras 2026” de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC presenta un análisis actualizado del progreso en la carrera profesional y de la representación en puestos de liderazgo de las mujeres científicas en la institución con los datos consolidados a fecha 31/12/2025.

En conjunto, se ha producido una **evolución positiva hacia la igualdad de género en el CSIC**, con avances destacables en múltiples dimensiones. La institución mantiene una **situación de paridad global en su plantilla (50,8% de mujeres)**, consolidando una base equilibrada sobre la que seguir construyendo políticas de igualdad. Las mujeres continúan estando **más representadas en el personal laboral, especialmente en el temporal**, mientras que su presencia es algo menor en el personal funcionario.

En el ámbito directivo, se consolida una **alta presencia femenina (60% del personal directivo)** y se observa un crecimiento sostenido en puestos de responsabilidad intermedia. Un **39,7% de los institutos están dirigidos por mujeres**, lo que refleja una tendencia firme hacia una mayor presencia de mujeres en espacios de toma de decisión.

En relación con el personal científico, las mujeres representan el **43,4% del total**, con una distribución desigual a lo largo de las distintas etapas de la carrera científica. Mientras que existe **paridad en la etapa predoctoral (52,4%)**, su presencia disminuye progresivamente en las etapas postdoctorales y, de forma más acusada, en los niveles superiores, situándose en el **29,8% del profesorado de investigación**. Este patrón confirma la persistencia de una **brecha de género creciente a medida que avanza la carrera científica**, si bien esta se reduce respecto a anualidades anteriores.

Aunque persiste una disminución progresiva de la presencia femenina en las categorías superiores, los datos muestran señales claras de mejora. En particular, el **Índice de Techo de Cristal (ITC) desciende hasta 1,30, el valor más bajo registrado históricamente en el CSIC**, lo que supone un avance muy significativo respecto al año anterior (1,44). Este descenso refleja el impacto positivo de los recientes procesos de acceso y promoción y marca un punto de inflexión en la evolución de la paridad a nivel institucional.

No obstante, el análisis por áreas científicas muestra una importante heterogeneidad. Mientras que el área de **SOCIEDAD presenta valores cercanos a la igualdad (ITC $\approx$ 1,01)**, las áreas de **VIDA y MATERIA continúan mostrando las mayores brechas**, especialmente en sub-áreas como **Tierra y Medioambiente o Ciencia y Tecnología Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación**, donde la representación femenina en las escalas superiores sigue siendo particularmente baja.

Por otro lado, los indicadores de desempeño en la carrera investigadora muestran que las mujeres presentan **niveles de productividad científica comparables o incluso superiores a los de los compañeros** (medidos a través de quinquenios y sexenios reconocidos). Las investigadoras principales mantienen **niveles de éxito en la obtención de proyectos y financiación acordes a su peso en la plantilla**. Además, se mantiene una elevada implicación femenina en la **formación doctoral y dirección de tesis**, reforzando su papel en la generación de conocimiento y en la formación de nuevas generaciones científicas. Todo ello sugiere que la falta de paridad en los niveles superiores de carrera no parece deberse a una diferencia en el desempeño profesional individual de las mujeres. El informe muestra una mayor presencia femenina entre **el personal predoctoral**, si bien la progresión de las investigadoras en el acceso a las escalas científicas superiores sigue siendo lenta. Sin embargo, existen indicadores que deben vigilarse de cerca, como una menor presencia de mujeres con contratos Ramón y Cajal con compromisos de estabilización, especialmente en algunas áreas. Esta evidencia muestra la necesidad de adoptar medidas concretas para frenar esta tendencia, dado el compromiso institucional relacionado con la estabilización y retención del talento investigador con contrato RyC que el CSIC tiene que atender al ser una exigencia de la convocatoria.

Finalmente, aunque los datos relativos al acceso y promoción deben interpretarse con cautela, dado que este informe se limita a contabilizar las **solicitudes presentadas** en los procesos selectivos de promoción interna a las escalas de investigador/a científico/a y profesorado de investigación. En este contexto, se observa una **mayor participación de mujeres en algunos procesos selectivos**, respecto a procesos anteriores probablemente impulsadas por iniciativas institucionales como HIPATIA (sub-área de Recursos Naturales). Dado que **la productividad y el desempeño científico de mujeres y hombres en el CSIC son equivalentes**, esperamos que el aumento de la presencia de mujeres en las candidaturas a los procesos de promoción contribuya a reducir las brechas de género en las escalas científicas superiores en los próximos años. No obstante, será necesario confirmar este posible efecto cuando se disponga de los resultados definitivos de los procesos, lo que permitirá valorar con mayor precisión su impacto real sobre la estructura de la carrera investigadora en el CSIC.

En definitiva, el informe evidencia **avances hacia la igualdad de género en el CSIC**, especialmente en términos de reducción del techo de cristal y aumento de la presencia femenina en posiciones de responsabilidad. No obstante, persisten **brechas estructurales en la progresión profesional y en determinadas áreas científicas**, lo que subraya la necesidad de continuar implementando medidas concretas basadas en evidencia que favorezcan la igualdad efectiva a lo largo de toda la carrera investigadora.

Los datos analizados en este informe han sido aportados por la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, la Vicepresidencia Adjunta de Transferencia del Conocimiento, la Vicepresidencia Adjunta de Programación Científica, la Vicepresidencia de Relaciones Internacionales y el Departamento de Postgrado y Especialización, y la Secretaría General Adjunta de Informática (equipo SABIO) sin cuya colaboración la recopilación de toda esta información habría sido imposible.

CAPÍTULO I: PERSONAL

Distribución del personal del organismo por sexo y relación laboral

La Tabla 1 muestra paridad global en la plantilla del CSIC (50,8% de mujeres), mientras que la Tabla 2 recoge la presencia femenina en cargos de dirección (60% del personal directivo), con un 39,7% de mujeres directoras y paridad en la vicedirección de institutos. Cabe destacar que, en solo 3 años, se ha aumentado la proporción de directoras en casi 14 puntos (26,1% en IMI2023).

Tabla 1. Distribución del personal del organismo por sexo y relación laboral

TIPO DE PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
PERSONAL FUNCIONARIO	3805	3432	7237	47,4%
PERSONAL LABORAL FIJO	1060	1374	2434	56,5%
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	3735	4065	7800	52,1%
TOTAL	8600	8871	17471	50,8%

Tabla 2. Personal directivo del organismo por sexo

PUESTO	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
PRESIDENCIA	0	1	100,0%
VICEPRESIDENCIA	3	1*	25,0%
SECRETARÍA GENERAL	1	0	0,0%
GABINETE PRESIDENCIA	0	1	100,0%
COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	10	8	44,4%
COORDINACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA	3	6	66,6%
VICEPRESIDENCIA ADJUNTA	1	6	85,7%
SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA	0	4	100,0%
TOTAL PERSONAL DIRECTIVO	18	27	60,0%
DIRECCIÓN INSTITUTOS	82	54	39,7%
VICEDIRECCIÓN INSTITUTOS	88	87	49,7%
VICEDIRECCIÓN TÉCNICA	32	23	41,8%
TOTAL EQUIPOS DIRECCIÓN	202	164	44,8%

*VIT en proceso de creación

La Tabla 3 muestra que las mujeres representan el 43,4% del total del personal investigador, con una distribución desigual a lo largo de las distintas etapas de la carrera científica. Mientras que, en los contratos predoctorales, algo más de la mitad de las personas contratadas (un 52,4%) son mujeres, la presencia de mujeres en las etapas siguientes de la carrera científica es significativamente menor, en concreto, en el caso de investigadoras y profesoras. Además, la Tabla 3 muestra una evidencia preocupante para la evolución de la paridad. Se trata de los contratos Ramón y Cajal, donde solo el 39,1% son mujeres, lo que supone una masculinización superior a la de la escala de CT. Si bien este porcentaje no es muy diferente al que se observaba en años anteriores, el hecho de que no se consiga superar el 40% de presencia de mujeres investigadoras RyC puede tener un efecto significativo en la representación de investigadoras en la escala de científicas/os titulares, ya que, existe un compromiso institucional y legal para la estabilización de los contratos RyC, que previsiblemente se efectuará a través de su ingreso en dicha escala.

Tabla 3. Distribución del personal investigador por escalas y sexo

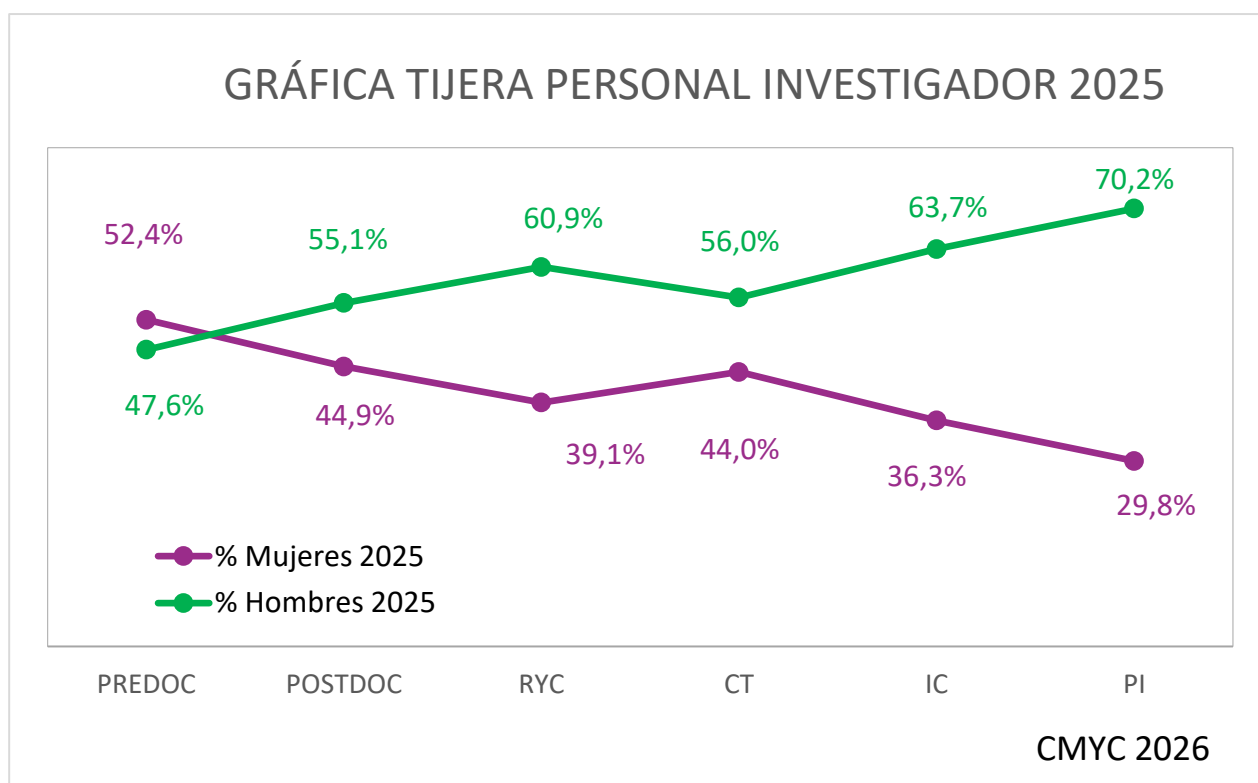
ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
PREDOCTORALES	967	1065	2032	52,4%
POSTDOCTORALES*	723	588	1311	44,9%
RAMÓN Y CAJAL	207	133	340	39,1%
CIENTÍFICOS/AS TITULARES	984	774	1758	44,0%
INVESTIGADORES/AS CIENTÍFICOS/AS	814	463	1277	36,3%
PROFESORES/AS DE INVESTIGACIÓN	531	225	756	29,8%
TOTAL	4226	3248	7474	43,4%

*Como personal investigador postdoctoral se ha incluido al personal laboral fijo y temporal para cuya contratación se exige la posesión de un título de doctorado (incluye, por tanto, a doctoras/as fijas/os e investigadoras/es distinguidas/os)

Distribución del personal investigador 2025

La Figura 1 muestra la clásica gráfica de tijera en la que se representan los porcentajes de hombres y mujeres en cada categoría a 31 de diciembre de 2025. Esta gráfica refleja que, con respecto al año anterior, ha habido un ligero retroceso de la presencia de mujeres en las categorías de doctor (POSTDOC y RyC) y una ligera mejora en las categorías científicas de personal permanente.

Figura 1. Gráfica tijera del personal investigador del CSIC 2025

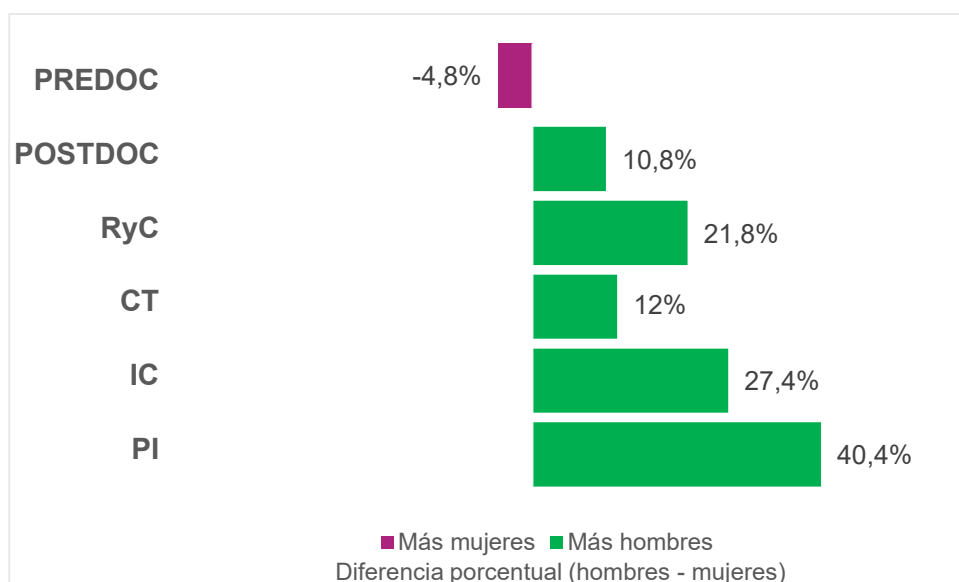


La Figura 2 muestra la brecha de género en las distintas categorías profesionales del CSIC. La brecha de género es un indicador descriptivo de diferencia absoluta entre dos proporciones complementarias (ecuación 1). Su valor expresa la magnitud y la dirección del desequilibrio de representación entre hombres y mujeres. Así, valores positivos indican una sobrerrepresentación masculina, valores negativos indican una sobrerrepresentación femenina y un valor cero indica una distribución equilibrada entre ambos sexos.

$$(1) \text{ Brecha de género} = \% H - \% M$$

La Figura 2 ilustra la desigualdad existente en todas las escalas analizadas en este informe, a excepción del personal investigador predoctoral. Muestra también el largo camino que queda por recorrer hasta alcanzar la igualdad en el CSIC, a pesar de los avances que se recogen en este informe. Estas desigualdades generales muestran comportamientos distintos en las diferentes áreas globales que serán objeto de análisis en las secciones siguientes.

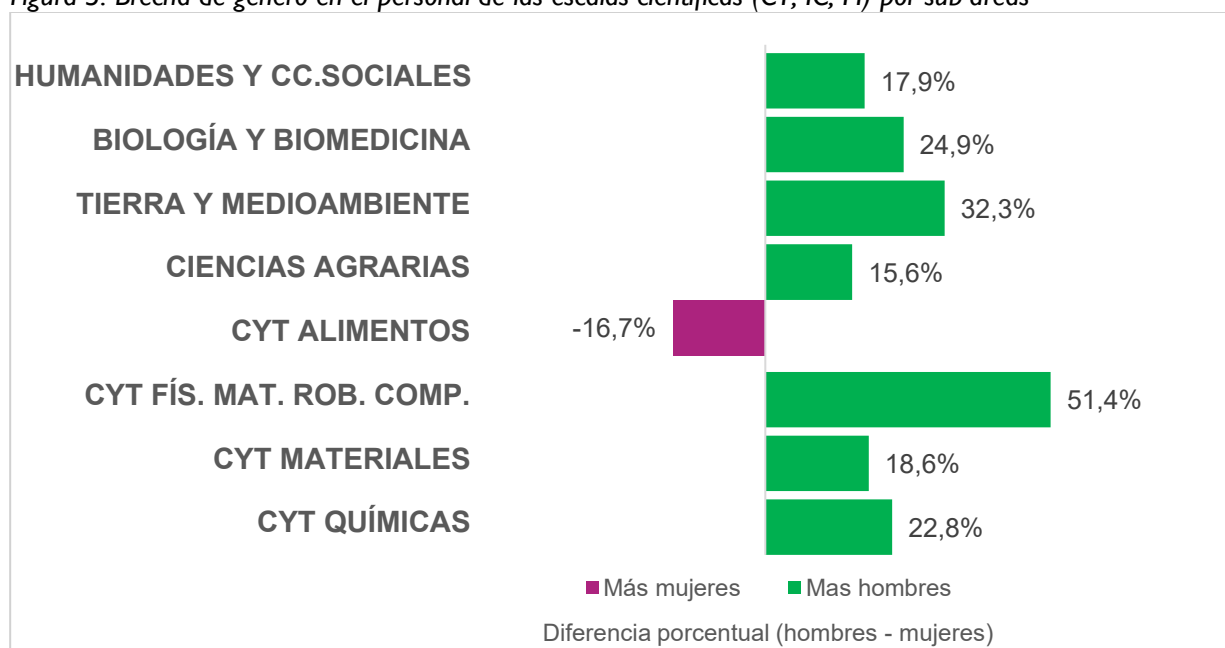
Figura 2. Brecha de género en el personal investigador del CSIC 2025 (1)



Personal de las escalas científicas por sub-áreas y distribución por edad

La Figura 3 muestra la variación por áreas en la brecha de género en el personal de las escalas científicas e ilustra la sobrerrepresentación global de investigadores hombres en el CSIC con la única excepción del área de Ciencia y Tecnología de Alimentos (VIDA), la más pequeña, donde hay una mayor presencia de mujeres. La ausencia de mujeres es particularmente llamativa en la sub-área de Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación (MATERIA), seguida por Tierra y Medio Ambiente (VIDA), mientras que la brecha es menor para la sub-área de Ciencias Agrarias (VIDA) y en Humanidades y Ciencias Sociales (SOCIEDAD)

Figura 3. Brecha de género en el personal de las escalas científicas (CT, IC, PI) por sub-áreas



La Tabla 4 muestra la variación en el nivel de paridad por sub-áreas en función de la edad del personal científico permanente (CT, IC, PI). La columna de 26 a 45 años contradice el típico argumento de que la paridad llegará con el paso del tiempo por si sola y de forma natural. Como se puede comprobar, el porcentaje de mujeres en las escalas científicas aumenta de forma muy lenta, incluso en los intervalos de menor edad, que deberían contribuir en mayor medida al cambio generacional de nuestra institución. Esto podría verse agravado por la incorporación en los próximos años de quienes hoy disfrutan de un contrato Ramón y Cajal (39,1% mujeres, Tabla 3). Así, en los últimos 5 años, el porcentaje de mujeres en las escalas científicas ha pasado del 36,2 al 38,6% que es prácticamente la misma variación que se ha observado en el porcentaje de mujeres de hasta 45 años, si bien el valor de 2025 es inferior al de 2024 (39,0%). Esto sugiere que el aumento de la presencia de mujeres se está produciendo más por el cambio en la composición en los intervalos de mayor edad que por la incorporación de jóvenes a la plantilla del CSIC.

Tabla 4. Personal de las escalas científicas (CT, IC, PI) por sub-áreas y distribución por edad

SUB-ÁREAS				26-45		46-55		56-65		>65	
	H	M	%M	H	M	H	M	H	M	H	M
HUM. y CC. SOCIALES	191	133	41,0%	27	18	67	54	75	51	22	10
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	336	202	37,6%	36	21	89	67	160	88	51	26
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	510	261	33,9%	64	41	165	122	232	80	49	18
CIENCIAS AGRARIAS	333	243	42,2%	38	30	110	82	160	115	25	16
CyT ALIMENTOS	110	154	58,3%	16	22	34	54	42	67	18	11
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	377	121	24,3%	60	17	136	47	143	46	38	11
CyT MATERIALES	258	177	40,7%	39	29	96	77	96	57	27	14
CyT QUÍMICAS	214	172	44,6%	25	14	85	59	90	73	14	26
TOTAL	2329	1463		305	192	782	562	998	577	244	132
% MUJERES				38,6%		38,6%		41,9%		36,6%	

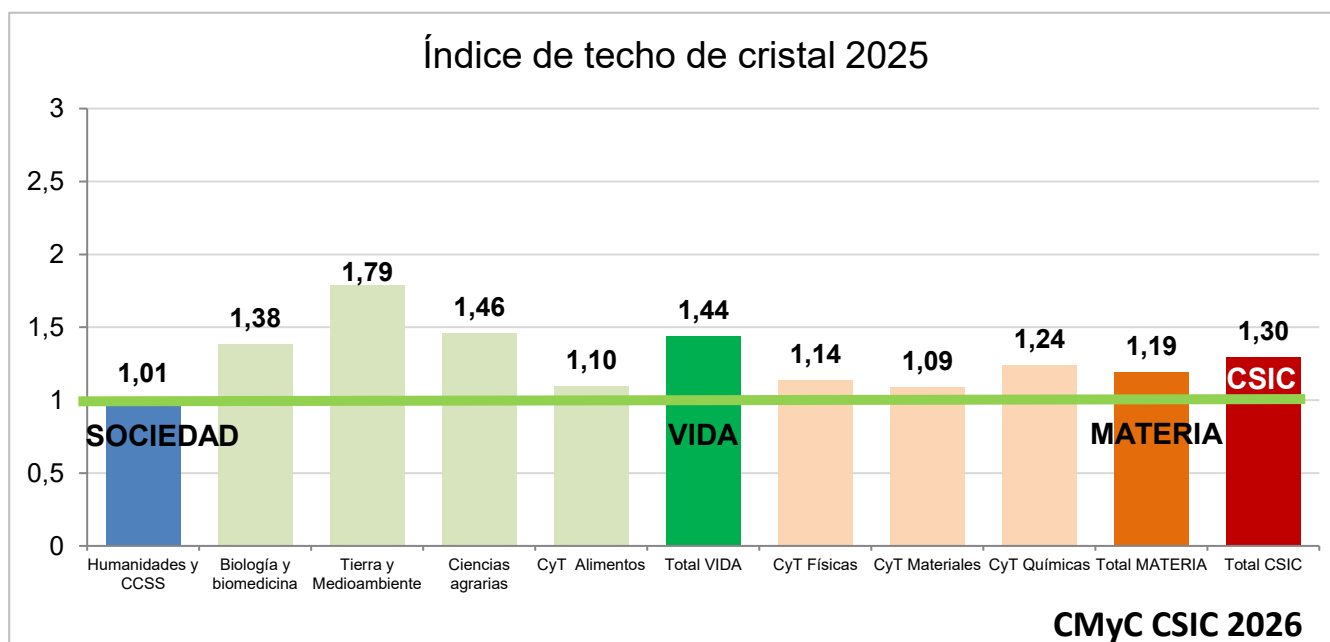
Techo de cristal 2025

El techo de cristal (ITC) o *Glass Ceiling Index* (GCI) es un índice relativo que se calcula comparando la proporción de mujeres en las tres categorías científicas, respecto a la proporción de mujeres en la categoría de Profesorado de Investigación (ecuación 2). Valores del ITC iguales a 1 indicarían la ausencia de desigualdad, mientras que valores de ITC superiores a 1 indican la existencia de techo de cristal para las investigadoras.

$$(2) \quad \text{Índice de techo de cristal} = \frac{\frac{\text{mujeres}(CT + IC + PI)}{\text{total}(CT + IC + PI)}}{\frac{\text{mujeres PI}}{\text{total PI}}}$$

La Figura 4 muestra las diferencias entre los índices de techo de cristal de las distintas áreas y sub-áreas, mientras que la Tabla 5 recoge los valores de ITC de 2024 y 2025. El área global SOCIEDAD tiene un valor de ITC de 1,01, lo que indica que casi no existen diferencias en la promoción de hombres y mujeres dentro de esta área, mientras que el área global VIDA es el área que presenta un ITC más elevado.

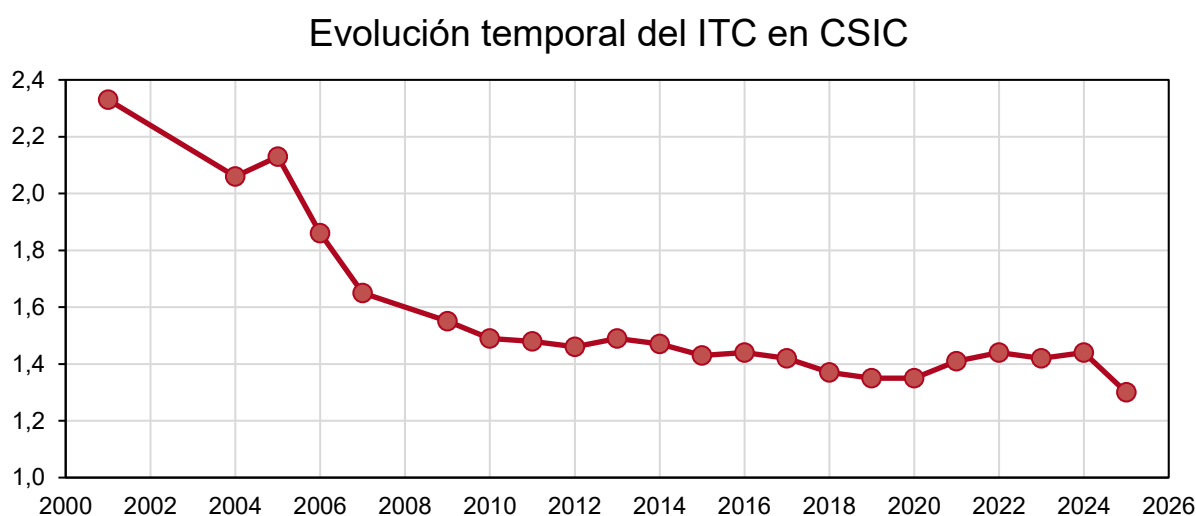
Figura 4. Índice de techo de cristal por áreas globales y sub-áreas (2) 2025



Las cerca de 600 plazas de investigador/a científico y profesorado de investigación de las ofertas de empleo público 2021/2022 (promoción interna) y 2022/2023 (acceso libre) han permitido la incorporación de un número significativo de mujeres en las escalas científicas de mayor categoría. Por otro lado, se ha producido una jubilación mayoritaria de hombres en las escalas superiores de la carrera científica (Tabla 6). Esta combinación de factores es responsable de la significativa disminución del techo de cristal.

El ITC 2025 se sitúa en 1,30, el **valor mínimo histórico del CSIC** rompiendo la tendencia al alza que mostraba nuestra institución desde 2020 (Figura 5). El valor del ITC para 2025 es casi idéntico al valor calculado en el informe IMI2025 a partir del estudio realizado sobre los procesos de acceso y promoción al CSIC. Adicionalmente a la buena evolución general, cabe destacar la notable disminución del ITC del sub-área Tierra y Medioambiente que pasa de 2,57 (IMI2025) a 1,79 un cambio de tendencia muy significativo que esperamos que pueda consolidarse cuando se resuelvan los procesos de la oferta de empleo público libre (OEP 2024-2025) y de promoción interna (OEP 2023-2024-2025), ayudados por el impulso del programa HIPATIA.¹ En las otras sub-áreas de VIDA también se produce un importante descenso del ITC, aunque globalmente VIDA se mantiene como el área con mayor ITC. En MATERIA la buena tendencia observada se debe al cambio significativo de la sub-área CyT Químicas, que compensa el ligero repunte de CyT Materiales.

Figura 5. Evolución temporal del índice de techo de cristal en el CSIC 2001-2025



CMyC CSIC 2026

Tabla 5. Comparación del ITC 2024 y 2025

ÁREA	ITC 2024 (IMI2025)	ITC 2025
SOCIEDAD	1,18	1,01
VIDA	1,61	1,44
MATERIA	1,28	1,19
TOTAL CSIC	1,44	1,30

¹ El programa HIPATIA es una red de apoyo y mentoría impulsada por la Presidencia del CSIC, la CMyC y la comisión de área de Tierra y Medioambiente para fomentar la participación de las investigadoras del área en los procesos de promoción interna.

Edad de jubilación y carrera investigadora del personal científico

Como se había observado en IMIs anteriores, la edad de jubilación es ligeramente menor entre las mujeres (Tabla 6). En 2025 el número de mujeres jubiladas es similar al de 2024 (38), mientras que hay un 50% más de hombres jubilados (49 en 2024). La proporción de profesoras de investigación jubiladas (26,2%) y de investigadoras científicas jubiladas (33,3%) es inferior a su presencia en la escala, lo que beneficia ligeramente al cálculo del ITC indicado en el apartado anterior.

Tabla 6. Edad media de jubilación del personal científico por escalas y sexo.

ESCALA	MUJERES		HOMBRES	
	Jubiladas	Edad media	Jubilados	Edad media
PROFESORAS/ES DE INVESTIGACIÓN	11	68,3	31	69,4
INVESTIGADORAS/ES CIENTÍFICAS/OS	15	67,7	30	69,0
CIENTÍFICAS/OS TITULARES	10	66,9	14	66,7
TOTAL	36	67,6	75	68,4

Las Figuras 6 y 7 muestran las medias de número de sexenios y quinquenios reconocidos del personal científico por escalas y constituye un indicador del desempeño de la carrera investigadora del personal en activo en 2024, así como las diferencias salariales inherentes a ella. Las investigadoras presentan por término medio un valor superior de quinquenios y sexenios que sus homólogos masculinos, pero, en general, los obtienen en categorías profesionales más bajas, lo que indica una mayor permanencia en los tramos inferiores de las escalas científicas. Estas diferencias se traducen también en una pequeña brecha salarial en los ingresos de hombres y mujeres en idénticas categorías. Estos datos también indican que no existen grandes diferencias en cuanto a la productividad y el desempeño de mujeres y hombres en las escalas científicas, por lo menos en lo que se refiere a los méritos valorados en estos dos indicadores.

Figura 6. Número de quinquenios obtenidos en cada categoría profesional en función del sexo y la categoría profesional

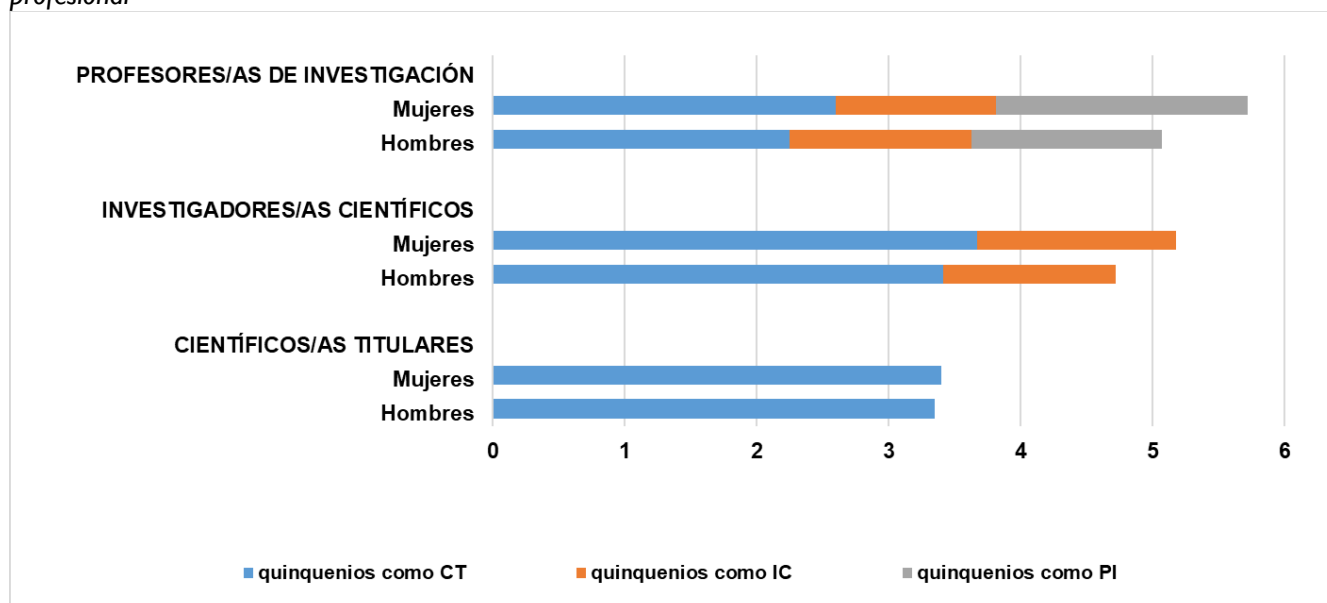
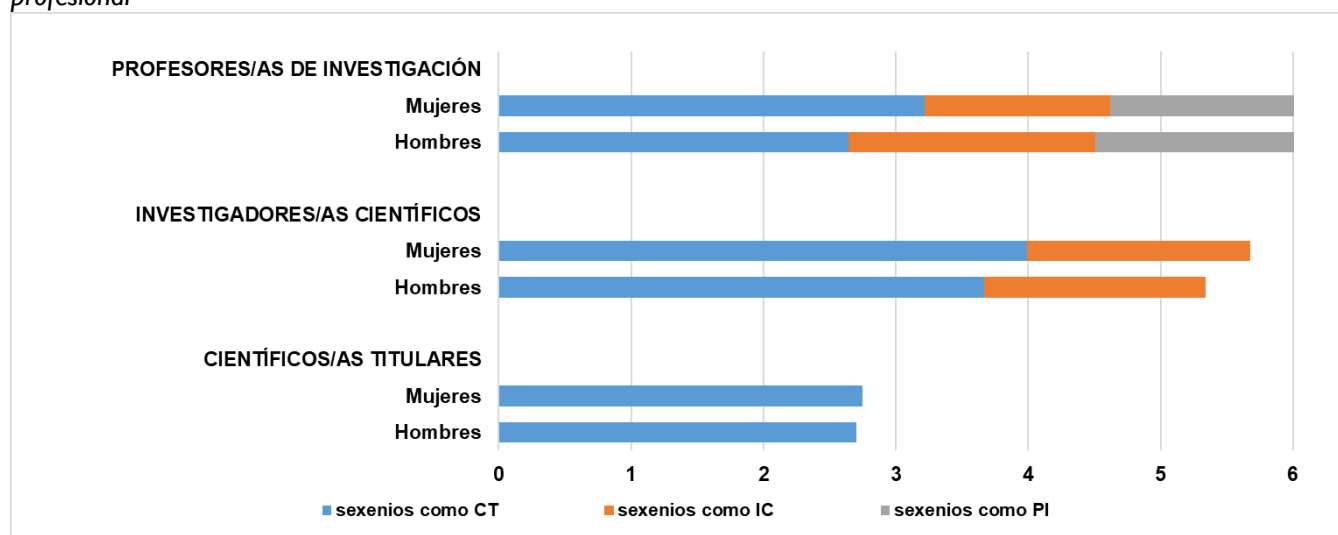


Figura 7. Número de sexenios obtenidos en cada categoría profesional en función del sexo y la categoría profesional



Personal investigador postdoctoral

La Tabla 7 muestra el número de investigadoras e investigadores distinguidos por áreas. Aunque podrían haberse incluido en la categoría de científicas/os titulares (ya que pueden presentarse a los procesos selectivos de promoción interna CT, IC, PI), se han asimilado a investigadoras/es postdoctorales por mantener la cohesión con informes anteriores y porque son personal laboral y no pueden solicitar quinquenios ni sexenios. En cualquier caso, debido a su pequeño número, su inclusión en una u otra escala no afecta significativamente a los números globales.

Tabla 7. Investigadoras/es distinguidas/os por sub-áreas

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	3	1	4	25,0%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	3	3	6	50,0%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	3	1	4	25,0%
CIENCIAS AGRARIAS	3	1	4	25,0%
CyT ALIMENTOS	1	1	2	50,0%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	10	3	13	23,1%
CyT MATERIALES	0	0	0	0%
CyT QUÍMICAS	1	0	1	0%
TOTAL	24	10	34	29,4%

La Tabla 8 resume la misma evidencia para el caso de las doctoras y doctores fijos, personal científico doctor laboral que no puede solicitar el reconocimiento de quinquenios ni sexenios. En cuanto a sus posibilidades de promoción, solo pueden presentarse por promoción interna a la categoría de científica/o titular. Este tipo de acceso está dotado con una oferta de plazas históricamente muy reducida. Esto provoca que, en la mayor parte de los casos, las personas opten por acceder a la carrera científica a través de los puestos de libre acceso, lo que puede afectar a la capacidad del CSIC de atraer talentos externos a la institución, dado que este personal es altamente competitivo.

Tabla 8. Doctoras/es fijas/os por sub-áreas

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	2	4	6	66,7%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	26	15	41	36,6%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	12	10	22	45,5%
CIENCIAS AGRARIAS	1	5	6	83,3%
CyT ALIMENTOS	0	1	1	100,0%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	22	11	33	33,3%
CyT MATERIALES	10	5	15	33,3%
CyT QUÍMICAS	7	8	15	53,3%
TOTAL	80	59	139	42,4%

La Tabla 9 muestra la distribución por género y sub-áreas de los contratos Ramón y Cajal. Las instituciones que incorporan a este personal, y por lo tanto el CSIC, adquieren el compromiso legal de ofertar posiciones permanentes con perfiles adecuados a las personas que disfrutaban estos contratos. Por tanto, debe vigilarse la disminución de la presencia de investigadoras con contratos RyC en el área global MATERIA porque se traducirá en un predecible aumento de la brecha de género en los próximos años, en las sub-áreas de CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación y CyT Químicas, en las que la presencia de investigadoras RyC es inferior a su presencia en la escala de científicos/as titulares y muestra una clara tendencia decreciente. Así, en CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación el porcentaje de doctoras RyC pasa del 35,3% en 2022 (IMI2023) al actual 18,6%, en CyT Químicas superaban ampliamente el 50% en los años 2024 (IMI2025) y 2023 (IMI2024) y alcanzaban un 85,7% en 2022 (IMI2023). Solo CyT Materiales ha mejorado el porcentaje de contratadas RyC pasando del 40% al 50%. En VIDA, la sub-área Ciencias Agrarias muestra también un bajo número de doctoras RyC.

Tabla 9. Contratos Ramón y Cajal por sub-áreas

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	22	23	45	51,1%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	34	23	57	40,4%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	50	37	87	42,5%
CIENCIAS AGRARIAS	25	12	37	32,4%
CyT ALIMENTOS	0	4	4	100,0%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	48	11	59	18,6%
CyT MATERIALES	15	15	30	50,0%
CyT QUÍMICAS	13	8	21	38,1%
TOTAL	207	133	340	39,1%

La Tabla 10 presenta la distribución de contratos Juan de la Cierva y muestra una mayor presencia femenina. En algunas áreas, como por ejemplo en Ciencias Agrarias, la proporción de investigadoras Juan de la Cierva compensa en parte los valores menos optimistas de los contratos RyC. Las personas que disfrutan de un contrato Juan de la Cierva son potenciales candidatas para conseguir un contrato Ramón y Cajal en convocatorias futuras y, en el CSIC en general, existe un gran número de mujeres que están en condiciones de optar a ellos y reducir la brecha de género en esta categoría.

Tabla 10. Contratos Juan de la Cierva por sub-áreas

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	10	11	21	52,4%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	7	15	22	68,2%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	25	20	45	44,4%
CIENCIAS AGRARIAS	5	12	17	70,6%
CyT ALIMENTOS	1	8	9	88,9%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	14	5	19	26,3%
CyT MATERIALES	6	5	11	45,4%
CyT QUÍMICAS	6	8	14	57,1%
TOTAL	74	84	158	53,2%

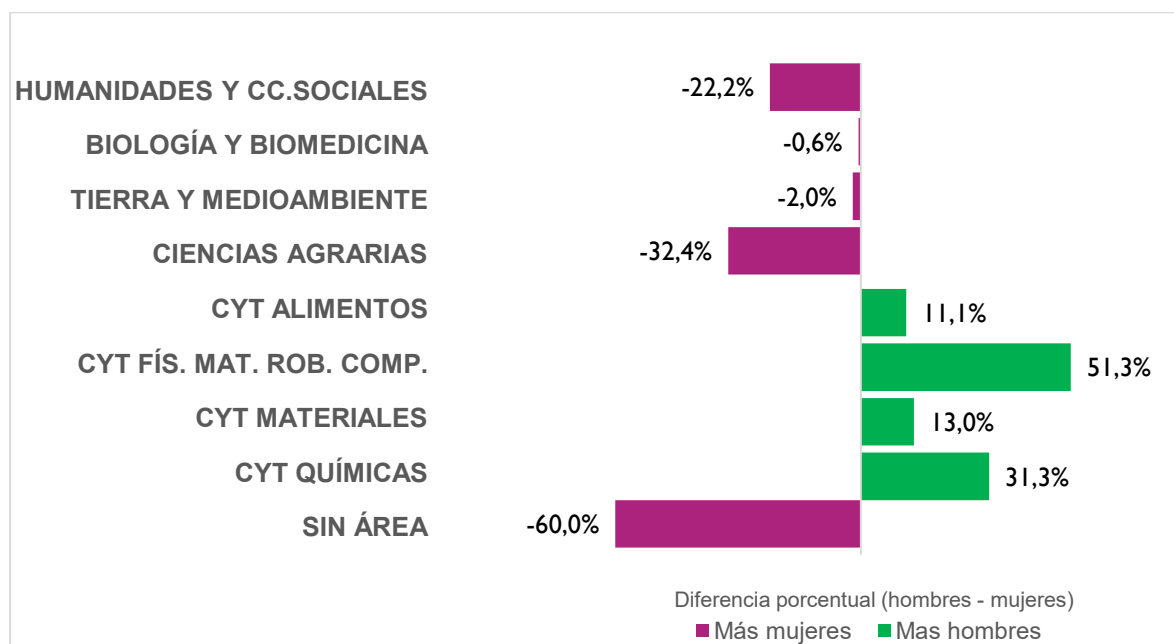
La Tabla 11 y la Figura 8 muestran la distribución de doctoras/os contratadas/os con figuras diferentes a las descritas con anterioridad y la brecha de género en las sub-áreas. Si bien globalmente la cifra de mujeres es razonablemente positiva, llama la atención la escasa proporción de mujeres en la sub-área CyT Químicas, que puede afectar negativamente a las previsiones futuras de brecha de género.

Tabla 11. Doctoras/es contratadas/os por áreas y sexo*

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	21	33	54	61,1%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	84	85	169	50,3%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	123	128	251	51,0%
CIENCIAS AGRARIAS	24	47	71	66,2%
CyT ALIMENTOS	10	8	18	44,4%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	180	58	238	24,4%
CyT MATERIALES	61	47	108	43,5%
CyT QUÍMICAS	40	21	61	34,4%
SIN ÁREA	2	8	10	80,0%
TOTAL	545	435	980	44,4%

(*) **INCLUIDOS:** CONTRATO CON CARGO A PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA FONDOS EU/PRTR, CONTRATO PROYECTO INVESTIGACIÓN, CONTRATOS FORMACIÓN POSTDOCTORAL, INDEFINIDOS, INVESTIGADOR/A UE. **EXCLUIDOS:** INVESTIGADORES/AS DISTINGUIDOS/AS, DOCTORAS/ES FIJAS/OS, CONTRATO RAMÓN Y CAJAL, CONTRATO JUAN DE LA CIERVA

Figura 8. Brecha de género en los contratos postdoctorales (Tabla 11) por sexo y sub-área, 2025



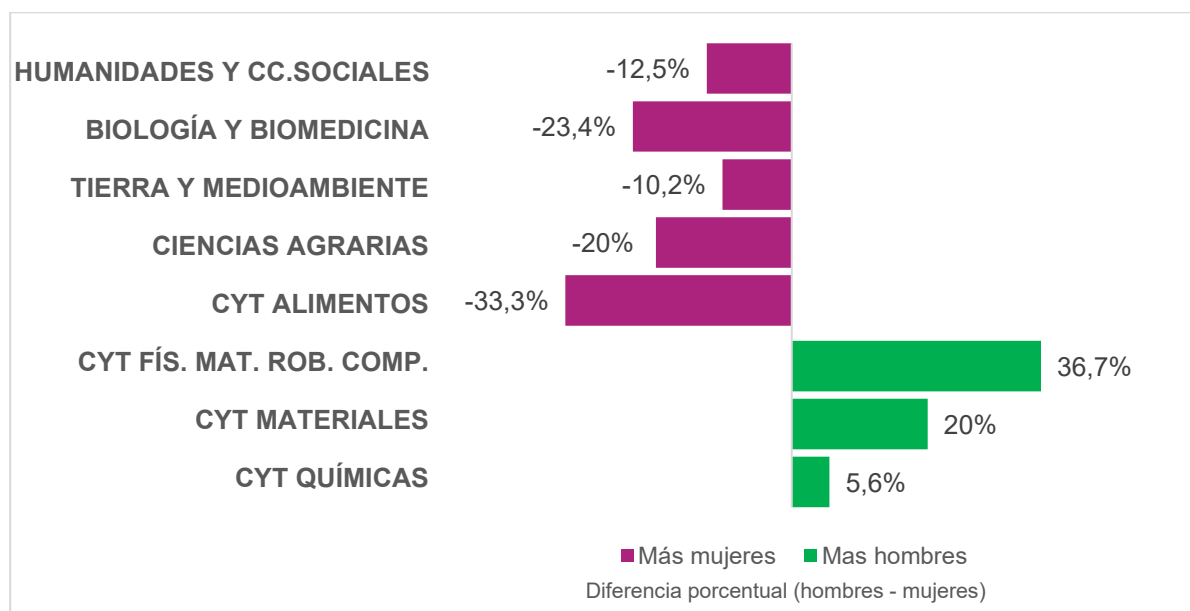
Personal investigador contratado predoctoral

La Tabla 12 y la Figura 9 indican que la presencia de investigadoras predoctorales es mayoritaria en VIDA y SOCIEDAD, pero que existe una brecha significativa en MATERIA, donde la sub-área CyT Químicas es la única que se acerca a una situación paritaria. En general, no se observan variaciones significativas respecto a la situación de 2024, salvo una ligera mejora de la presencia de mujeres en las sub-áreas de Ciencias Agrarias, CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación y, especialmente, en CyT Químicas. Las cuatro sub-áreas del área VIDA (el área con el mayor ITC del CSIC), presentan un número de predoctorales mujeres superior al de los hombres, lo que puede constituir una herramienta de mejora de las cifras de igualdad del CSIC si se consigue retener y promocionar ese talento femenino.

Tabla 12. Contratos predoctorales concedidos y activos en 2025 por sub-áreas

SUB-ÁREA CIENTÍFICA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	42	54	96	56,3%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	221	356	577	61,7%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	163	200	363	55,1%
CIENCIAS AGRARIAS	88	132	220	60,0%
CyT ALIMENTOS	31	62	93	66,7%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	205	95	300	31,7%
CyT MATERIALES	122	81	203	39,9%
CyT QUÍMICAS	95	85	180	47,2%
TOTAL	967	1065	2032	52,4%

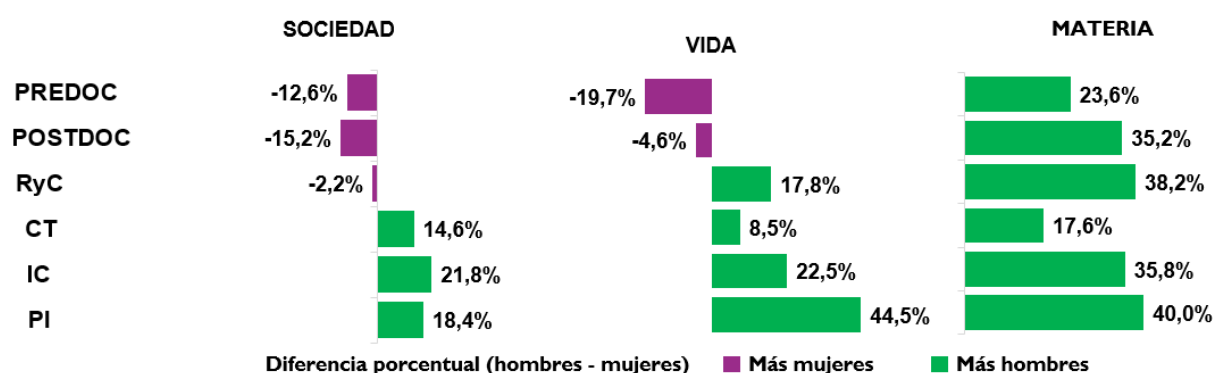
Figura 9. Brecha de género en los contratos predoctorales por sub-área, 2025



Distribución del personal de escalas científicas por sub-áreas y escalas científicas

La Figura 10, que muestra la brecha de género del personal de escalas científicas en el CSIC, sugiere desigualdades de género especialmente llamativas tanto en MATERIA como en VIDA. Estas desigualdades aumentan conforme asciende el nivel de la escala de la carrera científica, donde se llegan a tamaños de la brecha de entre el 40 y el 45% para el caso de la figura de PI en las áreas de MATERIA y VIDA, respectivamente. Es importante volver a destacar que, en VIDA, la presencia mayoritaria de mujeres en las etapas iniciales no se traduce en un incremento de contratadas RyC. El área de SOCIEDAD presenta una mayor presencia de mujeres en contratos pre y postdoctorales y es la única en la que las mujeres son mayoría en los contratos RyC, pero mantiene una mayoría de hombres en las escalas científicas, aunque cabe destacar que la brecha en profesorado de investigación es inferior al 20% en el caso del área global SOCIEDAD.

Figura 10. Brecha de género del personal científico del CSIC por escalas científicas en las tres áreas globales de conocimiento, 2025



SOCIEDAD

La Tabla 13 y la Figura 11 muestran que en el área de SOCIEDAD (Humanidades y Ciencias Sociales) la presencia de mujeres científicas en las figuras de inicio de la carrera académica es mayor que la de los hombres. Es esperanzador que en la figura de RyC haya paridad, debido a la exigencia del compromiso de retención de talento y permanencia de esos contratos. Sin embargo, en las escalas científicas aún queda un trecho importante que recorrer, con brechas de género en torno al 15-20%, a pesar de ser el área global con mayor presencia de investigadoras en las escalas de IC y PI, lo que da lugar a un ITC de 1,01, un valor prácticamente de equidad.

Figura 11. Distribución del personal investigador del área global SOCIEDAD por escalas y sexo

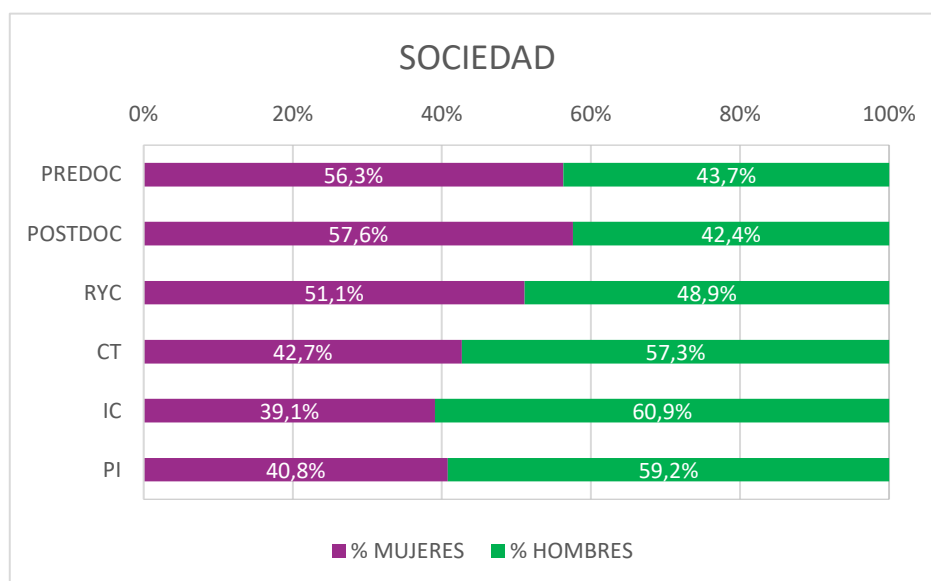
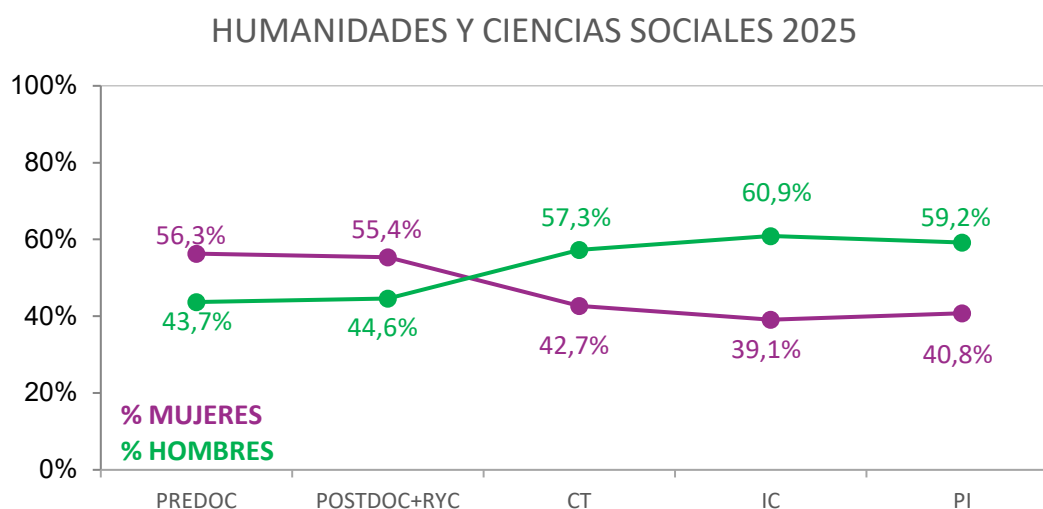


Tabla 13. Área SOCIEDAD CSIC

ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
PROFESORAS/ES INVESTIGACIÓN	42	29	71	40,8%
INVESTIGADORAS/ES CIENTÍFICAS/ES	67	43	110	39,1%
CIENTÍFICAS/OS TITULARES	82	61	143	42,7%
RYC	22	23	45	51,1%
POSTDOC	36	49	85	57,6%
PREDOC	42	54	96	56,3%
TOTAL	291	259	550	47,1%

Figura 12. Gráfica tijera del personal investigador en las sub-áreas de Humanidades y Ciencias Sociales 2025



VIDA

En el caso del área de VIDA, la Tabla 14 y la Figura 13 muestran que la presencia de mujeres científicas en las figuras de inicio de la carrera académica supera a la de los hombres en todas las sub-áreas. Sin embargo, en la figura RyC en la sub-área de Ciencias Agrarias se aleja de la igualdad, lo que puede inducir a desequilibrios en la retención de talento de esos contratos a futuro. Las escalas científicas más avanzadas (IC y PI) muestran niveles de desigualdad en todas las sub-áreas excepto en la de CyT Alimentos.

Figura 13. Distribución del personal investigador del área global VIDA por escalas y sexo

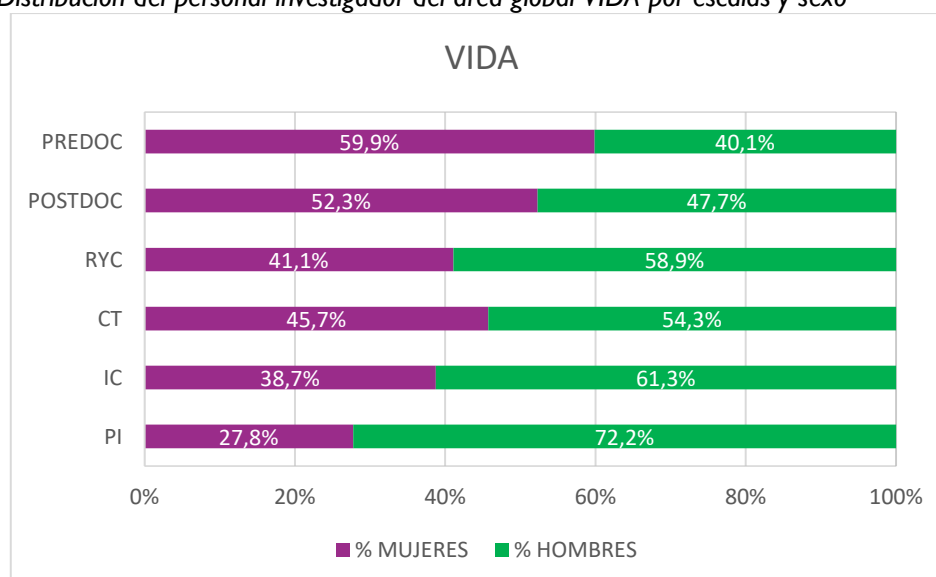
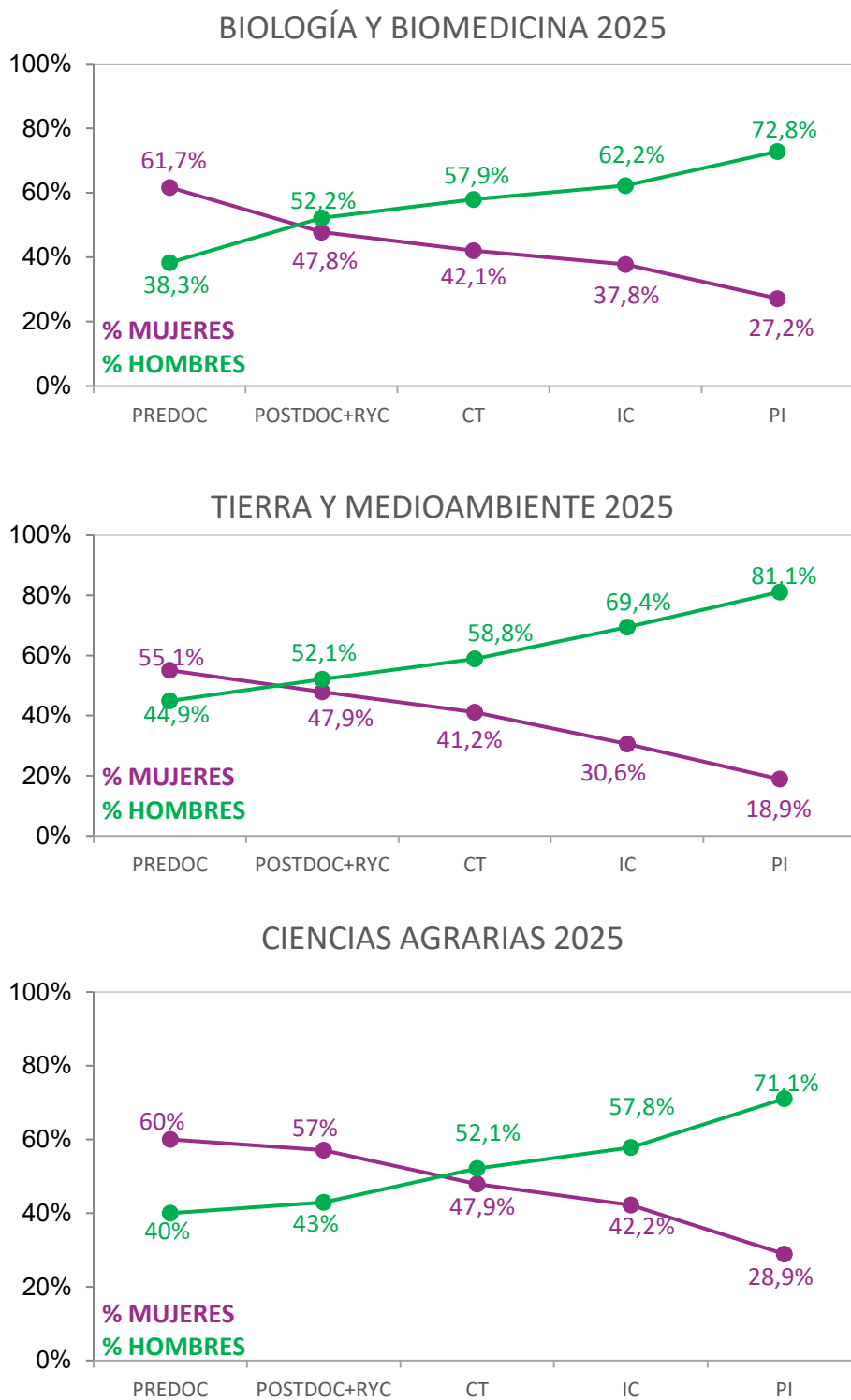


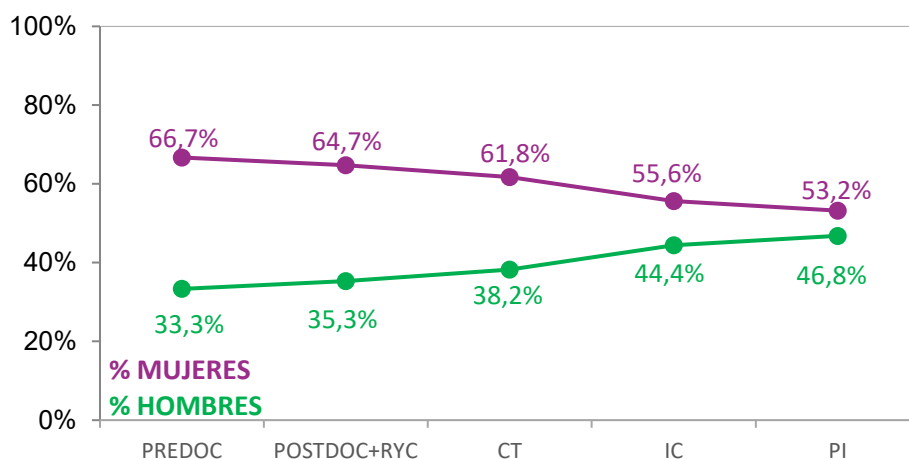
Tabla 14. Área VIDA CSIC

SUB-ÁREA	ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA (33% de VIDA)	PI	83	31	114	27,2%
	IC	107	65	172	37,8%
	CT	146	106	252	42,1%
	RYC	34	23	57	40,4%
	POSTDOC	120	118	238	49,6%
	PREDOC	221	356	577	61,7%
	TOTAL	711	699	1410	49,6%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE (36% de VIDA)	PI	116	27	143	18,9%
	IC	161	71	232	30,6%
	CT	233	163	396	41,2%
	RYC	50	37	87	42,5%
	POSTDOC	163	159	322	49,4%
	PREDOC	163	200	363	55,1%
	TOTAL	886	657	1543	42,6%
CIENCIAS AGRARIAS (22% de VIDA)	PI	81	33	114	28,9%
	IC	115	84	199	42,2%
	CT	137	126	263	47,9%
	RYC	25	12	37	32,4%
	POSTDOC	33	65	98	66,3%
	PREDOC	88	132	220	60,0%
	TOTAL	479	452	931	48,5%
CyT ALIMENTOS (9% de VIDA)	PI	22	25	47	53,2%
	IC	36	45	81	55,6%
	CT	52	84	136	61,8%
	RYC	0	4	4	100%
	POSTDOC	12	18	30	60,0%
	PREDOC	31	62	93	66,7%
	TOTAL	153	238	391	60,9%
VIDA	PI	302	116	418	27,8%
	IC	419	265	684	38,7%
	CT	568	479	1047	45,7%
	RYC	109	76	185	41,1%
	POSTDOC	328	360	688	52,3%
	PREDOC	503	750	1253	59,9%
	TOTAL	2229	2046	4275	47,9%

Figura 14. Gráficas tijera del personal investigador de VIDA por sub-áreas y escalas científicas. 2025



CIENCIA Y TECNOLOGÍA ALIMENTOS 2025



MATERIA

La distribución del personal investigador en las distintas escalas (Tabla 15 y Figura 15) presenta variaciones pequeñas en el área global MATERIA respecto a los valores incluidos en el informe del año pasado (IMI2025). La proporción de investigadoras POSTDOC y con contratos RyC disminuye (1 y 2 puntos porcentuales respectivamente) mientras que aumentan las investigadoras PREDOC (3,5 puntos) y las profesoras de investigación (1,8 puntos). Sin embargo, la comparación entre sub-áreas muestra de nuevo grandes diferencias entre la situación de las mismas. Especialmente preocupantes son los datos en CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación donde existe una escasez estructural de mujeres a lo largo de toda la carrera investigadora, que viene condicionada por el bajo porcentaje de egresadas universitarias en grados de física y matemáticas (34,3% en el curso 2023/2024 según datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades <https://estadisticas.ciencia.gob.es/>). Sin embargo, CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación tiene un valor del ITC (Figura 4) prácticamente idéntico al de CyT Alimentos, el área con mayor presencia de mujeres. Este valor indica que, si bien resulta muy difícil atraer investigadoras al área de CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación, su progresión profesional dentro del área es buena, similar a sub-áreas en las que su presencia es mayoritaria.

Figura 15. Distribución del personal investigador del área global MATERIA por escalas y sexo

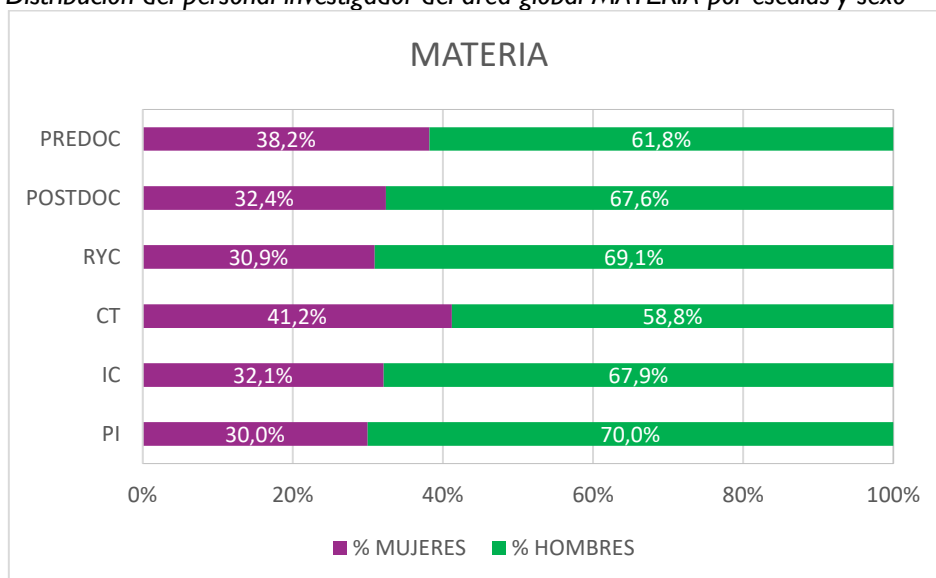
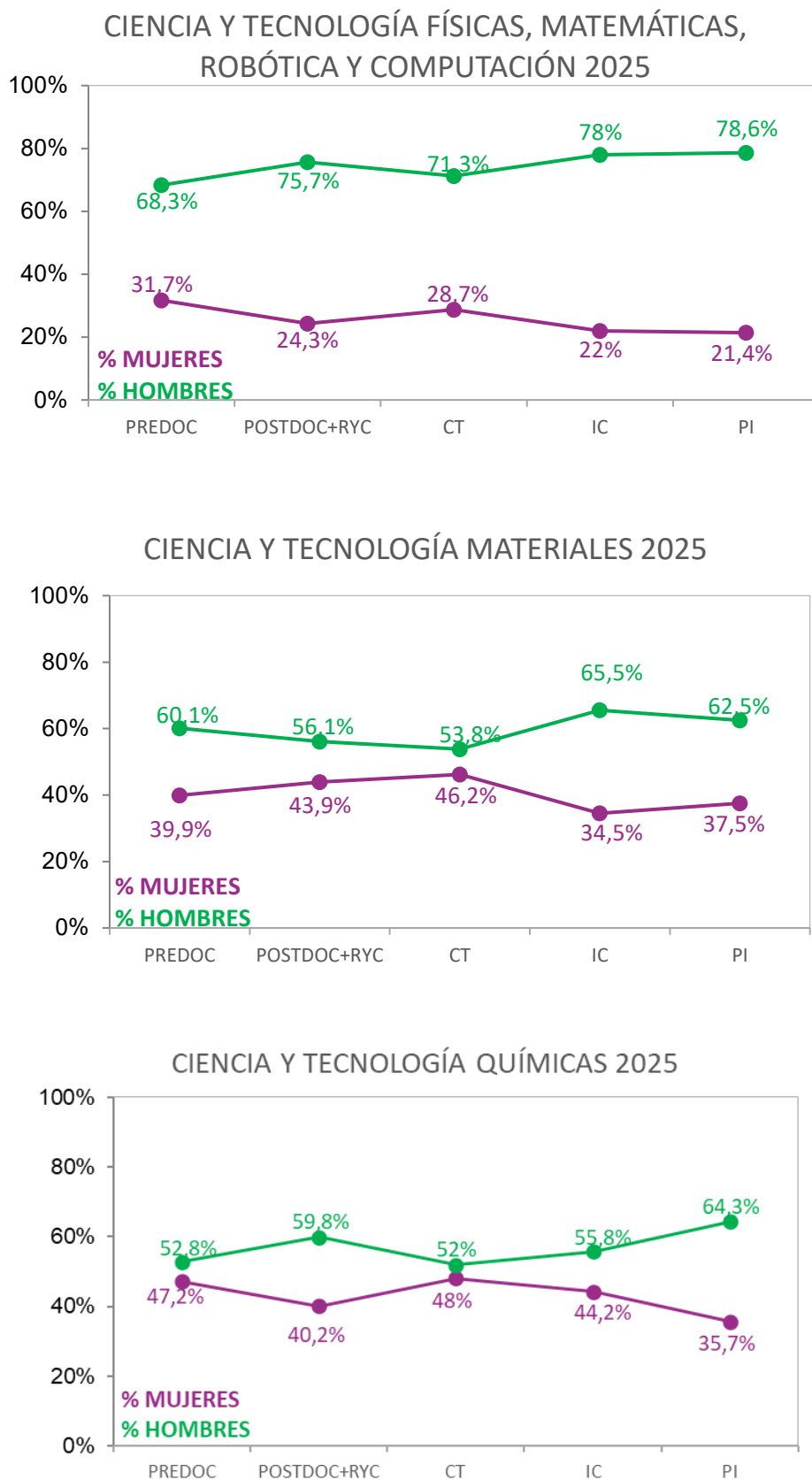


Tabla 15. Área MATERIA CSIC

SUB-ÁREA	ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
CyT FÍSICAS, MATEMÁTICAS, ROBÓTICA, COMPUTACIÓN (44% de MATERIA)	PI	92	25	117	21,4%
	IC	156	44	200	22,0%
	CT	129	52	181	28,7%
	RYC	48	11	59	18,6%
	POSTDOC	226	77	303	25,4%
	PREDOC	205	95	300	31,7%
	TOTAL	856	304	1160	26,2%
CyT MATERIALES (30% de MATERIA)	PI	50	30	80	37,5%
	IC	95	50	145	34,5%
	CT	113	97	210	46,2%
	RYC	15	15	30	50,0%
	POSTDOC	77	57	134	42,5%
	PREDOC	122	81	203	39,9%
	TOTAL	472	330	802	41,1%
CyT QUÍMICAS (26% de MATERIA)	PI	45	25	70	35,7%
	IC	77	61	138	44,2%
	CT	92	85	177	48,0%
	RYC	13	8	21	38,1%
	POSTDOC	54	37	91	40,7%
	PREDOC	95	85	180	47,2%
	TOTAL	376	301	677	44,5%
MATERIA	PI	187	80	267	30,0%
	IC	328	155	483	32,1%
	CT	334	234	568	41,2%
	RYC	76	34	110	30,9%
	POSTDOC	357	171	528	32,4%
	PREDOC	422	261	683	38,2%
	TOTAL	1704	935	2639	35,4%

Figura 16. Gráficas tijera del personal investigador de MATERIA por sub-áreas y escalas científicas. 2025



CAPÍTULO 2: PROYECTOS, TRANSFERENCIA y FORMACIÓN

Proyectos de investigación nacionales e internacionales

La Tabla 16 muestra que, a nivel global, las mujeres lideran el **39,6%** de los **proyectos nacionales**, un punto por encima de su representación en las escalas permanentes del CSIC (38,6%, tabla 4). En la sub-área CyT Alimentos, las mujeres lideran proyectos de investigación en una medida 10 puntos superior a su representación en el área, al igual que ocurre en la sub-área de CyT Materiales, siendo estas las dos únicas áreas en las que las investigadoras lideran más proyectos que los investigadores.

En general, los porcentajes de financiación obtenidos, son menores que el porcentaje de proyectos liderados. Esta brecha económica es clara, la financiación media por proyecto cuando el IP es hombre es de **224.096€**, mientras que si es mujer desciende a **197.840€**. Esto implica que, por término medio, los proyectos liderados por mujeres reciben un 11,7% menos de recursos económicos, lo que podría deberse a diferencias preexistentes en las solicitudes de fondos, para lo que sería necesario disponer de información sobre la financiación solicitada en cada caso. En cualquier caso, existen marcadas diferencias entre las distintas sub-áreas. La situación más desigual se observa en la sub-área de Tierra y Medioambiente, en la que la financiación obtenida por los proyectos liderados por mujeres es un 40% inferior a la obtenida en proyectos liderados por hombres. Esta diferencia se debe a que existen en esta sub-área proyectos de importes muy elevados liderados por investigadores varones (los 7 proyectos de mayor financiación, entre 0,5 y 7,5 M€, tienen un IP hombre; si analizamos los datos sin estos proyectos la diferencia sigue siendo favorable a los investigadores hombres, pero solo es un 7% superior). Por el contrario, en los proyectos de CyT Alimentos y CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación los proyectos liderados por investigadoras cuentan con una mayor financiación media que la de los proyectos liderados por los investigadores de esas sub-áreas.

Tabla 16. Proyectos nacionales de investigación concedidos en 2025*

PROYECTOS NACIONALES	IP Hombre	IP Mujer	% IP MUJERES	% Financiación MUJERES IP	Media (€/proyecto) IP Hombre	Media (€/proyecto) IP Mujer
HUMAN. Y CC. SOC.	34	23	40,4%	38,8%	125.663,96	117.897,35
BIOLOGIA Y BIOMED.	115	61	34,7%	32,1%	255.738,90	226.040,60
TIERRA Y MEDIOAM.	107	56	34,4%	23,7%	265.317,57	157.762,18
CIENCIAS AGRARIAS	81	62	43,4%	46,4%	191.335,55	216.098,33
CyT ALIMENTOS	14	30	68,2%	71,4%	172.951,99	201.125,70
CyT FÍS. MAT. ROB Y C.	86	28	24,6%	26,5%	210.552,30	232.957,69
CyT MATERIALES	45	50	52,6%	52,0%	195.568,87	190.343,90
CyT QUÍMICAS	36	29	44,6%	40,5%	255.950,08	215.903,10
TOTAL	518	339	39,6%	36,7%	224.095,93	197.840,31

*(financiación proyectos de convocatorias nacionales excluyendo SOMMA, infraestructuras, acciones especiales y centrales)

Dentro de los proyectos internacionales financiados por programas europeos, incluidos en la Tabla 17, se incluyen de forma separada los proyectos europeos de excelencia (aquellos cuyo importe supera los 2 millones de euros). El porcentaje de liderazgo de las investigadoras en los proyectos de excelencia es superior tanto al porcentaje de liderazgo en proyectos nacionales o internacionales como a su presencia en el CSIC. Llama especialmente la atención el comportamiento en áreas masculinizadas como CyT Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación, en la que el 80% de los proyectos de importe superior a 2 M€ están liderados por investigadoras. En el caso de Tierra y Medioambiente, las mujeres lideran el 40% de los proyectos de esta categoría (constituyen el 33,9% del personal), y el importe medio de sus proyectos es un 27,3% superior al de los investigadores.

Tabla 17. Proyectos internacionales de investigación vigentes en 2025

PROYECTOS INTERNACIONALES	IP H	IP M	% IP M	% Financiación MUJERES IP	Media (€/proyecto) IP Hombre	Media (€/proyecto) IP Mujer
EUROPEOS H2020 Y HE	687	380	35,6%	35,8%	396.852,79	400.753,38
OTROS*	358	260	42,1%	38,1%	285.540,80	174.106,87
TOTAL	1045	640	38,0%	36,3%	331.377,14	308.678,23
PROYECTOS DE IMPORTE SUPERIOR A 2 M€						
HUMANIDADES CC. SOCIALES	4	2	33,3%	27,3%	2.862.980,25	2.866.422,00
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	6	0	0,00%	0,0%	2.413.873,16	
CIENCIAS AGRARIAS		1	100,0%	100,0%		2538302,77
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	3	2	40,0%	47,8%	2.333.045,00	3.207.147,23
CyT ALIMENTOS	0	1	100,0%	100,0%		2.355.741,00
CyT FMRC.	1	4	80,0%	76,8%	2.760.426,76	2.278.859,65
CyT MATERIALES	1	1	50,0%	46,9%	2.266.680,00	2.000.000,00
CyT QUÍMICA	0	0	-	-		
H2020 y HE>2M€	15	11	42,3%	41,2%	2.568.671,54	2.464.823,66

* se excluyen aquí proyectos que financian adquisición de equipos para pilot-line que distorsionan los datos al tratarse de proyecto de un importe muy superior a la media de los proyectos de esta categoría y que se podrían considerar adquisición de infraestructuras a través de convocatorias competitivas. Los 26 proyectos de más de 2 millones de € son una parte de los proyectos europeos H2020 y HE.

Finalmente, las Tablas 18 y 19 muestran el liderazgo en los proyectos internacionales de cooperación, en los que las investigadoras del CSIC lideran la mitad de estos proyectos. Todas las convocatorias internacionales cuentan con un amplio liderazgo femenino, mayor que su representatividad en el CSIC, con porcentajes de liderazgo femenino especialmente relevantes en el caso de las convocatorias i-COOP+, Fulbright o Fundación Carolina. En lo que se refiere al desglose por sub-áreas (Tabla 19) todas ellas, salvo Ciencias Agrarias con una participación femenina ligeramente inferior a su presencia en el sub-área, muestran que las investigadoras lideran proyectos de cooperación por encima de su presencia en las sub-áreas.

Tabla 18. Proyectos internacionales de cooperación vigentes en 2025

PROYECTOS DE COOPERACIÓN	PROYECTOS VIGENTES	IP MUJER	% IP MUJER
i-COOP+	81	44	54,3%
i-LINK+	48	23	47,9%
LINCGLOBAL	32	14	43,8%
BILATERALES	32	15	46,9%
FULBRIGHT	5	4	80,0%
FUNDACIÓN CAROLINA	9	5	55,6%
INTERCOONECTA	5	2	40,0%
INFRAS	15	7	46,7%
TOTAL	227	114	50,2%

Tabla 19. Proyectos internacionales de cooperación vigentes en 2025 por sub-áreas

PROYECTOS DE COOPERACIÓN	PROYECTOS VIGENTES	IP MUJER	% IP MUJER	%M SUB-ÁREA
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	9	5	55,5%	41,0%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	21	11	52,4%	37,6%
CIENCIAS AGRARIAS	34	14	40,0%	42,2%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	47	21	44,7%	33,9%
CyT ALIMENTOS	26	19	73,1%	58,3%
CyT FÍS.MAT.ROB.COMP.	25	7	28,0%	24,3%
CyT MATERIALES	39	20	51,3%	40,7%
CyT QUÍMICA	26	16	61,5%	44,6%
TOTAL	227	114	50,2%	38,6%

Transferencia

La Tabla 20 resume las solicitudes de patentes de prioridad presentadas en 2025 y los inventores e inventoras de las mismas. Se puede observar que el porcentaje de inventoras es similar a la presencia femenina en el CSIC. El bajo número de patentes presentadas en algunas de las sub-áreas no permite realizar un análisis significativo, pero llama la atención el comportamiento de CyT de Materiales, la sub-área que mayor número de solicitudes ha presentado, y que tiene un porcentaje de inventoras 12 puntos inferior a su presencia en la sub-área.

Tabla 20. Inventores e inventoras de patentes de prioridad por sub-áreas 2025

SUB-ÁREA	PATENTES	INVENTORES	INVENTORAS	% MUJERES	% M SUB-A*
HUMAN. Y CC. SOC.	0	-	-	-	41,0%
BIOLOGIA Y BIOMED,	18	43	28	38,9%	37,6%
TIERRA Y MEDIOAM.	4	10	15	60,0%	33,9%
CIENCIAS AGRARIAS	3	8	5	38,5%	42,2%
CyT ALIMENTOS	3	10	4	27,0%	58,3%
CyT FÍS. MAT. ROB Y C.	19	65	24	31,3%	24,3%
CyT MATERIALES	28	100	46	28,6%	40,7%
CyT QUÍMICAS	22	58	54	48,2%	44,6%
TOTAL	97	294	176	37,3%	38,6%

* % de mujeres en posiciones permanentes en la sub-área - Dentro del total de inventores/as hay que añadir a 2 personas sin sexo asignado.

En la Tabla 21 se recogen las solicitudes de patentes de prioridad en las que no participa ninguna mujer. De un total de 97 solicitudes de patentes de prioridad registradas en el organismo, **23 de ellas se realizaron sin la participación de ninguna mujer**, lo que equivale a un **22,5% de patentes exclusivamente masculinas** lo que sugiere la existencia de un techo de cristal en transferencia de tecnología.

Tabla 21. Solicitudes de patentes de prioridad 2025

SUB-ÁREA	PATENTES	SIN MUJERES	% SIN MUJERES
HUMAN. Y CC. SOC.	0	-	-
BIOLOGIA Y BIOMED,	18	4	22,2%
TIERRA Y MEDIOAM.	4	1	25,0%
CIENCIAS AGRARIAS	3	0	0,0%
CyT ALIMENTOS	3	1	33,3%
CyT FÍS. MAT. ROB Y C.	19	8	42,1%
CyT MATERIALES	28	6	21,4%
CyT QUÍMICAS	22	3	13,6%
TOTAL	97	23	22,5%

Tesis doctorales y formación de estudiantes

Por lo que se refiere a la formación de estudiantes, se observa una tendencia análoga en las tres áreas globales (Tablas 22, 23 y 24). Hay una mayor participación de mujeres en la dirección de trabajos de investigación cuanto menor es su repercusión en su carrera científica y menor independencia tienen las personas tutorizadas. Así, en el área SOCIEDAD las investigadoras constituyen el 66,7 % de quienes dirigen un TFG, pero solo el 36,2% de quienes dirigen una tesis doctoral, más de 20 puntos de diferencia. Las áreas MATERIA y VIDA muestran valores similares en torno 15-20 puntos de diferencia y la participación de las investigadoras en la dirección de tesis doctorales es menor que su representación en cada área, mientras que en la dirección de TFM y TFG están sobrerrepresentadas. Estas tendencias pueden deberse parcialmente a la prevalencia de científicos hombres en las escalas superiores de la carrera científica de cada área, lo que les proporciona mayor prestigio y peso profesional, mostrando además mayores probabilidades de conseguir recursos para la consecución de contratos PREDOCS. Estos datos sugieren la dedicación de las investigadoras a tareas fundamentales y muy demandantes de tiempo (tareas grises o *academic housekeeping*) que tienen poca importancia en el reconocimiento curricular.

Tabla 22. Tesis doctorales por áreas científicas

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES
	TESIS DOCTORALES DEFENDIDAS			DIRECCIONES TESIS		
SOCIEDAD	35	24	40,7%	37	21	36,2%
VIDA	199	249	55,6%	375	236	38,6%
MATERIA	251	140	35,8%	413	169	29,0%
TOTAL	485	413	46,0%	825	426	34,1%
	898			1251		

Tabla 23. TFM por áreas científicas

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES
	TRABAJOS FIN DE MASTER			DIRECCIONES TFM		
SOCIEDAD	21	50	70,4%	42	30	41,7%
VIDA	198	331	62,6%	356	349	49,5%
MATERIA	185	154	45,4%	274	173	38,7%
TOTAL	404	535	57,0%	672	552	45,1%
	939			1224		

Tabla 24. TFG por áreas

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES
	TRABAJOS FIN DE GRADO			DIRECCIONES TFG		
SOCIEDAD	3	5	62,5%	2	4	66,7%
VIDA	140	260	65,0%	235	259	52,4%
MATERIA	125	114	47,7%	154	138	47,3%
TOTAL	268	379	58,6%	391	401	50,6%
	647			792		

En lo que se refiere a la participación de estudiantes en los programas JAE Intro cabe destacar, por un lado, el compromiso de los centros de investigación que financian un importante volumen de becas JAE Intro- ICU y por otro, que existe una gran participación femenina, que, si bien no es mayoritaria en el área global MATERIA, sí que está por encima de la representación femenina en la sub-área y es superior a la de las y los investigadores en formación.

Tabla 25. Estudiantes JAE Intro

Estudiantes	JAE Intro			JAE Intro ICU		
ÁREA	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	MUJERES	%MUJERES
SOCIEDAD	11	24	68,6%	1	3	75,0%
VIDA	38	63	62,4%	75	117	60,9%
MATERIA	38	19	33,3%	82	68	45,3%
TOTAL	87	106	54,9%	158	188	54,3%

CAMINO es un programa de mentorización de investigadores/as predoctorales en tercer y cuarto año de su contrato predoctoral. La Tabla 26 muestra que en su edición 2025 el programa CAMINO contó con una participación igualitaria de mentores y una participación mayoritaria de mentorizadas.

Tabla 26. Programa CAMINO

PROGRAMA CAMINO	MENTORES/AS			MENTORIZADOS/AS		
	HOMBRES	MUJERES	%M	HOMBRES	MUJERES	%M
INSCRITAS/OS	56	64	53,3%	58	91	61,1%
PARTICIPANTES	45	45	50,0%	27	63	70,0%

Las Tablas 27 y 28 recogen la participación femenina en los premios y reconocimientos que otorga el CSIC tanto a investigadoras/es en formación como a investigadoras/es consolidados (dirección de tesis doctorales). El porcentaje de premiadas es muy bajo respecto al de participantes o inscritas. Estos datos contradicen los argumentos que alegan una menor participación como razón de la menor tasa de éxito y sugiere, en cambio, la existencia de otras dinámicas estructurales, tales como la composición de los comités que otorgan estos premios, la pertenencia a redes concretas de investigación o la especialización en determinados temas de las distintas áreas de investigación.

Tabla 27. Premios y medallas (investigadoras/es en formación)

PREMIOS/MEDALLAS	YO INVESTIGO	TESIS RELEVANTE DEL AÑO 2025	AYUDAS iMOVE 2025
	%MUJERES	%MUJERES	%MUJERES
PARTICIPANTES/INSCRITAS	76,0%	44,9%	58,0%
PREMIADAS/CONCEDIDAS	33,3%	20,0%	59,8%

Tabla 28. Premios (investigadoras/es consolidados)

PREMIOS/MEDALLAS	MEDALLA MARGARITA SALAS	MARÍA MOLINER CSIC 2025
	%MUJERES	%MUJERES
PARTICIPANTES	30,0%	60,5%
PREMIADAS	33,3%	33,3%

CAPÍTULO 3: ACCESO Y PROMOCIÓN

Análisis preliminar del impacto del Proyecto Hipatia en la promoción interna de la OEP 2025

Durante 2024, se puso en marcha un proyecto pionero en el CSIC, HIPATIA, dirigido a fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna en la sub-área de Tierra y Medioambiente, que mostraba datos preocupantes de techo de cristal. Las investigadoras del área vinculadas con la CMYC, con el soporte de la presidencia del CSIC y de la Coordinación de área organizaron una red de apoyo y mentoría que cristalizó en la creación de nodos intra-centros (en 4 ICUs: MNCN, ICM, Geo3BCN y CEAB) e inter-centro de carácter temático por perfiles de investigación (nodo GEO para “Ciencias de la Tierra” y “Recursos y Procesos geológicos para la Transición Ecológica”, nodo MAR para “Ciencias Marinas” y “Ecología Marina, Oceanografía, Pesquerías y Cultivos Marinos” y nodo BIO para “Biología de Organismos y Sistemas Terrestres”).

En diciembre de 2025 se publicó una importante oferta de empleo público, con numerosas plazas de promoción interna en las categorías de investigador/a científico/a y profesorado de investigación, que dio lugar a una notable interacción de la red, con más de 150 mensajes intercambiados y el establecimiento de 18 mentorías directas.

Este proceso se encuentra en fase de tramitación, pero se dispone ya de las listas preliminares de admitidos/as y excluidos/as y es posible hacer una valoración inicial del efecto de HIPATIA en este proceso selectivo.

Tabla 29. Datos provisionales de candidaturas (admitidas y excluidas susceptibles de subsanación) al proceso de acceso por promoción interna a la categoría de investigador/a científico/a

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	% M	%M CT sub-área
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	41	38	48,1%	42,7%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	78	49	38,6%	42,1%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	134	106	44,2%	41,2%
CIENCIAS AGRARIAS	91	76	45,5%	47,9%
CyT ALIMENTOS	26	60	69,8%	61,8%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	83	33	28,4%	28,7%
CyT MATERIALES	61	54	47,0%	46,2%
CyT QUÍMICAS	40	41	50,6%	48,0%
TOTAL	554	457	45,2%	44,0%

Tabla 30. Datos provisionales de candidaturas (admitidas y excluidas susceptibles de subsanación) al proceso de acceso por promoción interna a la categoría de profesorado de investigación

SUB-ÁREA	HOMBRES	MUJERES	% M	%M IC sub-área
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	37	27	42,2%	39,1%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	83	39	32,0%	37,8%
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	125	47	27,3%	30,6%
CIENCIAS AGRARIAS	64	50	43,9%	42,2%
CyT ALIMENTOS	17	25	59,5%	55,6%
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	119	26	17,9%	22,0%
CyT MATERIALES	73	38	34,2%	34,5%
CyT QUÍMICAS	53	31	36,9%	44,2%
TOTAL	572	282	33,0%	36,3%

Tabla 31. Ratios candidaturas presentadas/número de plazas en los procesos de promoción interna

SUB-ÁREA	N° plazas		Candidaturas /plazas	
	IC	PI	IC	PI
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	61	27	1,29	2,37
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	96	47	1,32	2,59
TIERRA Y MEDIOAMBIENTE	154	66	1,56	2,60
CIENCIAS AGRARIAS	112	48	1,49	2,38
CyT ALIMENTOS	55	22	1,56	1,91
CyT FÍS. MAT. ROB. COMP.	83	60	1,40	2,41
CyT MATERIALES	98	40	1,17	2,78
CyT QUÍMICAS	74	40	1,09	2,10
TOTAL	733	350	1,38	2,44

Los datos de las tablas 29, 30 y 31 y la comparación con los datos recogidos en el IMI2025 correspondientes a la oferta de empleo público anterior muestran que, por un lado, la OEP 2025 presenta un aumento significativo del número de plazas (de alrededor del 30% en investigadores/as científicos/as y de casi el 50% en profesorado de investigación) lo que ha dado lugar, junto con la modificación del proceso selectivo, a un importante aumento del número de candidaturas presentadas (un 65% superior en el caso de IC y un 80% superior en el caso de PI).

Si nos centramos en los datos de la sub-área Tierra y Medioambiente se observa que en el proceso selectivo de acceso a la categoría de investigador/a científico/a, la participación femenina aumenta más de 10 puntos respecto a la convocatoria OEP 2021-2022 (IMI2025), siendo la sub-área que mayor aumento presenta y superando notablemente su representación en la sub-área. El posible impacto de HIPATIA parece reflejarse en menor medida en el proceso selectivo de acceso a las categorías de profesor/a de investigación. A pesar de que se produce una importante participación de investigadoras (el 65% de las que podrían presentarse según los datos de la Tabla 14) la participación de los investigadores científicos es todavía superior (el 78% de los investigadores científicos, Tabla 14) lo que afecta al porcentaje de mujeres que se presentan al proceso, calculado en términos de total de participantes.

Este análisis preliminar nos permite, no obstante, ser optimistas frente a la variación del ITC en las próximas anualidades pues la participación femenina es notable y cabe esperar que se corresponda con una tasa de éxito, al menos, equivalente.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CT: Científicas/os titulares del CSIC

CMyC: Comisión Mujer y Ciencia

CyT Alimentos: Ciencia y Tecnología de Alimentos (sub-área)

CyT Fís. Mat. Rob. Comp. / CyT FMRC: Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica, Computación (sub-área)

CyT Materiales: Ciencia y Tecnología de Materiales (sub-área)

CyT Químicas: Ciencia y Tecnología de Químicas (sub-área)

DF: Doctoras/es Fijas/os

IC: Investigadores/as científicos/as del CSIC

ICUs: Institutos, Centros y Unidades

IMI: Informe Mujeres Investigadoras

ITC: Índice de Techo de Cristal

JdC: Investigador/a del programa Juan de la Cierva

PI: Profesoras/es de investigación del CSIC

POSTDOC: Investigador/a postdoctoral

PREDOC: Investigador/a predoctoral

RyC: Investigador/a del programa Ramón y Cajal

TMA: Tierra y Medioambiente (sub-área)

REFERENCIAS

IMI 2023, <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/I5338>

IMI 2024, <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/I6492>

IMI 2025, <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/I7373>