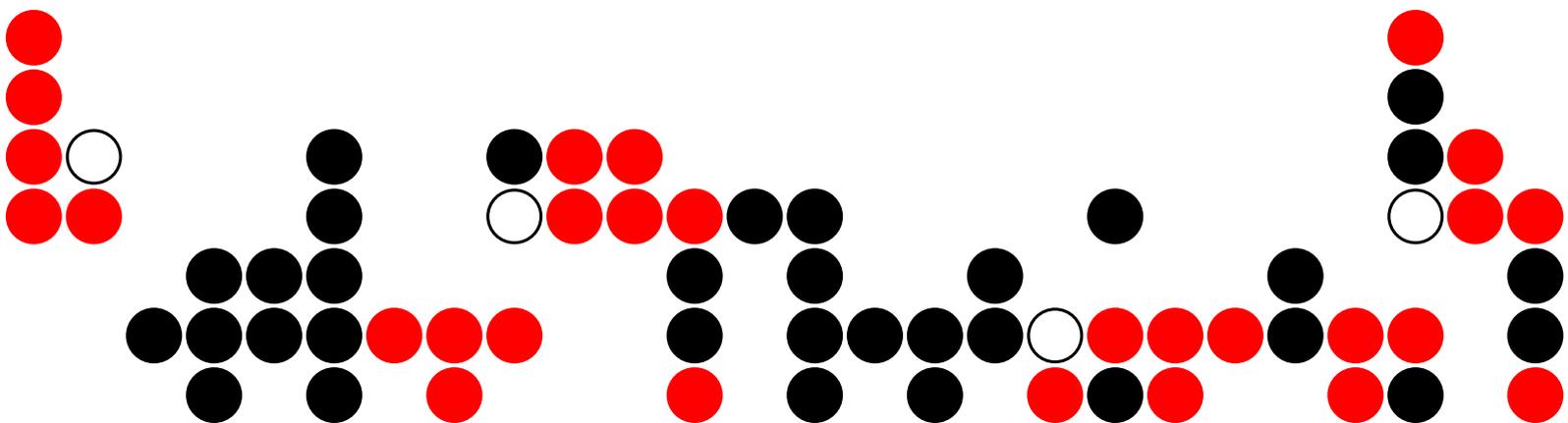


MUJERES TECNÓLOGAS EN ESPAÑA ●●○ INFORME 2022.

digital
fems



GENDER
♀ DATA
LAB





ÍNDICE

Digitalfems	<u>2</u>
Agradecimiento a los patrocinadores	<u>3</u>
Introducción	<u>4</u>
Principales conclusiones	<u>6</u>
CAP. 1. UNA RADIOGRAFÍA SOBRE LOS PERFILES DE MUJERES TIC	<u>8</u>
CAP. 2. EL ENTORNO PROFESIONAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR TECNOLÓGICO	<u>15</u>
CAP. 3. POLÍTICAS DE DIVERSIDAD	<u>23</u>
CAP. 4. LA MIRADA DE LAS MUJERES TIC ACERCA DEL SECTOR	<u>27</u>
CAP. 5. RECOMENDACIONES	<u>32</u>
BIBLIOGRAFÍA	<u>35</u>
METODOLOGÍA	<u>37</u>
PATROCINIO	<u>39</u>

Informe realizado por Tayrine dos Santos Dias y Thais Ruiz de Alda de DigitalFems.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Este informe ha sido realizado por las investigadoras Tayrine Dias Dos Santos y Thais Ruiz de Alda de [Digitalfems](#) y está sujeto a una Licencia Creative Commons de Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0).

DigitalFems es una organización sin ánimo de lucro especializada en fomentar la presencia de mujeres en entornos tecnológicos ayudando a organizaciones y apoyando a comunidades de mujeres tecnólogas para lograrlo. Para ello ha puesto en marcha diferentes programas de becas, seminarios, informes, consultorías, Laboratorio I+D y eventos para alcanzar sus objetivos.

Para más información, se ruega contactar a través del correo electrónico de info@digitalfems.org

También a través de los siguientes canales en medios sociales:

[Twitter](#)

[Instagram](#)

[Linkedin](#)



Esta licencia permite:

- Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato).
- Adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) para cualquier propósito, incluso comercialmente, bajo los términos de atribución — La persona o colectivo que está usándolo, debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerse en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que la persona usuaria tienen el apoyo de la licenciante.

CompartirIgual — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la [misma licencia](#) del original.



• AGRADECIMIENTO A LOS PATROCINADORES

Agradecemos a las empresas que han apoyado este informe a través del patrocinio del mismo. Estas empresas cumplen con altos estándares en cuanto a políticas de diversidad de género. Digitalfems ha seleccionado minuciosamente el perfil de estas empresas.

/thoughtworks

Thoughtworks es una consultora tecnológica líder a nivel mundial que integra la estrategia, el diseño y la ingeniería para impulsar la innovación digital de las empresas. En Thoughtworks, **la diversidad, la equidad y la inclusión son tres principios fundamentales de su cultura empresarial y de sus valores.** Gracias a este firme compromiso, el 60% de las personas en roles directivos a nivel global son mujeres y minorías de género y en España, aproximadamente el 44% de los roles técnicos son mujeres y minorías de género.

Globant

Globant es una compañía nativa digital que ayuda a las organizaciones a reinventarse e impulsar todo su potencial. Combina la innovación, el diseño y la ingeniería a gran escala. Su cultura es la base de su enfoque distintivo y lo que les hace únicos. Tenemos un **fuerte compromiso de género.** Para mejorar la igualdad de género en la industria tecnológica, Globant quiere lograr que mujeres y personas no binarias ocupen el 50% de los cargos directivos en 2025.

iterem.

Iterem es una **consultora especializada en BPM** (Business Process Management) que ofrece servicios de **consultoría, diseño y desarrollo de software e implantación de plataformas para la optimización y la automatización de los procesos.** El 66% de sus cargos directivos son mujeres y ha sido reconocida públicamente por sus buenas prácticas tanto en lo que respecta a la conciliación, Premio Barcelona Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempos como por fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.



• INTRODUCCIÓN

Grandes organizaciones como la ONU, la Comisión Europea o la OCDE apuntan la necesidad de acelerar la creación y consolidación de perfiles TIC para afianzar el crecimiento de la economía digital. Y es clave que tanto hombres como mujeres sean partícipes de este crecimiento, sin embargo, **la brecha de género del sector tecnológico está dificultando ese acceso. En España tan solo el 1,7%** de las mujeres ocupadas y en activo trabajan en entornos **de tecnologías digitales**, mientras que este porcentaje alcanza el **6,19%** de todo el **empleo masculino**¹. Los ratios son similares en la mayoría de Estados, donde la baja **presencia de mujeres en entornos laborales tecnológicos**, es un tema de **preocupación** a escala global.

A pesar de que el **índice WiD**², con el que la Comisión Europea monitoriza el nivel de desarrollo digital de la mujer europea, sitúa a España, en la posición 9 (con un índice 54.2%), solo existen **156.000 mujeres especialistas TIC**³, representando el 19,4 % del total de perfiles TIC. Ciertamente, el posicionamiento nos otorga ventaja con respecto a otros países, pero no debe tomarse esto como un logro. De hecho, España genera menos empleo femenino TIC, que la media europea (casi 2%)⁴ y en todos los países europeos el sector TIC presenta los mismos problemas derivados de la masculinización del sector.

Disponer con datos que representen más adecuadamente la realidad, que tengan en cuenta variables clave incluidas las de género es vital para poder hacer un análisis más amplio acerca de la brecha de género en entornos tecnológicos y digitales. Y esta es la razón de ser del presente informe. Presentamos los resultados de la investigación que DigitalFems ha desarrollado a partir de la encuesta dirigida a mujeres profesionales del sector tecnológico en el Estado Español, completada con una docena de entrevistas cualitativas. **El objetivo de la investigación es visibilizar los principales factores que inciden en las diferentes etapas de la vida profesional de las mujeres del sector tecnológico y visibilizar las**

¹ Fuente [Eurostat](#)

² Women in [Digital Scoreboard 2022](#).

³ Employed ICT specialists by sex. Source [Eurostat](#). Digital Economy and Society Index 2022. Comisión Europea. Fuente. Perfiles representan la clasificación ISCO-08.

⁴ Según [Digital Economy and Society Index. 2022](#).



situaciones de **desequilibrio** de las mujeres del sector tech y **resaltar mecanismos** para **apoyar la carrera profesional del talento tecnológico femenino**.

El capítulo primero refleja el perfil de las mujeres tecnólogas que han participado en el estudio. El segundo capítulo ahonda en las barreras percibidas por las mujeres encuestadas acerca de su crecimiento profesional dentro de la empresa o la carrera profesional, y los elementos que impiden progresar y por tanto ocupar cargos de liderazgo. En este capítulo, se ha hecho una especial atención a la brecha salarial a partir de los datos proporcionados por las participantes.

El tercer capítulo evalúa el estatus de las políticas de diversidad y su valoración por parte de las participantes en la encuesta. En el cuarto se han abordado aspectos relacionados con la percepción que tienen las tecnólogas sobre sus propios conocimientos, los elementos críticos del sector y elementos que podrían ayudar a mejorar la armonización de la diversidad en las organizaciones.

Por último, y a través de una serie de recomendaciones, el informe alienta y anima a todas las personas que lideran empresas y organizaciones en el sector tecnológico, a que usen su poder para contribuir a cerrar la brecha de género.

El informe se ha basado en la recogida de datos a través de una encuesta en línea, durante 3 semanas en el mes de Mayo de 2022. El muestreo de este estudio es no-probabilístico y no aleatorio, basado en la modalidad de selección por conveniencia. En total, se han procesado 448 respuestas válidas. En el anexo metodológico se especifican todos los detalles acerca de cómo y qué datos han sido procesados y analizados por el equipo DigitalFems.

Los datos resultantes están disponibles en [Gender Data Lab](#), un repositorio open data y hub de conocimiento acerca de los datos con perspectiva de género.

• PRINCIPALES CONCLUSIONES



El Informe Mujeres Tecnólogas, desarrolla y analiza la situación de las mujeres tecnólogas en España, a partir de los datos recolectados en una encuesta online y entrevistas cualitativas. El objetivo del informe es aportar conocimiento y ofrecer una visión acerca de la situación y trayectoria profesional de la mujeres que trabajan en este sector,

Entre las principales conclusiones, derivadas de las respuestas de las mujeres que contestaron la encuesta, destacan los siguientes resultados:

- El 78,2% confirma que se siente capaz o muy capaz de enfrentarse a desarrollos tecnológicos complejos.
- 47,1% han renunciado al menos una vez a su puesto de trabajo en un rol técnico, por no haber recibido apoyo en su evolución o trayectoria profesional.
- Sólo el 48% ha ascendido laboralmente o ha asumido mayor responsabilidad en el último año. Y el 19% de las que ascendieron profesionalmente, no recibieron una compensación económica o de sueldo por ello.
- La percepción acerca del escaso apoyo de la dirección de las empresas a las políticas para promocionar la diversidad y lo asentada que está la cultura “brogrammer” en las dinámicas de la industria están fuertemente asentadas.
- El 56,3% afirma que o no existe o no conoce el departamento o persona responsable de aplicar políticas de igualdad y diversidad de su organización.
- Casi el 60% afirman que no ha habido ningún cambio en las políticas de diversidad en los últimos 3 años en su entorno corporativo.
- Al preguntar por las acciones más relevantes con las que conseguir apoyo en el desarrollo de la carrera profesional en el sector tech, 4 de cada 10 concluyó que ayudaría mucho que se diera más peso a la promoción de más mujeres en roles de liderazgo para luchar contra las dinámicas excluyentes del sector; y 3 de cada 10 destacó la necesidad de recibir mayor formación en hard skills.

Una de cada diez identifica la capacitación en habilidades emocionales como la acción de mayor impacto en su carrera.

- Entre las mujeres participantes que no han abandonado el sector, un 56,3% cree o tiene la percepción de que no han tenido las mismas oportunidades de acceso a puestos de mayor responsabilidad que sus compañeros de género masculino.
- Hay una clara preferencia entre las que contestaron por el factor más valorado de trabajar en entornos tech: lo intelectualmente estimulante del trabajo, seguido de la flexibilidad en la conciliación.
- 22,7% afirma que a lo largo de su vida profesional han padecido una situación de acoso sexual, y el 5% ha preferido no contestar.
- 62,9% afirma que o bien no existe o no conoce los protocolos de la empresa para denunciar situaciones de acoso sexual.
- El salario de jornada a tiempo completo, por cuenta propia o cuenta ajena tanto en roles tech como en roles no tech ronda entre estos baremos:
 - 42,2% de las participantes tiene un sueldo entre 15.000€ y 30.000€.
 - 29,7% de las participantes tienen un sueldo entre 30.000 y 45.000€.
 - 17,6% de las participantes tienen un sueldo entre 45.000 y 60.000€.
 - Casi el 10% recibe un sueldo de más de 60.000€.
- Las startups son el destino laboral mayoritario de casi la mitad de las participantes, (48,5%) seguido de consultoras tech (24,2%) y áreas tech de empresas no tecnológicas (10,5%).

Invitamos a continuar leyendo el Informe para conocer con mayor profundidad la situación de las mujeres tecnólogas



1 • UNA RADIOGRAFÍA SOBRE LOS PERFILES DE MUJERES TIC

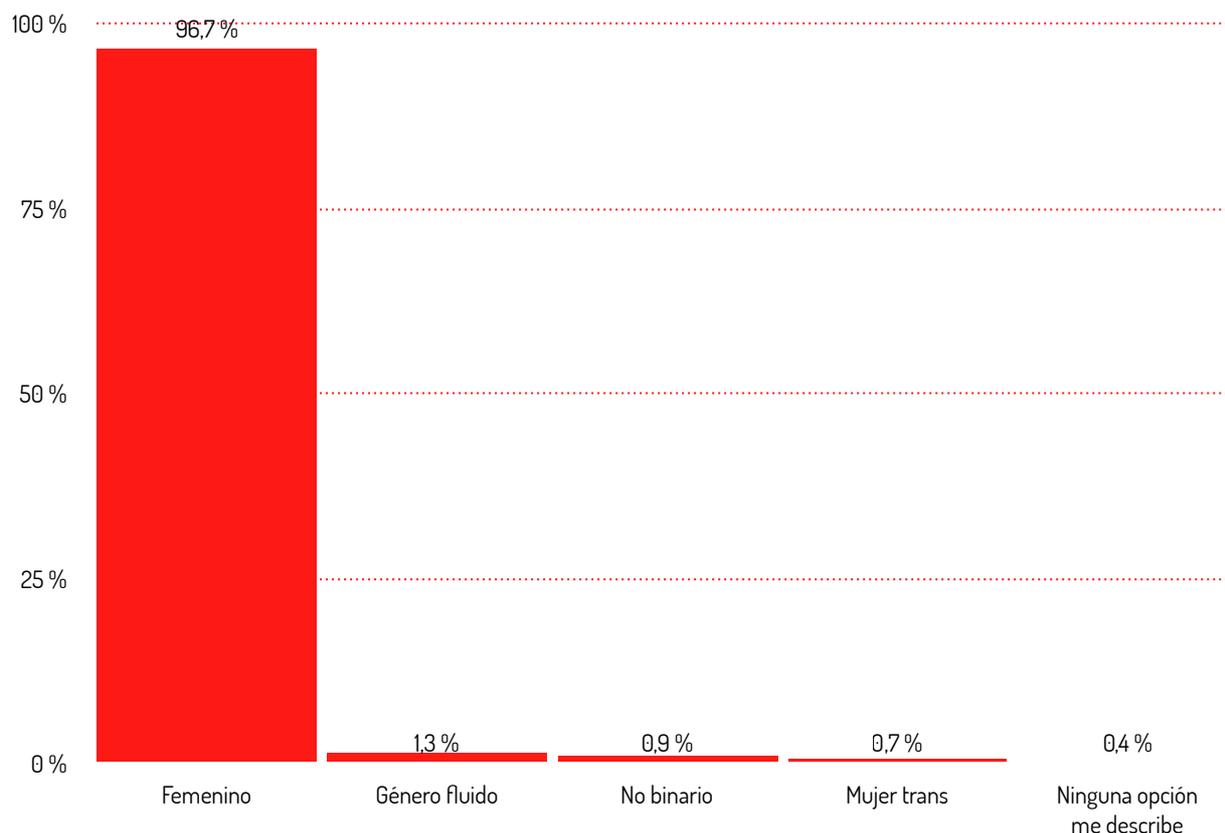


A continuación se detallan el perfil y características de las mujeres tecnólogas que han participado en la encuesta. Debe ser aclarado que se trata de una descripción de las mujeres que han participado en la encuesta y no una radiografía exhaustiva de todo el sector. A pesar de ello, consideramos este ejercicio como uno de los primeros en ofrecer una aproximación a las mujeres que contribuyen y forman parte de la fuerza de trabajo del sector.

GÉNERO

El 96,7% de las personas se han identificado como género femenino. Es importante visibilizar que en el sector hay personas cuya identidad de género es no binaria, o que se identifican como mujeres trans. Entre las participantes de la encuesta un 3,3% representan una identidad disidente de género.

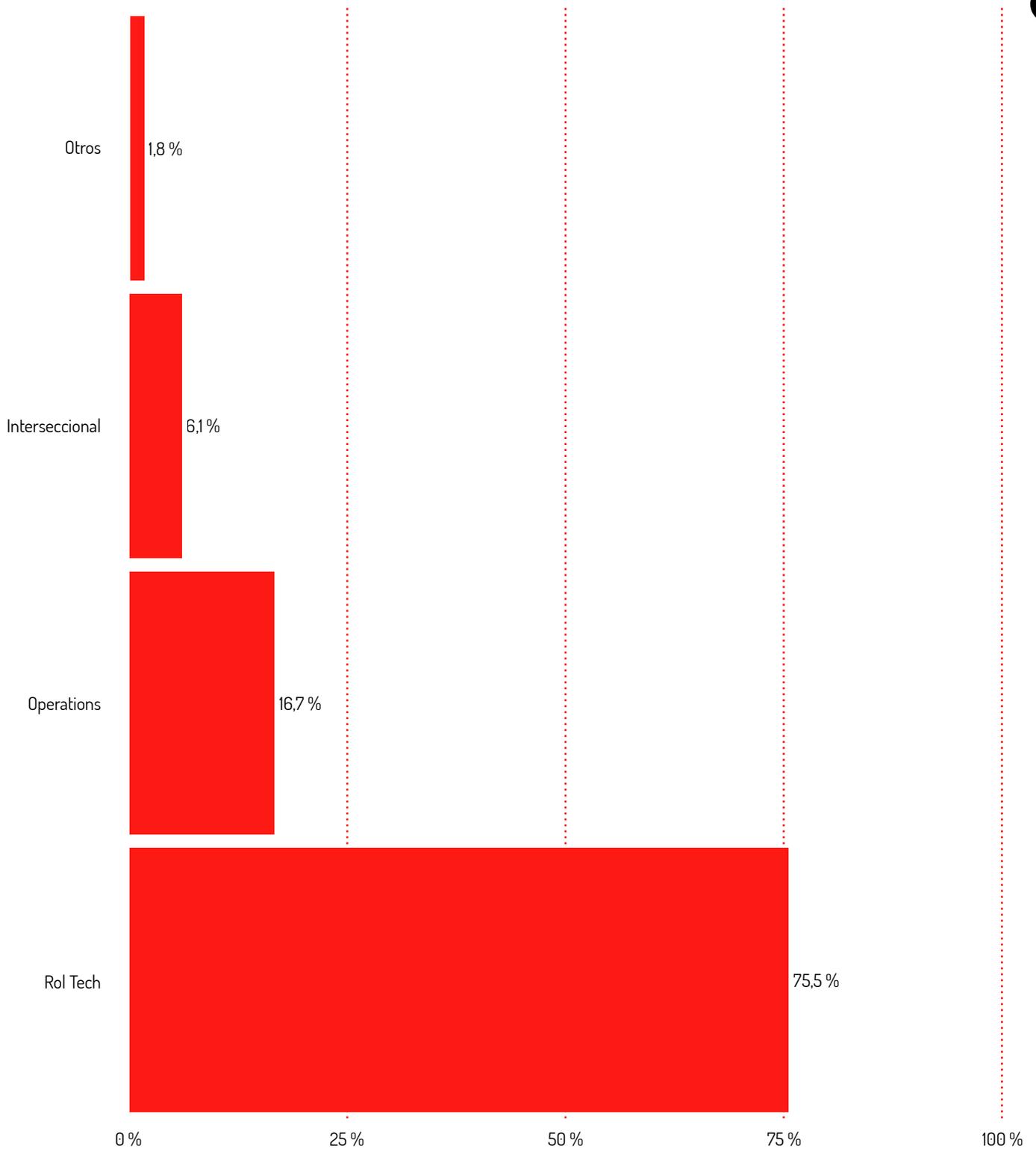
Gráfico 1 - Género



PERFIL/ ROL PROFESIONAL

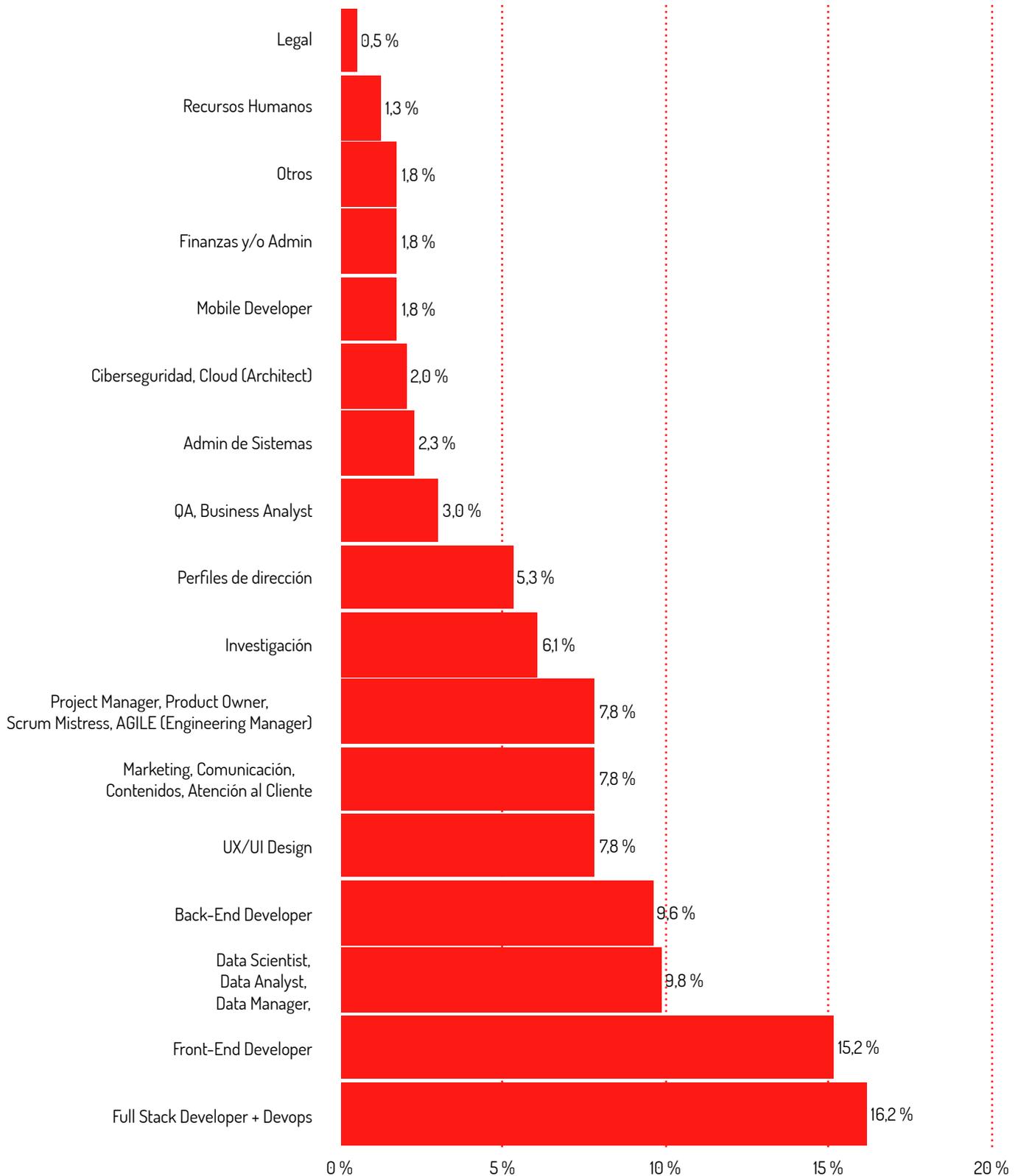
El 75% de las personas que participaron ejercen cargos de perfil técnico.

Gráfico 2 - Rol profesional en el sector



Además se ha desglosado la tipología de perfiles de manera más detallada.

Gráfico 3 - Tipología de perfil profesional

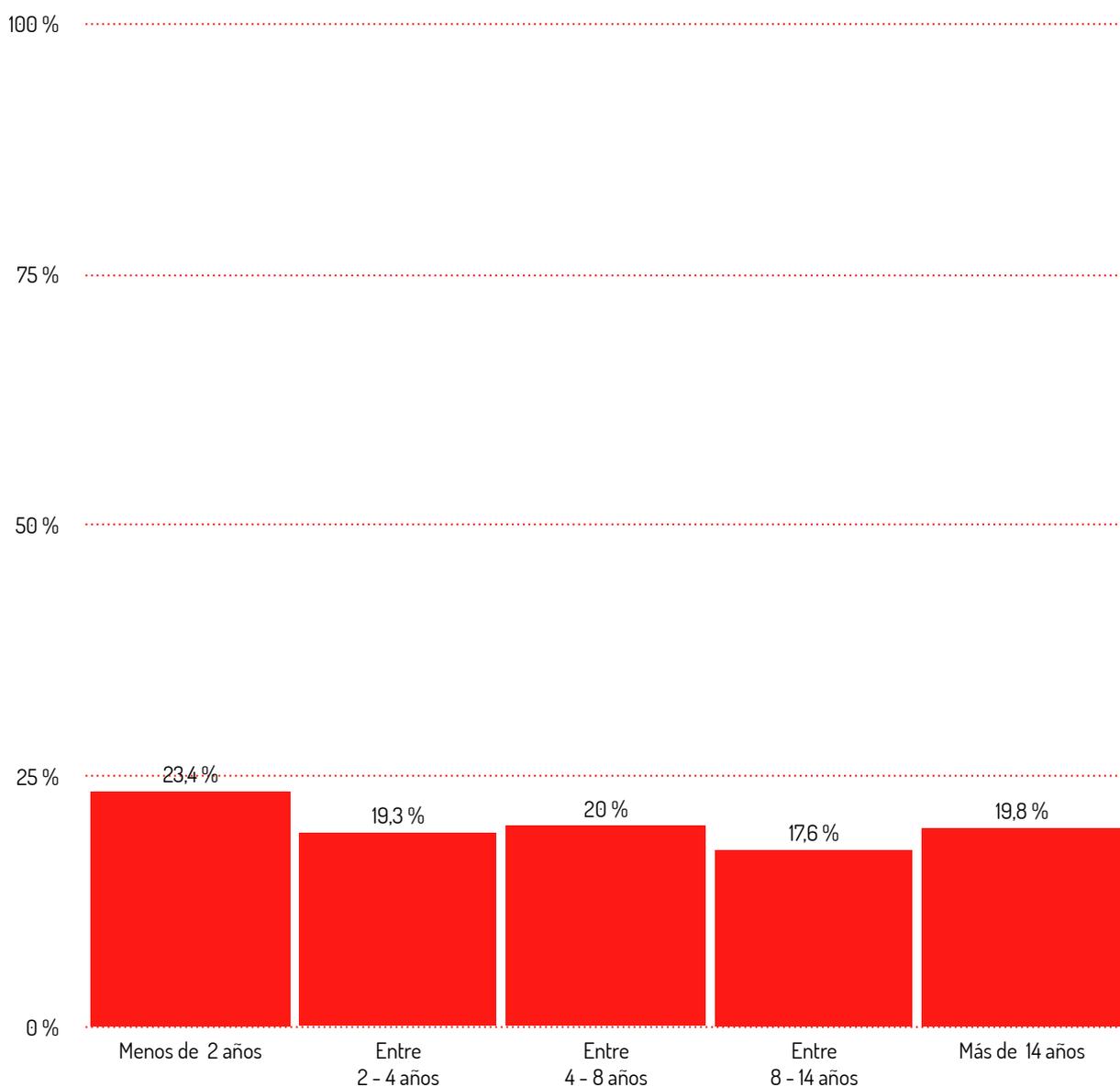


AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

El **62,7%** de las que respondieron la encuesta tienen una experiencia entre **0 y 8 años** trabajando en el sector⁵, una media parecida a la que otras fuentes y otros mercados laborales reportan. El reto y la oportunidad que tienen las empresas es motivante, diseñar acciones efectivas para retener este talento. Por otro lado, **casi el 40%** tiene una experiencia entre 8 y 14 años de experiencia, es decir una seniority considerable.



Gráfico 4 - Años de experiencia en el sector

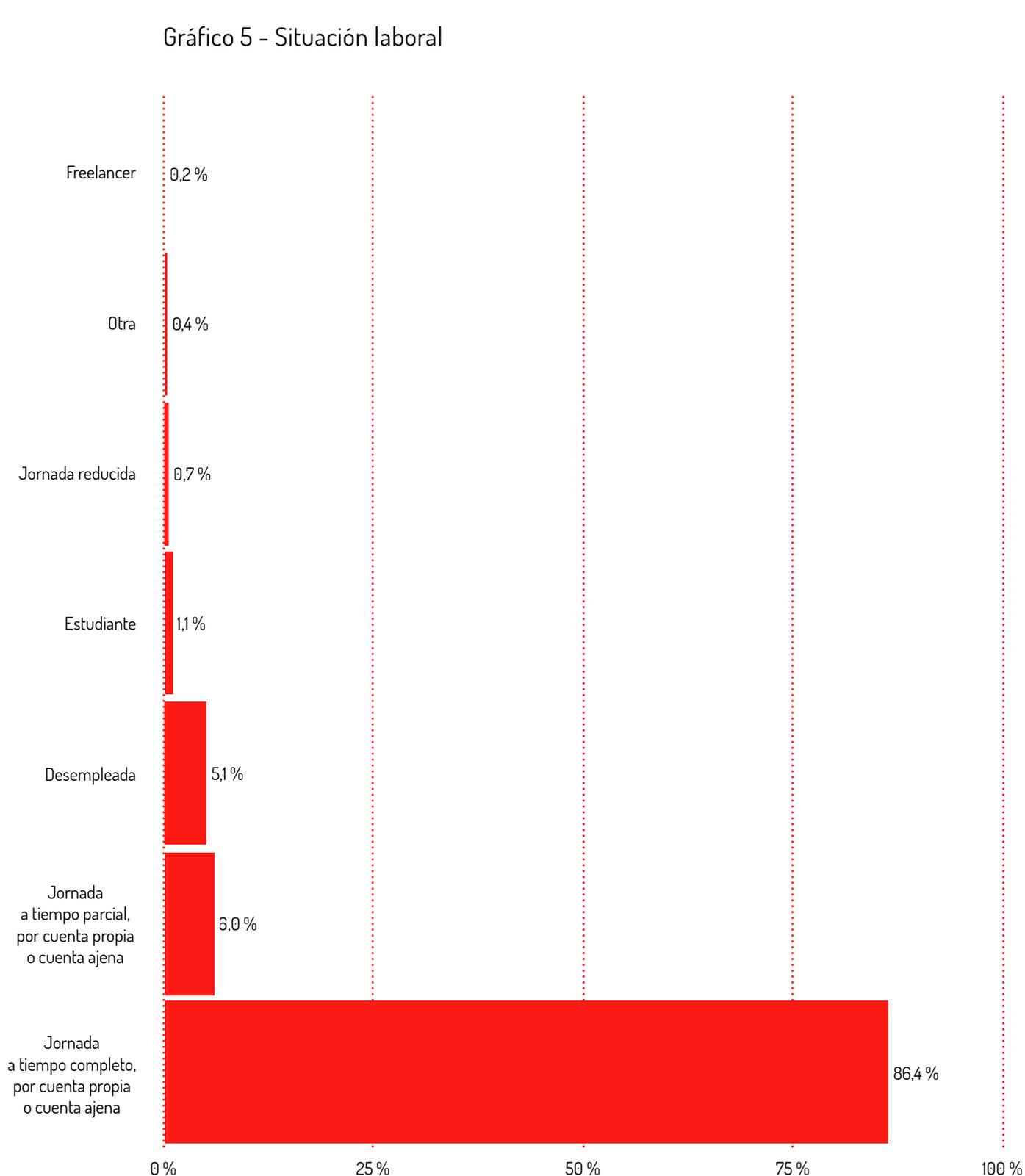


⁵ Stack OverFlow Developer [Survey](#) 2022. El 56% de las personas respondientes están en sus primeros diez años de experiencia profesional.

JORNADA LABORAL

La mayor parte de las personas que contestaron, el 86,4% trabajan a jornada completa, por cuenta propia y ajena.

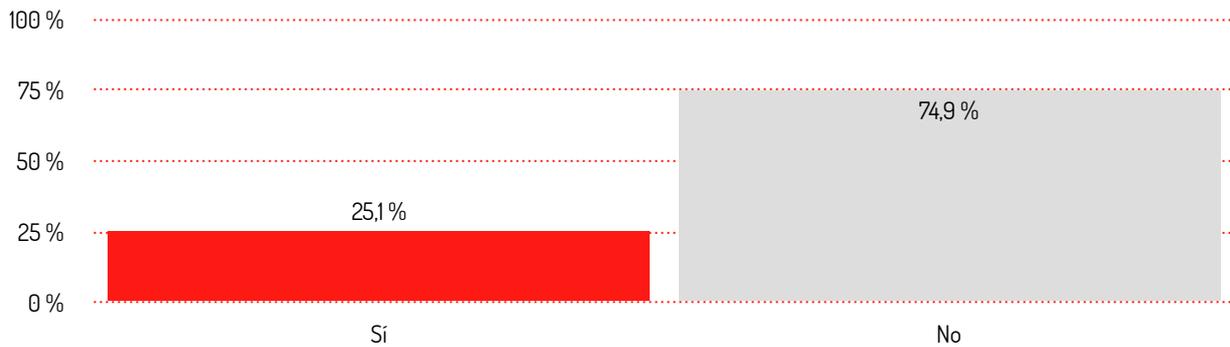
Gráfico 5 - Situación laboral



MENORES O DEPENDIENTES A CARGO

El 75% de las respondientes no tienen menores o personas dependientes a su cargo.

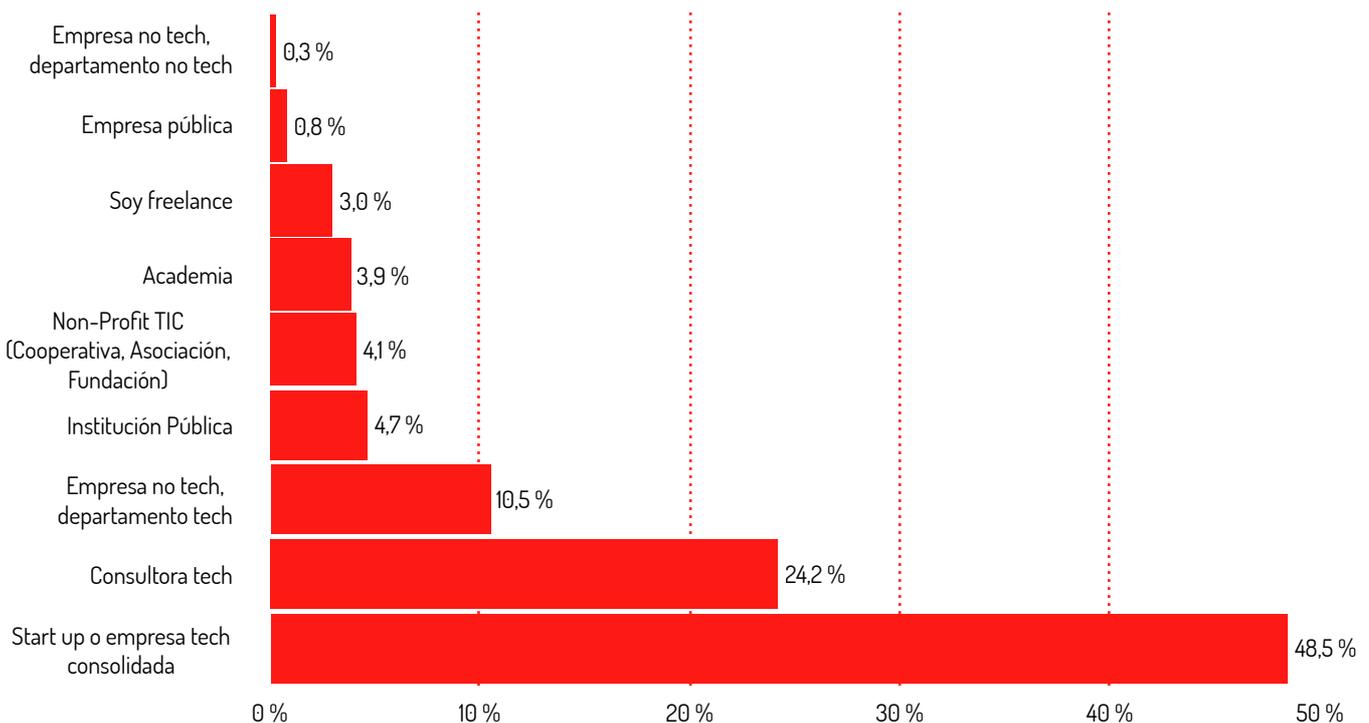
Gráfico 6 - Personas dependientes o menores a cargo



DÓNDE TRABAJAN

Las startups son el destino laboral mayoritario de casi la mitad de las respondientes, (48,5%) seguido de consultoras tech (24,2%) y áreas tech de empresas no tecnológicas (10,5%).

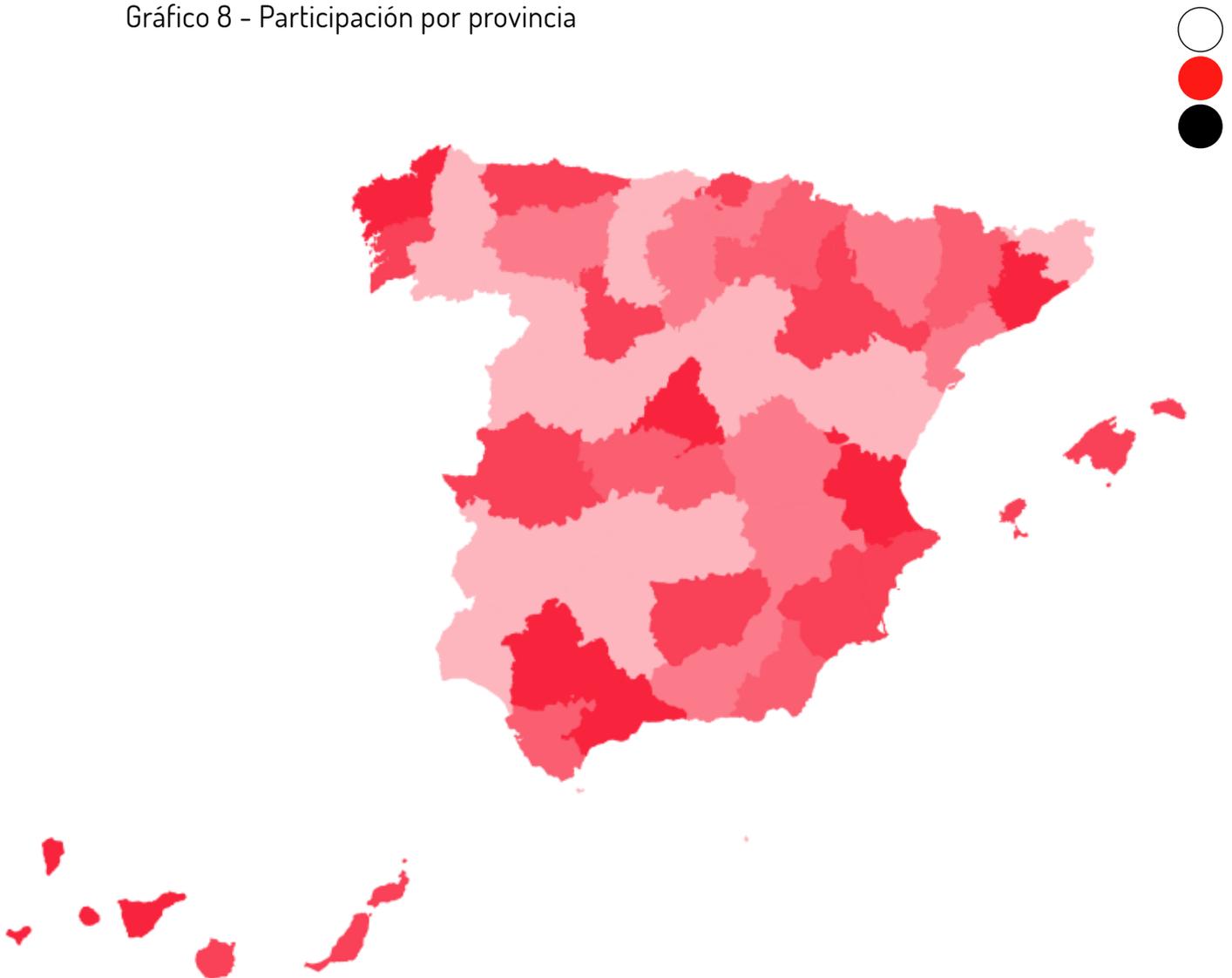
Gráfico 7 - Tipología de lugar de trabajo



PARTICIPACIÓN POR PROVINCIA

La participación ha sido desigual según el territorio. Cuanto más oscuro es el rojo, mayor tasa de participación. Por ejemplo Madrid representa el 24% de las participantes, mientras que Tenerife representa el 5%. Visita el mapa desde [este enlace](#).

Gráfico 8 - Participación por provincia



2 • EL ENTORNO PROFESIONAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR TECNOLÓGICO

Estadísticamente hablando, las mujeres prosperan menos que los hombres en su trayectoria profesional. Cristine Dardene⁶, una de las primeras mujeres científicas de la NASA, en los años 80 trajo a colación este problema de desigualdad y como buena científica de datos aplicó ciertas fórmulas básicas con las que poder medir esta diferencia, lo cual impactó notablemente a los responsables de la Equal Opportunity Office, que refrendaron sus previsiones: el indicador que mide el tiempo (años) que se requiere para que una trabajadora sea promocionada, mostró que las mujeres tardaban más tiempo que el de un trabajador masculino en progresar. Este indicador visibilizó la diferencia, y su jefe, impresionado por la gran disparidad, entre lo que creía y lo que realmente estaba ocurriendo, no dudó en promocionar a la científica a las 2 semanas de presentar la queja. Sirva esta anécdota para ilustrar un patrón, presente actualmente en el sector tecnológico global y español, donde las oportunidades de desarrollo y la participación económica difieren dependiendo del género.



¿HAY DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA PROMOCIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL? Y SI LA HAY, ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA? ¿CUÁNTO TIEMPO QUEDA PARA ALCANZAR LA PARIDAD?

⁶ Why Data Science needs Feminism. Chapter 1. Data Feminism. Catherine d'Ignazio & Lauren Klein. MIT Press. 2020.

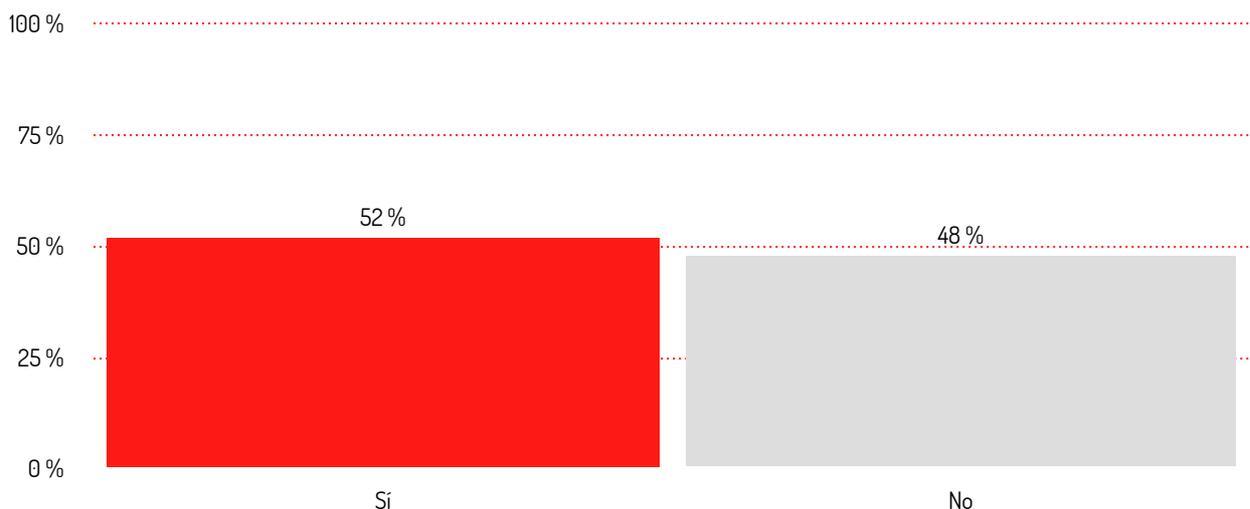
2.1. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA PROFESIONAL: EL PROGRESO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

El crecimiento profesional dentro de la empresa o la carrera profesional, es uno de los aspectos que más preocupan y afectan a las mujeres con potencial para ocupar cargos de liderazgo⁷. Diversos factores son los que generan a esta situación: la falta de visibilidad de los logros profesionales en los entornos de trabajo, los sesgos culturales derivados de las concepciones sobre la maternidad, la presencia de las microagresiones que desafían sus competencias (interrupciones, cuestionamientos de conocimiento, acoso, cultura brogrammer).

Todo ello ha provocado que el camino hacia la promoción interna se perciba cuesta arriba. Entre las respondientes de la encuesta, el **47,1% han renunciado al menos una vez a su puesto de trabajo en un rol técnico, por no haber tenido apoyo en su evolución profesional**. Esta falta de apoyo se caracteriza por ausencia de ascenso profesional, falta de políticas de igualdad, o la no subida de sueldo.

El **52% de las respondientes** han ascendido laboralmente o han asumido mayor responsabilidad **en el último año**, y de éstas, 1 de cada 5 no recibió una compensación económica o aumento de sueldo por ello.

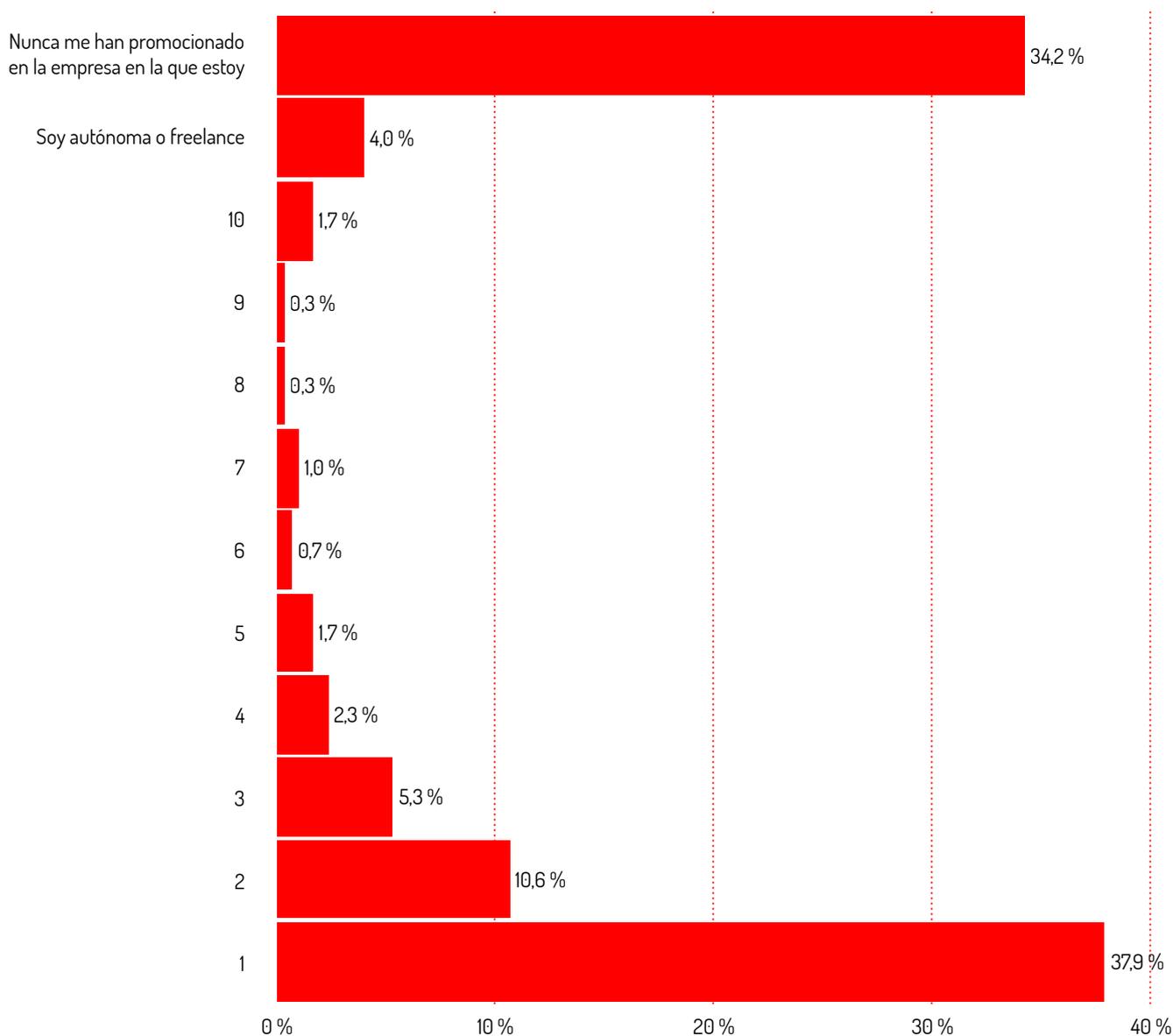
Gráfico 9 - ¿Has ascendido laboralmente/prosperado en el último año? (es decir, ¿has asumido mayor responsabilidad en el último año?)



⁷ El crecimiento del número de empleos profesionales TIC, no parece haber abierto más oportunidades para las mujeres. Como consecuencia podemos interpretar que la aplicación de las políticas de igualdad de género no ha seguido el ritmo de la expansión económica.

Las mujeres tardan más en ser promovidas, tal y como reflejan las respuestas de la encuesta. Según otras fuentes⁸ consultadas, las promociones en la misma empresa ocurren en el sector tech a los 2 años, pero esto solo lo han logrado **el 51,5% de las respondientes con más de dos años en su puesto actual**. Incluso entre las participantes, que llevan más de dos años en su empresa actual, casi **un 24% jamás ha recibido ningún tipo de promoción**.

Gráfico 10 - ¿Cuándo fue la última vez que te promocionaron? (participantes con más de 2 años en su puesto actual).



⁸ Fuente: [levels.fyi](https://www.levels.fyi)

La falta de apoyo, lleva a muchas mujeres a incluso **abandonar** la carrera. Entre las encuestadas, sólo el 3,1% respondieron habían abandonado su rol técnico o directamente abandonado el sector tecnológico. Al valorar las causas de abandono entre las profesionales con roles técnicos, estas participantes apuntaron los siguientes factores :

Tabla 1 - Por qué dejaste tu rol técnico en el sector tech: valora cada afirmación del 1 a 5, siendo 1 "nada importante" y 5 "muy importante" (11 o 12 respondientes por ítem)

Factores	Media
Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada	3,4
Escaso apoyo de la dirección	2,8
Falta de oportunidades	2,8
Entorno Poco Inclusivo	2,5
Cultura Brogrammer	2,4



Entre las mujeres participantes que **no han abandonado el sector**, un **56,3% cree o tiene la percepción** de que **no han tenido las mismas oportunidades de acceso** a puestos de mayor responsabilidad que sus compañeros de **género masculino**⁹. Los datos son similares a los que reportan mujeres tecnólogas en el Reino Unido, donde el porcentaje es similar: el 52% de las mujeres encuestadas considera que su género ha limitado su carrera en la tecnología.

Todos estos factores provocan que haya menos mujeres en posiciones de liderazgo, y consecuentemente menos mujeres en mandos medios, que a su vez puedan prosperar en el camino hacia posiciones con capacidad de decisión y capacidad de incluir mayores políticas de diversidad. La brecha de género en las posiciones de liderazgo, supone un freno al avance de la paridad.

El **World Economic Forum**, que calcula y analiza anualmente el estado de las **brechas de género**, afirma que **solo el 24% del total de los mandos directivos en la**

⁹ Women in Tech Survey UK. WeAreTechWomen & Ipsos. Febrero 2022.

industria tecnológica¹⁰ son desempeñados por mujeres, globalmente. La buena noticia es que, según la misma fuente, la industria tecnológica es la que más ha mejorado en la tasa de contratación de mujeres en puestos de liderazgo.

El 34% de los mandos directivos en España son ejercidos por mujeres¹¹, siendo también la media de la UE. Sin embargo, baja el número total de mujeres CEOs al 23% y el número de mujeres entre los presidentes y directores ejecutivos (CEO) de las mayores empresas registradas a nivel nacional que cotizan en la bolsa nacional solo representa el 2,9% (frente al 8,3% de media de la UE¹²).

En conclusión, es posible que, en los próximos 5 años, veamos un incremento de presencia de mujeres en mandos directivos en el sector tech en España gracias a la ola de concienciación global. Abordar las desigualdades de género en las posiciones de liderazgo, sin duda puede ayudar a abordar las desigualdades de género en otros ámbitos vinculados al desarrollo profesional



2.2 PAYMENT GAP O BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Volviendo a uno de los informes de referencia, el Global Gender Gap Report, del World Economic Forum, nos indica que **la brecha de género salarial** en el Estado Español se sitúa en el **28,1%**¹³. Es innegable la dimensión del dato. Un tema pendiente es conocer cuál es la brecha salarial de género del sector tecnológico, cuestión que no se detalla en este informe al solo haber participado en la encuesta mujeres, y por tanto se carece de fuentes de datos acerca de los salarios de los hombres.

Sin embargo, sí que se ha preguntado a las participantes acerca de sus sueldos y se han listado otras fuentes de datos que monitorizan los salarios del sector, sin distinguir entre sexos o género, permitiendo disponer **de un marco referencial**, hasta ahora inexistente, acerca de los sueldos (medias y medianas salariales) según el rol profesional de mujeres empleadas a jornada completa.

¹⁰ Global Gender Gap Report. 2022. JULY 2022. [World Economic Forum](#).

¹¹ Women in Business 2021. Grant Thornton. 2021

¹² [Eige](#) 2022

¹³ Global Gender Gap Report 2022. Otras fuentes, como la UE establecen que la brecha de género salarial es del 12% . Esta diferencia se debe a la aplicación de diferentes metodología, en este caso calculan la brecha salarial bruta por hora, independientemente de si ésta hora corresponde a una jornada laboral completa o parcial, o complementos salariales, lo cual no es exactamente un cálculo completo.

Esta fuente de datos puede servir de referencia a muchas profesionales para comprender mejor cuál es la situación salarial de otras mujeres y a su vez compararla con otras fuentes. El tamaño y características de la muestra no nos permite segmentar por años de experiencia, lo cual posibilitaría un análisis más exhaustivo, sin embargo, se han incluido los márgenes mínimos y máximos de los salarios reportados, que podrían estar relacionados en cierta medida a los años de experiencia profesional.

El primer gráfico nos indica la distribución de salarios de jornada a tiempo completo, por cuenta propia o cuenta ajena tanto en roles tech como en roles no tech entre las respondientes.

- 42,2% de las participantes tiene un sueldo entre 15.000€ y 30.000€.
- 29,7% de las participantes tienen un sueldo entre 30.000 y 45.000€.
- 17,6% de las participantes tienen un sueldo entre 45.000 y 60.000€.
- Casi el 10% recibe un sueldo de más de 60.000€.

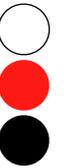
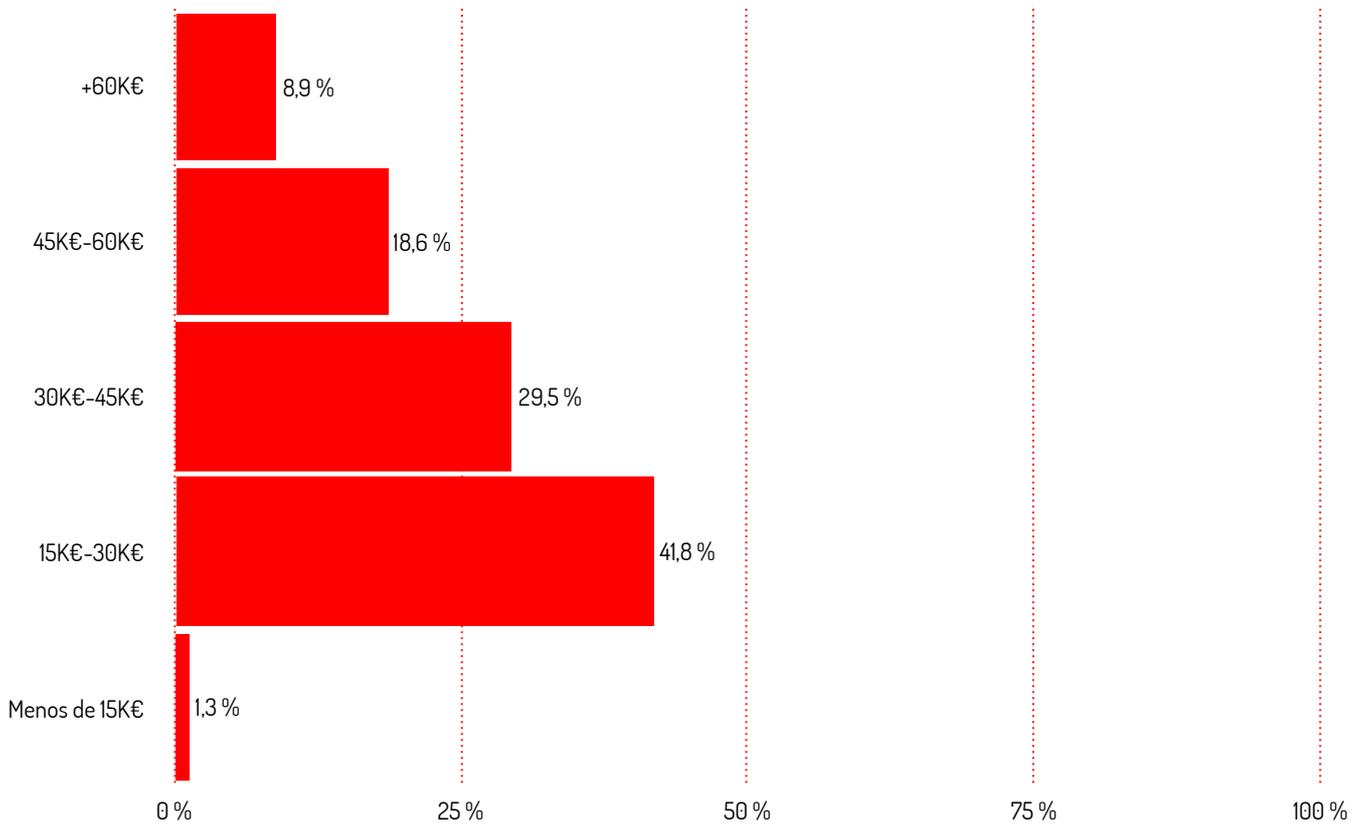


Gráfico 11 - Baremos de sueldos de participantes en jornada a tiempo completo, por cuenta propia o cuenta ajena.



A continuación, se listan los perfiles de roles técnicos sobre los que existe información sobre los sueldos brutos de una jornada laboral completa. La metodología aplicada no permite segmentar estos datos por años de experiencia porque los subgrupos formados no contaban con suficientes respuestas para el análisis, pero sí calcular medias¹⁴ y medianas¹⁵ para describir la distribución de sueldos y tendencias centrales.

Tabla 2. Perfiles y salarios

Roles	Min.	Media	Max	Mediana
Admin de Sistemas	22.000 €	35.000 €	55.000 €	31.500 €
Back-End Developer	20.000 €	49.100 €	119.000 €	43.500 €
Ciberseguridad, Cloud (Architect)	24.000 €	30.667 €	50.000 €	27.500 €
Data Scientist, Data Analyst, Data Manager	20.000 €	35.826 €	70.000 €	31.200 €
Front-End Developer	18.000 €	32.104 €	75.000 €	28.000 €
Full Stack	11.000 €	32.462 €	65.000 €	30.000 €
Mobile Developer	25.000 €	39.100 €	60.000 €	35.000 €
Project Manager, Product Owner, Scrum Mistress, AGILE	18.000 €	33.250 €	65.000 €	31.000 €
QA, Business Analyst	30.000 €	39.855 €	65.000 €	35.250 €
UX/UI Design	20.000 €	41.391 €	76.000 €	42.000 €



La comparativa con otras fuentes de datos ofrece referencias con las que poder comparar los resultados de la encuesta y los resultados de otras fuentes de datos. A diferencia de las fuentes de terceros, las que provienen del informe son los salarios reales de acuerdo con la declaración de las participantes, no los salarios ofertados en dichos portales web.

¹⁴ La media es el valor promedio de un conjunto de datos numéricos, calculada como la suma del conjunto de valores dividida entre el número total de valores.

¹⁵ La mediana es el valor que se encuentra en la posición central en una lista de valores ordenados dejando la misma cantidad de valores en ambos lados, es decir en una lista de 5 valores numéricos, la mediana sería el valor en la posición 3 en el conjunto de datos ordenados.

Tabla 3. Comparativa sueldos y roles

Roles	Mediana	Glassdor - Sueldo base promedio. España	Talent UP/ Nederlia	Levels.fyi -Mediana
Admin de Sistemas	31.500 €	29.894 €	-	-
Back-End Developer	43.500 €	35.757 €	56.400 €	62.335 €
Ciberseguridad, Cloud (Architect)	27.500 €	28.924 €	62.000 €	-
Data Scientist, Data Analyst, Data Manager,	31.200 €	34.876 €	-	59.895 €
Front-End Developer	28.000 €	29.138 €	48.400 €	57.540 €
Full Stack Developer	30.000 €	29.947 €	64.200 €	58.499 €
Mobile Developer	35.000 €	30.633 €	54.900 €	58.499 €
Project Manager, Product Owner, Scrum Mistress, AGILE	31.000 €	38.000 €	-	77.035 €
QA, Business Analyst	35.250 €	32.853 €	54.200 €	47.593 €
UX/UI Design	42.000 €	56.489 €	-	58.799 €



Ante la imposibilidad de saber cuál es la brecha de género salarial con exactitud, parecería conveniente, seguir las recomendaciones que establece la OCDE¹⁶ para reducir esta brecha: poner en marcha políticas destinadas a dotar a las trabajadoras de más autoorganización, gestión y comunicación, y habilidades numéricas avanzadas; fomentar una mayor matriculación de mujeres en estudios y aprendizajes relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

¹⁶ OCDE (2020) Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector

3 • POLÍTICAS DE DIVERSIDAD

Las **políticas de diversidad** permiten **acortar las brechas** que existen en el seno de las organizaciones para corregir las desviaciones y otros factores que impiden la igualdad de oportunidades entre las personas que trabajan en dichas entidades. Son medidas correctoras de sesgos y otros elementos que impiden aprovechar el talento. Es decir, las políticas de diversidad son **herramientas imprescindibles en sectores masculinizados**, ya que **evitan actuaciones discriminatorias** sobre las oportunidades, y **favorecen la igualdad de oportunidades** dentro de las organizaciones. Son elementos movilizados, la punta de lanza para romper barreras invisibles que impiden progresar a las mujeres jerárquicamente en las organizaciones.

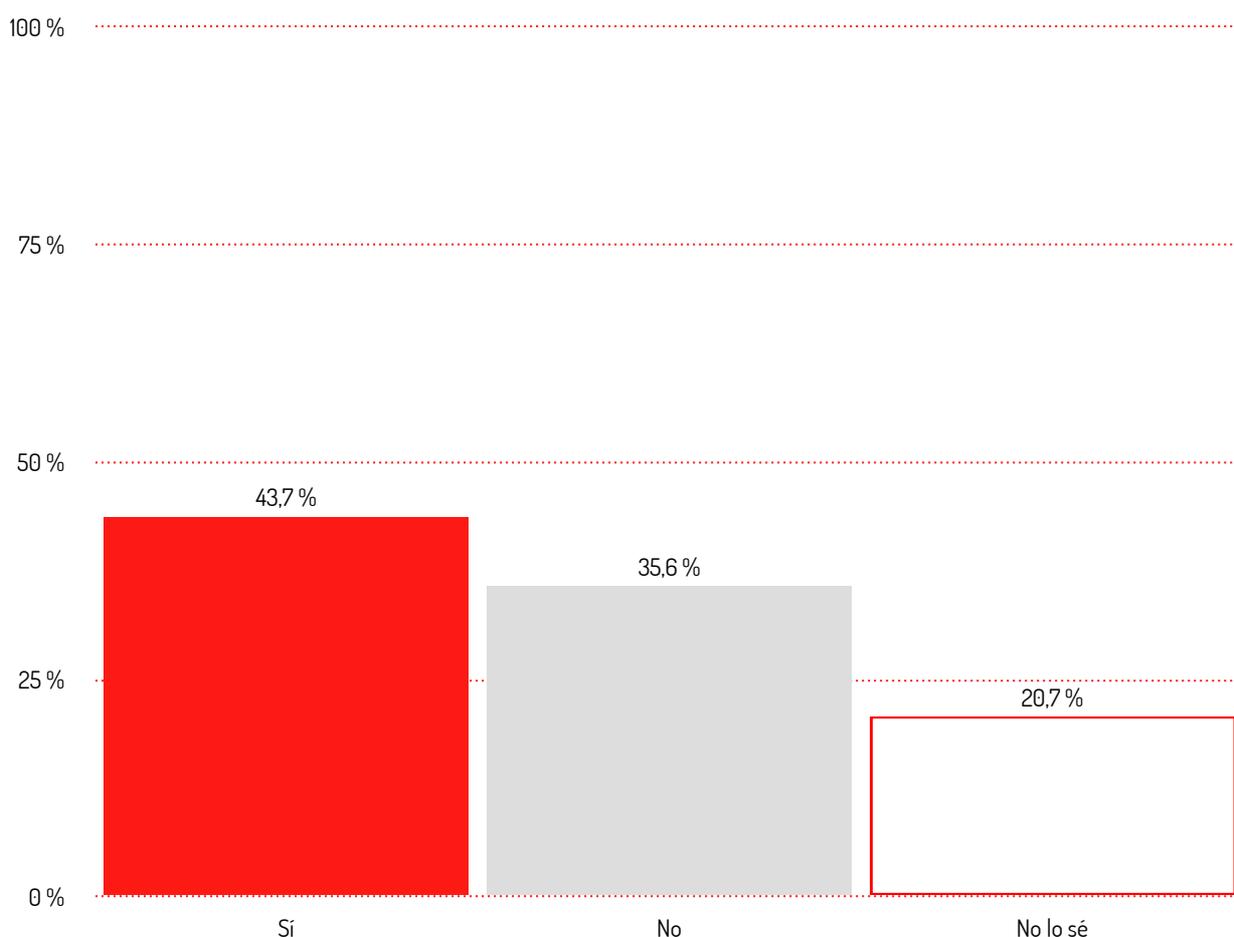
ARGUMENTOS EMPRESARIALES EN FAVOR DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD

La aplicación de **políticas de diversidad** genera un **impacto positivo** en las empresas incluso a efectos de **resultados empresariales**. Las **juntas directivas con diversidad de género** están relacionadas con la reducción del riesgo financiero y prevención de decisiones de inversión inciertas y la mejora de las prácticas financieras, lo que se traduce en un menor número de errores de información financiera, fraudes y manipulación de los ingresos (Schwartz-Ziv 2017; Adhikari, Agrawal y Malm 2019). La **cultura inclusiva** derivada de la aplicación de estas políticas, genera **mayores beneficios empresariales**, siendo más eficaz que el incremento en la remuneración. Según un informe de Accenture, el aumento del 10% en los factores para una cultura inclusiva en el lugar de trabajo produjo un aumento del 11% en la innovación. Boston Consulting Group descubrió que las empresas con una diversidad superior a la media en sus equipos directivos obtuvieron ingresos por innovación un 19% superiores a los de las empresas con una diversidad inferior a la media en puestos de liderazgo. por McKinsey en 15 países muestra que las empresas que se encuentran en el cuartil superior en cuanto a diversidad de género dentro de sus equipos ejecutivos tienen un 21% más de probabilidades de tener una rentabilidad superior al promedio en comparación con las empresas en el cuarto cuartil. Las empresas con los equipos ejecutivos con mayor diversidad étnica tienen un 33% más de probabilidades de superar a sus pares en cuanto a rentabilidad.



En sectores donde las mujeres ocupan menos del 25% del total de la fuerza de trabajo, estas políticas son vitales para limitar el avance de dinámicas excluyentes y potenciar el aumento de beneficios. Y además, según el Real Decreto-ley 6/2019 desde 2022 es obligatorio disponer y aplicar las acciones de un plan de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores, que suponen más de la mitad de las empresas activas en España, según datos de la Seguridad Social¹⁷. Sin embargo, las empresas tecnológicas deben hacer un esfuerzo grande todavía en diseñar e implementar estos planes, ya que el **56,3% de las respondientes reconoce que o bien no existe o no conoce la existencia en su empresa u organización de un departamento o persona responsable** que vele por el cumplimiento de políticas de igualdad, diversidad e inclusión.

Gráfico 12 - ¿Dispone tu empresa u organización un departamento/persona responsable que vele por el cumplimiento de políticas de igualdad, diversidad e inclusión?



¹⁷ Según los datos del Fichero de Cuentas de Cotización de empresas inscritas en la Seguridad Social.

En este sentido, el 57,2% de las respondientes afirma que no ha habido cambios entre las políticas de diversidad de su organización en los últimos 3 años.

A tenor de estos resultados es necesario y urgente alzar la voz acerca de los pocos recursos destinados a potenciar la diversidad y falta de interés en cambiar las dinámicas poco inclusivas del sector tecnológico. Cuando más de la mitad de las que contestaron reportan la ausencia o el desconocimiento de personas o recursos dedicados a promocionar y proteger de la diversidad, en un sector masculinizado, nos están indicando que la cultura corporativa de las organizaciones tecnológicas adopta posturas pasivas e inactivas con respecto a sus trabajadoras. No es de extrañar que o bien ni siquiera haya políticas de diversidad o bien que, aunque se apliquen ciertos protocolos, sus destinatarias no están recibiendo ese feedback o retorno ya que casi el 60% de las respondientes afirmaron que no ha habido ningún cambio en estas políticas.

Por último, nos queda instar a los órganos de la Administración que velan por el cumplimiento de la normativa laboral, que asuman medidas correctoras en cuanto a los planes de igualdad, obligatorios para empresas de más de 50 trabajadores y recompensar a las empresas que sí que tienen planes de igualdad reales a través de las licitaciones dirigidas a la creación de productos y servicios tecnológicos.

En conclusión, para lograr un avance en materia de diversidad en entornos de trabajo, ésta, debe tratarse como una cuestión estratégica fundamental del negocio, en contraposición a una cuestión de recursos humanos o de responsabilidad social corporativa.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el trabajo incluye actitudes o conductas físicas: desde bromas y comentarios sexistas hasta el contacto físico no consentido. Según la legislación vigente, las empresas están obligadas legalmente a contar con un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, cuyas medidas deben ser conocidas y negociadas con los trabajadores¹⁸.

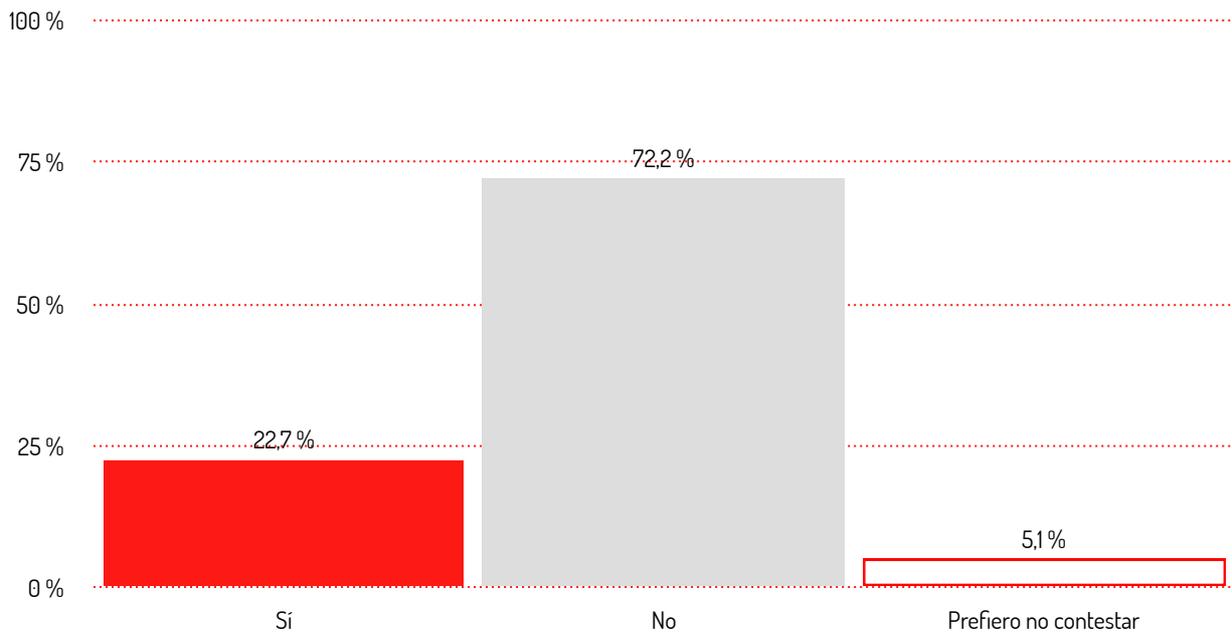
En sectores masculinizados es más común que florezcan este tipo de actitudes según diversos estudios sobre la temática. Y según las tecnólogas que respondieron esta pregunta, el 22,7% de ellas afirma que a lo largo de su vida profesional han

¹⁸ Dicha obligación está contemplada en el art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007.



padecido o sufrido una situación de **acoso sexual**. Un 5% ha afirmado que prefiere no contestar.

Gráfico 13 - ¿Has sufrido a lo largo de tu vida profesional en el sector tech alguna situación de acoso sexual en el ambiente de trabajo?



Lo más llamativo y preocupante es que el **62,9%** de las mujeres que contestaron a esta pregunta afirma que o bien **no existe o no conoce los protocolos** de la empresa para denunciar situaciones **de acoso sexual**.

Después de los grandes movimientos que se han dado a raíz del #MeToo y otras movilizaciones afines en otras industrias, países y colectivos, donde los casos de abuso sexual laboral más graves se han visibilizado, parece urgente poner de relieve que en las empresas tecnológicas esta situación también la han sufrido un 22% de las que contestaron. La gravedad se acentúa cuando 6 de cada 10 de las que contestaron no conoce qué protocolos hay que seguir dentro de su empresa, dejando manifiesta la situación de desamparo a la que las mujeres del sector están expuestas. Debe subrayarse que las políticas de diversidad son necesarias para garantizar situaciones de no discriminación y más aún en espacios de trabajo masculinizados.

4 • LA MIRADA DE LAS MUJERES TIC ACERCA DEL SECTOR

Este capítulo del informe recoge la visión de las mujeres que están en activo en el sector tecnológico. En este sentido, los datos recogidos son un reflejo de la experiencia profesional de las mujeres participantes que trabajan en una industria predominantemente dominada por el género masculino y vulnerable a la reproducción de los estereotipos de género que potencian la exclusión. La cultura programmer implícita en el ADN del sector y la discriminación que de ésta se desprende, mina el camino a la igualdad y supone un coste de oportunidad laboral.

Se ha considerado vital dar voz a las mujeres del sector para conocer sus percepciones sobre sus hard skills, hacer explícito los aspectos más valorados de trabajar en entornos tecnológicos, visibilizar los menos valorados y puntualizar qué elementos o acciones son más apreciadas de cara al desarrollo de sus carreras.

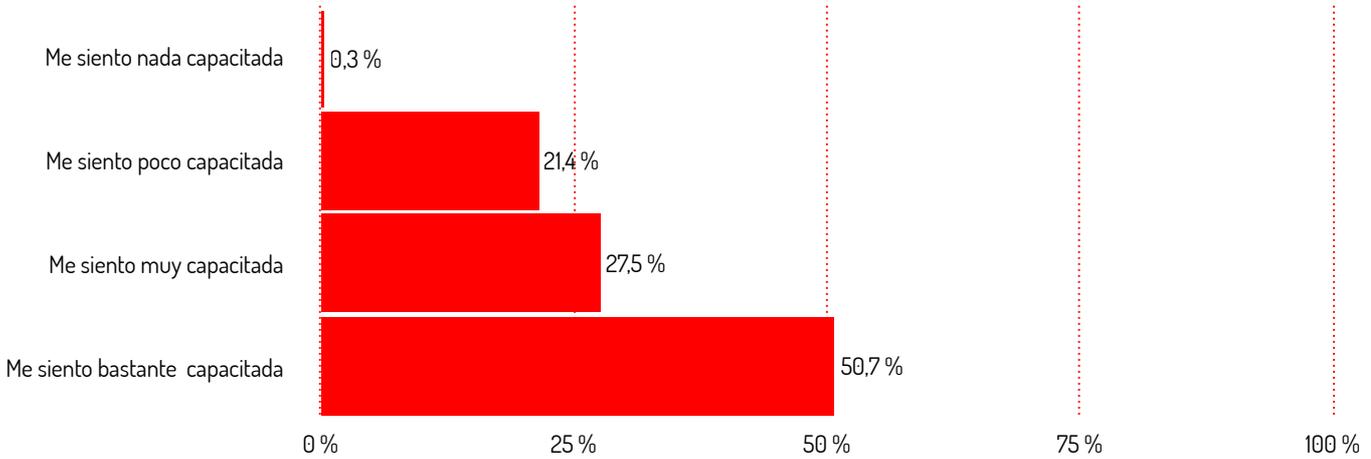
4.1. TECNÓLOGAS EMPODERADAS

La cultura programmer, inherente al medio promueve la creencia de que las mujeres no tienen las mismas capacidades o “no son tan buenas diseñando software o diseñando soluciones tecnológicas” como sus compañeros de género masculino. Sin embargo, el **78,2%** de las 345 mujeres que contestaron a esta pregunta confirmaron que se sienten **capaces o muy capaces de enfrentarse a desarrollos tecnológicos complejos**. Es decir, tienen una fuerte concepción acerca de sus conocimientos técnicos y seguridad acerca de su dominio en **hard skills**.

A pesar de ello, el **1 de cada 3 entre las que contestaron a la pregunta** creen que recibir más formación les generaría mayores elementos de apoyo para desarrollar su carrera profesional en el sector tech, haciendo manifiesto el síndrome de la impostora. Quienes lo sufren tienen la sensación de no estar nunca a la altura; de no ser lo suficientemente buenas, competentes o capaces profesionalmente; de ser impostoras, un fraude.



Gráfico 14 - ¿Te sientes segura de tu capacidad resolutive para enfrentarte a desarrollos tecnológicos complejos?

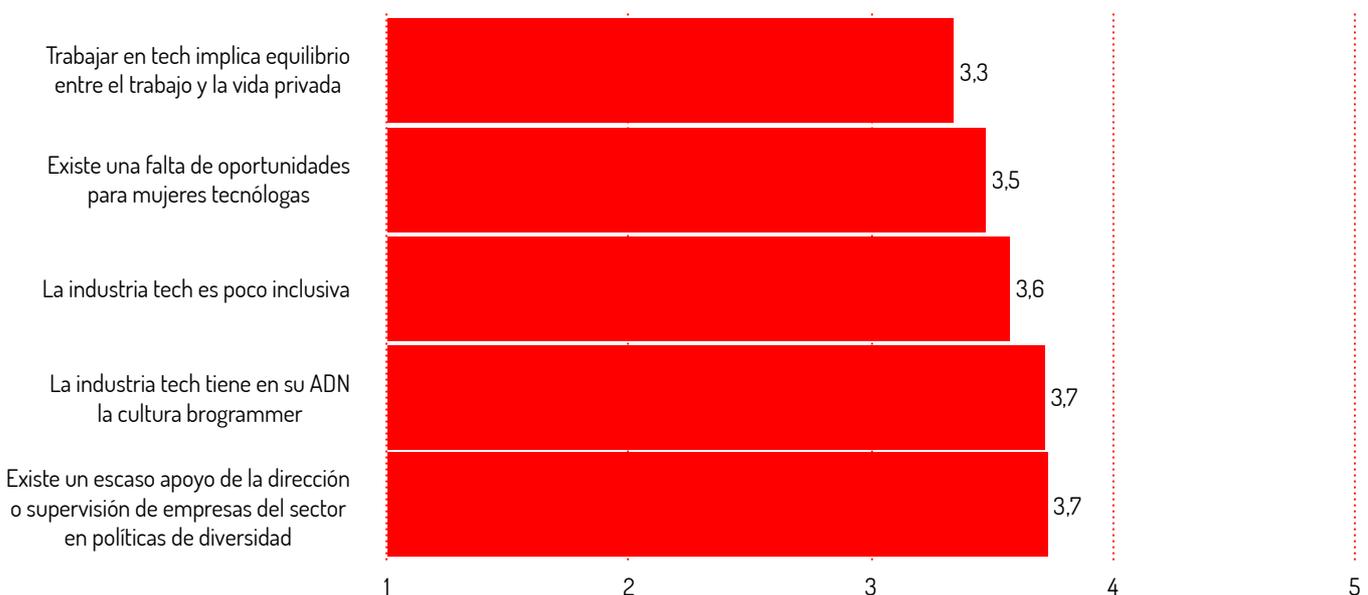


Al preguntarles a las tecnólogas participantes acerca de cómo están de acuerdo con ciertas afirmaciones acerca del sector, las respuestas acerca de la visión sobre éste ponen de manifiesto los retos que tiene la industria tecnológica.

El **escaso apoyo de la dirección a las políticas o acciones encaminadas a promover la diversidad** y lo asentada que está la cultura “brogrammer” en las dinámicas de la industria son las afirmaciones de mayor peso, seguida de la visión de lo poco inclusiva que es la industria.



Gráfico 15 - Media de la evaluación de los factores acerca de la inclusividad de la industria. Las participantes eligieron un número entre 1 y 5.

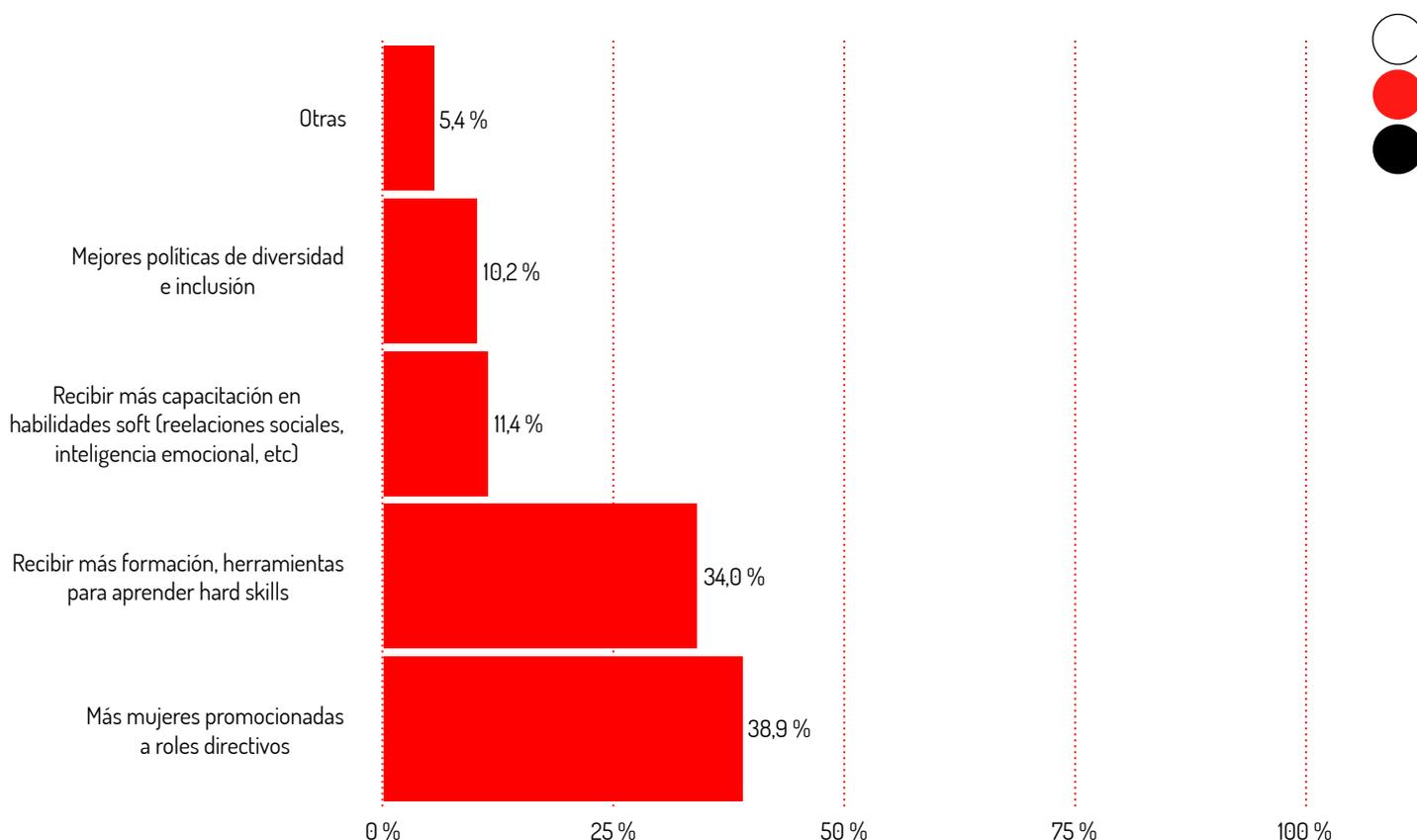


En otras palabras, estas percepciones llevan a preguntarse lo siguiente: ¿Si la cultura tech es discriminatoria, qué podemos hacer para luchar contra esta tendencia?

El **39%** de las participantes que contestaron a la pregunta concluyó que ayudaría mucho la **promoción de más mujeres en roles de liderazgo**, seguido de la necesidad de mayor formación en hard skills, como se mencionó anteriormente, donde un **34%** la estimó como la segunda acción con mayor peso. La capacitación en **habilidades emocionales** también ha sido valorada como una tipología de acción a tener en cuenta, representando el **11%** de las respuestas. Mejorar o hacer progresos en cuanto a las políticas de diversidad también es una línea de acción que las mujeres del sector apuntan.

El **5,4%** de las mujeres participantes apuntan que las empresas deberían capacitar en **soft skills a miembros de género masculino de los equipos técnicos**.

Gráfico 16 - ¿Qué acciones crees que te ayudarían a sentir mayor apoyo para desarrollar tu carrera profesional en el sector tech?

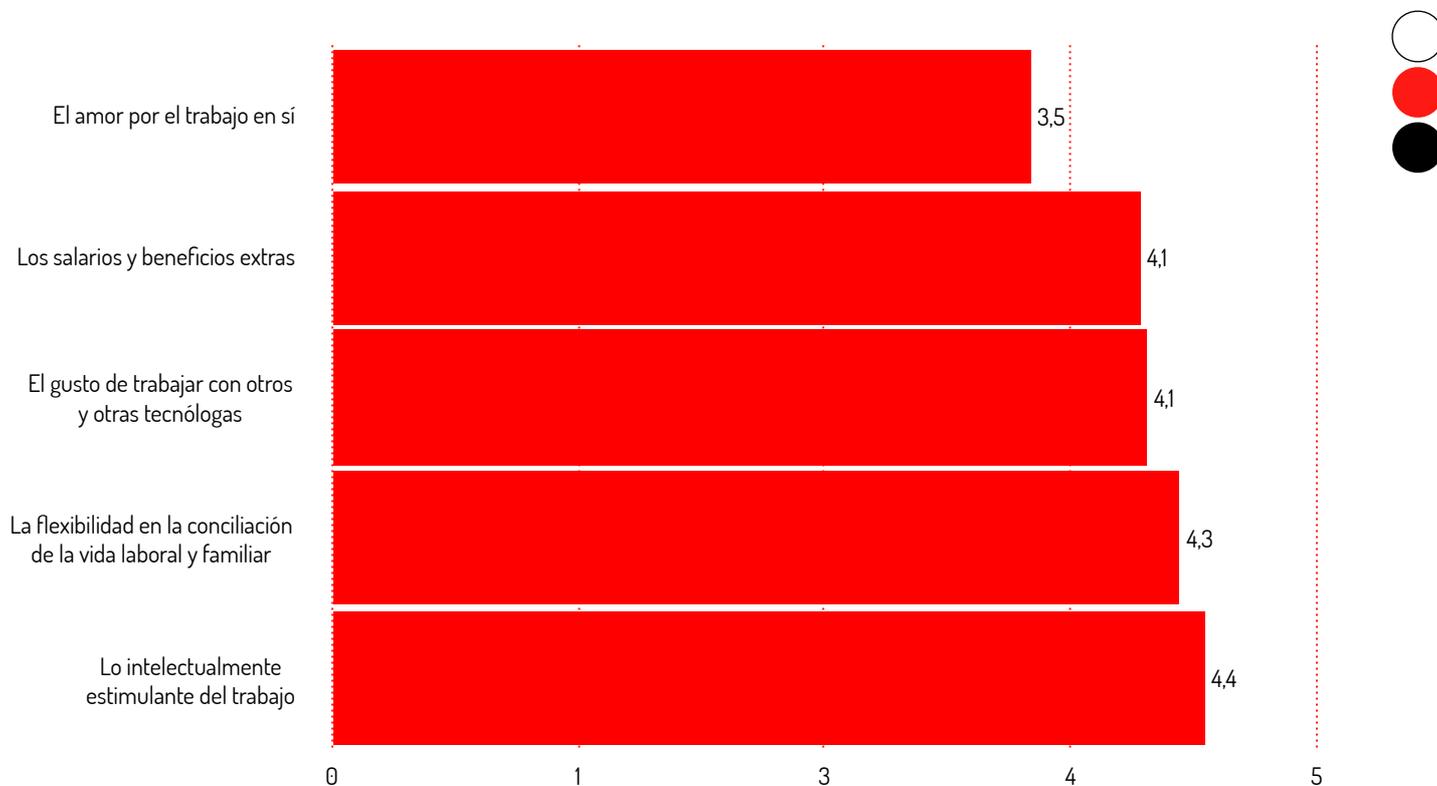


4.2. LO MÁS VALORADO DEL SECTOR TECNOLÓGICO

El informe recoge también los elementos más valorados por las tecnólogas participantes en la encuesta. Otros informes realizados a mujeres tecnólogas americanas o británicas reportan niveles parecidos en cuanto a la valoración positiva del sector.

El **factor más valorado es lo intelectualmente estimulante del trabajo**, seguido de la **flexibilidad en la conciliación**. Sin duda, este elemento hace referencia a la tendencia al alza que desde los entornos tech se ha impuesto desde la pandemia, donde casi la mitad de las personas que trabajan en la industria lo hacen en remoto¹⁹ frente al 12% que lo hacía en 2019. La creación de tecnología es una tarea colectiva por definición. Cuanto más compleja y más ramificaciones tiene, más personas expertas se requieren. Y al parecer es una de las cuestiones más valoradas por las mujeres participantes, el placer de trabajar con otras y otros tecnólogos.

Gráfico 17 - ¿Qué es lo que más valoras de trabajar en entornos tech? Valora cada opción, siendo el 1 "nada valorado" y 5 "muy valorado".



¹⁹ [StackOverflow](#) 2022.

Parece acertado, destacar la necesidad de promocionar más mujeres en puestos de liderazgo, lo cual llevaría a un mayor apoyo al desarrollo y seguimiento de políticas de diversidad. La implicación de los mandos directivos es crucial para cambiar dinámicas que pueden resultar tóxicas, incluso el abandono de la profesión como se ha visto en capítulos anteriores. El apoyo a la formación continua, en un sector en constante evolución, parece imprescindible aunque también lo es capacitarse en habilidades como técnicas de negociación, empoderamiento o anti sesgos. Ni las empresas, ni la sociedad pueden permitirse el lujo de desaprovechar el talento, el conocimiento y las habilidades de la mitad de las personas que pueden aportar perspectivas que enriquecerán los equipos, la calidad del software, el servicio a clientes o a personas usuarias del software.



5 • RECOMENDACIONES

Tras la exposición de los diferentes motivos o causas que operan y que tienen una afectación directa en cómo participan las mujeres en el sector tecnológico, la parte final de este informe se centra en aportar algunas recomendaciones para transformar la tendencia que excluye y aleja a las mujeres del sector tecnológico.

1. EL PODER DEL LIDERAZGO Y LA CULTURA INCLUSIVA

Dado los resultados que recoge el Informe, parece indicado hacer una llamada urgente a todas las personas que ostentan cargos de poder, para que lo ejerzan y puedan sumar políticas corporativas más realistas con el contexto social que estamos viviendo. El crecimiento del número de empleos profesionales TIC, no está incorporando de proporcional a hombres y mujeres. La expansión económica del sector Tech no está beneficiando a todas las personas de la misma manera. Otra manera de explicar esto es que las políticas de diversidad e inclusión, no han seguido el ritmo de la expansión económica.

Por ello parece urgente hacer un llamamiento a todas las personas que tienen la condición y el poder de decidir estratégicamente la operativa de las organizaciones, para introducir líneas de acción que incorporen la diversidad como driver corporativo. El futuro, la sociedad digital que nos espera, no puede permitirse el lujo de dejar de lado a la mitad de las personas que forman parte de la sociedad. El sector tech necesita líderes que incorporen de manera transversal estos valores inclusivos y que sean capaces de incorporarlos a todos los procesos de la organización. Sino, corremos el riesgo de cometer un error histórico, el cual tendrá consecuencias de las que todavía no somos capaces de comprender.



2. DATA: LO QUE NO SE MIDE NO SE PUEDE GESTIONAR

Una empresa u organización que incluye valores y principios inclusivos, necesitará definir los objetivos que se requieren para desarrollar acciones con impacto. Sin la existencia de datos no puede medirse el impacto de acciones. Es imprescindible la creación de métricas con las que poder hacer el seguimiento y evaluación de los



objetivos planteados, así como las acciones que aseguren su consecución. Y ello nos lleva a plantear la necesidad de crear datos desagregados por sexo en todo el ciclo de vida de las personas empleadas. Esta disciplina recibe el nombre de Gender Corporate Data.

Las organizaciones hoy tienen un reto importante, identificar las métricas con las que poder medir cómo avanza la paridad de género en el entorno corporativo o lo que es lo mismo, definir unas métricas estándar para medir la distancia entre hombres y mujeres para llegar a la igualdad²⁰.

Con estos indicadores en mano podremos identificar entre otras cosas si se producen sesgos, analizar posibles motivos y reconducir acciones. En la era de la automatización, identificar y procesar estos datos puede automatizarse y no requiere una inversión cuantiosa, siendo los beneficios enormes. Los datos corporativos con perspectiva de género son la herramienta más eficaz con la que combatir potenciales situaciones de discriminación de género.

Con datos desagregados por sexo, sobre las personas trabajadoras en las organizaciones, se puede analizar por ejemplo si existen sesgos en las promociones internas (de qué sexo es la persona, cuándo se ha promocionado a la persona trabajadora, duración en el rol previo a la promoción,..). Sistematizar este proceso, y dataficarlo, podría evitar situaciones de tierra pegajosa o sticky floor que sufren las mujeres en el progreso de su carrera profesional y evitar los sesgos de rendimiento o performance bias (este sesgo es uno de los más activos en los entornos tech, por el cual se subestima el rendimiento de las mujeres y se sobreestima el de los hombres). A través de la medición de datos vinculados con la promoción profesional y performance reviews, la lectura de la realidad es precisa y objetiva, permitiendo identificar vías para corregir posibles discriminaciones.

El Coporate Gender Data de las organizaciones son una herramienta eficaz con la que evaluar y analizar las acciones de la organizaciones, ya que con datos sí se puede gestionar.



²⁰ La metodología aplicada se basa en la que la [World Economic Forum](#) aplica en su estudio sobre la Brecha de Género. Por ejemplo, Indicador 1 (número de mujeres promocionadas por rol profesional / total promociones) y Indicador 2 (número de hombres/ total promociones.) A partir de los datos se convierten en ratios que mide una escala de 0-1 cuánto de lejos o cerca están las mujeres de conseguir paridad de género, siendo 1 paridad total y 0 la absoluta desigualdad a partir de F-M (Indicador 3)

3. RESPONSABILIDAD COLECTIVA Y CUÁDRUPLE HÉLICE

La problemática que representa la baja presencia de mujeres en la construcción de la sociedad digital puede abordarse desde diferentes agendas, acercamientos y metodologías o frameworks de trabajo. Legislar para potenciar la diversidad, la igualdad y la no discriminación y corregir desviaciones orgánicas o sistémicas, es clave. Pero esto no es suficiente. El sector tecnológico necesita un cambio estructural para corregir la tendencia que este informe presenta, y de la que se requiere la colaboración de todo el ecosistema implicado: el sector económico y las organizaciones que forman parte del mismo, la academia, las organizaciones de la sociedad civil y la Administración Pública.

La Comisión Europea hace años que trabaja en modelos de innovación transversales o Ecosystem centric. Este marco de trabajo permite solucionar problemas o retos sociales, gracias al trabajo conjunto entre los componentes de esta dinámica: la academia, la industria, las administraciones y la sociedad civil. A través de este marco se potencia la creación de nuevos productos, servicios o políticas, prototipos, y se escalan las soluciones que el ecosistema ha creado colaborativamente, para solventar o impulsar el crecimiento económico con valor social a través de la innovación. También este marco ha recibido el nombre de Innovación Abierta (Open Innovation) ya que acelera el aprendizaje colectivo y la creación de valor. Por eso, sería recomendable que las personas responsables de liderar la sociedad digital del sector público, asumieran el rol de liderar este tipo de modelos de creación y que impulsaran procesos y dinámicas de innovación digital implicando a todos los agentes del ecosistema, creando resultados de alto valor para todas las partes.



• BIBLIOGRAFÍA

Barcelona Digital Talent 2022. MWC Barcelona, Cercle Tecnològic i Vicepresidència i Polítiques Digitals i Territori de la Generalitat de Catalunya.

Breaking through the glass ceiling: Women in management . Geneva, International Labour Office, 2001.

Brecha Digital de Género. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos Y Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología Y Sociedad (2022).

Data Feminism. Catherine D'ignazio & Lauren Klein. Mit Press. 2020.

Diagnóstico de la Situación de la Mujer en el sector Tic Andaluz. 2019. Womandigital. Junta de Andalucía.

Digital Economy & Society Index (Desi) 2022. Human Capital. European Commission.

Digital Talent Analysis Spain 2021 Talent Up Sourcing S.L i Nederlia.

Dones en les TIC. Institut Català de les Dones. 2021. Generalitat de Catalunya.

Estudio sobre mujeres que trabajan en el sector Tic de la Comunidad de Madrid. Laura Molpeceres Álvarez y Gema De Cabo Serrano. Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad. Comunidad de Madrid. 2020.

European Institute for Gender Equality. Gender Statistic Database. 2022.

Indicadores de Género de la Sociedad Digital. 2021. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad.

Global Gender Gap Ratio Report. World Economic Forum 2022.

Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Marzo 2022.

Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (Desi) 2022 España. European Commission.

Open Innovation 2.0: A New Paradigm. 2013 Curley/Salmelin.



Observatori Dona Empresa Economia. Cambra Comerç de Barcelona 2022.

Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector. ILO (2020).

Stack OverFlow Developer Survey 2022.

Sweet, Julie y Elynn Shook. 2020. The Hidden Value of Culture Makers. Accenture.

The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. Psychotherapy Theory, Research and Practice Volume 15, #3, Fall 1978.

Transforming enterprises through diversity and inclusion, Ginebra: OIT, 2022.

Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022).

Women in Business 2021. Una ventana de Oportunidades. Grant Thornton. 2021.

Women in Business: hacia un avance real Grant Thornthon. 2019.

Women In Digital Scoreboard 2022.

Women in Digital: una perspectiva europea. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Women in Tech Survey 2021. Ipsos-We are Tech Women.

Women in the Workplace. LeanIn.Org and McKinsey & Company 2021.

• DATASET

El dataset en formato abierto está publicado en GenderDataLab.org. puede encontrarse [aquí](#).



• METODOLOGÍA

El informe se ha basado en la recogida de datos a través de una encuesta en línea, disponible durante 3 semanas en el mes de Mayo de 2022. El muestreo de este estudio es no-probabilístico y no aleatorio, basado en la modalidad de selección por conveniencia, es decir, llegamos a aquellas participantes que accedieron al enlace de la encuesta, se dispusieron y se interesaron en contestar. En total, se obtuvo un total de 488 encuestas contestadas de las que tras la revisión 448 se consideraron válidas. La respuesta de las preguntas no era obligatoria, por esa razón, el número de respondientes sobre los que se han calculado los porcentajes no es igual en todas las preguntas. También se han realizado entrevistas cualitativas, individualizadas para profundizar más en las respuestas.

La encuesta estuvo disponible en la plataforma SurveyMonkey. El cuestionario elaborado por el equipo DigitalFems contiene 27 preguntas cerradas. Se elaboró a partir de una revisión de informes y bibliografía, retomando métricas y temas explorados por otras encuestas, así como expandiendo los aspectos analizados con base en la expertise del equipo en desigualdades de género.

Los datos fueron procesados, validados y analizados por el equipo DigitalFems. Al verificar la calidad de la base de datos, se excluyeron participantes que se identificaban con el género masculino.

Los datos fueron analizados y se han generado tablas y gráficos de las estadísticas descriptivas de cada pregunta.

Se adjunta la numeración de los gráficos y tablas, a partir de las preguntas realizadas.

Gráfico 1 - Género

Gráfico 2 - Rol profesional en el sector

Gráfico 3 - Tipología Perfil Profesional

Gráfico 4 - Años de experiencia en el sector

Gráfico 5 - Situación laboral

Gráfico 6 - Menores o dependientes a cargo. (¿Tienes menores o personas dependientes a tu cargo?)



Gráfico 7 - Tipología de lugar de trabajo. Tipo de empresa en que trabajas

Gráfico 8 - Ubicación

Gráfico 9 - ¿Has ascendido laboralmente/prosperado en el último año? (es decir, ¿has asumido mayor responsabilidad en el último año?)

Gráfico 10 - ¿Cuándo fue la última vez que te promocionaron? Hace...años: (participantes con más de 2 años en su puesto actual)

Gráfico 11 - Baremos de sueldos de participantes en jornada a tiempo completo, por cuenta propia o cuenta ajena

Gráfico 12- ¿Dispone tu empresa u organización un departamento/persona responsable que vele por el cumplimiento de políticas de igualdad, diversidad e inclusión?

Gráfico 13 - ¿Has sufrido a lo largo de tu vida profesional en el sector tech alguna situación de acoso sexual en el ambiente de trabajo?

Gráfico 14 - ¿Te sientes segura de tu capacidad resolutiva para enfrentarte a desarrollos tecnológicos complejos?

Gráfico 15 - Media de la evaluación de los factores acerca de la inclusividad de la industria. Las participantes eligieron un número entre 1 y 5.

Gráfico 16 - ¿Qué acciones crees que te ayudarían a sentir mayor apoyo para desarrollar tu carrera profesional en el sector tech?

Gráfico 17 - ¿Qué es lo que más valoras de trabajar en entornos tech? Valora cada opción, siendo el 1 "nada valorado" y 5 "muy valorado".

Tabla 1 - Por qué dejaste tu rol técnico en el sector tech: valora cada afirmación del 1 a 5, siendo 1 "nada importante" y 5 "muy importante"

Tabla 2 - Perfiles y salarios

Tabla 3 -Comparativa sueldos y roles

• PATROCINIO

Los patrocinadores que han apoyado este informe son:

PATROCINIO GOLD



PATROCINIO SILVER



ALIADAS



[adalab](#)



[All Women](#)



[code_op](#)



[Code Women / Migracode](#)



[School of Feminism](#)





Con el apoyo de:

TECNOLOGAS.ORG

COMUNIDAD DE APOYO Y
OPORTUNIDADES
DIRIGIDA A MUJERES
TECNOLOGAS

