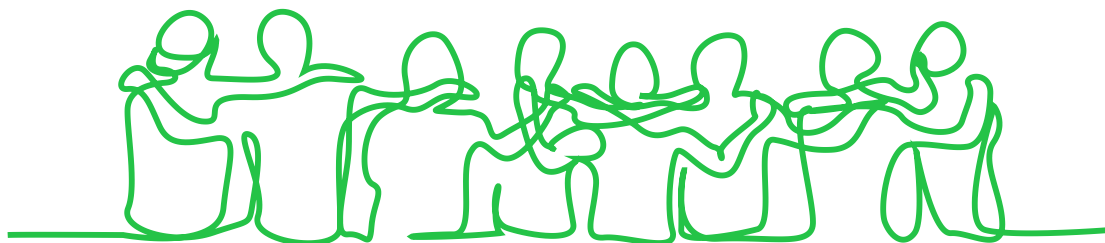


# Equidad de género en las ayudas a proyectos de investigación en cáncer de la Fundación Científica AECC

2020-2025



## Contenido

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO .....	3
OBJETIVO .....	5
METODOLOGÍA .....	5
RESULTADOS .....	8
DISCUSIÓN .....	23
CONCLUSIONES .....	30
RECOMENDACIONES OPERATIVAS.....	31
NOTA FINAL .....	33
REFERENCIAS .....	34
Apéndice I. Ayudas de la Fundación Científica AECC.....	36
Apéndice II. Carrera investigadora.....	40

## INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

La igualdad de género en la ciencia constituye un objetivo estratégico central para las políticas de investigación e innovación en Europa y un elemento clave para garantizar la excelencia, la sostenibilidad y el impacto social del sistema científico. Aunque en la última década se han producido avances significativos, persisten brechas estructurales en la representación y el liderazgo de las mujeres, especialmente en disciplinas STEM, en los niveles más altos de la carrera académica y en los ámbitos de innovación y transferencia de conocimiento. Según el informe *She Figures 2024* de la Comisión Europea, las mujeres representan aproximadamente el 48 % de las personas que obtienen un título doctoral en Europa – 49% en España, según *She Figures, Spain 2024* –, pero su presencia disminuye progresivamente en disciplinas técnicas y en posiciones de liderazgo, donde apenas alcanzan el 30 % en el nivel más alto de la carrera investigadora – 24% en España, según *She Figures, Spain 2024* – estando por debajo de la media europea.

Estas desigualdades se reflejan también en los resultados del sistema científico. Las publicaciones lideradas por mujeres suponen en torno a un tercio del total, mientras que en la transferencia tecnológica la brecha se amplifica de forma notable: solo el 9% de las personas inventoras en Europa son mujeres. A ello se suman diferencias persistentes en el acceso a la financiación competitiva —con tasas de éxito ligeramente inferiores para las mujeres—. En este sentido, cabe destacar que la brecha de género en las tasas de éxito del *European Research Council* (ERC) ha disminuido sustancialmente, con tasas de éxito muy similares entre mujeres y hombres y en algunos casos superiores para investigadoras en convocatorias como *Consolidator Grants*. Aunque las tasas de éxito están equilibradas, la participación de las mujeres en ciertas convocatorias, especialmente en etapas senior (como *Advanced Grants*), sigue siendo menor que la de los hombres, un reflejo de la menor representación de mujeres en niveles superiores de la carrera científica. Destacan instrumentos vinculados a la transferencia tecnológica y la explotación de resultados, como los *Proof of Concept*, las investigadoras han obtenido tasas de éxito competitivas o superiores, tanto a nivel europeo como en el caso español. En cuanto a los órganos de asesoramiento y toma de decisiones, la representación de mujeres es aún limitada, situándose en torno al 38 % en la media europea. Este patrón evidencia la existencia de barreras estructurales que afectan de manera acumulativa

a lo largo de la carrera investigadora y condicionan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo científico e innovador.

En respuesta a este contexto, la igualdad de género se ha consolidado como una prioridad transversal de la Unión Europea, integrada tanto en la Unión de la Igualdad (2024–2029) como en el Espacio Europeo de Investigación (ERA) desde 2012. Programas como Horizonte Europa han reforzado este compromiso mediante la exigencia de Planes de Igualdad de Género (*Gender Equality Plans*, GEP) como requisito de elegibilidad institucional, la incorporación sistemática de la dimensión de sexo y género en la investigación y la innovación, y el impulso a la paridad en comités de evaluación y órganos consultivos. De forma complementaria, iniciativas como *WomenTechEU* y las acciones del *European Innovation Council* (EIC) promueven el liderazgo femenino en innovación, reconociendo que la igualdad es también un factor determinante para la competitividad y la capacidad transformadora de Europa.

En este marco europeo y nacional, las entidades financiadoras desempeñan un papel decisivo como agentes impulsores del cambio estructural. A través del diseño de convocatorias, criterios de evaluación y mecanismos de seguimiento, pueden influir de manera directa en las trayectorias profesionales, en la cultura institucional de los centros de investigación y en la configuración del liderazgo científico. En este sentido, la Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer (en adelante “la Fundación”) ha asumido de forma activa este rol estratégico, impulsando en los últimos años medidas orientadas a promover la equidad de género a lo largo de la carrera investigadora en cáncer, desde las etapas iniciales hasta los niveles de mayor consolidación, e incorpora progresivamente la perspectiva de género en sus procesos de financiación, evaluación y acreditación de centros.

Este informe se inscribe en ese compromiso institucional y tiene como objetivo analizar, desde una perspectiva de género, la evolución y la situación actual de las Ayudas de la Fundación, contextualizando sus resultados en el marco europeo y nacional. En un escenario en el que Europa afronta el reto de reforzar su potencial innovador y su competitividad —tal y como subraya el Informe Draghi—, avanzar hacia una investigación en cáncer más equitativa no es únicamente una cuestión de justicia, sino una condición necesaria para maximizar el talento disponible, fortalecer el liderazgo científico y garantizar un impacto real y sostenible en la sociedad.

## OBJETIVO

Este informe analiza la evolución y la situación actual de las Ayudas de Talento y Proyectos de la Fundación desde una perspectiva de género, con el fin de comprender el ecosistema nacional de investigación en cáncer y situarlo en relación con el contexto europeo de igualdad de género. A través del análisis de brechas, avances y oportunidades de mejora, y mediante la integración de los datos propios de la Fundación con el estado del arte europeo, el informe identifica ámbitos estratégicos de actuación orientados a reforzar la equidad de género y a consolidar el liderazgo femenino a lo largo de la carrera investigadora en cáncer. Asimismo, establece las bases de un sistema de indicadores que permitirá el seguimiento anual y sistemático del progreso hacia la equidad. En última instancia, el informe busca acercarse a la realidad de las trayectorias profesionales, con sus momentos de inflexión y sus posibles puntos de abandono, con el objetivo de comprender cómo las políticas y convocatorias se traducen en experiencias concretas de liderazgo y consolidación, e identificar dónde y cómo intervenir para que la igualdad sea una práctica cotidiana, medible y verificable.

## METODOLOGÍA

La metodología combina tres planos: (1) el registro cuantitativo de las convocatorias de la Fundación (solicitudes, adjudicaciones, tasas de éxito por género, cuantías globales por género, áreas científicas, edad media, productividad científica, indicadores de transferencia tecnológica, liderazgo en investigación clínica, internacional y de innovación, coordinación de consorcios, paneles de evaluación y análisis de los Centros Acreditados AECC); (2) el marco europeo y nacional (*She Figures*, Horizonte Europa; acciones de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) y del ERA, informes de Científicas en Cifras del Ministerio de Ciencia e Innovación) para la contextualización de los resultados; y (3) la experiencia acumulada por los equipos de la Fundación en el diseño y evaluación de ayudas.

Para la elaboración del informe se han utilizado principalmente datos internos del **periodo 2020-2025** procedentes de las convocatorias de ayudas de la Fundación. Los datos referentes al año 2025 incluyen las ayudas vigentes en desarrollo durante el 2025. Para el análisis de los programas de **Talento** se han incluido las

convocatorias de Predoctoral, Postdoctoral, AECC Talent e Investigador. Para el análisis de **Proyectos** se han incluido las convocatorias de Sinergias, Lab, Proyectos Estratégicos, Proyectos Generales Individuales y Colaborativos. Para el análisis del contexto en **investigación clínica**, se han tenido en cuenta las convocatorias Clínico Junior en el Territorio, Clínico Senior y Estudios Clínicos en el periodo 2020-2025. Para analizar el contexto de **innovación**, se han tenido en cuenta las convocatorias de AECC Innova y AECC Impacto en el periodo 2020-2025. En el contexto **internacional**, se han destacado los consorcios de mayor impacto en la investigación oncológica global (TRANSCAN-3, *Cancer Grand Challenges*, ATTRACT). Se recomienda la revisión del *Apéndice I. Ayudas de la Fundación Científica AECC* para la comprensión del ámbito y características de las distintas Ayudas, así como los posibles requisitos de las mismas que se han identificado por el equipo gestor de la Fundación como posibles barreras para la equidad de género. Además, el *Apéndice II. Carrera investigadora* es una guía visual que alinea los puestos de investigación en el Sistema de Ciencia y Tecnología de España y los mecanismos de contratación con los perfiles del Marco Europeo de Carrera Investigadora (R1, R2, R3, R4) junto con la equivalencia entre las Ayudas de la Fundación.

El análisis incluye el **porcentaje de solicitud y adjudicación** por género de las distintas Ayudas en el año 2025. La tasa de éxito por género mencionada en algunos análisis ha sido calculada en todas las Ayudas a partir de los datos de adjudicación según las solicitudes recibidas por género en el año 2025. Además, se han incorporado indicadores relativos a la **edad promedio** del personal investigador adjudicatario de ayudas a Proyectos en 2025. En cuanto a la **productividad científica** en el año 2025, se mide el número de **publicaciones** analizando el género de la primera autoría y de la autoría de correspondencia, según la temática de investigación, la etapa de consolidación del personal investigador, así como su factor de impacto. Con respecto a la **transferencia tecnológica** de los resultados obtenidos a partir de las Ayudas de la Fundación, se analizan aquellos resultados susceptibles de ser patentados identificados con las Ayudas vigentes en 2025, así como la participación de *spin-offs* apoyadas por la Fundación. Además, se analiza, el liderazgo de mujeres en **ensayos clínicos** en los que participa la Fundación a través de ayudas a Proyectos. En cuanto al proceso de evaluación de propuestas de investigación, se analiza la composición de los **paneles de evaluación, comités**

**científicos y del Patronato de la Fundación**, así como la sensibilización y formación de sus integrantes en perspectiva de género. Por último, para estudiar la **cultura institucional** en materia de género de los centros de investigación donde se desarrollan los proyectos, se analiza el liderazgo de los 13 Centros Acreditados por la Fundación, así como la ratio entre mujeres y hombres con el cargo de personal investigador independiente en los mismos. Además, se ha cuantificado cuántos de estos centros tienen implementados Planes de Igualdad, así como la estrategia de seguimiento por parte de los mismos. Asimismo, se han considerado indicadores comparativos para identificar brechas en etapas iniciales frente a consolidadas y diferencias entre convocatorias en cuanto a requisitos, criterios de evaluación y puntuaciones que influyen en la adjudicación. Esta información puede ser consultada en el Apéndice I.

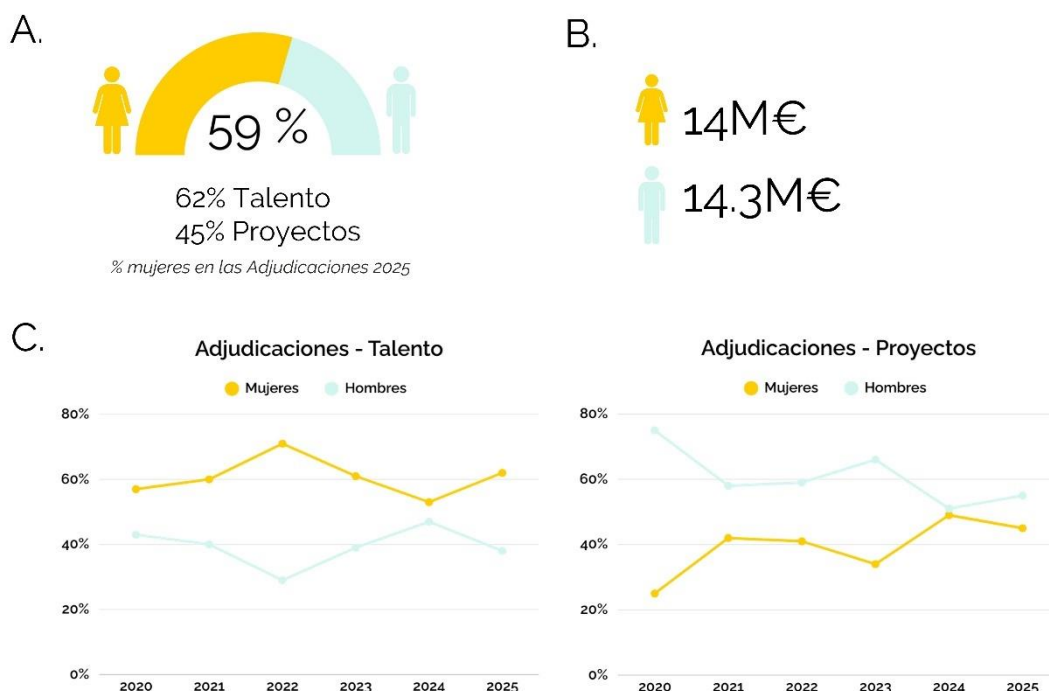
El análisis se ha complementado con **fuentes externas de referencia europea**, como los informes *She Figures* de la Comisión Europea, el marco normativo y operativo de Horizonte Europa sobre igualdad y *Gender Equality Plans*, conclusiones del Espacio Europeo de Investigación (ERA) relativas a Igualdad (*Action 5*), datos de UNESCO, estadísticas de Eurostat, estudios recientes sobre brechas de género en la investigación publicados en *Nature Index*, y Estrategias de innovación inclusiva del EIC, ERC, *WomenTechEU* y *European Prize for Women Innovators*. Para la contextualización nacional, se emplean los informes de Científicas en Cifras realizados por la Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. Estas fuentes permiten contextualizar los resultados obtenidos en el marco europeo y global, especialmente en relación con la representación femenina en disciplinas STEM, liderazgo académico e innovación.

Finalmente, se reconoce que el estudio presenta algunas **limitaciones**, como la dependencia de datos declarados en las solicitudes y la ausencia de análisis estadísticos en algunos datos, debido al bajo número de solicitudes y adjudicatarios en algunas convocatorias. La robustez y evolución de los datos presentados en el informe se reforzarán en futuras versiones.

## RESULTADOS

### Las mujeres lideran las adjudicaciones de Ayudas en 2025

En el 2025, las mujeres lideran el 59% de las ayudas adjudicadas por la Fundación, con un predominio especialmente notable en las ayudas de Talento, donde alcanzan el 62%, mientras que en las ayudas a Proyectos la proporción es del 45% (Figura 1A). Esto supone una inversión de 14M€ en Ayudas lideradas por mujeres y 14.3M€ en Ayudas lideradas por hombres, desde etapas tempranas de acceso a la carrera investigadora, hasta etapas consolidadas (Figura 1B). Este dato refleja una tendencia positiva hacia la paridad en adjudicación y cuantía, que se ha consolidado en los dos últimos años del periodo analizado (2020–2025). En el caso de las ayudas de Talento, las mujeres han mantenido un liderazgo sostenido, con picos superiores al 70% en 2022, mientras que, en Proyectos, aunque los hombres continúan liderando, se observa una mejora significativa en las adjudicaciones desde 2023, pasando del 25% en 2020 al 45% en 2025 (Figura 1C).



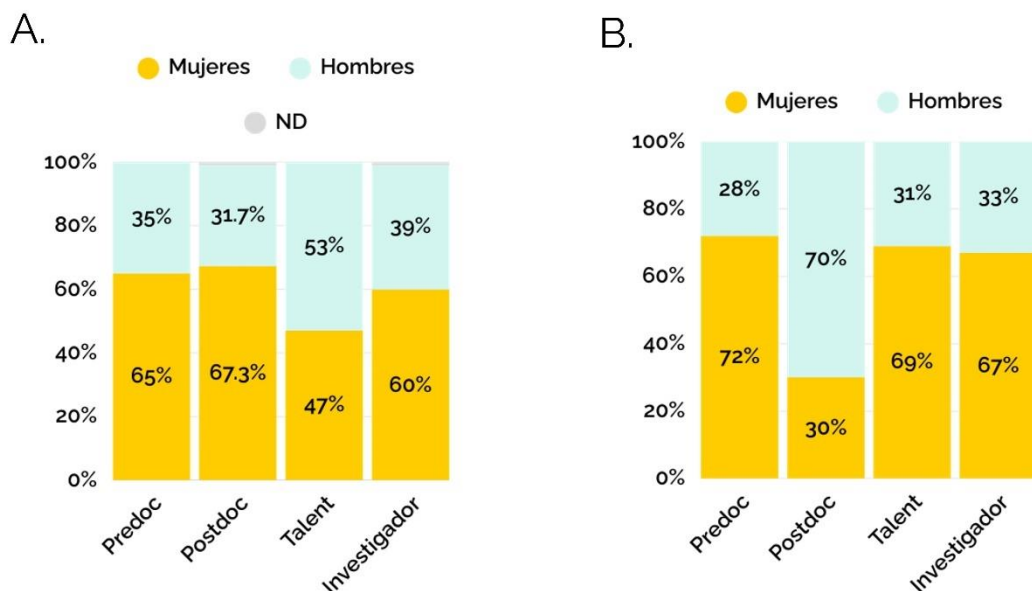
**Figura 1. Las mujeres tienen un mayor protagonismo en las adjudicaciones de Ayudas en 2025.** A. Gráfico representativo del porcentaje de ayudas adjudicadas en 2025, así como el % de mujeres adjudicatarias de Ayudas a Talento y Proyectos. B. Cuantía económica correspondiente a las Ayudas de Talento y Proyectos adjudicadas a mujeres y hombres en



2025. C. Gráfico evolutivo de la representación (%) de mujeres y hombres adjudicatarios de Ayudas a Talento y Proyectos en el periodo 2020-2025.

### Ayudas a Talento: el impulso que cambia el punto de partida

El porcentaje de solicitud por género de las distintas Ayudas a Talento nos muestra un protagonismo de mujeres en todas las convocatorias, excepto AECC Talent, en la que es prácticamente paritaria (Figura 2A). Las adjudicaciones también están protagonizadas por mujeres, siendo la tasa de éxito mayor para ellas en las convocatorias Predoctoral AECC, AECC Talent e Investigador AECC (Figura 2B). Esto supone una señal inequívoca de que el diseño de las convocatorias y la evaluación sensible a la carrera real están funcionando como palancas efectivas. Cabe destacar el programa de AECC Talent, orientados a la atracción de talento postdoctoral internacional, donde la representación femenina alcanza el 69%, reforzando la internacionalización de las investigadoras desde las etapas tempranas y consolidando el compromiso de la Fundación, con el impulso de carreras científicas lideradas por mujeres, en momentos clave de su trayectoria.



**Figura 2. Las mujeres lideran la solicitud y adjudicación de las Ayudas a Talento en 2025.**

A. Porcentaje de solicitud por género de las Ayudas a Talento en 2025. ND corresponde a las solicitudes cuyo género no ha sido declarado por las personas solicitantes. B. Porcentaje de adjudicación por género de las Ayudas a Talento en 2025.

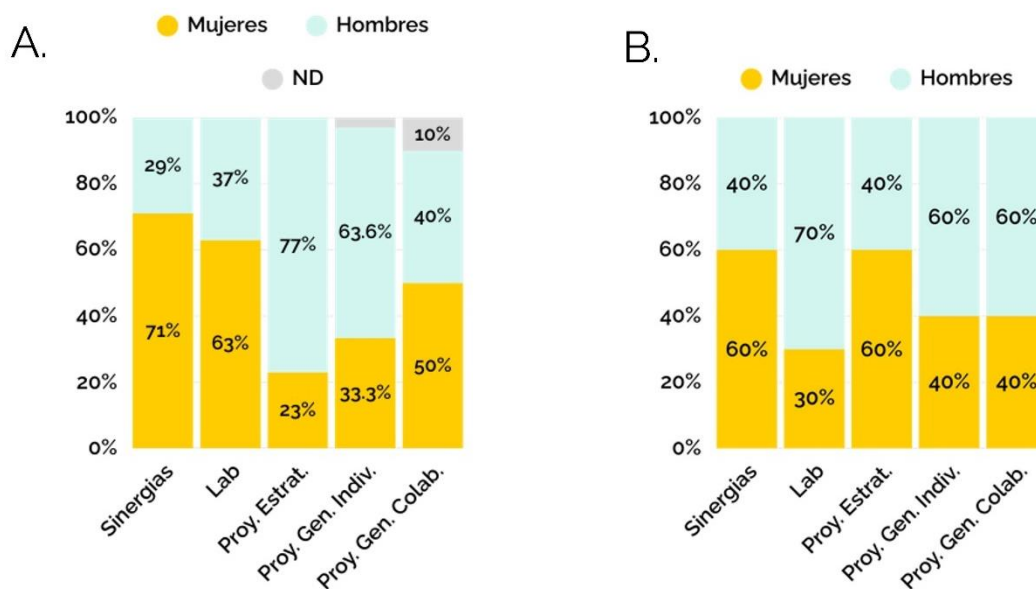
La excepción puntual en 2025 —una bajada de éxito femenino en Postdoctoral respecto a la media del 63% de adjudicación en los tres años previos— nos indica que el progreso no es lineal y que el tránsito entre etapas continúa siendo frágil para muchas investigadoras. Aun así, el conjunto de Talento mantiene un tono de avance sostenido: las mujeres solicitan más, lideran más y ganan visibilidad. Esta base es crucial para que, en los años siguientes, la igualdad no se quede en la puerta de la independencia científica, sino que atraviese el umbral de la consolidación.

### **Ayudas a Proyectos: el punto de inflexión entre lo emergente y lo consolidado**

El comportamiento de las ayudas a Proyectos dibuja con claridad el punto de inflexión de la carrera investigadora. Las mujeres muestran una mayor solicitud en etapas emergentes de consolidación, como muestra la ayuda Sinergias, con un 71% de solicitud por mujeres (Figura 3A). Esta ayuda tiene como objetivo establecer una colaboración entre una persona investigadora joven (<45 años) y una consolidada, sin ser requisito indispensable estar considerado/a jefe/a de grupo. Un aspecto interesante para destacar es la paridad observada en las personas investigadoras consolidadas con las que se establece la sinergia por parte de las personas líderes emergentes. A su vez, Lab, con un 63% de solicitudes por parte de mujeres en 2025, apoya grupos emergentes de investigación traslacional en cáncer, siendo la primera de las ayudas a Proyectos que sí requiere estar reconocido/a como jefe/a de grupo por la institución en la que se lleve a cabo el proyecto de investigación. Esta solicitud mayoritaria por parte de mujeres en etapas emergentes disminuye en fases más consolidadas, como muestran las solicitudes a Proyectos Estratégicos o Generales, con un 23% y 33% respectivamente (Figura 3A).

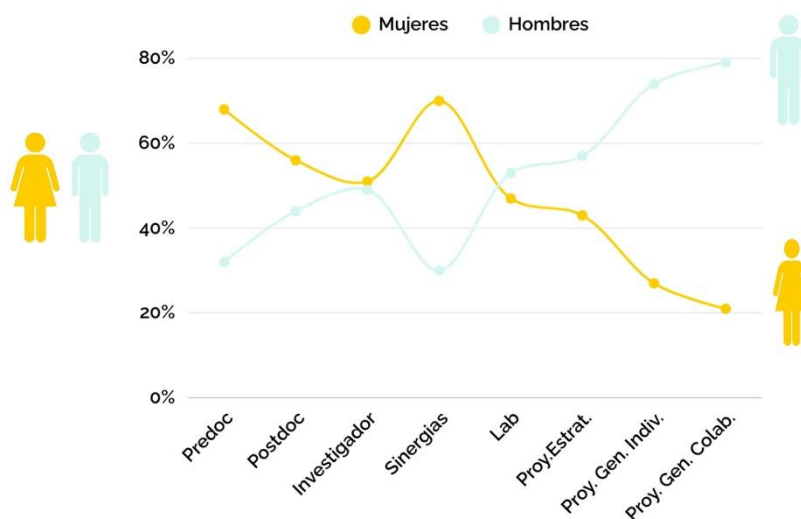
Aun así, los indicadores de éxito comienzan a iluminar posibles cambios: en 2025, la adjudicación femenina alcanza el 60% en Proyectos Estratégicos (Proy.Estrat.) y el 40% en Generales Individuales (Proy. Gen. Indiv.), siendo en ambas, además, la tasa de éxito superior para las mujeres (Figura 3B). La ayuda de Proyectos Estratégicos, centrada en apoyar líneas de investigación estratégicas (cuidados paliativos, oncología radioterápica, epidemiología y cirugía oncológica), logra por segundo año consecutivo un mayor porcentaje de adjudicación por parte de mujeres (80% de adjudicación en 2024). Además, cabe destacar con respecto a la ayuda de Proyectos Generales, que el número de solicitudes por parte de mujeres es significativamente

inferior al de los hombres, resaltando la importancia de la mayor tasa de éxito registrada para mujeres en 2025, y en aumento desde 2023. Otro aspecto relevante es que, por primera vez, se logra el 50% de solicitudes por parte de mujeres en la Ayuda a Proyectos Generales Colaborativos (Proy. Gen. Colab.), a través de la que se apoyan líneas de investigación en cáncer consolidadas a través de la creación de un grupo de colaboradores. Esta ayuda requiere, no solo ser una persona investigadora reconocida como jefe/a de grupo, sino contar con colaboraciones establecidas con trayectoria demostrable. Hasta 2024, la Ayuda a Proyectos Coordinados trata de englobar el mismo ámbito de colaboración, sin embargo, en el periodo 2020-2024 únicamente se logra un promedio del 17% de adjudicación a mujeres, lo que instó a la redefinición de la convocatoria por parte del equipo de la Fundación, en la actual Proyectos Generales Colaborativos. En este contexto, la adjudicación del 40% obtenida en 2025 en Proyectos Generales Colaborativos supone un máximo histórico. En los próximos análisis se analizará si el cambio de enfoque de la convocatoria y su actual contexto dentro de los Proyectos Generales puede estar favoreciendo e impulsando la participación por parte de mujeres.



**Figura 3. Las mujeres muestran un mayor protagonismo en etapas emergentes, mientras que su representación cae en etapas consolidadas.** A. Porcentaje de solicitud por género de las Ayudas a Proyectos en 2025. ND corresponde a las solicitudes cuyo género no ha sido declarado por las personas solicitantes. B. Porcentaje de adjudicación por género de las Ayudas a Proyectos en 2025.

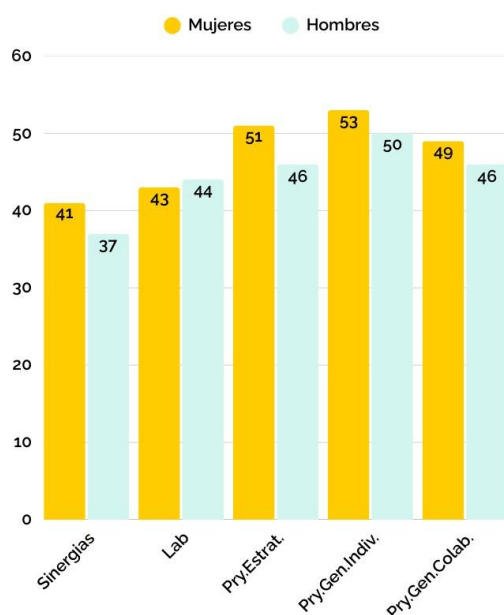
Las cifras obtenidas en 2025 son señales de que, cuando el diseño de las convocatorias y la evaluación se alinean con la realidad de las carreras, las investigadoras son también competitivas en los tramos altos. Sin embargo, la media de adjudicaciones 2020-2025 nos muestra cómo la tijera continúa abriéndose hacia la adjudicación a hombres en fases consolidadas, incrementándose hasta prácticamente un 80% de adjudicación a hombres en Proyectos Generales Colaborativos (se ha tenido en cuenta para la media 2020-2025 la ayuda a Proyectos Coordinados vigente hasta 2024) (Figura 4). Por tanto, la tendencia de cambio de los últimos años define el reto de convertir estas señales en tendencia sostenida y, sobre todo, en cultura institucional.



**Figura 4. Avance en la carrera investigadora.** Media 2020-2025 del % de adjudicación de las Ayudas de la Fundación Científica AECC.

## Edad media y ventanas de oportunidad

El análisis de edad promedio en las adjudicaciones a Proyectos en el 2025 pone palabras a una experiencia conocida: las investigadoras alcanzan el liderazgo de proyectos a una edad media entre tres y cinco años mayor que sus compañeros hombres (Figura 5). Este desfase, más visible en tramos consolidados, sugiere retrasos en la progresión de la carrera investigadora de las mujeres que podrían reflejar pausas relacionadas con cargas organizativas y de cuidados, ventanas de elegibilidad poco flexibles, mayor permanencia en posiciones junior y ritmos de



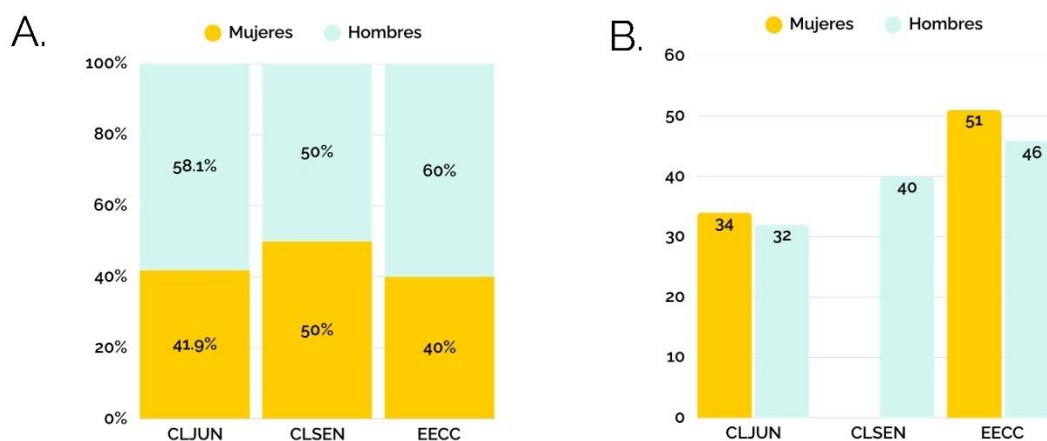
producción que no siempre reconocen la realidad de las trayectorias. Para lograr que la igualdad atraviese la puerta de la consolidación, debemos ajustar los requisitos de las convocatorias a la carrera real.

**Figura 5. Edad promedio en el liderazgo de Proyectos por género en las adjudicaciones de 2025.**

## Ayudas Clínicas: paridad incipiente y barreras estructurales en el liderazgo clínico

Las ayudas a la investigación clínica (Clínico Junior en el Territorio AECC (CLJUN) y Clínico Senior AECC (CLSEN)) apoyan profesionales clínicos para poder desarrollar proyectos de investigación en cáncer en entornos clínicos. Dado el escaso número de solicitudes y adjudicaciones en las convocatorias de Ayudas Clínicas en 2025, se tiene en cuenta en este análisis el periodo 2020-2025. El promedio de adjudicación a mujeres es del 42% en CLJUN y del 50% en CLSEN. En este sentido, las Ayudas Clínicas requieren compatibilizar la labor clínica, incluyendo las guardias, con el desarrollo del proyecto, un equilibrio que podría resultar más complejo para investigadoras que suelen asumir mayores responsabilidades de conciliación o menor disponibilidad fuera del horario asistencial. Además, el límite para la participación en CLJUN es de 7 años desde la especialidad, mientras que en CLSEN

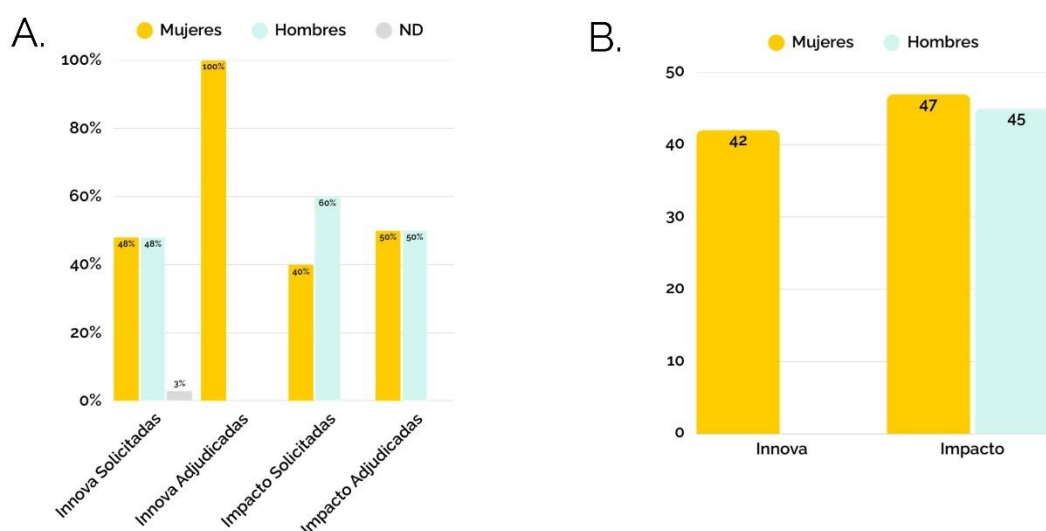
se requieren más de 7 años desde la especialidad, suponiendo una posible limitación para mujeres cuya progresión sea más ajustada a estos tiempos. En este sentido, desde 2026 la Fundación ha logrado convalidar las intensificaciones tanto en CLJUN como CLSEN, lo que se espera que se traduzca en una apuesta por la paridad y sostenibilidad en las Ayudas Clínicas. La convocatoria de Estudios Clínicos (EECC) apoya estudios clínicos multicéntricos que responden a necesidades clínicas. En ella, se observa una tendencia a la paridad desde 2023 tanto en solicitud como en adjudicación, siendo la tasa de éxito prácticamente igual en 2025. Además, analizando el promedio de edad de personas adjudicatarias en 2025, se observa que, las Ayudas Clínicas están contextualizadas en una etapa en la que es frecuente contar con mayores cargas por cuidados, que normalmente recaen en mayor proporción en las mujeres (Figura 6B). Además, en el caso de Estudios Clínicos se observa de nuevo una diferencia de 5 años entre mujeres y hombres, que indica de nuevo el retraso que sufren las mujeres del ámbito clínico en la progresión de sus carreras. Este ejemplo muestra cómo allí donde se generan espacios de colaboración, reglas claras y acompañamiento, las investigadoras llegan y lideran; donde se requieren trayectorias largas y reconocimiento continuado, la brecha se abre.



**Figura 6. Ayudas Clínicas.** A. Porcentaje promedio de adjudicación por género de las Ayudas Clínicas en el periodo 2020-2025. B. Edad promedio en el liderazgo de Ayudas Clínicas 2025.

## Innovación: liderazgo diferencial entre el laboratorio y la empresa

AECC Innova apoya proyectos en fase prueba de concepto con alto potencial de transferencia tecnológica, y no requiere de ser personal investigador independiente para su solicitud. En 2025 se observa una paridad en la solicitud que convive con una adjudicación limitada, un año de baja concesión (Figura 7). De los 15 proyectos AECC Innova concedidos desde 2020, 5 están liderados por mujeres, lo que señala el reto en el inicio de la transferencia tecnológica por la paridad. En AECC Impacto, que apoya empresas de base tecnológica y origen académico recién constituidas, la solicitud masculina es superior, pero la adjudicación muestra paridad. El patrón que emerge —con siete con el cargo de *Chief Executive Officer* (CEO) mujeres y siete con el cargo de *Chief Scientific Officer* (CSO) hombres en las 10 empresas apoyadas desde 2023— sugiere una transición interesante: el liderazgo femenino crece con fuerza en la gestión empresarial, mientras el liderazgo científico se mantiene todavía más masculinizado. La oportunidad es clara: acompañar con itinerarios y formación específica a las investigadoras que quieren convertir conocimiento en impacto.



**Figura 7. Las Ayudas de Innovación como como oportunidad de liderazgo femenino.** A. Porcentaje de solicitud y adjudicación por género de las Ayudas de Innovación en 2025. B. Edad promedio en el liderazgo de Ayudas de Innovación en 2025.

## Internacionalización: Liderazgo femenino con vocación global

La internacionalización muestra una de las tendencias más interesantes del informe. En 2025, la Fundación mantiene 99 proyectos activos en consorcios globales; el 46,5% está liderado por mujeres, reflejando una presencia femenina significativa en la investigación oncológica global. En la iniciativa TRANSCAN-3, que promueve la investigación traslacional en cáncer a través de la colaboración en consorcios internacionales, España se mantiene por cuarto año consecutivo en el podio de países con más financiación adjudicada gracias al esfuerzo conjunto de la Fundación y el Instituto de Salud Carlos III. En este contexto, el 45% de las adjudicatarias de proyectos TRANSCAN-3 cofinanciados por la Fundación son mujeres. Además, a través de la convocatoria de ATTRACT, destinada a financiar ensayos clínicos transnacionales en fases avanzadas para el desarrollo de nuevos tratamientos dirigidos a cánceres poco frecuentes, el 66,7% de los proyectos activos están liderados, en España, por mujeres, consolidando esta tendencia en áreas científicas altamente especializadas. Cabe destacar que, dentro del programa *Cancer Grand Challenges*, que impulsa proyectos de gran escala, dotados con 25 millones de libras para abordar los retos más complejos del cáncer a nivel mundial, el 100% de los proyectos con participación española financiados por la Fundación están liderados por investigadoras, subrayando un alto grado de liderazgo femenino en colaboraciones científicas internacionales de alto impacto. Estas cifras suponen la evidencia de una presencia femenina en la coordinación de equipos, gestión de riesgos, situando a la ciencia española en conversaciones de alto impacto.

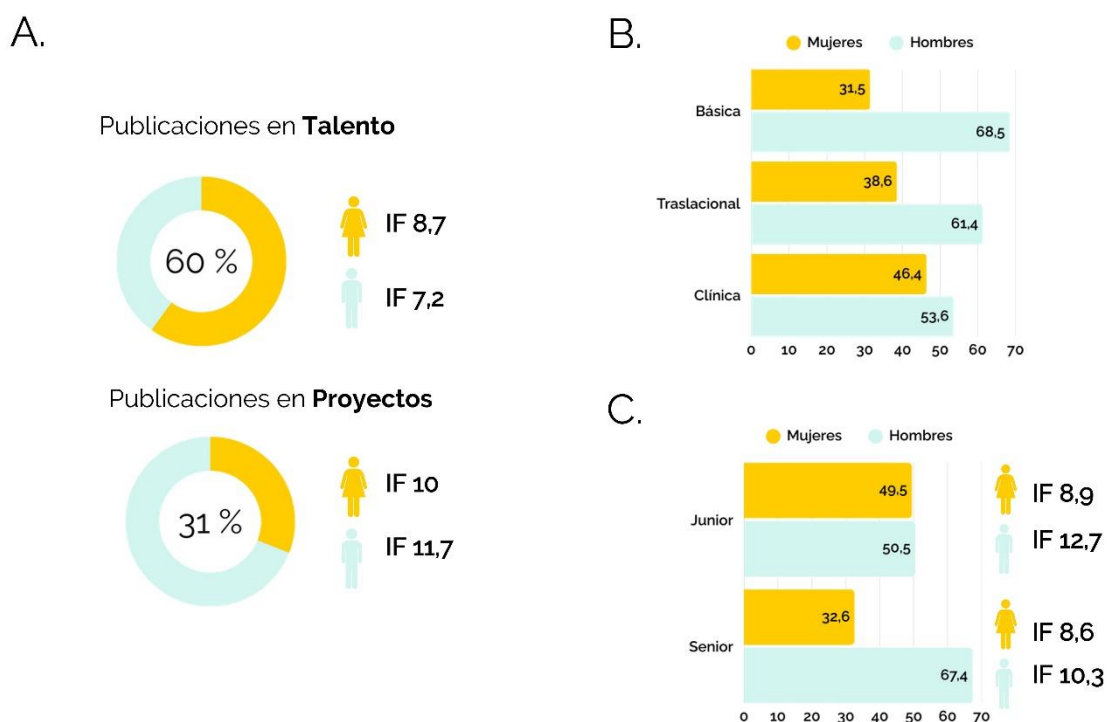
## Productividad científica y transferencia

Durante 2025 se registran 360 publicaciones vinculadas a las Ayudas de la Fundación. La presencia femenina en el liderazgo de artículos como autoría de correspondencia es especialmente visible en investigación clínica (46%) y traslacional (38%), y menor en básica (31%) (Figura 8B). Además, la paridad en autoría de correspondencia aparece en perfiles *junior* (49,5%), pero cae a 32,6% en perfiles consolidados, correlacionando con el punto de inflexión observado en el liderazgo de proyectos en etapa consolidada (Figura 8C). En este sentido, se observa un 60% de mujeres como primera autora en las publicaciones de ayudas a Talento, y un 31% de autorías de correspondencia de mujeres en publicaciones de ayudas a Proyectos



(Figura 8A), correlacionando en la tendencia de adjudicación de Ayudas a Talento y Proyectos.

Respecto al impacto científico, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en las publicaciones asociadas a programas de Talento como primeras autorías (IF 8,7 mujeres, 7,2 hombres) ni de Proyectos en autorías de correspondencia (IF 10 mujeres, 11,7 hombres). Sin embargo, en las publicaciones de perfiles *junior* (IF 8,9 mujeres, 12,7 hombres) y *senior* (IF 8,6 mujeres y 10,3 hombres) se observa un mayor impacto científico en las publicaciones lideradas por hombres.



**Figura 8. Productividad científica.** A. Porcentaje de primera autoría femenina – gráfico superior – y de autoría de correspondencia femenina – gráfico inferior –. Se indican los índices de impacto (del inglés, *impact factor* (IF) por género. B. Porcentaje de autorías de correspondencia por género en las temáticas de investigación básica, traslacional y clínica. C. Porcentaje de autorías de correspondencia por género en fases emergentes – junior – y de consolidación –senior –. Se indican los índices de impacto (del inglés, *impact factor* (IF) por género.

Asimismo, se impulsaron 37 ensayos clínicos, de los cuales 27 de ellos están impulsados a través de Ayudas a Proyectos. De ellos, nueve están liderados por mujeres.

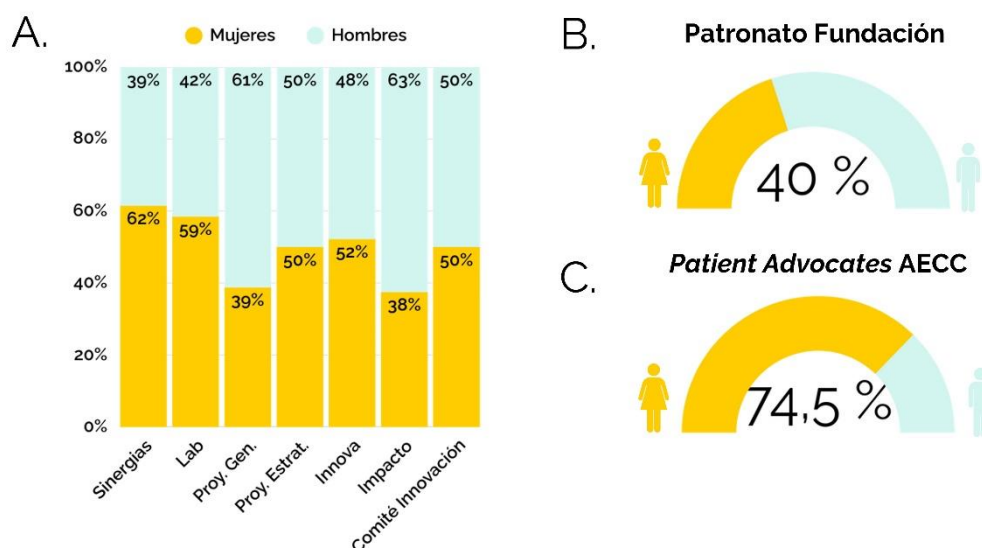
La transferencia tecnológica ofrece otra imagen de avance: 52 resultados protegibles por patente, con una participación femenina del 57,7%. En un entorno europeo en el que las inventoras apenas alcanzan una fracción de los registros (media europea (9,37%) y global (11,56%), *She figures 2024*), estos datos comienzan a trazar una historia distinta: investigadoras con intención de proteger sus investigaciones y traducir estos conocimientos en valor.

### Paneles de evaluación

Las Ayudas a Talento y algunas Ayudas a Proyectos son evaluadas por la Agencia Estatal de Investigación (AEI). Desde 2018, la AEI se implicó en el proyecto H2020 SUPERA, creando el Grupo Estratégico de Igualdad de Género (GEI), con el objetivo de avanzar en las estrategias y medidas de igualdad en el contexto del ERA. Como resultado, elaboró el primer Plan de Igualdad 2021-2023. En mayo de 2025, la AEI realizó un primer análisis del I Plan de Igualdad de Género de la AEI y un Diagnóstico de Género, lo que permitió nuevos ejes de actuación y el diseño de nuevas medidas adaptadas a la realidad y cultura organizacional de la Agencia. Entre otras medidas, la AEI define como objetivos estratégicos en su II Plan de Igualdad 2025-2027 contribuir significativa y cualitativamente a la incorporación efectiva de la perspectiva de género interseccional como categoría transversal en la I+D+i (Eje 5, Perspectiva de género en la investigación), en el que se incluye promover la adecuada integración del análisis de sexo/género desde una perspectiva interseccional en todo el ciclo o desarrollo de la investigación y fortalecer el apoyo a la carrera investigadora de las mujeres. También se comprometen en asegurar una evaluación científica y técnica de calidad sensible a género y a diversidad (Eje 6, Perspectiva de género en la evaluación), garantizando la perspectiva de género y la ausencia de sesgos en todos los pasos del proceso de evaluación y la homogeneización de evaluación de la perspectiva de género en las convocatorias. La AEI asegura que el equipo gestor sea al menos paritario, habiendo en el área oncológica una mayoría de mujeres. Los paneles de evaluación remota son elaborados por el equipo gestor garantizando una evaluación basada en la

excelencia científica que incluye la perspectiva de género en su creación y ejecución. En los casos en los que la evaluación requiere la creación de una comisión, esta es equilibrada en términos de paridad, así como de tipos de centros y territorios. Además, todos ellos reciben material de formación sobre sesgos inconscientes, incluido un vídeo del ERC.

Las Ayudas a Proyectos también pueden ser evaluadas por paneles de expertos externos designados por la Fundación y miembros del Patronato. En los paneles de evaluación de la Fundación, la paridad es mayoritaria, con dos excepciones: Proyectos Generales y AECC Impacto, donde la representación masculina es algo superior (Figura 9A). En cuanto a la composición del Patronato de la Fundación, que compone los Comités Científicos junto con expertos externos, según el tipo de Ayuda, hay un 60% de hombres y un 40% de mujeres (Figura 9B). Antes de celebrarse los Comités Científicos, para concluir la fase de evaluación y definir la propuesta de adjudicación, los miembros del Patronato reciben formación para reducir sesgos y homogeneizar criterios de evaluación y selección, siguiendo las recomendaciones de la *European Science Foundation*, práctica que se ha mostrado eficaz para mejorar la calidad y la equidad del proceso.



**Figura 9. Paneles de evaluación.** A. Porcentaje de representación por género en los paneles externos de evaluación de las Ayudas a Proyectos y del Comité Científico de Innovación. B. Representación femenina de los miembros del Patronato de la Fundación. C) Representación femenina de los miembros participantes del Programa *Patient Advocacy* AECC.

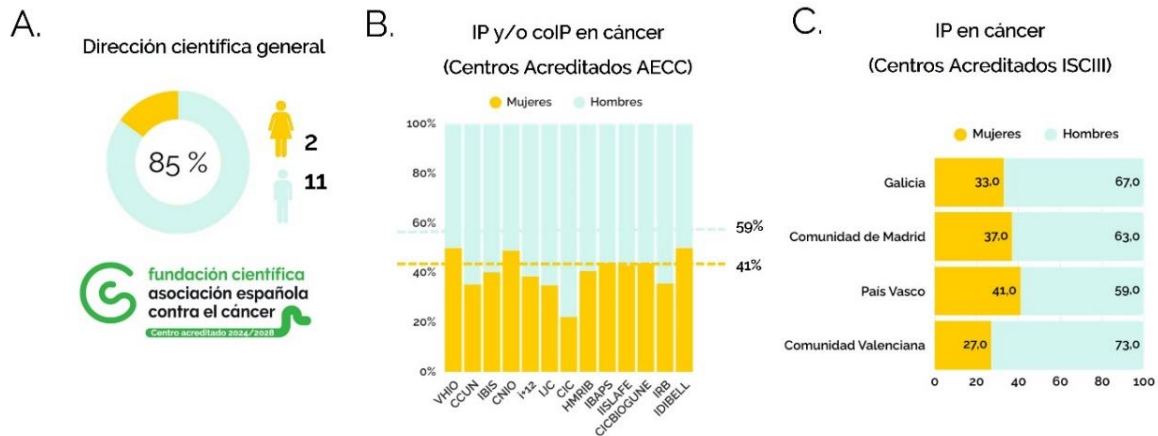
Desde 2020 algunas de nuestras convocatorias son valoradas por el Programa de *Patient Advocacy* AECC, que trata de incluir la perspectiva y voz de pacientes y personas afectadas e involucradas en el proceso de la enfermedad de cáncer en las propuestas apoyadas. De las convocatorias mencionadas en este informe, el Programa de *Patient Advocacy* participa en la valoración de Proyectos Estratégicos, AECC Innova y Estudios Clínicos. Del panel de *Patient Advocates*, el 74,5% son mujeres (Figura 9C).

### **Centros Acreditados y cultura organizativa: hacia una gestión más sistemática y evaluable de la equidad de género**

La cultura organizativa de los centros condiciona el acceso al liderazgo. A través de la Acreditación de Centros AECC apoyamos a los centros de excelencia en investigación en cáncer para potenciar su crecimiento a nivel tanto nacional como internacional. De los 13 Centros Acreditados de la Fundación Científica AECC, solo 2 cuentan con una dirección general femenina, y únicamente 3 presentan paridad de personal investigador principal (IP) (Figura 10A y B). Adicionalmente, en los informes de [Radiografía de Investigación en Cáncer](#) realizados por la Fundación Científica AECC en distintas Comunidades Autónomas, se analiza, entre otros datos, la distribución por género del personal investigador principal de investigación en cáncer en los centros acreditados por el Instituto de Salud Carlos III. Se observa como en los centros acreditados de Galicia, Comunidad de Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana hay un protagonismo de investigadores principales hombres, siendo la representación de mujeres menor en todos ellos (Figura 10C). Estos datos ponen de manifiesto la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de la carrera investigadora y puestos de liderazgo científico. Para ampliar la información sobre el género del personal investigador en los Institutos de Investigación Sanitaria acreditados por el Instituto de Salud Carlos III de las comunidades de Galicia, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana, se recomienda consultar las Radiografías de la Investigación en Cáncer, elaboradas por la Fundación y disponibles en el Observatorio de la Asociación.

La acreditación de Centros por la Fundación proporciona acceso a ayudas exclusivas, como es la ayuda de Programa de Excelencia, que impulsa el posicionamiento de estos Centros en un entorno de ciencia global. Cabe destacar la

ausencia de liderazgo femenino como directora de este Programa, contribuyendo a la brecha de liderazgo institucional.



**Figura 10. Liderazgo institucional.** A. Porcentaje de representación por género en la dirección científica de los 13 Centros Acreditados de la Fundación Científica AECC. B. Porcentaje de representación por género de los Investigadores Principales (IP) o Co-investigadores Principales (co-IP) de los Centros Acreditados de la Fundación Científica AECC. Se especifica la media de representación por género en las líneas de punto horizontales. C. Porcentaje de representación por género de los Investigadores Principales (IP) en cáncer de los Centros Acreditados por el Instituto de Salud Carlos III analizados en los informes de Radiografía del estado de investigación en cáncer de las Comunidades Autónomas mencionadas.

De la totalidad de Centros Acreditados por la Fundación Científica AECC, el 69% de los mismos disponen de un Plan de Igualdad institucional y, de ellos, el 67% han activado Comisiones de Igualdad internas para garantizar la trazabilidad de la estrategia en materia de igualdad de género. El análisis comparativo de los planes de igualdad de los Centros Acreditados por la Fundación Científica evidencia un marco de actuación ampliamente compartido en materia de equidad de género. De forma transversal, los centros analizados articulan sus estrategias en torno a ejes comunes que incluyen la gobernanza de la igualdad mediante comisiones o estructuras específicas, la promoción de la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, selección y desarrollo de la carrera profesional, el impulso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, la sensibilización y formación en igualdad y sesgos de género, así como la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género. Asimismo, en un número creciente de centros se

incorpora la perspectiva de género en la actividad investigadora. Estas líneas estratégicas se concretan en medidas como protocolos de contratación y promoción no discriminatorios, acciones formativas, políticas de flexibilidad laboral, programas de visibilidad y mentoría, y sistemas de recogida de datos desagregados por sexo. En cuanto al seguimiento y la evaluación, se observa la utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos, la elaboración de informes periódicos y la implicación de comisiones de igualdad como órganos responsables de monitorizar el grado de implementación y proponer mejoras, lo que permite avanzar hacia una gestión más sistemática y evaluable de la equidad de género en los centros acreditados.

## DISCUSIÓN

### Convergencia con Europa en etapas tempranas y brecha persistente en la consolidación

Los resultados del análisis sitúan a la Fundación en una posición alineada, e incluso adelantada en algunos tramos, respecto a las tendencias nacionales y europeas descritas en los informes de Científicas en Cifras y *She Figures*, respectivamente, y en los informes del Espacio Europeo de Investigación (ERA). El liderazgo femenino del 59% en el total de adjudicaciones de la Fundación y del 62% en Talento sugiere que las políticas de apoyo en etapas tempranas y de transición están funcionando como mecanismos efectivos para corregir desigualdades de partida. En este sentido, las medidas de diseño de convocatorias y conciliación (ventanas flexibles para la solicitud de Ayudas y extensiones de la duración de las mismas por bajas de maternidad/paternidad, programas de mentoría y acompañamiento con enfoque de género) están funcionando como palancas efectivas en las fases tempranas de la carrera. Estos resultados son consistentes con el contexto europeo, que señala paridad en la fase inicial de doctorado, pero descenso pronunciado hacia fases más avanzadas coincidiendo con condiciones laborales más precarias en mujeres, especialmente durante la transición a posiciones estables. El informe evidencia que la igualdad en la tracción inicial no se traduce automáticamente en consolidación: las mujeres continúan perdiendo representación en las ayudas a Proyectos (45%) y disminuyendo su presencia en áreas consolidadas exigentes en términos de trayectoria, liderazgo institucional y redes consolidadas. Este patrón reproduce el fenómeno ampliamente documentado de la "tubería con fugas" (*leaky pipeline*), especialmente visible en los puntos de inflexión hacia la independencia científica plena y el liderazgo senior. La evidencia comparada muestra que, sin políticas combinadas (medidas de conciliación, de estabilidad contractual y planes de igualdad de género efectivos), el progreso se entorpece y el techo de cristal se mantiene en los niveles A de la academia ( $\approx 26\%$  en la UE, *She figures*).

### El diseño de convocatorias como palanca estructural de igualdad

Uno de los hallazgos más relevantes del informe es la demostración empírica de que el diseño de las convocatorias y de los criterios de evaluación tiene un impacto directo en la equidad de género. Las mujeres presentan mayores porcentajes de

solicitud y tasa de éxito en las convocatorias de Predoctoral, AECC Talent e Investigador AECC, lo que sugiere una adecuación de los criterios y procesos de evaluación en esas convocatorias. En Proyectos, destacan la tasa de éxito femenina en Proyectos Estratégicos y Generales Individuales, mientras que Lab muestra mayor solicitud femenina y mayor éxito masculino, reflejando posibles barreras de entrada y/o sesgos disciplinares. Es importante mencionar que la adjudicación de Lab a mujeres desde su creación ha estado por encima del 50%, a excepción de la convocatoria de 2025, siendo el promedio de adjudicación del 59% para mujeres en el periodo 2020-2025. Allí donde se flexibilizan requisitos ligados a la edad académica, al reconocimiento institucional previo o a trayectorias lineales —como en Sinergias, Lab o Proyectos Estratégicos—, las mujeres no solo solicitan en mayor proporción, sino que alcanzan tasas de éxito iguales o superiores a las de los hombres. Este resultado conecta directamente con las recomendaciones de Horizonte Europa y de la AEI, que subrayan la necesidad de evaluar la excelencia científica desde la perspectiva de la "carrera real" y no únicamente desde métricas acumulativas tradicionales, que penalizan trayectorias no lineales, interrupciones y ritmos diferenciados. En este marco, los resultados de la Fundación sugieren que criterios claros, mecanismos de desempate con perspectiva de género y capilaridad de acompañamiento podrían traducirse en diferencias reales de adjudicación a favor de las mujeres en determinadas modalidades.

### **Edad, tiempos de la carrera y ventanas de oportunidad**

El desfase de edad observado en el liderazgo femenino de proyectos consolidados —entre tres y cinco años respecto a los hombres (p. ej., Estratégicos, Generales)— refuerza la evidencia nacional e internacional sobre los efectos acumulativos de las pausas de cuidados, la sobrerrepresentación de mujeres en tareas no visibles, y la vulnerabilidad a la precariedad en etapas intermedias de carrera. Este desfase temporal puede impactar en la competitividad futura —por ejemplo, en ventanas de elegibilidad o acumulación de méritos— si no se corrige con ajustes normativos y criterios sensibles a la carrera real (pausas en la carrera, diferentes ritmos de producción y tipos de liderazgo). En este sentido, este informe aporta una base empírica sólida para reforzar una línea estratégica ya señalada en Europa: la necesidad de ajustar criterios temporales, redefinir hitos de consolidación y reconocer explícitamente los impactos de la vida personal y organizativa en la



progresión científica. La discusión sugiere pasar de medidas reactivas (extensiones) a medidas proactivas (ponderaciones explícitas y trazabilidad de impactos de cuidado en la evaluación). Sin estas adaptaciones, la igualdad alcanzada en fases tempranas corre el riesgo de diluirse en las etapas de mayor impacto científico y toma de decisiones.

### **Investigación clínica e innovación: dos fronteras críticas del liderazgo femenino**

Los resultados de las Ayudas Clínicas de la Fundación Científica AECC en el periodo 2020–2025 reflejan una situación de paridad relativa, con un promedio de adjudicación del 42% de mujeres en Clínico Junior y del 50% en Clínico Senior, que convive con desigualdades estructurales en la progresión de la carrera clínica-investigadora. Estas brechas son coherentes con la evidencia europea recogida en *She Figures*, que identifica la investigación clínica y biomédica como uno de los ámbitos donde la pérdida de talento femenino se intensifica en etapas intermedias y avanzadas, debido a la combinación de alta carga asistencial, trayectorias profesionales rígidas y responsabilidades de cuidados concentradas en determinadas fases vitales. La exigencia de compatibilizar actividad clínica, guardias y liderazgo investigador, junto con ventanas temporales de elegibilidad poco flexibles, puede afectar de forma diferencial a las investigadoras, contribuyendo a retrasos acumulativos en su consolidación profesional, como sugieren las diferencias de edad observadas entre mujeres y hombres. En contraste, la evolución hacia la paridad en la convocatoria de Estudios Clínicos, caracterizada por dinámicas colaborativas, reglas claras y acompañamiento institucional, se alinea con las recomendaciones del Espacio Europeo de Investigación (ERA) y de programas como Horizon Europe, que subrayan la necesidad de adaptar los instrumentos de financiación a la carrera real y de promover entornos estructurados para reducir la “tubería con fugas”. En este contexto, la convalidación de las intensificaciones en las ayudas Clínico Junior y Clínico Senior a partir de 2026 constituye una medida estratégica alineada con las políticas europeas de igualdad, con potencial para reforzar la sostenibilidad de la carrera clínica-investigadora y avanzar de forma efectiva hacia una mayor equidad de género en este ámbito.

En el ámbito de la Innovación, el informe identifica un patrón diferencial: mientras el liderazgo científico sigue siendo mayoritariamente masculino, el liderazgo femenino

emerge con fuerza en la gestión empresarial y la transferencia. Además, de los 52 resultados protegibles y la estimación de >50% de participación femenina contrastan con la muy baja proporción de inventoras en Europa (~9%) y la advertencia por parte de la Comisión Europea de la ausencia de incorporación de la dimensión de género de forma sustantiva en la mayor parte de proyectos. Este desempeño diferencial abre una ventana para posicionar a la Fundación como referente en innovación inclusiva, vinculando ayudas y aceleración, a través de las ayudas de AECC Innova e Impacto a criterios de liderazgo femenino, mentorías de *spin-offs* y visibilización de inventoras. El reto es sostener este nivel, evitando la desvirtuación estadística y ampliando el pipeline de proyectos. Este resultado conecta con las estrategias del EIC, que subrayan la necesidad de acompañar a las investigadoras en la transición desde el laboratorio hacia la innovación y el mercado, integrando formación, mentoría y financiación adaptada.

### **Internacionalización como espacio de oportunidad y visibilidad**

El liderazgo femenino en consorcios internacionales de alto impacto emerge como uno de los resultados más sólidos y estratégicos de este informe. La elevada representación de mujeres liderando proyectos internacionales en 2025, incluyendo iniciativas altamente competitivas como Cancer Grand Challenges y ATTRACT, así como la participación femenina cercana a la paridad en programas como TRANSCAN-3, sitúa a la investigación española en cáncer en una posición destacada dentro del ecosistema científico global. Estos resultados refuerzan la evidencia europea de que las investigadoras acceden y lideran con éxito entornos altamente competitivos cuando se eliminan barreras estructurales nacionales y se opera bajo marcos de excelencia compartidos, evaluaciones internacionales y reglas transparentes. La internacionalización parece actuar, así como un entorno habilitador de la equidad, en el que las mujeres despliegan capacidades de coordinación, gestión de consorcios complejos y liderazgo estratégico. Este posicionamiento debería ser capitalizado mediante estrategias activas de proyección y liderazgo internacional —incluyendo la participación en redes del Espacio Europeo de Investigación, MSCA y EIC— y acompañado de políticas de gestión de carrera internacional que mitiguen los costes diferenciales de movilidad, conciliación y dobles trayectorias profesionales, en línea con las recomendaciones de la Comisión Europea y la UNESCO sobre entornos de trabajo inclusivos y sostenibles.

## Productividad e impacto: fortaleza en clínica y talento; reto en básica

La productividad científica en 2025 medida en publicaciones (360 artículos) nos muestra un liderazgo de las publicaciones en las etapas tempranas son índices de impacto similares entre mujeres y hombres, y una paridad de autoría de correspondencia en etapas emergentes. Estos datos dibujan un patrón de fortaleza en las etapas tempranas de la carrera. Sin embargo, hay una menor representación de mujeres en las publicaciones de etapas consolidadas, así como un menor índice de impacto en las mismas, dibujándose una brecha de autoría a medida que avanzamos en la carrera investigadora. En Europa, la brecha de autoría femenina es más amplia en ciencias físicas y más estrecha en salud; el *Nature Index* (2025) confirma la lentitud del cierre de la brecha (27% en ciencias naturales vs. 41% en salud) y el peso de las estructuras de autoría y consolidación en la desigualdad. La menor representación femenina en investigación básica (31,5%) dentro de la Fundación es un espejo de esta tendencia y sugiere intervenir con programas específicos de estímulo en investigación básica (grupos emergentes, infraestructura, estancias estratégicas), complementados con modelos y programas de mentoría que reduzcan barreras culturales y de redes.

## Paneles de evaluación

El análisis de los paneles de evaluación de la Fundación muestra un alto grado de alineación con las recomendaciones del Espacio Europeo de Investigación y las buenas prácticas europeas en materia de igualdad de género. La evaluación de las Ayudas a Talento por parte de la Agencia Estatal de Investigación, institución que ha integrado de forma estructural la perspectiva de género en sus procesos mediante planes de igualdad, formación en sesgos y paneles paritarios, constituye una garantía externa de calidad y equidad en la toma de decisiones. En las Ayudas a Proyectos, la Fundación presenta mayoritariamente paneles paritarios y ha incorporado formación previa para reducir sesgos y homogeneizar criterios, siguiendo las recomendaciones de la *European Science Foundation*, si bien persisten ligeros desequilibrios de género en algunas convocatorias de mayor carácter estratégico. Asimismo, la participación del Programa de *Patient Advocacy* AECC introduce una dimensión adicional de diversidad e inclusión, reforzando una

evaluación más sensible al impacto social y a las desigualdades de género asociadas al cáncer.

### Cultura organizativa y centros: el límite estructural del cambio

Finalmente, el análisis de los Centros Acreditados por la Fundación Científica AECC revela que, pese a la existencia mayoritaria de planes de igualdad, la traducción de estos en liderazgo femenino efectivo sigue siendo limitada. La baja presencia de mujeres en direcciones generales y en posiciones de personal investigador independiente refleja que la igualdad no depende únicamente de convocatorias competitivas, sino de culturas organizativas, modelos de liderazgo y sistemas de promoción interna. Este resultado está plenamente alineado con las conclusiones del ERA y *She Figures*, que identifican la cultura institucional como uno de los principales cuellos de botella para la igualdad sostenible en investigación. El análisis de los planes de igualdad de los Centros Acreditados por la Fundación Científica AECC pone de manifiesto una serie de carencias recurrentes cuando se comparan con los marcos de referencia europeos en materia de igualdad de género en investigación e innovación. Si bien la mayoría de los planes presentan un desarrollo sólido en aspectos organizativos —como la gobernanza de la igualdad, la conciliación o la prevención del acoso—, se observa una integración aún limitada de la dimensión de género en el contenido de la actividad investigadora, ámbito que Horizonte Europa establece como requisito obligatorio de excelencia científica. Asimismo, persiste la ausencia de objetivos cuantificados y mecanismos sistemáticos para garantizar el equilibrio de género en órganos de decisión, comités de evaluación y liderazgo científico, a pesar de que *She Figures* evidencia de forma reiterada la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de la carrera investigadora. Otra carencia relevante es el predominio de indicadores centrados en procesos o estructuras, con menor desarrollo de indicadores de impacto que permitan evaluar cambios reales en la cultura organizativa, la calidad científica o la incorporación efectiva de la perspectiva de género en los resultados de investigación. Adicionalmente, la perspectiva interseccional y la igualdad en ámbitos emergentes como la innovación, el emprendimiento y la transferencia de conocimiento siguen estando escasamente abordadas, pese a su carácter estratégico en programas como el EIC. En este contexto, las recomendaciones europeas apuntan a la necesidad de reforzar los planes de igualdad mediante

objetivos medibles, datos desagregados, evaluación periódica del impacto y una alineación explícita con los criterios de elegibilidad y excelencia de Horizonte Europa, de modo que la equidad de género no se limite a un cumplimiento normativo, sino que actúe como un vector estructural de calidad, competitividad e impacto social de la investigación financiada.

Todos estos resultados ponen de manifiesto que la Fundación Científica AECC ha logrado avances significativos en la equidad de género, especialmente en las etapas iniciales de la carrera investigadora y en los programas de Talento, demostrando que las políticas bien diseñadas generan resultados positivos. Sin embargo, persisten retos importantes en la consolidación profesional, el liderazgo institucional y órganos de decisión y la reducción de brechas en áreas estratégicas e innovación. El desafío ahora es consolidar y escalar las medidas que han funcionado en fases tempranas hacia posiciones de liderazgo y disciplinas con mayor desigualdad, mediante estrategias integrales que combinen conciliación, estabilidad profesional, incentivos específicos y visibilidad internacional. Estas acciones deben alinearse con las recomendaciones europeas y sustentarse en un modelo basado en evidencia, con seguimiento público y evaluación continua, para garantizar un progreso real y sostenible hacia la igualdad en ciencia.

## CONCLUSIONES

A continuación, se exponen las principales conclusiones identificadas en este informe:

**La Fundación Científica AECC muestra avances significativos en equidad de género**, especialmente en las ayudas de Talento, situándose en línea —y en algunos indicadores por encima— de las tendencias europeas en etapas tempranas de la carrera investigadora.

**La igualdad no se consolida automáticamente en las etapas senior**, donde persisten brechas en liderazgo de proyectos, en autorías de correspondencia en la publicación de los resultados de las investigaciones en la etapa consolidada, baja representación en la dirección institucional, reproduciendo patrones ampliamente documentados a nivel nacional y europeo.

**El diseño de las convocatorias y de los procesos de evaluación es una herramienta estratégica clave**, capaz de reducir desigualdades estructurales cuando se alinea con la realidad de las trayectorias científicas.

**La dimensión temporal de la carrera investigadora es un factor crítico**, y la falta de adaptación de ventanas de elegibilidad y criterios de consolidación penaliza de forma diferencial a las mujeres.

**La internacionalización y la colaboración estructurada emergen como espacios de oportunidad**, donde las investigadoras acceden al liderazgo en igualdad de condiciones y con alto impacto científico.

**Los paneles de evaluación son mayoritariamente paritarios con formación en sesgos**; el reto inmediato es consolidar esta coherencia en todas las convocatorias, especialmente en las de mayor peso estratégico y de innovación.

**La cultura organizativa de los centros constituye el principal reto pendiente**, siendo imprescindible reforzar la corresponsabilidad institucional en la promoción del liderazgo femenino más allá de las convocatorias competitivas en posiciones de liderazgo.

**Este informe establece una base sólida de indicadores para el seguimiento longitudinal**, permitiendo a la Fundación avanzar hacia una política de equidad

basada en evidencia, evaluación continua e impacto real en las trayectorias profesionales.

## RECOMENDACIONES OPERATIVAS

A continuación, se exponen una serie de recomendaciones y propuestas para mejorar los puntos críticos identificados para impulsar la disminución de la brecha de género.

Reforzar los puntos de transición crítica en la carrera investigadora

- Diseñar medidas específicas de acompañamiento para el paso de Talento a Proyectos, como programas de mentoría estructurada.
- Revisar de forma sistemática los criterios de edad académica, ventanas temporales y requisitos de liderazgo previo, incorporando mecanismos de compensación explícitos por interrupciones de carrera.
- Incentivar solicitudes femeninas a Proyectos consolidados.

Consolidar el enfoque de “carrera real” en todas las convocatorias

- Homogeneizar los criterios de evaluación para que todas las ayudas incorporen explícitamente la valoración de trayectorias no lineales, cargas de cuidados y diversidad de ritmos de producción.
- Introducir guías claras para evaluadores y evaluadoras sobre cómo interpretar candidaturas con perspectiva de género, alineadas con las recomendaciones de Horizonte Europa y la AEI.

Impulsar un itinerario integral de innovación con perspectiva de género

- Incluir la perspectiva de género como parte del itinerario de transferencia tecnológica, que conecte AECC Innova, AECC Impacto y formación en emprendimiento, liderazgo y transferencia.
- Incorporar mentoras y referentes femeninos en innovación biomédica y facilitar el acceso a redes europeas (*WomenTechEU*, EIC).
- Incorporar criterios de equilibrio de género en spin-offs y pitches.

Reforzar los paneles de evaluación en criterios de equidad y excelencia

- Establecer la paridad como criterio obligatorio en todos los paneles de evaluación, con mecanismos de corrección automática cuando se detecten desviaciones.
- Formalizar y estandarizar la formación en sesgos de género e interseccionales para todos los evaluadores externos y miembros del Patronato, incorporando módulos específicos sobre evaluación de trayectorias no lineales, liderazgo femenino y brechas en innovación.
- Consolidar y ampliar la participación del Programa de *Patient Advocacy* AECC, explorando su extensión progresiva a otras convocatorias, como Proyectos Generales, como palanca para una evaluación más inclusiva y orientada al impacto social.

#### Reforzar la condicionalidad de igualdad en Centros Acreditados de la Fundación Científica

- Establecer requisitos mínimos verificables en materia de igualdad para los Centros Acreditados (por ejemplo, existencia y seguimiento activo de planes de igualdad, indicadores de liderazgo femenino).
- Estimular la paridad en órganos directivos y liderazgo de grupos.

#### Evolucionar el sistema de indicadores hacia impacto y cultura

- Consolidar el sistema de indicadores iniciado por este informe, incorporando indicadores de impacto longitudinal (progresión de carreras, acceso a liderazgo, retorno de talento).
- Complementar los datos cuantitativos con herramientas cualitativas (encuestas de clima, percepción de igualdad, estudios de trayectorias).

#### Reforzar la transparencia

- Publicar de forma periódica un informe de seguimiento de equidad de género vinculado a las ayudas de la Fundación.
- Comunicar los avances y aprendizajes como parte del posicionamiento institucional de la Fundación en el ecosistema europeo de investigación en cáncer.



## NOTA FINAL

La evidencia presentada en este informe confirma que la equidad de género no es únicamente una cuestión de representación, sino un factor estructural de calidad, impacto y sostenibilidad del sistema de investigación en cáncer. Todo ello posiciona a las entidades financiadoras en una posición estratégica única para acelerar el avance hacia la equidad de género en investigación. A través del diseño de convocatorias sensibles a la carrera real, de sistemas de evaluación rigurosos y libres de sesgos, y del acompañamiento a las instituciones y a las personas investigadoras en los momentos críticos de la trayectoria científica, la Fundación actúa no solo como agente financiador, sino como impulsor activo de cambio estructural en el ecosistema de investigación en cáncer. Consolidar y profundizar este enfoque permitirá que la igualdad de género deje de ser un objetivo aspiracional para convertirse en una práctica cotidiana, medible y verificable, alineada con los estándares europeos de excelencia científica y con el impacto social que demanda la investigación en cáncer.

## REFERENCIAS

European Commission. *She Figures 2025: Gender in Research and Innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2025.

European Commission. *Union of Equality: Gender Equality Strategy 2024–2029*. Brussels: European Commission; 2024.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. *Horizon Europe Programme Guide*. Brussels: European Commission; 2021.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. *Gender Equality Plans in Horizon Europe: Guidance*. Brussels: European Commission; 2021.

European Commission. *Key Figures from Horizon Europe: Research and Innovation Monitoring Flash*. Brussels: European Commission; 2023.

European Commission. *European Research Area Policy Agenda: Action 5 – Gender Equality and Inclusiveness*. Brussels: European Commission; 2022.

European Commission. *WomenTechEU Programme Documentation*. Brussels: European Commission; 2023.

European Commission. *European Innovation Council (EIC): Gender and Diversity Objectives*. Brussels: European Commission; 2023.

European Research Council. *ERC Annual Report: Gender Statistics and Analysis of Applications and Success Rates*. Brussels: ERC; varios años.

European Research Council. *Statement on Gender Balance and Bias Awareness in Evaluation Panels*. Brussels: ERC; 2021.

European Research Council. *ERC Work Programme*. Brussels: ERC; varios años.

European Science Foundation. *Reducing Bias in Peer Review and Evaluation Processes*. Strasbourg: European Science Foundation; 2020.

European Science Foundation. *Guidance on Equality, Diversity and Inclusion in Research Evaluation*. Strasbourg: European Science Foundation; 2021.

Ministerio de Ciencia e Innovación. *Científicas en Cifras*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación, Unidad de Mujer y Ciencia; varios años.

Ministerio de Ciencia e Innovación. *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación; 2021.

Agencia Estatal de Investigación. *I Plan de Igualdad de Género 2021–2023*. Madrid: AEI; 2021.

Agencia Estatal de Investigación. *II Plan de Igualdad de Género 2025–2027*. Madrid: AEI; 2025.

Agencia Estatal de Investigación. *Diagnóstico de Género de la Agencia Estatal de Investigación*. Madrid: AEI; 2025.

UNESCO Institute for Statistics. *Women in Science*. Paris: UNESCO; 2023.

Eurostat. *Gender Statistics in Research and Development*. Luxembourg: Eurostat; 2023.

Elsevier. *Gender in the Global Research Landscape*. Amsterdam: Elsevier; 2017.

Nature Index. *Gender Balance in Research Leadership and Authorship*. London: Nature Research; 2022.

*Radiografía sobre el estado de la investigación en cáncer en Galicia* (2023). Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer.

*Radiografía sobre el estado de la investigación en cáncer en la Comunidad de Madrid* (2024). Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer

*Radiografía sobre el estado de la investigación en cáncer en el País Vasco* (2025). Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer


*Radiografía sobre el estado de la investigación en cáncer en la Comunidad Valenciana* (2025). Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer.


*Radiografía de la Investigación en Cáncer en España*. Madrid: Fundación Científica AECC; varios años.

Draghi M. *The Future of European Competitiveness*. Brussels: European Commission; 2024.


## Apéndice I. Ayudas de la Fundación Científica AECC

## Apoyamos la investigación en cáncer desde el inicio de tu carrera como investigador


	Ayudas a Talento	
	Predocctoral AECC (Consultar las provincias donde se abre convocatoria)	Postdoctoral AECC
 <b>Objetivo</b>	Formamos a nuevos investigadores en cáncer a través de la realización de una Tesis Doctoral en un centro de investigación con el soporte de un grupo científico asociado	Promovemos que jóvenes investigadores desarrollen un proyecto de investigación en cáncer en un centro español, con posibilidad de realizar una estancia formativa en otro centro
<b>Perfil Solicitante</b>	Titulados universitarios con expediente igual o superior a 7,5 (escala de 0-10)	Haber obtenido el título de doctor hace no más de 4 años desde la apertura de la convocatoria
<b>Cuántía</b>	110.660 € (26.950€ años 1 a 3 y 29.810€ el año 4)	176.000 € (44.000 €/año)
<b>Duración</b>	3 años (posibilidad de prórroga 1 año adicional)	3 años (posibilidad de prórroga 1 año adicional)
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Movilidad prolongada con posible <b>impacto familiar</b></li> <li><b>Méritos</b> científicos altos y <b>competitivos</b></li> <li>Requiere <b>dedicación exclusiva</b> sin compatibilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Movilidad internacional</b> opcional pero muy valorada</li> <li><b>Publicación Q1</b> obligatoria como primer autor</li> <li><b>Ventana temporal limitada</b> tras doctorado</li> </ul>

	Ayudas a Talento	
	Talent AECC	Investigador AECC
 <b>Objetivo</b>	Impulsamos la carrera de investigadores postdoctorales con hasta 8 años de experiencia atrayendo/retornando talento investigador internacional a España para desarrollar sus proyectos en centros de investigación acreditados. Además de unas excelentes condiciones económicas, esta ayuda incluye un programa completo de formación anual y estancias intersectoriales e interdisciplinares para apoyar de manera integral sus capacidades.	Apoyamos la carrera de investigadores con formación postdoctoral previa para desarrollar un proyecto de investigación en cáncer en un centro español e impulsarlos hacia la creación de sus propias líneas, con posibilidad de realizar una estancia formativa en otro centro
<b>Perfil Solicitante</b>	investigadores postdoctorales con hasta 8 años de experiencia que no hayan residido en España durante más de 12 meses dentro de los 36 meses previos a la fecha límite de la convocatoria del programa.	Haber obtenido el título de doctor hace más de 4 años desde la apertura de la convocatoria, habiéndose tenido que realizar, al menos, un estudio postdoctoral con anterioridad
<b>Cuántía</b>	Hasta 259.000€ dependiendo de las partidas elegibles (hasta 86.400€/año)	220.000 € (55.000 €/año)
<b>Duración</b>	3 años	3 años (posibilidad de prórroga 1 año adicional)
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regla MSCA impone <b>movilidad internacional</b></li> <li><b>Perfil</b> científico <b>competitivo internacionalmente</b></li> <li>Acuerdo previo menos accesible por <b>redes internacionales limitadas</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta exigencia en publicaciones de <b>liderazgo</b></li> <li><b>Competencia elevada</b> y ventana temporal estricta</li> <li><b>Movilidad y networking</b> ponderan significativamente</li> </ul>

## Apoyamos proyectos de investigación en cáncer de calidad que estudien todos los aspectos de la enfermedad




Ayudas a Proyectos		
	Sinergias AECC	LAB AECC
<b>Objetivo</b>	Ofrecemos la oportunidad de brindar a personal joven investigador con talento, menor de 45 años, la oportunidad de desarrollar ideas y dirigir un proyecto de investigación, en colaboración con un líder consolidado que no sea su jefe/a de grupo actual	Apoyamos a grupos emergentes para consolidar sus líneas de investigación en cáncer mediante el apoyo en la realización de un proyecto de investigación con clara orientación traslacional y que se realicen en su totalidad en España
<b>Perfil solicitante</b>	Convocatoria exclusiva para personal investigador de la comunidad AECC que haya asistido al Encuentro de Investigadores Contra el Cáncer	Personal investigador con el título de doctor que haya comenzado su carrera científica independiente desde hace menos de 5 años
<b>Cuántia</b>	20.000€	400.000€ (100.000€/año)
<b>Duración</b>	2 años	4 años
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requiere <b>colaboración</b> con <b>líderes consolidados</b></li> <li>Dependencia fuerte del <b>entorno investigador</b></li> <li><b>Financiación limitada</b> para liderazgo emergente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Grupo emergente</b> con reconocimiento formal e <b>independiente</b></li> <li>Peso determinante del <b>CV del/ de la IP</b></li> <li><b>Gestión y estructura</b> del grupo complejas en <b>fases tempranas</b></li> </ul>




Ayudas a Proyectos		
	Proyectos Estratégicos AECC	Proyectos Generales AECC
<b>Objetivo</b>	Apoyamos proyectos de investigación de calidad, que se centren dentro de áreas estratégicas para la Asociación: cuidados paliativos, epidemiología, oncología radioterápica y cirugía oncológica	Apoyamos líneas de investigación de calidad en cáncer, en el ámbito básico y traslacional, con existencia de una base sólida de investigación básica. Dos modalidades: i) Individuales y ii) Colaborativos
<b>Perfil solicitante</b>	Jefe de grupo consolidado vinculado a una entidad de investigación nacional	Jefes de grupo consolidados
<b>Cuántia</b>	150.000 € en 3 años (50.000 €/año)	Individuales: 400.000€ (100.000€/año), Colaborativos: 600.000€ (150.000€/año)
<b>Duración</b>	3 años	4 años
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencia de <b>liderazgo consolidado</b> como IP</li> <li>Fuerte <b>peso del CV</b> en la fase de preselección</li> <li><b>Alta carga de coordinación y difusión.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencia de <b>liderazgo consolidado</b> en áreas competitivas</li> <li>Fuerte <b>peso del CV</b> con alta competencia transversal.</li> <li><b>Coordinación y gestión</b> ampliada en la modalidad colaborativa.</li> </ul>

## Apoyamos la investigación clínica para acercar los resultados al paciente



	Ayudas a Talento		Ayudas a Proyectos
	Clinico Junior en el Territorio AECC	Clinico Senior AECC	Estudios Clínicos AECC
<b>Objetivo</b>	Impulsamos la generación de vocaciones investigadoras entre los profesionales clínicos mediante la concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación de calidad en cáncer, en centros de referencia distribuidos por todo el territorio nacional	Fomentamos que profesionales médicos con experiencia realicen proyectos de investigación de calidad en cáncer en centros de referencia en nuestro país para impulsar la investigación en el entorno clínico	Impulsamos estudios clínicos multicéntricos, no promovidos por la industria farmacéutica, que respondan a una necesidad clínica o que suponga una idea innovadora que pueda modificar la práctica clínica
<b>Perfil solicitante</b>	Título Oficial de Especialista en el área de la medicina en el momento del inicio de la ayuda	Título Oficial de Especialista en el área de la medicina hace más de 7 años, con doctorado y trayectoria investigadora demostrable	Entidades e instituciones sanitarias sin ánimo de lucro vinculadas o concertadas al Sistema Nacional de Salud
<b>Cuantía</b>	154.000 € (38.500 €/año)	240.000 € (60.000 €/año)	Hasta un máximo de 1.000.000 € (200.000 €/año)
<b>Duración</b>	3 años (posibilidad de prórroga 1 año adicional)	3 años (posibilidad de prórroga 1 año adicional)	5 años
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificil <b>equilibrio</b> entre la actividad <b>asistencial</b> e <b>investigación</b></li> <li>• <b>Dependencia del grupo receptor</b> y del <b>aval</b> del servicio</li> <li>• Necesidad de impulsar una carrera investigadora desde <b>etapas clínicas tempranas</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Liderazgo</b> clínico-investigador <b>consolidado</b></li> <li>• Necesario <b>grupo con financiación competitiva</b></li> <li>• <b>Compatibilidad limitada</b> con actividad asistencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Liderazgo clínico y coordinación multicéntrica compleja</b></li> <li>• Precisa <b>infraestructura clínica</b> demostrada previamente</li> <li>• <b>Elevada carga de coordinación</b> técnica y regulatoria</li> </ul>

## Impulsamos la innovación apoyando proyectos y empresas biotecnológicas para acelerar la transferencia de resultados

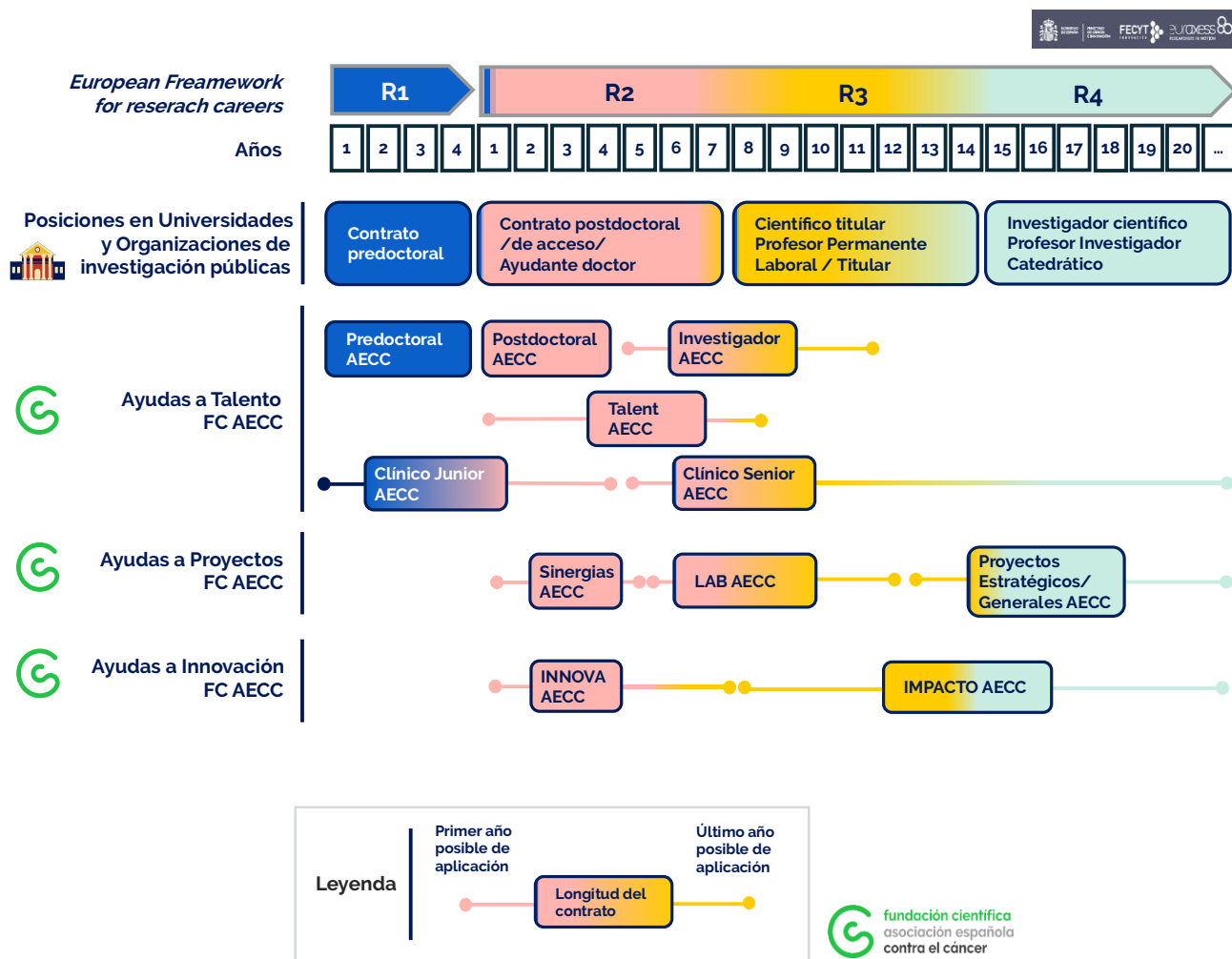


	Ayudas a Innovación	
	AECC INNOVA	AECC IMPACTO
<b>Objetivo</b>	Promovemos la transferencia tecnológica para acercar los resultados del laboratorio al paciente, financiando proyectos y tecnologías para asegurar la ruta de validación, protección y regulación para la correcta comercialización de los mismos.	Cubrimos la brecha que separa el ámbito académico y el empresarial para posibilitar que aquellos resultados del entorno académico con viabilidad comercial lleguen al mercado para crear valor social y económico en el área del cáncer.
<b>Perfil solicitante</b>	Investigadores vinculados a entidades de investigación nacional que cuenten con una Oficina de Transferencia del Conocimiento (OTC) o Unidad de Innovación.	Empresas tecnológicas e innovadoras de origen académico con una antigüedad menor a 5 años relacionadas con el tratamiento, diagnóstico o mejora de vida de los pacientes de cáncer.
<b>Financiación</b>	180.000€ (90.000€/año)	Préstamo mínimo de 90.000€, hasta un máximo de 450.000€ brutos.
<b>Duración</b>	2 años	5 años
<b>Posibles limitaciones/requisitos condicionantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No requiere ser grupo independiente reconocido</b></li> <li>• Exigencia de <b>madurez tecnológica</b> y orientación a transferencia</li> <li>• Dependencia obligatoria de una <b>OTC estructurada</b></li> <li>• <b>Alta carga metodológica, regulatoria y de negocio</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Requisitos empresariales muy específicos</b> y vinculados al entorno académico</li> <li>• Exigencia de capacidad de <b>financiación previa</b> y estructura empresarial</li> <li>• <b>Alta carga regulatoria, tecnológica y de negocio</b></li> </ul>

## Apéndice II. Carrera investigadora



## Equivalencia de fases de la carrera investigadora y las ayudas de la Fundación Científica



**Entidad promotora del informe:**

Fundación Científica de la Asociación Española Contra el Cáncer

Calle Teniente Coronel Noreña 30,

28045, Madrid

[fundacion.cientifica@contraelcancer.es](mailto:fundacion.cientifica@contraelcancer.es)

**Elaboración del informe por parte del equipo de Fundación Científica:**

Dra. Sofía Cabezudo Violero

Dra. Lucía Ferro Sánchez

Dra. Marta Puyol Escolar-Noriega

Con la participación de:

Equipo de Fundación Científica AECC

**Fecha de elaboración:** Enero 2026

