

Análisis desglosado  
por género del  
personal del Instituto  
de Neurociencias  
CSIC-UMH 2025



Instituto de Neurociencias CSIC - UMH

Diciembre 2025

Diseño de portada: Sergio Alejandro Martín Estrada

Redacción y maquetación: Elena Garrido Huarte

Obtención de datos: Bibian García García

## Índice

1. Introducción y objetivos.....	2
2. Composición y evolución global por género.....	2
2.1 Distribución del personal del IN CSIC-UMH por género en 2025.....	2
2.2 Evolución de la distribución del personal del IN CSIC-UMH por género (2022-2025).....	3
3. Distribución del personal por origen geográfico.....	3
3.1 Distribución del personal global por origen geográfico en 2025.....	3
3.2 Distribución del personal global por origen geográfico y género en 2025.....	4
4. Composición y evolución por género y tipo de contrato.....	4
4.1 Distribución del personal del IN CSIC-UMH por género y tipo de contrato en 2025.....	4
4.2 Distribución del personal femenino por tipo de contrato en 2025.....	5
4.3 Evolución de la distribución del personal por tipo de contrato y género (2022-2025).....	5
5. Composición y evolución por género del personal investigador.....	6
5.1 Distribución del personal investigador por género y categoría en 2025.....	6
5.2 Evolución del personal investigador por género y categoría (2022-2025).....	6
5.3 Distribución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría en 2025.....	7
5.4 Evolución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría (2022- 2025).....	7
6. Conclusiones.....	8



## 1. Introducción y objetivos

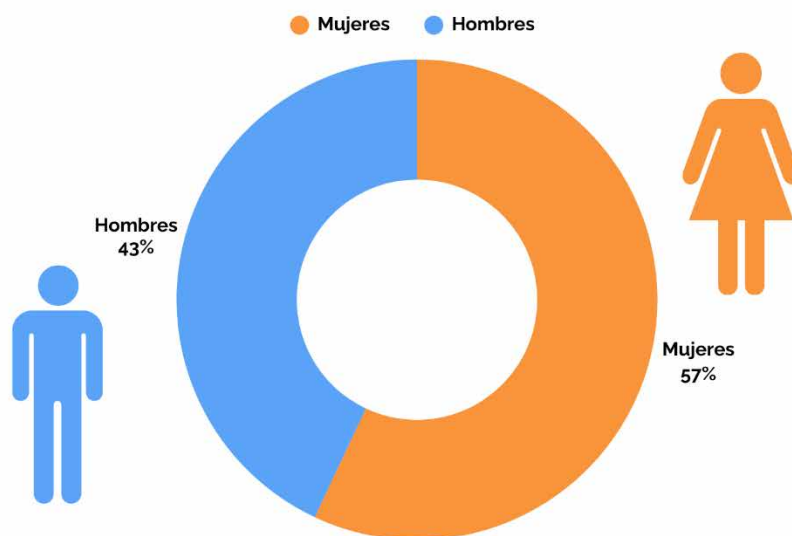
El presente informe analiza la composición de la plantilla del Instituto de Neurociencias, centro mixto del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), durante el periodo 2022-2025 desde la perspectiva de género. Su objetivo es ofrecer una visión detallada de la distribución del personal, identificar posibles desequilibrios y detectar tendencias en las distintas categorías profesionales.

El análisis permite observar la evolución de la representación de mujeres y hombres en distintos roles y niveles de responsabilidad, proporcionando información clave para evaluar políticas de igualdad y orientar futuras acciones orientadas a promover la equidad de género en el Instituto.

Enmarcado en el compromiso del Instituto con la igualdad de oportunidades, este informe constituye una herramienta de seguimiento que facilita la planificación estratégica, el diagnóstico institucional y la toma de decisiones fundamentadas en datos objetivos. Su estructura incluye la composición global de la plantilla, la evolución temporal, el análisis por categorías profesionales y la identificación de posibles desequilibrios de género.

## 2. Composición y evolución global por género

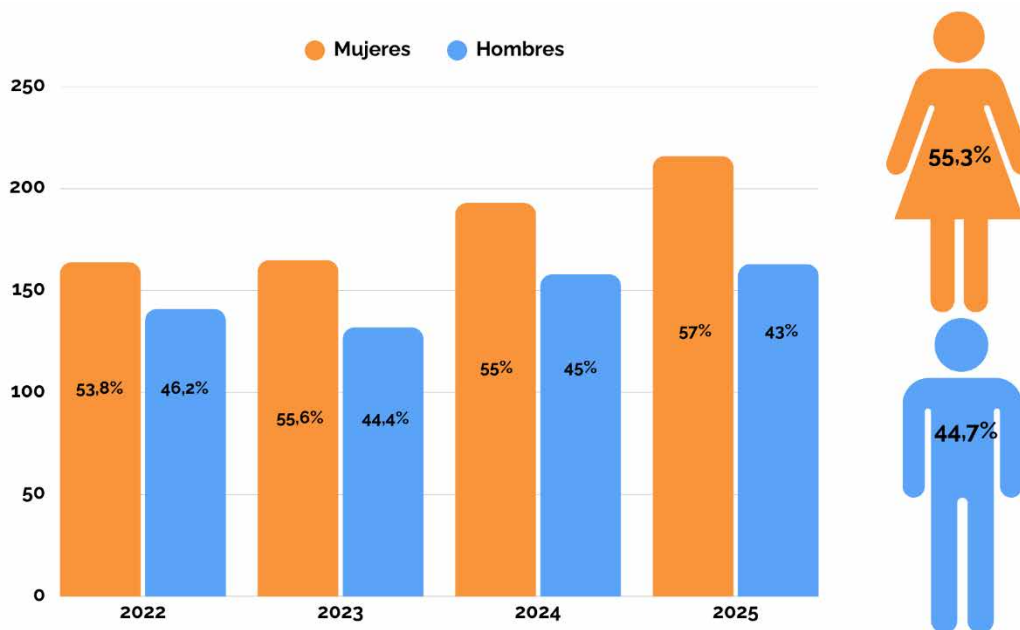
### 2.1 Distribución del personal del IN CSIC-UMH por género en 2025



En 2025, la plantilla del Instituto está compuesta por un 57% de mujeres y un 43% de hombres, lo que evidencia una ligera mayoría femenina en el conjunto del personal.



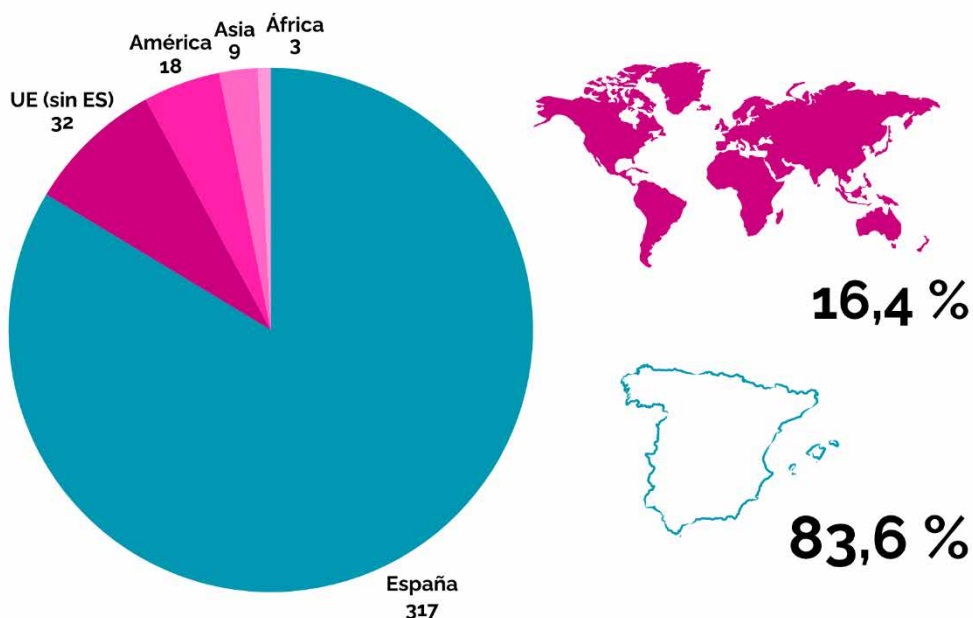
## 2.2 Evolución de la distribución del personal del IN CSIC-UMH por género (2022-2025)



La proporción de mujeres y hombres en la plantilla presenta una ligera variación durante el periodo 2022-2025. Aunque la distribución se mantiene relativamente equilibrada, se observa un incremento progresivo de la representación femenina, que pasa de aproximadamente el 54% en 2022 al 57% en 2025, lo que sugiere una tendencia hacia una mayor presencia de mujeres en el conjunto del personal.

## 3. Distribución del personal por origen geográfico

### 3.1 Distribución del personal global por origen geográfico en 2025

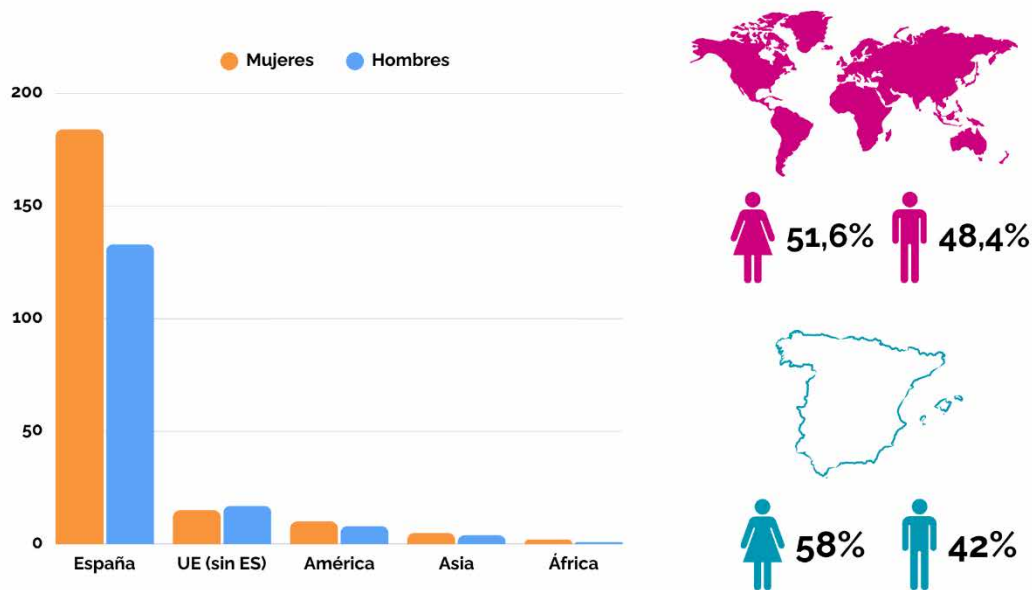


La plantilla del Instituto de Neurociencias está compuesta mayoritariamente por personal de nacionalidad española (83,6%), mientras que el personal internacional representa el 16,4% del total. Dentro de este último, predomina el personal procedente de la Unión Europea (sin España), seguido por América, Asia y, en menor medida,



África, lo que refleja una diversidad geográfica moderada, con mayor presencia de perfiles europeos.

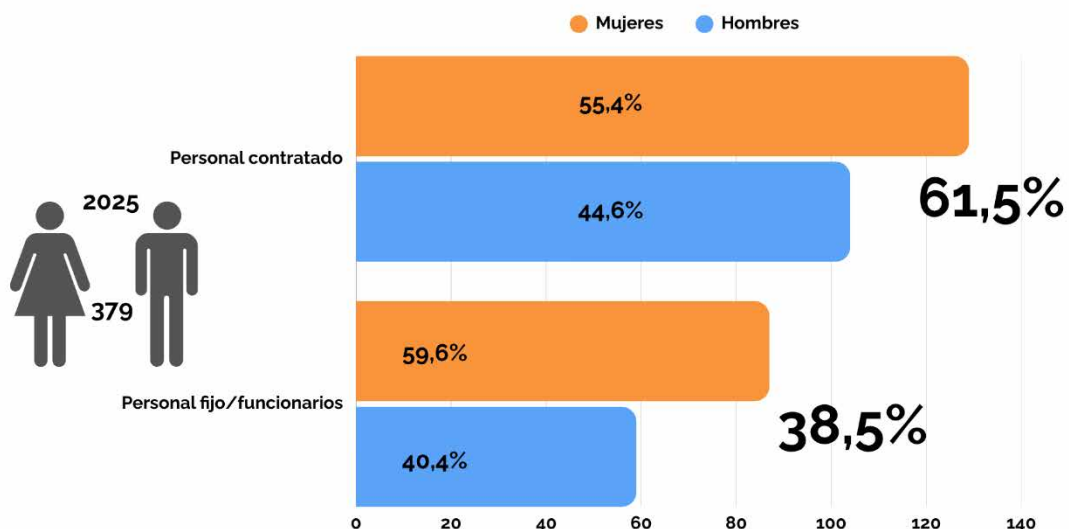
### 3.2 Distribución del personal global por origen geográfico y género en 2025



La distribución por género en cada grupo geográfico muestra diferencias relevantes. Mientras que en el personal de nacionalidad española se observa una mayor presencia femenina, en el personal internacional la distribución entre mujeres y hombres es prácticamente equilibrada.

## 4. Composición y evolución por género y tipo de contrato

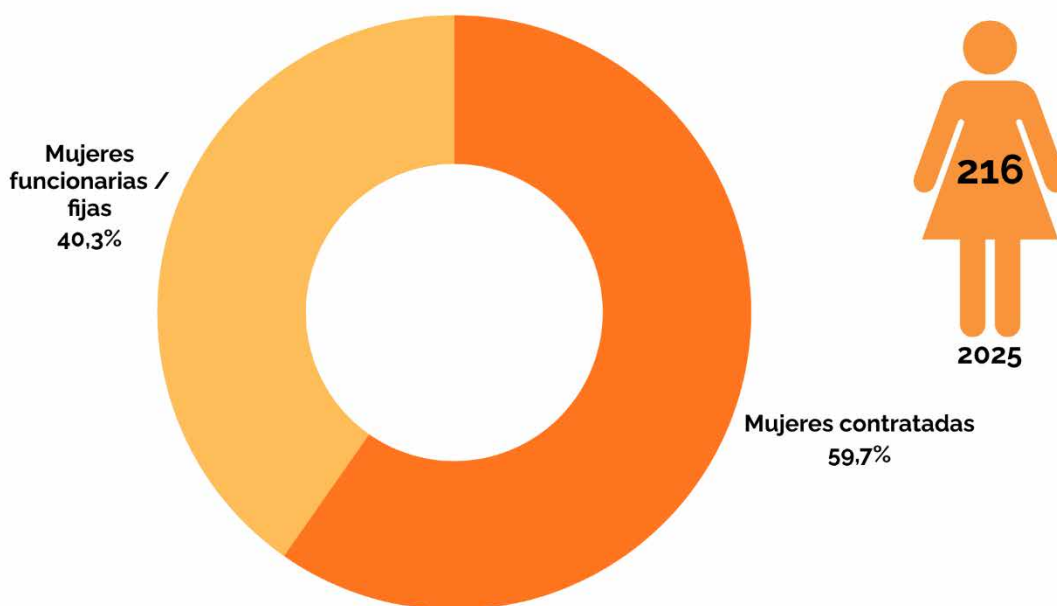
### 4.1 Distribución del personal del IN CSIC-UMH por género y tipo de contrato en 2025



La distribución del personal por tipo de contrato muestra una mayor proporción de personal contratado (61,5%) frente al personal funcionario o fijo (38,5%). En ambos casos se observa una mayoría femenina, ligeramente más acusada en el personal fijo.

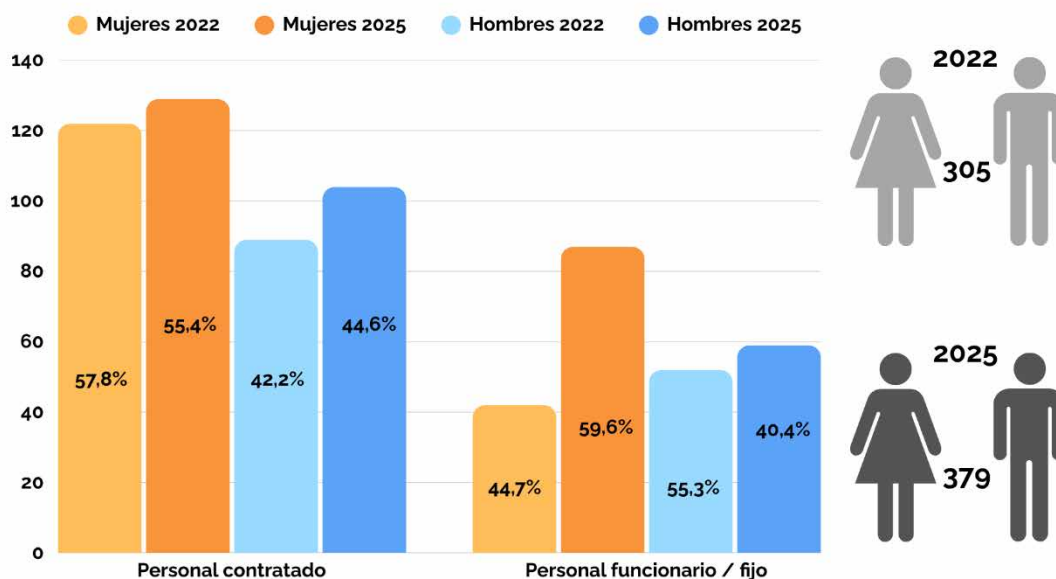


#### 4.2 Distribución del personal femenino por tipo de contrato en 2025



La distribución del personal femenino por tipo de contrato muestra que el 59,7% de las mujeres del Instituto de Neurociencias se encuentra en situación de contratación temporal, mientras que el 40,3% ocupa posiciones de carácter permanente.

#### 4.3 Evolución de la distribución del personal por tipo de contrato y género (2022-2025)

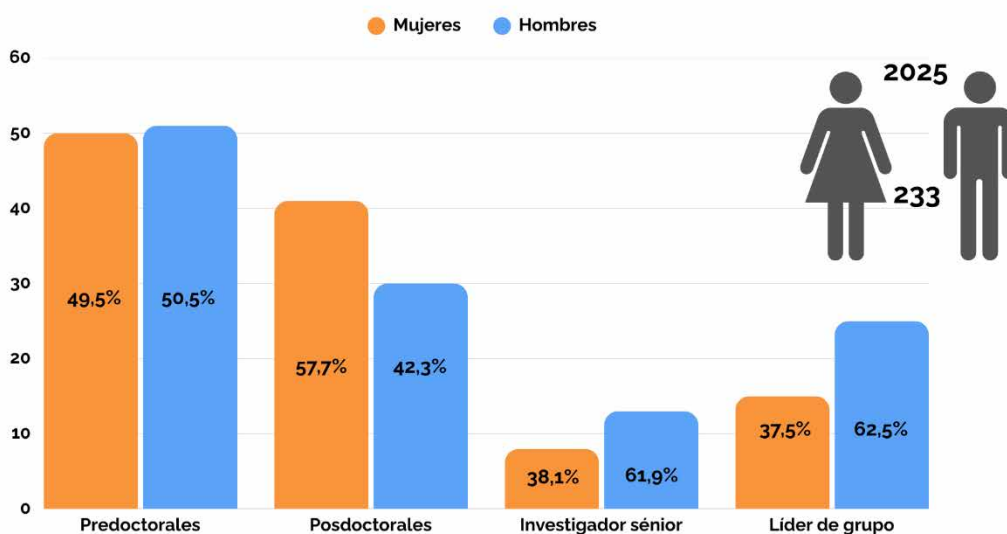


Evolución de la distribución del personal por género según tipo de contrato a lo largo del periodo 2022-2025. Durante estos cuatro años se observa una evolución diferenciada: la proporción de mujeres en posiciones de carácter permanente aumenta de manera notable, mientras que la distribución de los hombres se mantiene relativamente estable.



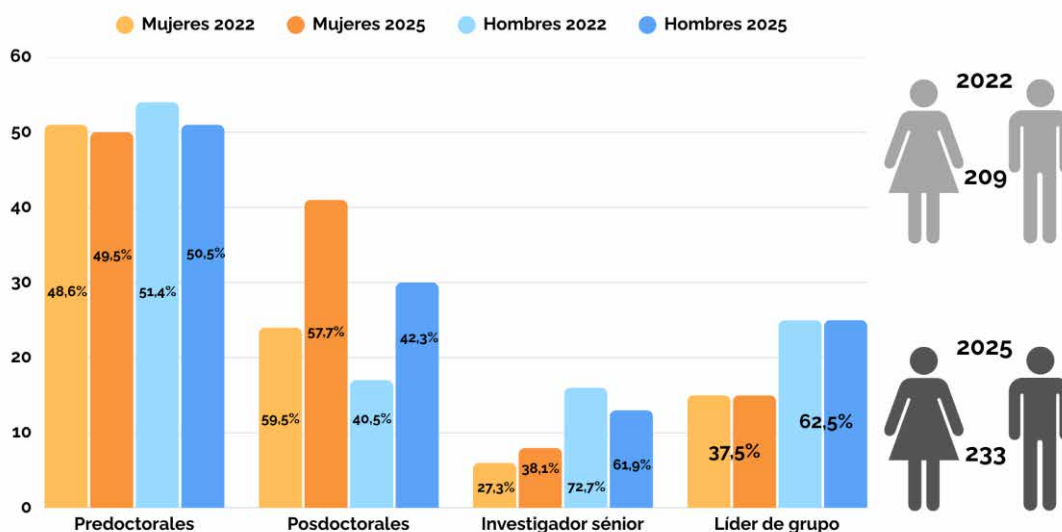
## 5. Composición y evolución por género del personal investigador

### 5.1 Distribución del personal investigador por género y categoría en 2025



La distribución del personal investigador por género y categoría en 2025 muestra una composición equilibrada en las etapas iniciales de la carrera investigadora, con una ligera mayoría femenina en el nivel postdoctoral. Sin embargo, en las categorías de mayor responsabilidad, como personal sénior y liderazgo de grupo, la representación femenina es menor, evidenciando una disminución progresiva a medida que se avanza en la carrera científica.

### 5.2 Evolución del personal investigador por género y categoría (2022-2025)

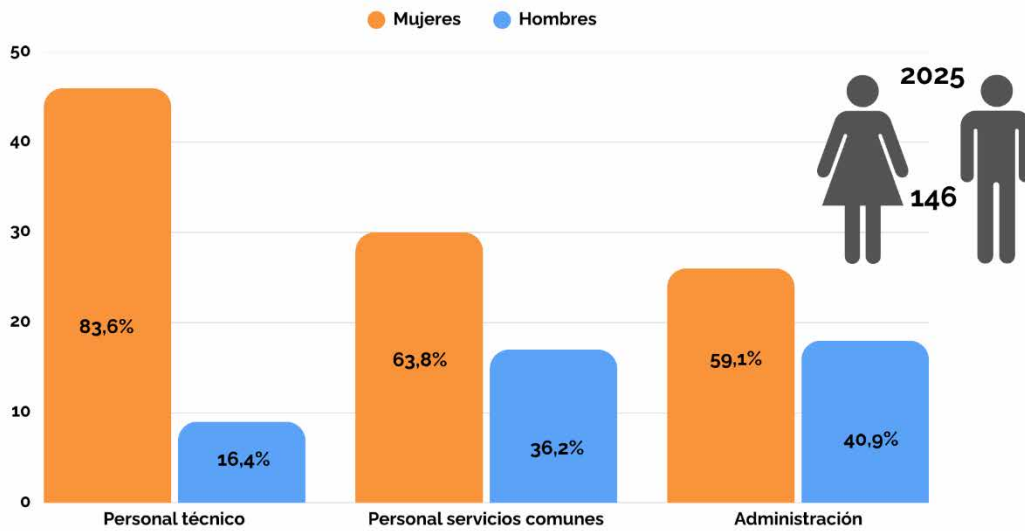


La comparación entre 2022 y 2025 muestra que la distribución del personal investigador por género se mantiene relativamente estable en las primeras etapas de la carrera científica, con una composición cercana a la paridad en los contratos predoctorales y una mayor presencia femenina en los contratos postdoctorales. En las categorías de



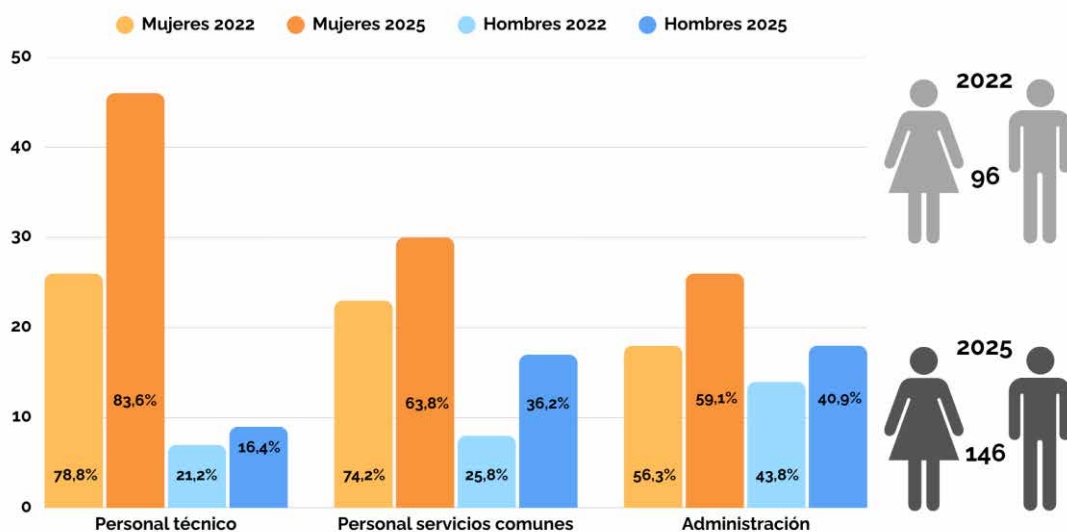
mayor responsabilidad, se observa un incremento de la representación femenina en la categoría de investigador sénior, mientras que en el liderazgo de grupo la proporción se mantiene sin variaciones. En conjunto, estos resultados reflejan una ligera mejora en la presencia de mujeres en niveles avanzados, aunque persisten diferencias en las posiciones de mayor responsabilidad.

5.3 Distribución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría en 2025



Estos datos reflejan la composición de género en los distintos perfiles de apoyo a la investigación dentro del Instituto de Neurociencias. La distribución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría en 2025 muestra una clara mayoría femenina en el personal técnico (83,6%) y en los servicios comunes (63,8%), así como una ligera mayoría en administración (59,1%).

5.4 Evolución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría (2022-2025)





La evolución del personal de apoyo a la investigación por género y categoría entre 2022 y 2025 muestra tendencias diferenciadas según el ámbito. En el personal técnico, ya mayoritariamente femenino, se observa un incremento adicional de la representación de mujeres. Por el contrario, en los servicios comunes se aprecia una reducción de la proporción femenina hacia una distribución más equilibrada, mientras que en administración la composición se mantiene relativamente estable. Estos resultados reflejan una evolución heterogénea en la distribución de género en las distintas áreas de apoyo a la investigación.

## 6. Conclusiones

El análisis de la composición del personal del Instituto de Neurociencias CSIC-UMH durante el periodo 2022-2025 pone de manifiesto una estructura global relativamente equilibrada desde la perspectiva de género, con una ligera mayoría femenina que se ha incrementado de forma moderada a lo largo del periodo analizado.

En términos generales, la distribución por género se mantiene estable, si bien se observan diferencias relevantes al analizar variables específicas como el tipo de contrato, la categoría profesional o el ámbito de actividad. En este sentido, se identifican dinámicas diferenciadas en función del nivel de responsabilidad y del tipo de puesto desempeñado.

En el ámbito del personal investigador, los datos reflejan una composición equilibrada en las etapas iniciales de la carrera científica y una mayor presencia femenina en el nivel postdoctoral. No obstante, esta tendencia no se mantiene en las categorías de mayor responsabilidad, donde la representación de mujeres es menor. Aunque se observa una mejora en la categoría de personal investigador sénior, la distribución en posiciones de liderazgo se mantiene sin cambios, lo que indica la persistencia de diferencias en los niveles más altos de responsabilidad.

En relación con el tipo de contrato, se observa una mayor proporción de personal contratado frente al personal fijo. Sin embargo, destaca el incremento de la presencia femenina en posiciones de carácter permanente a lo largo del periodo analizado, lo que sugiere una evolución en la estructura del empleo desde una perspectiva de género.

Por otro lado, el análisis del personal de apoyo a la investigación muestra una mayoría femenina en las distintas categorías, especialmente en el ámbito técnico. No obstante, la evolución entre 2022 y 2025 presenta comportamientos heterogéneos según el área, con tendencias hacia una mayor feminización en algunos casos y hacia un mayor equilibrio en otros.

En conjunto, los resultados evidencian que, si bien el IN presenta una situación global de equilibrio en términos de género, persisten diferencias en función de la categoría profesional y el nivel de responsabilidad.

Este informe constituye, por tanto, una herramienta de diagnóstico que permite identificar áreas de atención y orientar el desarrollo de futuras acciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el Instituto de Neurociencias.