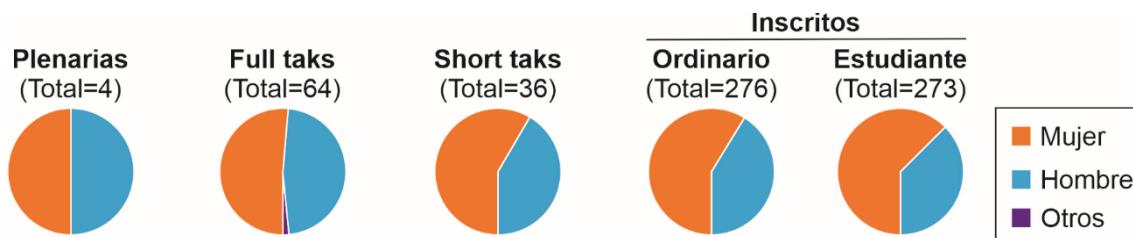


# Informe: Percepción y Experiencias sobre la Equidad de Género en Neurociencia (SENC)

## 1. Introducción

El presente informe aborda la percepción y experiencias sobre la equidad de género en el ámbito de la neurociencia. Se basa en una encuesta mixta dirigida a socios de la SENC, que recibió un total de 141 respuestas, distribuidas en 111 mujeres, 29 hombres y 1 persona que prefirió no especificarlo. Este informe se presentó en el simposio satélite de WiNS “The Gender Gap in Neuroscience: Exploring Solutions” que tuvo lugar en el 20º congreso de la SENC en Las Palmas de Gran Canaria en septiembre de 2025.

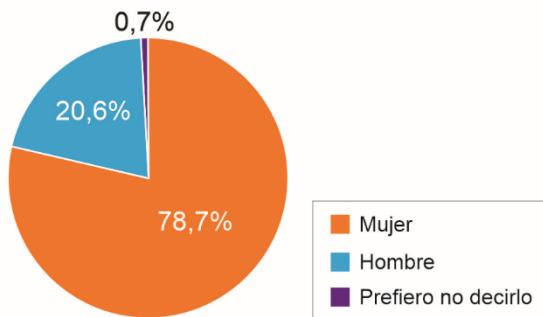
En cuanto a la participación efectiva en el congreso, los datos reflejan un balance notable entre géneros en las distintas categorías de intervención. En las *conferencias plenarias*, se contó con la presencia de 2 mujeres y 2 hombres como ponentes principales. Respecto a las presentaciones en simposios, las mujeres lideraron tanto en las *charlas completas -full talks-* (con 33 frente a 30 hombres y 1 participante que se identifica como otro género), como en las *charlas breves -short talks-* (donde se registraron 21 mujeres y 15 hombres). La distribución de los *participantes inscritos* muestra también una presencia mayoritaria de mujeres: en la *categoría ordinaria* se inscribieron 160 mujeres y 115 hombres, mientras que en la *modalidad de estudiantes* participaron 170 mujeres y 103 hombres. En la categoría de miembros asociados, se contó con 3 mujeres y 4 hombres. Estos datos evidencian un claro avance en la representación femenina en las actividades científicas del congreso, reflejando los esfuerzos hacia una mayor equidad de género dentro del ámbito de la neurociencia.



## 2. Características de la Muestra de la encuesta

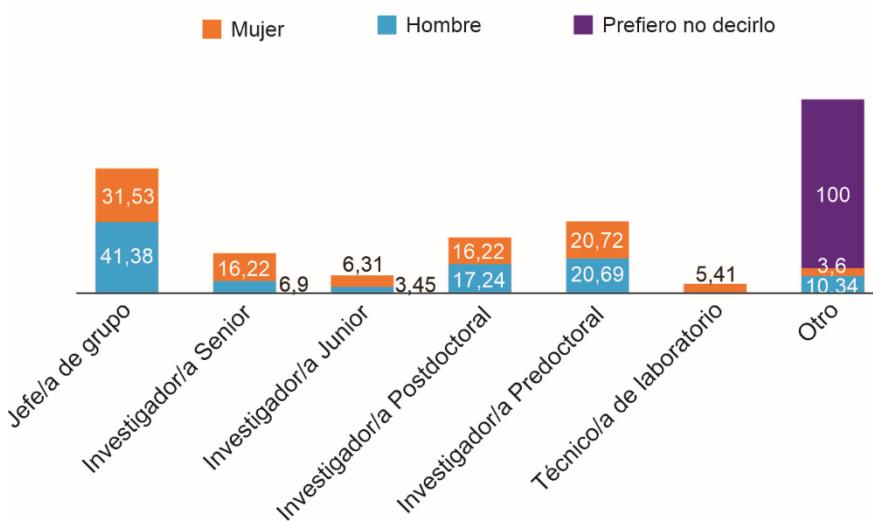
**2.1. Composición de la muestra:** La muestra presenta la participación de una clara mayoría de mujeres (78,7%) frente a hombres (20,6%), lo que condiciona las tendencias globales de respuesta. Con el fin de facilitar la comparación entre sexos, los porcentajes mostrados en los gráficos circulares se calculan de forma independiente para mujeres y hombres, es decir, en relación con el total de participantes de cada sexo. No obstante, debe tenerse en cuenta que la menor participación masculina podría implicar un sesgo, ya que los hombres que respondieron a la encuesta podrían estar especialmente sensibilizados con el tema y no ser plenamente representativos del conjunto de la población masculina.

### Características de la muestra



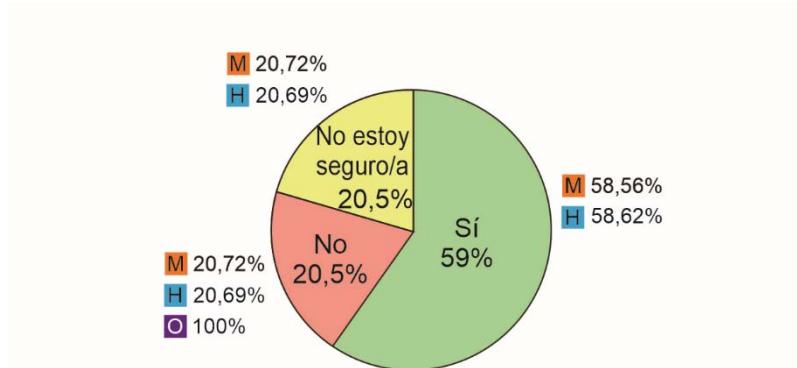
**2.2. Distribución por Etapa:** Ambos géneros están representados en posiciones de liderazgo y etapas intermedias. Sin embargo, se observa una mayor presencia masculina en puestos directivos y una mayor presencia femenina en las fases intermedias de la carrera investigadora.

### Distribución por etapa



## 3. Hallazgos Principales

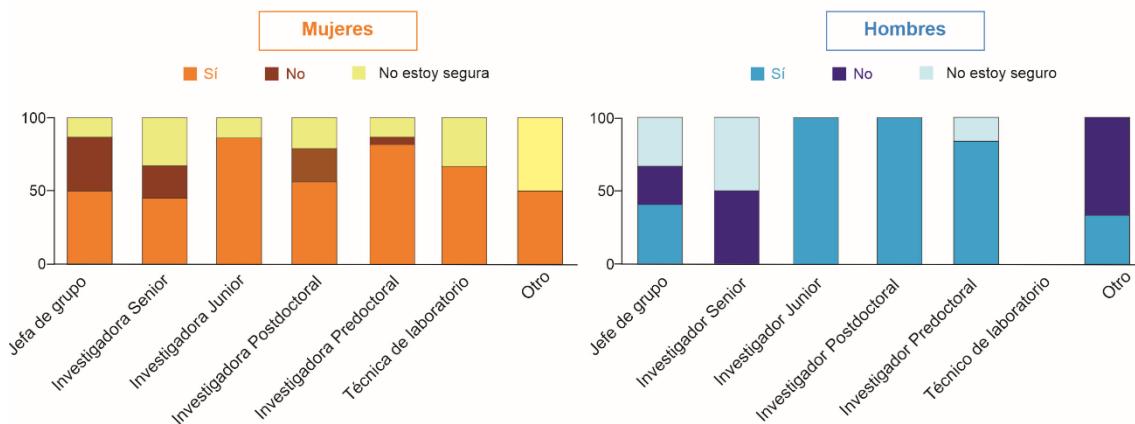
**3.1. Acceso a Oportunidades y Recursos:** ¿Cree que ha tenido las mismas oportunidades de acceso a recursos (financiación, formación, mentoría, etc.) que sus colegas de otro género?



De manera global, independientemente del sexo, la mayoría de los participantes declara haber tenido igual acceso a recursos clave como financiación, mentoría y formación, lo que sugiere

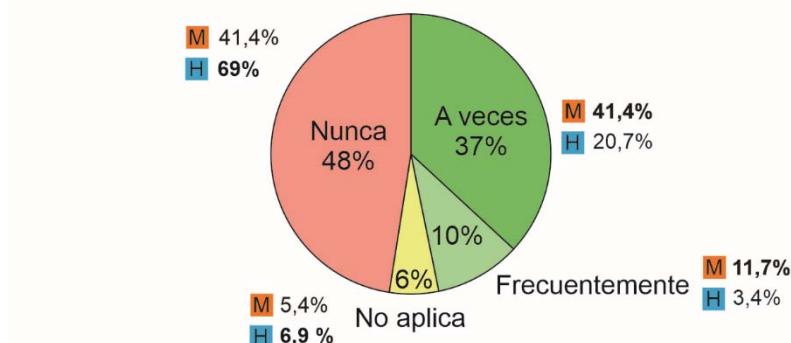
que una parte importante de la comunidad percibe igualdad de oportunidades en el acceso a recursos. No obstante, el hecho de que el 41% de las personas encuestadas no confirme claramente esa percepción (al responder “no” o “no estoy seguro/a”), pone de manifiesto la existencia de una proporción relevante de participantes que perciben desigualdad o muestran incertidumbre al respecto, lo que indica que esta cuestión no puede considerarse marginal. Al desagregar los datos en función del sexo, no se aprecian diferencias relevantes en la percepción de igualdad de oportunidades de acceso a recursos. Tanto hombres como mujeres muestran patrones de respuesta prácticamente idénticos, lo que sugiere una percepción compartida de equidad en este ámbito.

¿Cree que ha tenido las mismas oportunidades de acceso a recursos (financiación, formación, mentoría, etc.) que sus colegas de otro género?



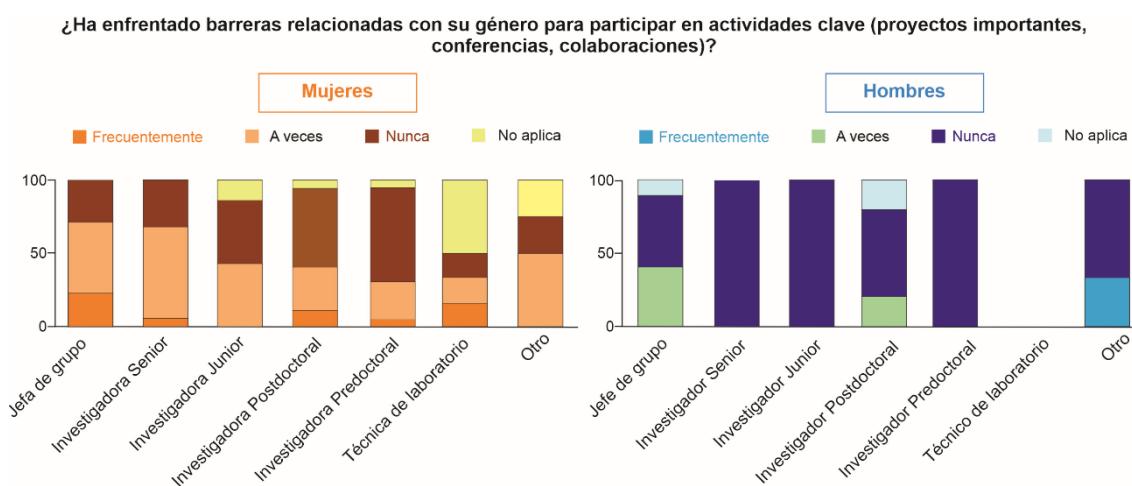
En las etapas tempranas de la carrera, hombres y mujeres tienden a percibir una mayor igualdad de oportunidades en el acceso a recursos. Sin embargo, a partir del periodo postdoctoral, la percepción femenina se vuelve progresivamente más crítica. En las etapas senior y de liderazgo, la percepción de desigualdad o incertidumbre se generaliza y afecta ya a ambos géneros. A lo largo de la trayectoria profesional, especialmente entre investigadores senior y jefes de grupo, aumenta la variabilidad de respuestas, con una mayor presencia de las categorías “No” y “No estoy seguro”, lo que refleja una creciente sensación de incertidumbre en relación con el acceso a recursos. En las etapas más tempranas, aunque la percepción global es mayoritariamente positiva, se observa una mayor proporción de mujeres que expresan dudas o percepciones de desigualdad. En conjunto, estos resultados sugieren que las diferencias en el acceso a recursos no son claramente percibidas al inicio de la carrera, pero emergen y se intensifican conforme esta avanza y los recursos se vuelven más estratégicos y escasos.

### 3.2. Barreras y Discriminación: ¿Ha enfrentado barreras relacionadas con su género para participar en actividades clave (proyectos importantes, conferencias, colaboraciones)?



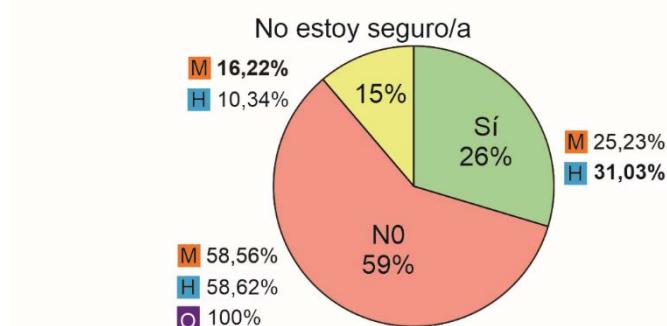
Los resultados muestran una percepción claramente diferenciada entre hombres y mujeres, tanto en la frecuencia como en la intensidad de las barreras enfrentadas.

De manera global, la mayoría de las personas encuestadas (48%) indica no haber enfrentado nunca ningún tipo de barrera; sin embargo, al desagregar los datos por sexo, se observa que las mujeres declaran en mayor medida haber enfrentado obstáculos al concentrar un mayor porcentaje de respuestas en las categorías “a veces” y “frecuentemente”, mientras que la mayoría de los hombres reporta no haber enfrentado barreras nunca. Esta asimetría sugiere la existencia de experiencias diferenciadas en función del sexo, que no quedan reflejadas en el análisis global y que resultan relevantes para la identificación de posibles desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades profesionales. La coexistencia, entre las mujeres, de respuestas “nunca” y “a veces/frecuentemente” refuerza la idea de trayectorias profesionales muy diversas, en las que el impacto del sexo depende del contexto, la etapa y el entorno institucional.



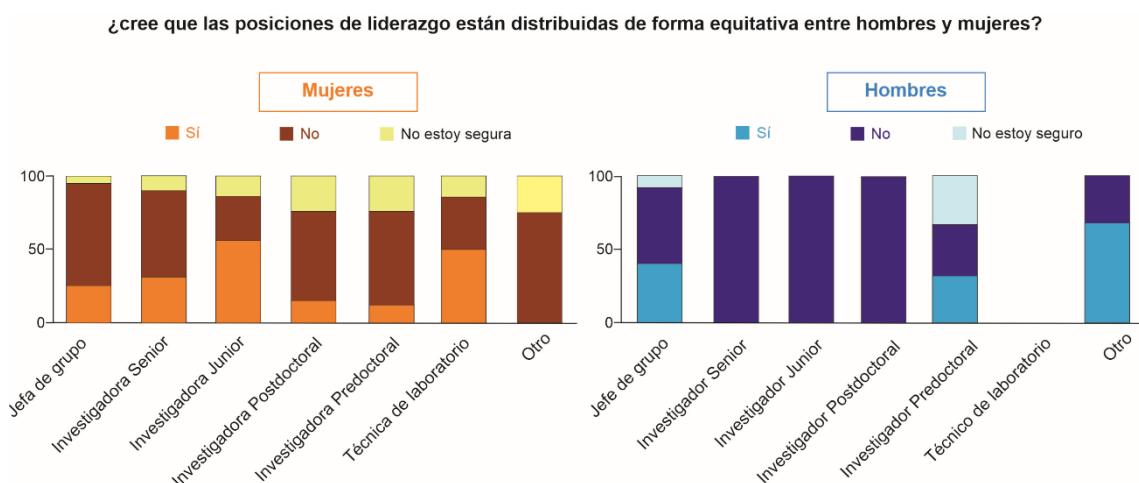
El análisis por etapas de la carrera muestra que las barreras relacionadas con el género para participar en actividades clave son poco frecuentes en las fases iniciales, pero emergen de forma progresiva a lo largo de la trayectoria académica, afectando principalmente a las mujeres. En las etapas senior y de jefatura de grupo, estas barreras se vuelven mayoritarias entre las mujeres y comienzan a ser reconocidas también por una proporción relevante de hombres, lo que apunta a desigualdades persistentes y acumulativas en el acceso a proyectos, colaboraciones y espacios de visibilidad.

### 3.3. Representación y Visibilidad: ¿cree que las posiciones de liderazgo están distribuidas de forma equitativa entre hombres y mujeres?



La percepción mayoritaria (59%) es que las posiciones de liderazgo no están distribuidas de forma equitativa. De manera general, solo una minoría (26%) considera que existe equidad y que las posiciones de liderazgo sí están distribuidas de forma equitativa, mientras que un porcentaje reducido expresa incertidumbre, lo cual sugiere falta de información sobre los criterios y dinámica de acceso a estos puestos. En conjunto la percepción dominante es la de una distribución desigual del liderazgo, lo que apunta a un problema estructural ampliamente reconocido por la comunidad.

Al analizar los resultados desagregados por sexo, se observa una notable coincidencia entre mujeres y hombres en la percepción de inequidad. El porcentaje de respuestas negativas ("No") es prácticamente idéntico en ambos grupos (58,56 % en mujeres y 58,63 % en hombres), lo que refuerza la idea de que la falta de equidad en las posiciones de liderazgo es una percepción compartida y transversal, y no exclusiva de uno de los colectivos. Sin embargo, se observan ligeras diferencias en las respuestas afirmativas y en el grado de incertidumbre. Los hombres tienden a percibir en mayor medida que existe equidad en el liderazgo (31,03 %), mientras que las mujeres muestran un mayor nivel de duda, (porcentaje más alto de respuestas "No estoy seguro/a"). Estas diferencias podrían estar relacionadas con experiencias y niveles de exposición distintos a los procesos de selección y toma de decisiones para puestos de liderazgo, especialmente en etapas avanzadas de la carrera científica.



En términos generales, las mujeres perciben una menor equidad en el acceso a posiciones de liderazgo que los hombres siendo esta percepción mayoritaria prácticamente en todas las etapas de la carrera científica. No obstante, un resultado especialmente llamativo de la gráfica es que, entre los hombres investigadores —tanto postdoctorales, junior como senior— existe una percepción clara y consistente de que las posiciones de liderazgo NO están distribuidas de forma equitativa entre hombres y mujeres. Es decir, independientemente del momento de la carrera, los hombres muestran una respuesta bastante homogénea y crítica respecto a la equidad en liderazgo.

En estos mismos niveles, las mujeres muestran una percepción más heterogénea, lo que sugiere experiencias diversas y una menor claridad estructural en el acceso al liderazgo. En conjunto, estos resultados subrayan que la desigualdad en el liderazgo no es percibida como un fenómeno puntual o limitado a una fase concreta de la carrera científica, sino como una dinámica estructural, cuya comprensión y abordaje requieren tener en cuenta tanto el sexo como el momento profesional en el que se encuentran las personas investigadoras.

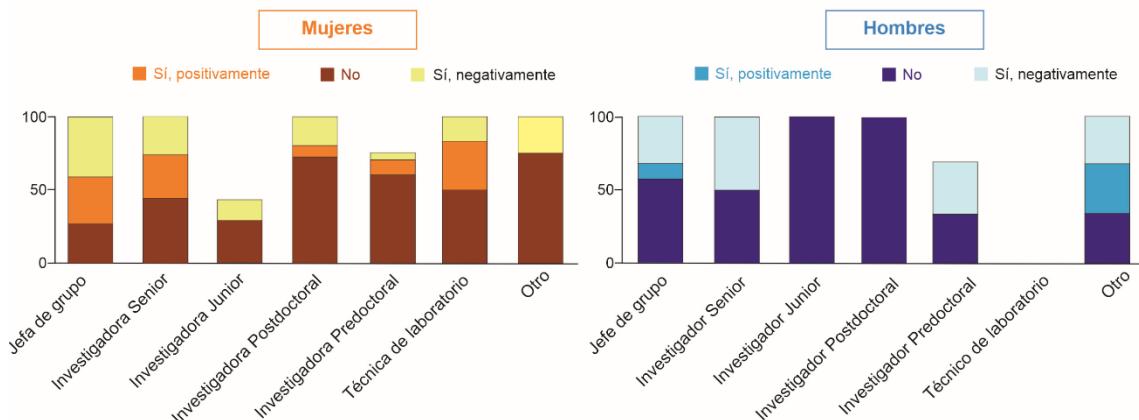
**3.4. Representación y Visibilidad:** en su experiencia ¿cree que el género ha influido en la frecuencia con la que se le ha invitado a participar en actividades visibles (presentaciones, paneles, premios...)?



Aunque la mayoría de las personas encuestadas percibe que su género no ha influido en la frecuencia de invitaciones a actividades visibles, un 40% sí identifica algún tipo de influencia del género, ya sea de forma negativa (24%) o positiva (16%). Lo que indica que la cuestión de la visibilidad vinculada al género está presente de manera significativa en una parte relevante de la comunidad.

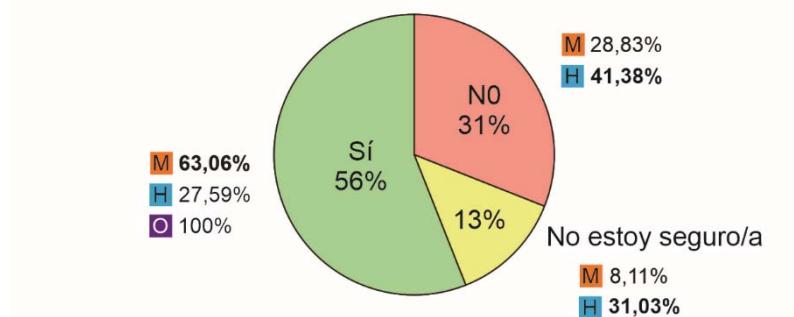
Al analizar los datos por sexo, se observa que la respuesta mayoritaria entre las mujeres también es que el género no ha influido (56,76 %); sin embargo, una proporción considerable (43,24 %) sí percibe algún tipo de influencia, ya sea negativa o positiva, frente a un porcentaje menor en los hombres (27,59%). En conjunto, estos resultados indican que, aunque la neutralidad es la percepción predominante en ambos sexos, las mujeres reportan con mayor frecuencia que el género influye en su visibilidad, lo que apunta a experiencias de reconocimiento y representación menos homogéneas.

**En su experiencia, ¿cree que el género ha influido en la frecuencia con la que se le ha invitado a participar en actividades visibles (presentaciones, paneles, premios)?**



En todas las etapas de la carrera, tanto mujeres como hombres señalan mayoritariamente que el género no ha influido en su visibilidad profesional, especialmente en las fases iniciales. Sin embargo, a partir del periodo postdoctoral, las mujeres comienzan a identificar de forma creciente un impacto del género, principalmente negativo. En las etapas senior y de liderazgo, la experiencia se vuelve más heterogénea: aumentan las percepciones de impacto negativo y emerge también un impacto positivo, probablemente asociado a políticas de visibilidad. En los hombres, el reconocimiento de la influencia del género aparece de forma más tardía y se manifiesta mayoritariamente como impacto negativo, lo que sugiere efectos diferenciales de las políticas de igualdad en los tramos finales de la carrera.

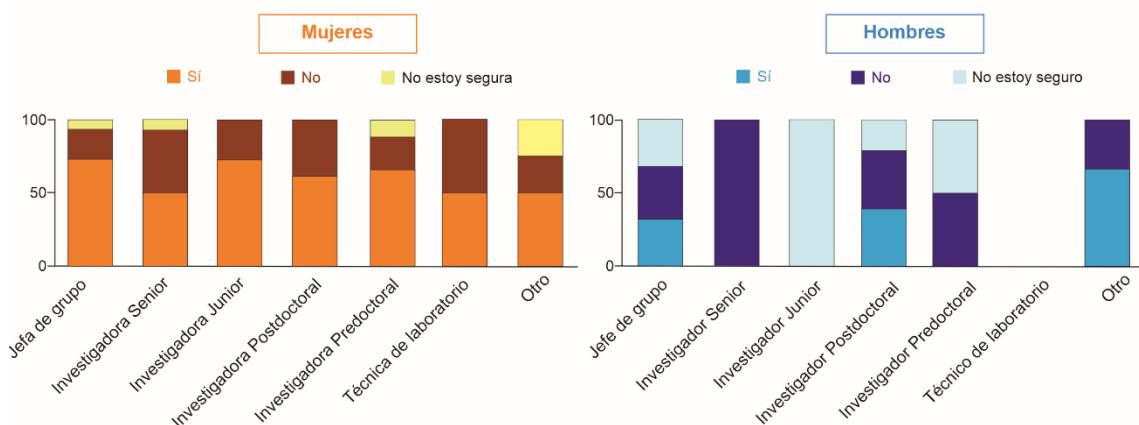
### 3.5. Reconocimiento y Políticas Institucionales: ¿Ha notado diferencias en la valoración o reconocimiento del trabajo en función del género, tanto en su caso como en el de colegas?



La mayoría de las personas encuestadas (56%) han percibido diferencias de valoración o reconocimiento en función del género, ya sea en su propia experiencia o en la de colegas. Sin embargo, al desagregar los datos por sexo, se observan diferencias muy marcadas, son las mujeres las que experimentan o identifican con mayor frecuencia situaciones en las que el trabajo no se valora de forma equivalente (63,06%). Entre los hombres, predomina la percepción de ausencia de diferencias (41,38%) y muestran un mayor grado de incertidumbre (31,03%).

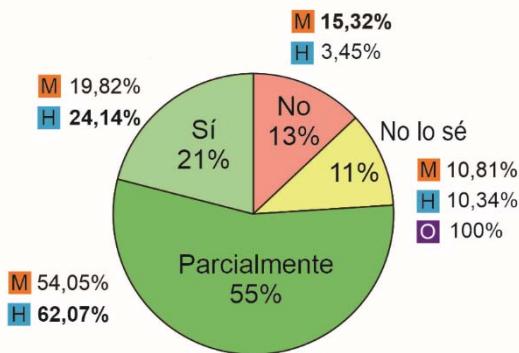
En su conjunto, estos resultados indican que la percepción de desigualdades en el reconocimiento del trabajo científico es especialmente prevalente en las mujeres, mientras que los hombres tienden con mayor frecuencia a no identificar dichas diferencias o mostrarse inseguros. Este patrón sugiere la existencia de experiencias claramente diferenciadas en términos de valoración y reconocimiento profesional.

¿Ha notado diferencias en la valoración o reconocimiento del trabajo en función del género, tanto en su caso como en el de colegas?



El análisis por etapas de la carrera muestra que la percepción de diferencias de género en el reconocimiento del trabajo es mayoritaria entre las mujeres en todas las fases, desde la etapa predoctoral hasta la jefatura de grupo. En los hombres, en cambio, predominan la negación o la incertidumbre, sin que la progresión profesional conlleve una percepción más clara del sesgo.

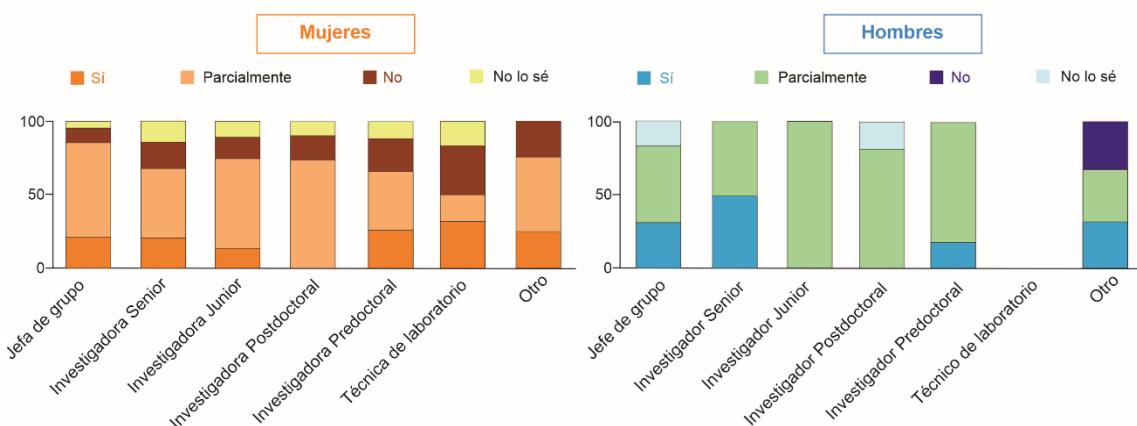
**3.6. Reconocimiento y Políticas Institucionales:** ¿Considera que las políticas de su institución (universidad, centro de investigación, etc.) son efectivas para garantizar la equidad de género?



La mayoría de los encuestados (55%) considera que las políticas institucionales actuales para la equidad de género son solo “parcialmente” efectivas y requieren mejoras sustanciales. Las mujeres muestran una percepción más crítica, con un mayor porcentaje de respuestas negativas (15,32 % frente a 3,45 % en hombres) y una menor proporción de respuestas afirmativas (19,82 % en mujeres frente a 24,14 % en hombres). Aunque la opción “Parcialmente” es mayoritaria en ambos grupos, esta respuesta es especialmente elevada entre los hombres (62,07 %) en comparación con las mujeres (54,05 %). El desconocimiento o la falta de visibilidad de dichas políticas (“No lo sé”) son una minoría y presentan valores similares en ambos sexos.

En conjunto, estos resultados indican que, aunque existe un reconocimiento general de la existencia de políticas de equidad de género, estas son percibidas mayoritariamente como insuficientes o incompletas, especialmente por las mujeres. Esta percepción subraya la necesidad no solo de reforzar la efectividad real de dichas políticas, sino también de mejorar su implementación, evaluación y comunicación, con el fin de generar mayor confianza y transparencia en su impacto dentro de las instituciones de investigación en neurociencia.

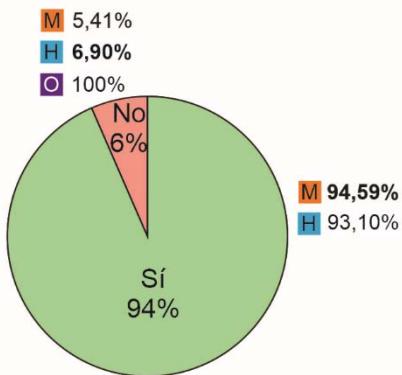
¿Considera que las políticas de su institución (universidad, centro de investigación, etc.) son efectivas para garantizar la equidad de género?



Las mujeres expresan una valoración más crítica en todas las etapas de la carrera, con una mayor proporción de respuestas negativas y una menor adhesión al “sí” rotundo, incluso en posiciones de liderazgo. Esto sugiere que, aunque las políticas existen, no logran compensar plenamente las desigualdades percibidas en la experiencia profesional cotidiana. Entre los hombres el rechazo explícito es muy bajo o inexistente y la percepción positiva aumenta en etapas

avanzadas de la carrera, aunque entre los hombres también predomina el “parcialmente” en todas las etapas.

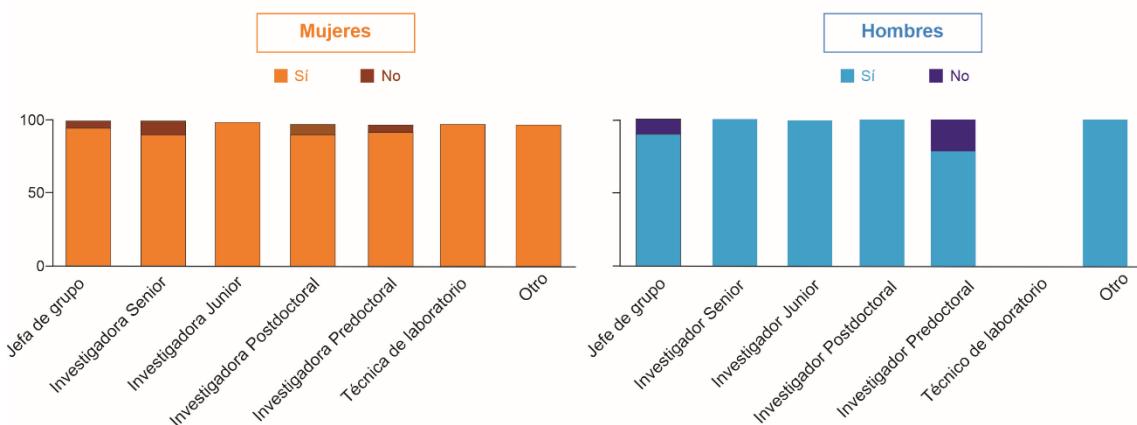
**3.7. Conciliación y Responsabilidades Personales:** ¿Cree que el equilibrio entre la carrera académica y las responsabilidades personales (como el cuidado de familiares) afecta de manera diferente a las personas según su género?



Existe un consenso abrumador en la muestra, casi la totalidad de las personas encuestadas (94%) considera que la conciliación afecta de forma diferente según el género. Tanto mujeres (94,59 %) como hombres (93,10 %) coinciden de forma mayoritaria en que las responsabilidades personales afectan de manera diferencial según el género, sin que se observen diferencias relevantes entre ambos grupos en esta valoración.

La conciliación entre la carrera académica y las responsabilidades personales emerge como el ámbito de mayor consenso respecto a su impacto diferencial por género, lo que pone de manifiesto una desigualdad estructural profunda y ampliamente reconocida por la comunidad científica en neurociencia, incluso más visible que en otras dimensiones como el liderazgo o el reconocimiento del mérito. Esta percepción generalizada refuerza la necesidad de abordar la conciliación no como un problema individual, sino como un reto estructural, que requiere políticas institucionales específicas y efectivas para evitar que las responsabilidades de cuidado sigan teniendo un impacto desigual en las trayectorias profesionales.

¿Cree que el equilibrio entre la carrera académica y las responsabilidades personales (como el cuidado de familiares) afecta de manera diferente a las personas según su género?



El análisis por etapas de la carrera muestra que la percepción de que el equilibrio entre la carrera académica y las responsabilidades personales afecta de manera diferente según el género, es prácticamente unánime tanto en mujeres como en hombres, desde las etapas predoctorales

hasta la jefatura de grupo. Esta consistencia sugiere que la conciliación constituye una desigualdad estructural transversal, reconocida a lo largo de toda la trayectoria académica.

### **3.8. Relevancia: ¿Cómo de relevante considera abordar la equidad de género en la investigación en neurociencia?**

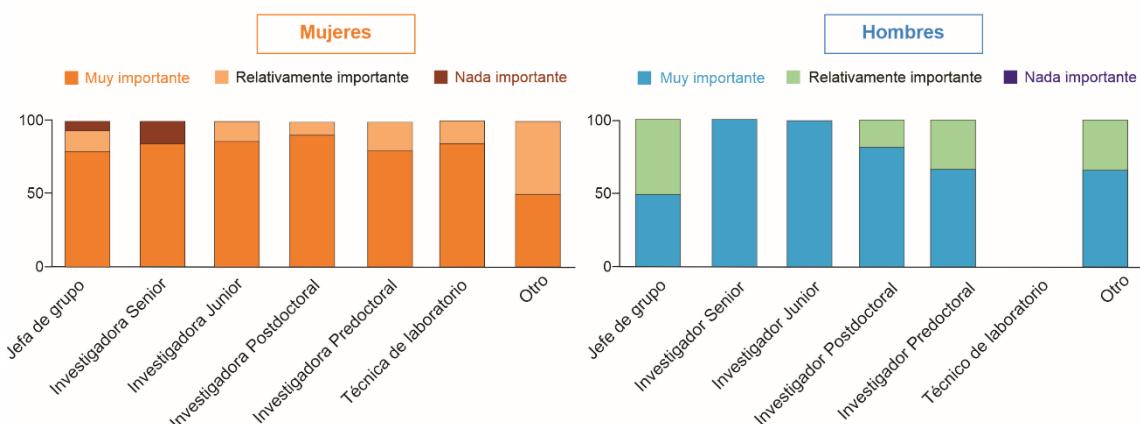


Los resultados muestran un amplio consenso en la comunidad neurocientífica sobre la relevancia de abordar la problemática de la equidad de género. A nivel global, una mayoría muy clara (78 %) considera que es “muy importante” la necesidad de abordar la equidad de género en este ámbito.

Sin embargo, la percepción de urgencia y la consideración de este tema como prioritario es significativamente mayor entre las mujeres (81,08%), lo que sugiere una relación directa con experiencias diferenciales a lo largo de la carrera científica. En el caso de los hombres, aunque esta opción sigue siendo mayoritaria (65,52 %), se observa un mayor peso relativo de la categoría “relativamente importante” (34,48 % frente a 13,51 % en mujeres). La opción “nada importante” es residual y, curiosamente, aparece únicamente entre mujeres (5,41 %).

En conjunto, estos resultados indican que la equidad de género es percibida como una cuestión central y ampliamente legitimada en la investigación en neurociencia, si bien existen diferencias en la intensidad con la que se valora su relevancia.

#### ¿Cómo de relevante considera abordar la equidad de género en la investigación en neurociencia?



El análisis por etapas de la carrera muestra que la equidad de género es considerada muy importante en todas ellas. Esta valoración es especialmente consistente entre las mujeres, para quienes la opción “muy importante” predomina de forma transversal en todas las etapas de la carrera académica en neurociencia. En los hombres, aunque la relevancia del tema también es

mayoritaria, aparece con mayor frecuencia una valoración intermedia (“relativamente importante”), lo que sugiere una menor percepción de urgencia. En conjunto, existe un consenso amplio sobre la importancia de la equidad de género, con diferencias de intensidad según el género más que según la etapa profesional.

## 4. Dificultades Clave Identificadas

Los participantes identificaron tres grandes áreas problemáticas:

1. **Conciliación:** La conciliación familiar y la maternidad actúan como un freno en la carrera científica.
2. **Liderazgo:** Existe una escasa equidad tanto en oportunidades como en el acceso a posiciones de liderazgo.
3. **Cultura Organizacional:** Persiste una cultura científica basada en modelos masculinos y tóxicos, sesgos de género y discriminación estructural.

## 5. Soluciones Propuestas

Las soluciones sugeridas por los participantes se agrupan en tres ejes:

- **Conciliación:** Implementar recursos reales que apoyen y faciliten la conciliación, valorar la crianza en las evaluaciones, fomentar la corresponsabilidad y garantizar una flexibilidad laboral efectiva.
- **Visibilidad:** Promover una mayor visibilidad activa de las mujeres, implementar programas de mentoring por mujeres senior y aumentar el número de referentes femeninos en la educación y la divulgación.
- **Cultura y Sesgos:** Ofrecer formación en sesgos de género para evaluadores, adoptar criterios de excelencia más inclusivos y crear espacios seguros para la denuncia de abuso y discriminación.

## 6. Conclusión y Relevancia

Aproximadamente el 80 % de la muestra considera muy importante abordar la equidad de género en la investigación en neurociencia, lo que refleja un consenso general sobre la centralidad y urgencia del tema.

Este informe resalta los avances logrados en el acceso inicial a oportunidades, pero evidencia la persistencia de desigualdades estructurales en áreas clave como el liderazgo, el reconocimiento, la visibilidad y la conciliación. Asimismo, subraya la percepción de insuficiencia de las políticas institucionales actuales, apuntando a la necesidad de implementar medidas específicas en materia de flexibilidad, visibilidad, mentoría y formación en equidad.

30 de enero de 2026

Comité de Mujeres en Neurociencia (WiNS) de la SENC

Rocío Leal Campanario, Víctor Valcárcel Hernández, Maite Solas, Teresa Giráldez, Elena Puerta Ruiz de Azua, Soledad Bárez López, José Antonio Esteban, Diego Clemente, Thomas Gener, Laura Modol, Lydia Jiménez, Ana Guadaño Ferraz.