

DOCUMENTO TÉCNICO

FOMO en el trabajo: la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres en tecnología

La encuesta muestra la diferencia en cómo hombres y mujeres perciben las oportunidades y carreras profesionales de las mujeres en TI

Resumen ejecutivo:

Enfoque: brechas de percepción entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades y carreras profesionales de las mujeres en TI.



Hallazgos principales

Igualdad de oportunidades: solo el 60 % de las mujeres cree que hombres y mujeres tienen el mismo acceso al desarrollo profesional, frente al 75 % de los hombres.

Conciliación entre la vida laboral y personal: el 63 % de las mujeres asegura que los desafíos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y personal afectan de forma "significativa" o "extrema" a su desarrollo profesional, mientras que solo el 49 % de los hombres opina lo mismo.

Impacto por género de la conciliación entre la vida laboral y personal: el 42 % de las mujeres afirma que la conciliación entre la vida laboral y personal "afecta mucho más a las mujeres", pero solo el 34 % de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.

Más horas de trabajo para avanzar profesionalmente: el 67 % de las mujeres cree que debe trabajar más horas para avanzar en su carrera profesional, mientras que el 56 % de los hombres cree que las mujeres deben dedicar más tiempo al trabajo para progresar.

Percepción de los sesgos de género: el 41 % de las mujeres, frente al 33 % de los hombres, considera que los sesgos y los estereotipos son la principal barrera que impide a las mujeres optar por formarse en el ámbito de la ciberseguridad.

Barreras de liderazgo: el 41 % de las mujeres, frente al 36 % de los hombres, identifica los sesgos como la mayor barrera para que las mujeres accedan a cargos de liderazgo en el sector tecnológico.

Impacto de las mujeres en el liderazgo: el 82 % de las mujeres, frente al 74 % de los hombres, cree que aumentar el liderazgo femenino impactaría de forma positiva en la cultura laboral de las empresas.

Preocupación por no poder asistir a eventos profesionales: al 52 % de las mujeres le preocupa bastante no poder asistir a eventos laborales debido a responsabilidades familiares, frente al 42 % de los hombres.

Iniciativas de desarrollo para las mujeres: el 70 % de las mujeres prioriza programas de desarrollo de liderazgo para mujeres, frente al 56 % de los hombres.

Apoyo activo frente a asesoramiento profesional: el 43 % de las mujeres prefiere el apoyo activo por parte de compañeros hombres antes que el asesoramiento profesional (17 %), mientras que los hombres se inclinan más por enfoques basados en el asesoramiento profesional (23 %).

Miedo a perder oportunidades laborales: las grandes diferencias en cifras y percepciones entre hombres y mujeres en TI

Las mujeres representan algo más de una cuarta parte de la fuerza laboral tecnológica a nivel mundial.¹ Por lo tanto, tiene sentido que el nuevo informe de referencia de Acronis "Women in Tech" (Mujeres en el sector tecnológico), titulado "FOMO en el trabajo: la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres en tecnología", haya ampliado su alcance este año.

El informe de 2025, que analiza las carreras profesionales de mujeres en el sector de TI, ahora se alinea más estrechamente con los patrones globales de representación y oportunidades. Según los resultados de una encuesta global, el informe FOMO ofrece una perspectiva crítica sobre cómo las tendencias en igualdad de género se manifiestan en experiencias reales dentro del entorno laboral.

Acerca del informe FOMO de 2025

En 2024, Acronis elaboró su primer informe "Women in Tech" (Mujeres en el sector tecnológico), titulado "The new FOMO: Females fear missing opportunities in IT". El informe incluye respuestas de 327 mujeres empleadas a jornada completa en EE. UU., Reino Unido, España y Suiza, con el objetivo de investigar cómo las profesionales en el sector de TI experimentan miedo a perder oportunidades laborales (conocido en inglés como "FOMO"). Los resultados revelaron valiosas conclusiones sobre las barreras, concesiones y presiones a las que se enfrentan las mujeres para avanzar en sus carreras profesionales, así como los desafíos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y personal y las oportunidades que suelen perder en materia de liderazgo.

Para 2025, Acronis decidió ampliar el ámbito de la encuesta en función de la composición demográfica de la fuerza laboral del sector de TI. La encuesta de 2025 incluyó tanto a hombres como a mujeres de dicho sector, amplió el ámbito para cubrir ocho países (Estados Unidos, Reino Unido, Suiza, Alemania, España, Italia, Singapur y Japón) y duplicó el grupo de encuestados a más de 650 participantes.

Los resultados reprodujeron una proporción de 71 % hombres frente a 29 % mujeres, lo que refleja los datos sobre la composición de la fuerza laboral tecnológica a nivel mundial. Según el Foro Económico Mundial, las mujeres representan apenas el 28 % del total de empleados en el sector tecnológico a nivel mundial.

Estas cifras reflejan la realidad y plantean preguntas importantes sobre la posición de las mujeres en el sector tecnológico en 2025. ¿Cómo difieren las percepciones de hombres y mujeres en el sector de la ciberseguridad sobre las oportunidades, los sesgos y los desafíos? El informe de Acronis "Women in Tech" de 2025 proporciona respuestas a esas preguntas y a muchas más.

Según la encuesta, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el sector tecnológico

Uno de los hallazgos más destacados de los resultados de la encuesta fue la diferencia en las respuestas entre hombres y mujeres, aspecto que este informe analiza en detalle. Acronis preguntó tanto a hombres como a mujeres sobre el estatus de las mujeres en el sector tecnológico, en lugar de preguntar por el estatus de ambos géneros. El informe comienza presentando las respuestas de hombres y mujeres por separado, y posteriormente pasa a estadísticas que incluyen a todos los géneros. También se incluye un desglose regional de cifras especialmente interesantes.

Los datos muestran que las percepciones de las mujeres sobre sus propias oportunidades y trayectorias profesionales pueden diferir de forma considerable de las percepciones que los hombres tienen de las mujeres en el sector tecnológico. Este informe ofrece una hoja de ruta para que las organizaciones aborden los sesgos, amplíen el acceso a puestos de liderazgo y propicien entornos laborales donde todo el talento pueda prosperar.

¹ Ebru Özdemir, "Why It's Time to Use Reskilling to Unlock Women's STEM Potential". Foro Económico Mundial, 13 de enero de 2025. <https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

Respuestas de la encuesta desglosadas por género: principales conclusiones del informe

- 1

Brecha de percepción: las mujeres son más propensas a percibir sesgos de género y su impacto en el desarrollo profesional.
- 2

Conciliación entre la vida laboral y personal: los hombres tienen opiniones distintas a las de las mujeres sobre cuánto afecta la conciliación entre la vida laboral y personal en las carreras profesionales de las mujeres.
- 3

Enfoque en soluciones: a las mujeres les gustaría que hubiera más programas de desarrollo de liderazgo impulsados por referentes femeninos y adaptados a sus necesidades.
- 4

Ansiedad profesional: las mujeres expresan mayores niveles de preocupación por perder eventos profesionales debido a responsabilidades familiares.
- 5

Mecanismos de apoyo: las mujeres prefieren que los hombres las apoyen de forma activa en lugar de que las asesoren profesionalmente.

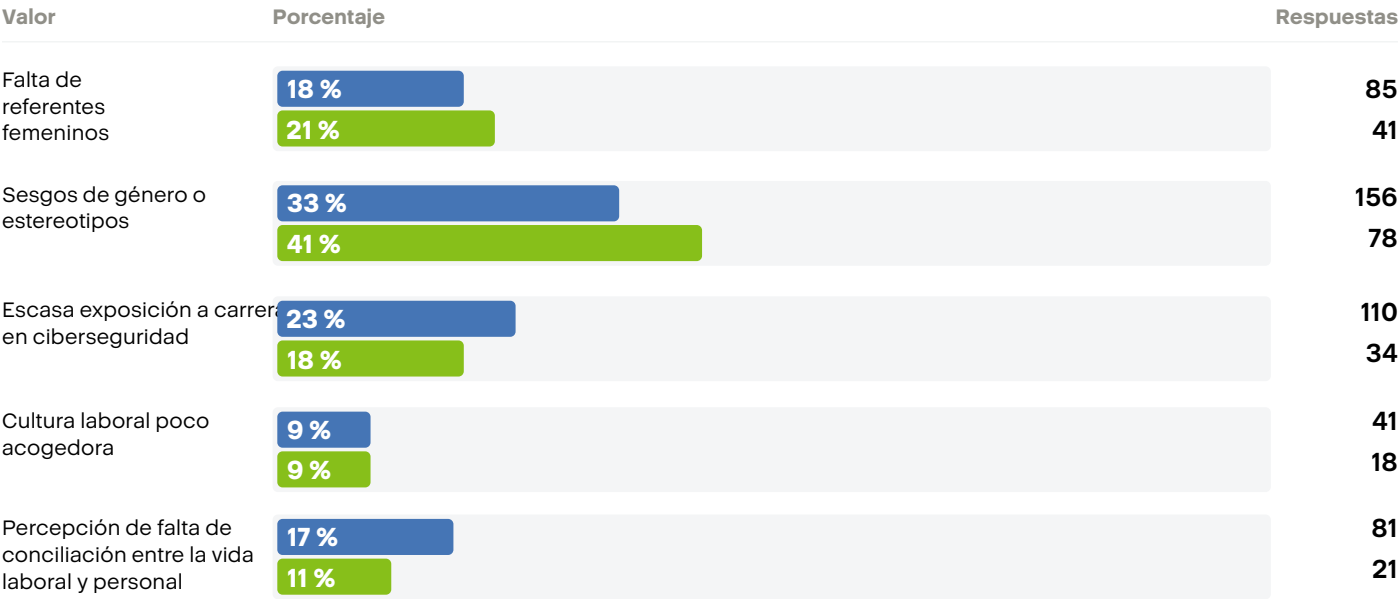
Las opiniones de los profesionales de TI sobre los sesgos difieren por género, aunque no demasiado

Tanto los hombres como las mujeres mostraron diferencias notables, aunque no pronunciadas, en cómo perciben sus respectivos roles y oportunidades. Algunas categorías de preguntas destacaron por la notable divergencia de respuestas entre los géneros, comenzando por el tema más obvio de todos: los sesgos y los estereotipos.

El impacto limitante de los sesgos de género
Las mujeres señalaron que tanto los estereotipos como los roles de género tradicionales influyen de forma negativa en las carreras profesionales dentro del sector tecnológico. Identificaron el sesgo de género como el principal factor que desalienta a las mujeres a optar por formarse en el ámbito de la ciberseguridad, una opinión que también comparten los hombres, aunque en menor medida. En respuesta a la pregunta: "¿Cuál cree que es la principal razón por la que las mujeres podrían sentirse desalentadas a formarse en el ámbito de la ciberseguridad?", el 33 % de los hombres señaló que los sesgos de género o los estereotipos eran los factores más determinantes, frente al 41 % de las mujeres.

¿Cuál cree que es la principal razón por la que las mujeres podrían sentirse desalentadas a formarse en el ámbito de la ciberseguridad?

Hombres 
Mujeres 



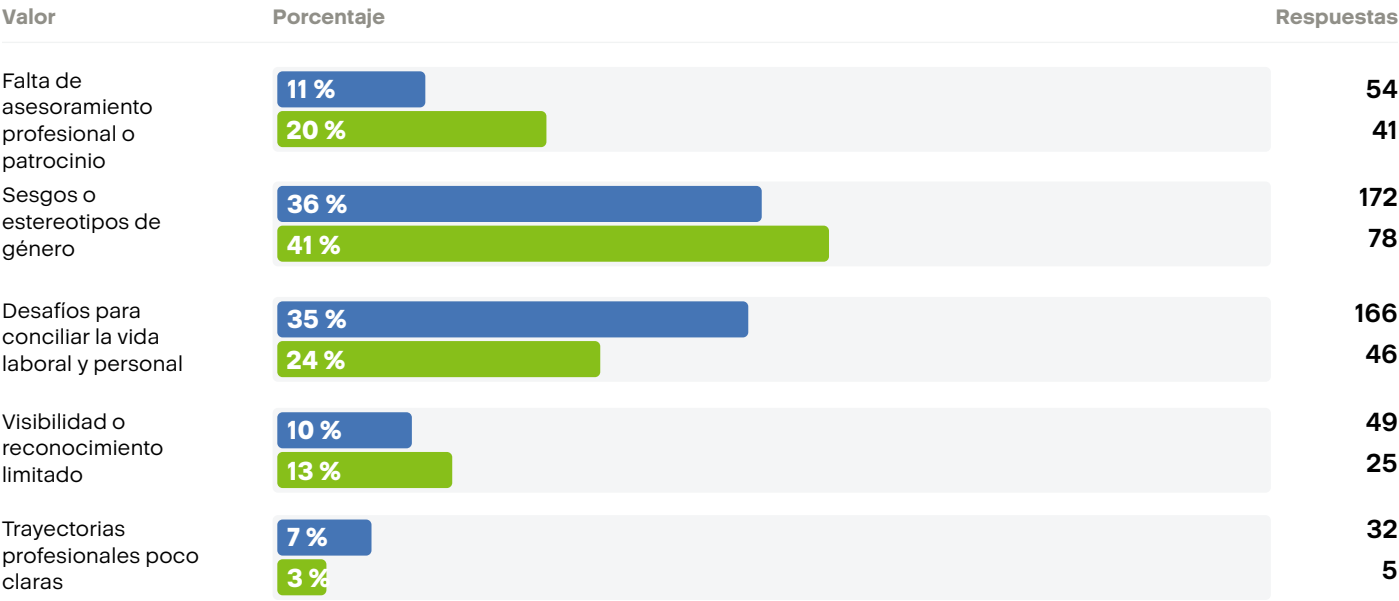
Aun así, los estereotipos y los sesgos fueron, tanto para hombres como para mujeres, la respuesta más común a la pregunta sobre por qué las mujeres podrían no optar por formarse en ciberseguridad. Esta respuesta superó a la falta de referentes femeninos (segunda opción entre las mujeres y tercera entre los hombres) y a la escasa exposición a carreras en ciberseguridad (tercera entre las mujeres y segunda entre los hombres).

Barreras para acceder a puestos de liderazgo en ciberseguridad

Los sesgos y los estereotipos volvieron a ser señalados como los principales responsables en una pregunta sobre liderazgo: "¿Cuáles cree que son los mayores obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo en ciberseguridad o tecnología?". Una vez más, el 41 % de las mujeres eligieron los sesgos y los estereotipos como el mayor obstáculo. Esta vez, un porcentaje mayor de hombres (el 36 %) estuvo de acuerdo.

❓ ¿Cuáles cree que son los mayores obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo en ciberseguridad o tecnología?

Hombres ♂
Mujeres ♀



Sin embargo, los hombres señalaron los desafíos para conciliar la vida laboral y personal como el principal factor limitante para que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo, con un 35 % de votos masculinos, cifra que casi iguala a la opción de sesgos y estereotipos. En cambio, solo el 24 % de las mujeres identificó la conciliación entre la vida laboral y personal como el principal obstáculo para acceder a puestos de liderazgo, mientras que el 20 % señaló la falta de patrocinio o liderazgo femenino.

La conciliación entre la vida laboral y personal es un ámbito donde se observan diferencias de género

Se observaron indicios de roles de género tradicionales en las respuestas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y personal, ya que las mujeres, en general, afirmaron que les resulta más difícil de lo que los hombres creen.

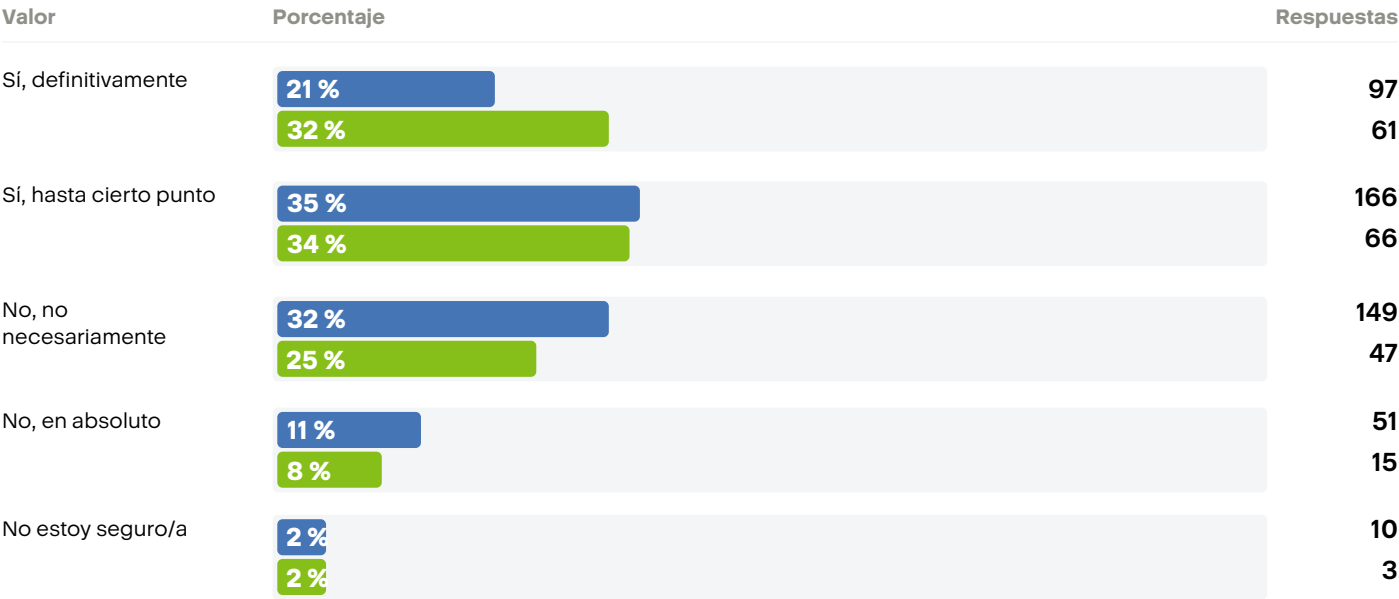
La necesidad de trabajar más horas

Uno de los ámbitos donde más se evidenciaron las diferencias de género fue una pregunta sobre las horas de trabajo: "¿Cree que las mujeres tienen que trabajar más horas para avanzar más rápido en sus carreras profesionales?". Dos tercios de las mujeres respondieron que sí, mientras que solo el 56 % de los hombres respondió lo mismo. La respuesta negativa reveló otra diferencia de opinión. Aproximadamente el 43 % de los hombres opinó que las mujeres no necesitan trabajar más horas para avanzar en sus carreras profesionales, mientras que solo el 32 % de las mujeres opinó lo mismo.



¿Cree que las mujeres tienen que trabajar más horas para avanzar más rápido en sus carreras profesionales?

Hombres 
Mujeres 

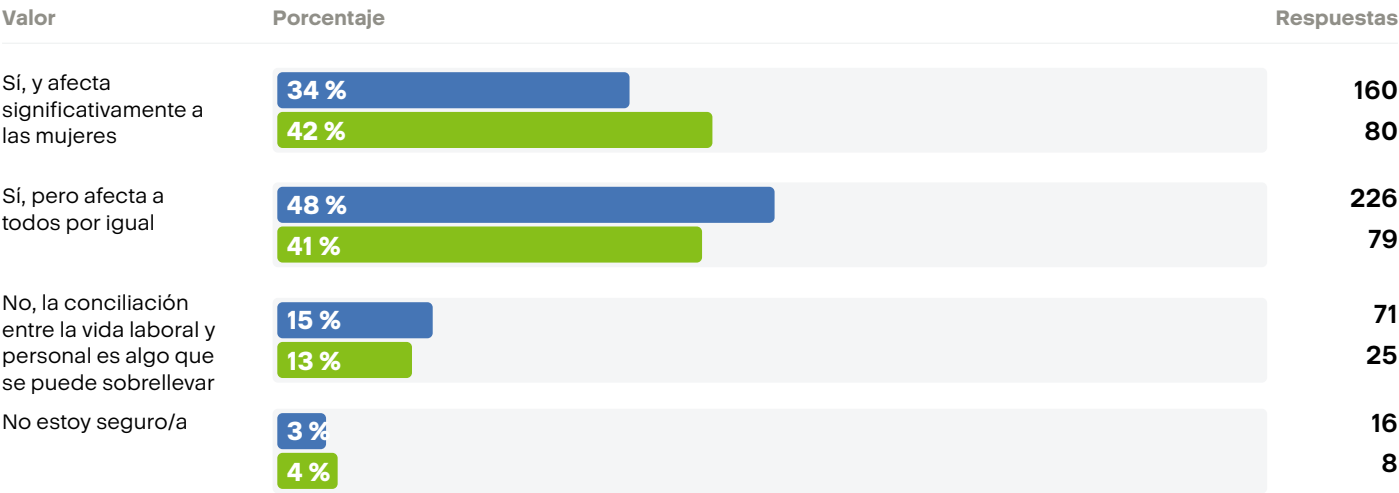


Conciliación entre la vida laboral y personal en el sector tecnológico

Una de las preguntas abordó directamente el tema de la conciliación entre la vida laboral y personal en el sector tecnológico, conocido por sus intensas jornadas de trabajo y por exigir a los trabajadores una alta disponibilidad para atender posibles incidencias: "¿Cree que el sector tecnológico complica la conciliación entre la vida laboral y personal y, de ser así, considera que esto afecta de forma desproporcionada a las mujeres?". Los hombres fueron más propensos a considerar que la conciliación entre la vida laboral y personal es un problema que afecta por igual a ambos géneros; el 48 % afirmó que se trata de una cuestión generalizada y no exclusiva de las mujeres.

¿Cree que el sector tecnológico complica la conciliación entre la vida laboral y personal y, de ser así, considera que esto afecta de forma desproporcionada a las mujeres?

Hombres 
Mujeres 



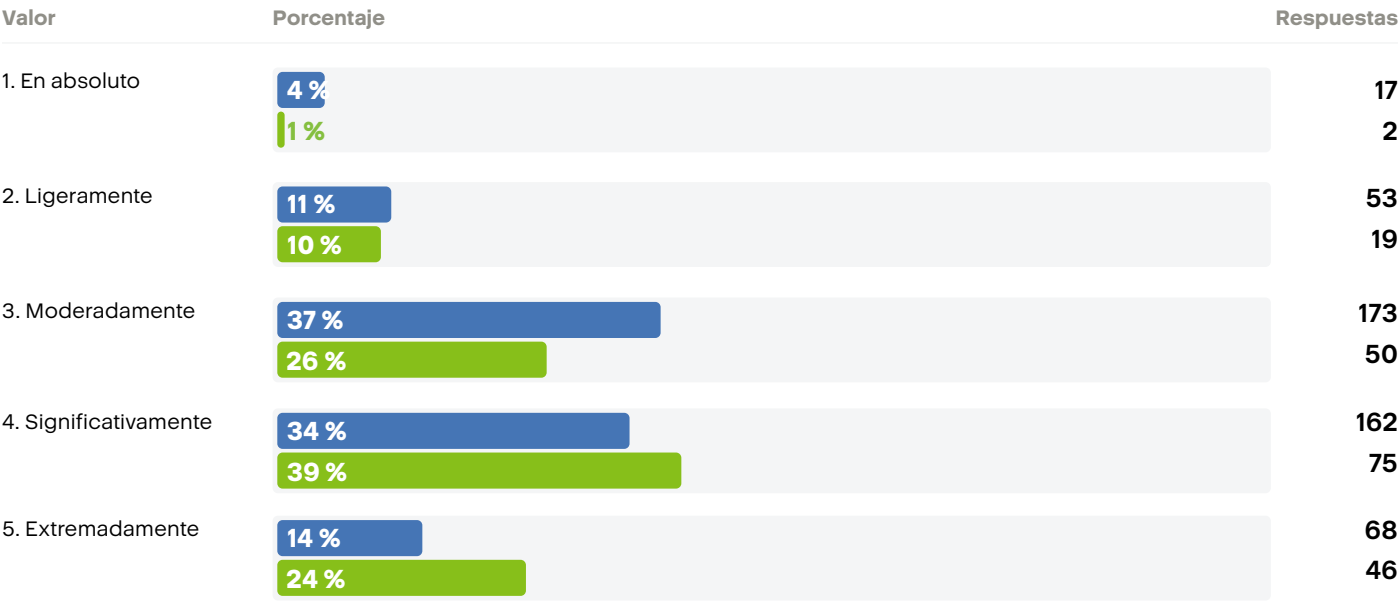
Las mujeres no estaban tan seguras. Solo el 41 % de las mujeres encuestadas afirmó que los problemas de conciliación entre la vida laboral y personal afectan por igual a ambos géneros. En cambio, fueron mucho más propensas a afirmar que la conciliación entre el trabajo y la vida personal "afecta mucho más a las mujeres" (un 42 % frente al 34 % de los hombres). Cabe destacar que solo el 28 % del total de personas encuestadas consideró que la conciliación entre la vida laboral y personal es algo que se puede sobrellevar.

La gravedad de los problemas de conciliación entre la vida laboral y personal

Uno de los puntos de mayor divergencia entre géneros en la encuesta fue el grado de dificultad que representa gestionar la conciliación entre la vida laboral y personal. La pregunta que se planteó fue la siguiente: "¿En qué medida cree que los desafíos de conciliar la vida laboral y personal afectan al avance profesional de las mujeres en el sector tecnológico?".

En una escala del 1 al 5, ¿en qué medida cree que los desafíos de conciliar la vida laboral y personal afectan al avance profesional de las mujeres en el sector tecnológico?

Hombres
Mujeres



Entre las mujeres encuestadas, el 63 % afirmó que el desafío de conciliar la vida laboral y personal les afecta de manera significativa o extrema. Menos de la mitad de los hombres estuvo de acuerdo: el 49 % afirmó que el impacto de gestionar la vida laboral y personal era significativo o extremo para las mujeres. Esta diferencia de 14 puntos destaca en una encuesta donde muchas otras respuestas estaban relativamente alineadas entre hombres y mujeres.

Oportunidades perdidas por problemas de conciliación

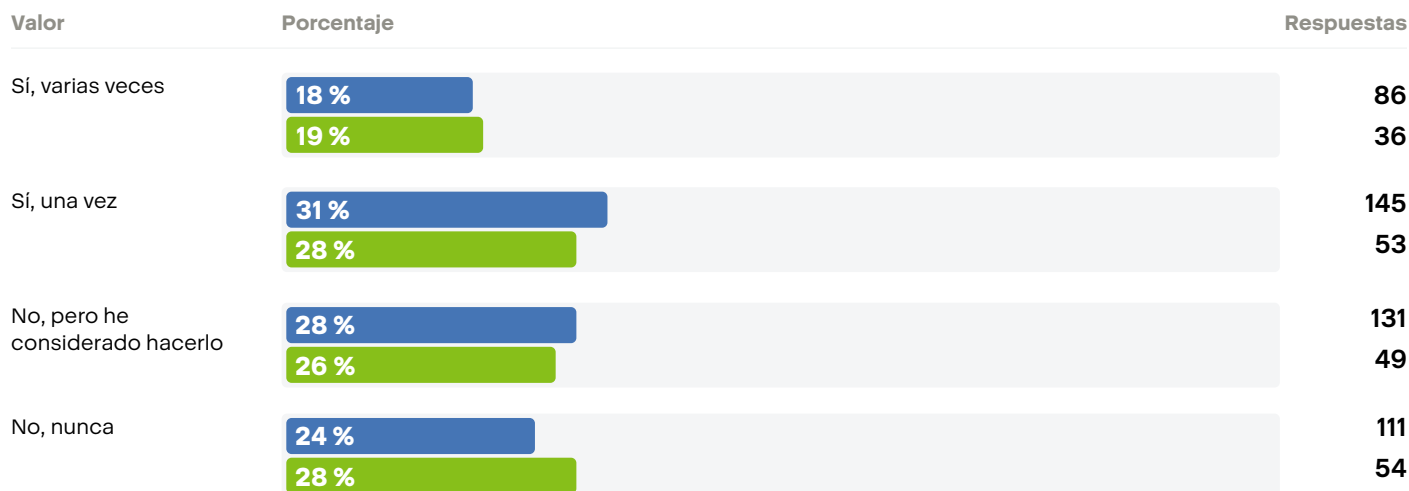
A pesar de los demás resultados, el número de personas que aseguraron haber "rechazado un ascenso, una formación o una nueva responsabilidad por temor a que pudiera afectar su conciliación entre la vida laboral y personal" fue sorprendentemente similar entre hombres y mujeres. Mientras que el 19 % de las mujeres afirmó que había rechazado oportunidades en múltiples ocasiones, el 18 % de los hombres dio la misma respuesta.



¿Ha rechazado alguna vez un ascenso, una formación o una nueva responsabilidad por temor a que pudiera afectar su conciliación entre la vida laboral y personal?

Hombres ♂

Mujeres ♀



De hecho, los hombres eran ligeramente más propensos a haber rechazado como mínimo una oportunidad que les permitiera avanzar en sus carreras profesionales (en lugar de varias): un 31 % frente a un 28 %. Las mujeres, por su parte, eran menos propensas a rechazar oportunidades para avanzar profesionalmente: un 28 % de las encuestadas afirmó que nunca había rechazado una oportunidad por temor a no poder conciliar la vida laboral y personal. Entre los hombres, solo el 24 % nunca había rechazado una oportunidad.

Las mujeres son más pesimistas sobre su acceso a oportunidades profesionales

¿Son los hombres menos sensibles de lo que podrían ser ante las dificultades profesionales de las mujeres, o simplemente desconocen en general los problemas a los que ellas se enfrentan? ¿O ninguna de estas afirmaciones es cierta? Es imposible determinarlo con certeza, pero lo que sí resulta evidente es que existe una brecha entre cómo perciben los distintos géneros las oportunidades profesionales para las mujeres.

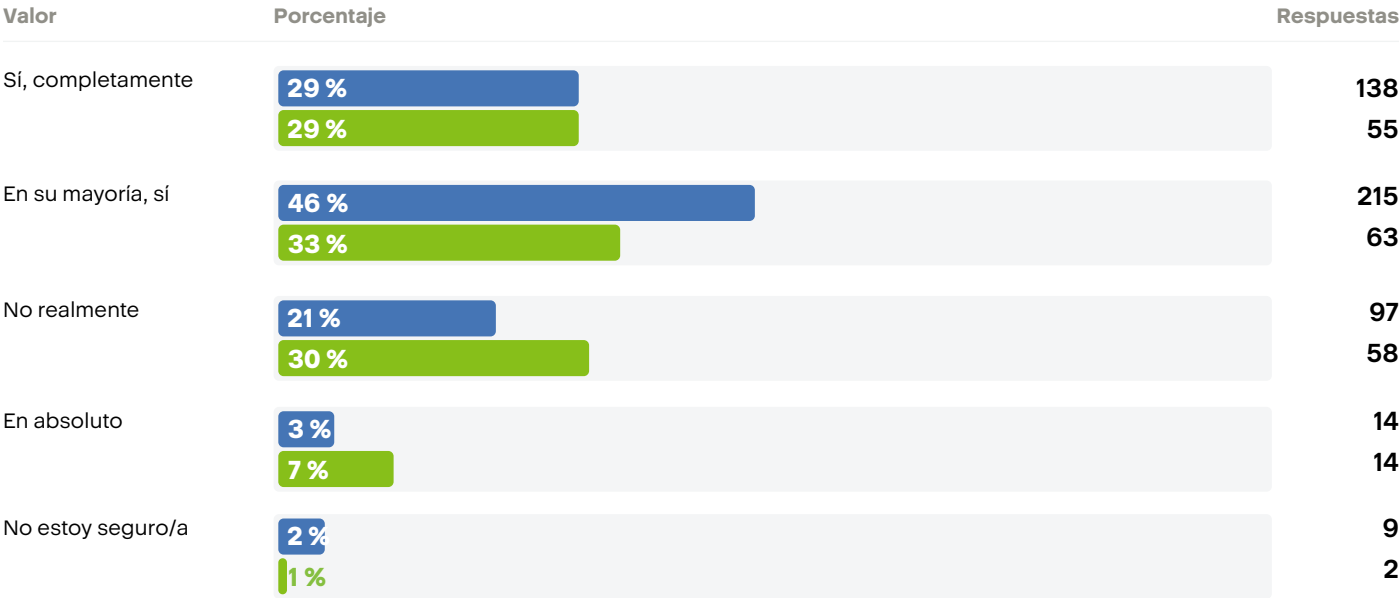
Acceso a oportunidades profesionales

Una pregunta sencilla, pero contundente, planteó una cuestión clave: "¿Cree que, en el sector tecnológico, tanto los hombres como las mujeres tienen el mismo acceso a oportunidades de desarrollo profesional?". Para empezar, el 29 % de los encuestados de ambos géneros afirmó que las oportunidades profesionales son "completamente" las mismas para ambos géneros. A partir de ahí, se empezaron a observar diferencias entre las respuestas de cada género. Aproximadamente el 60 % de las mujeres afirmó que las oportunidades profesionales eran "completamente" o "en su mayoría" iguales, frente al 75 % de los hombres.



¿Cree que, en el sector tecnológico, tanto los hombres como las mujeres tienen el mismo acceso a oportunidades de desarrollo profesional?

Hombres
Mujeres



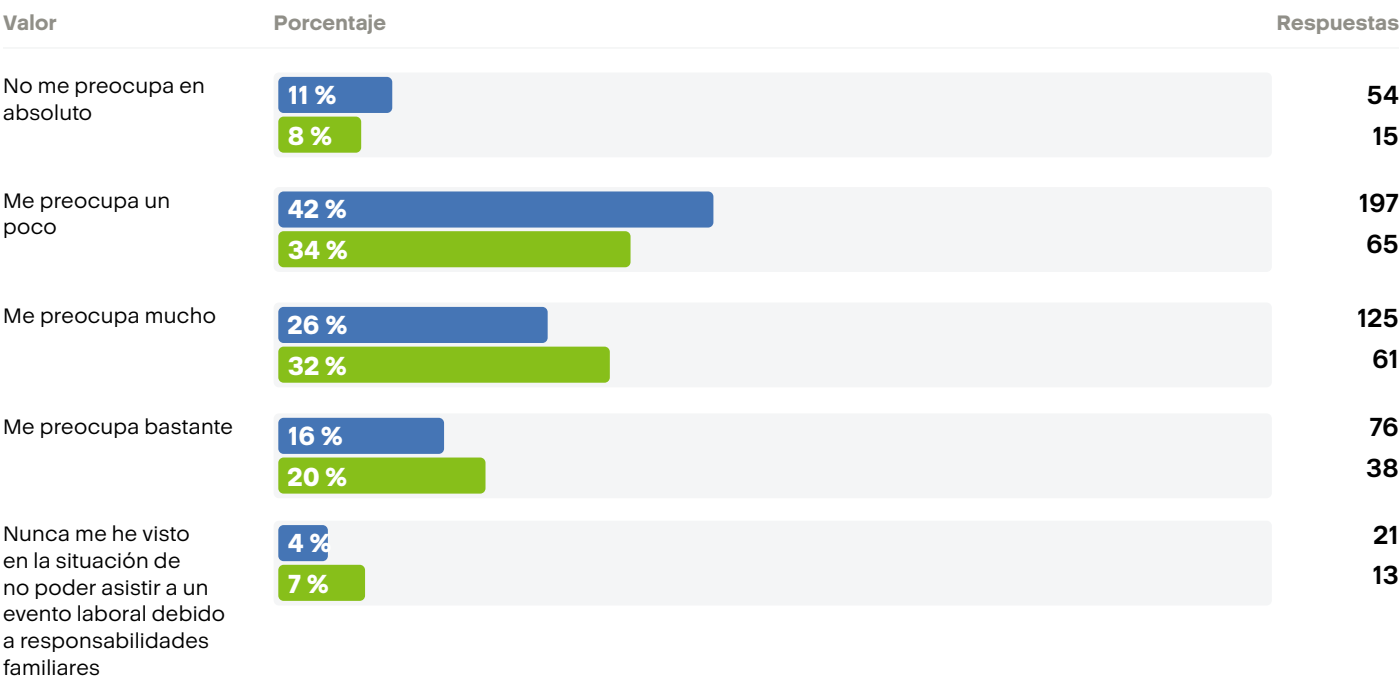
En la misma línea, el 38 % de las mujeres señaló que las oportunidades profesionales no eran iguales, mientras que solo el 24 % de los hombres opinó lo mismo. La brecha de percepción entre hombres y mujeres sobre este tema es evidente.

Asistencia a eventos profesionales

Las mujeres mostraron una mayor preocupación que los hombres ante la imposibilidad de asistir a eventos profesionales, en respuesta a la pregunta: "Cuando no puede asistir a eventos laborales debido a responsabilidades familiares, ¿cuánto le preocupa el posible impacto en el desarrollo de su carrera profesional?".

¿Cuando no puede asistir a eventos laborales debido a responsabilidades familiares, ¿cuánto le preocupa el posible impacto en el desarrollo de su carrera profesional?

Hombres
Mujeres



Más de la mitad de las mujeres (el 52 %) manifestó que el posible impacto de no poder asistir a eventos laborales le preocupaba mucho o bastante, frente al 42 % de los hombres que dio la misma respuesta. Por otro lado, solo el 8 % de las mujeres aseguró que "no es algo que les preocupara en absoluto", mientras que el 11 % de los hombres respondió lo mismo.

Una brecha que sí parece estar reduciéndose es la frecuencia con la que hombres y mujeres deben faltar a eventos laborales debido a cuestiones familiares. La pregunta planteada: "¿Con qué frecuencia siente que pierde oportunidades para avanzar en su carrera profesional (p. ej., ascensos o puestos de liderazgo) debido a responsabilidades familiares?", reveló que la mitad de los hombres (50 %) indicó sentirse así en ocasiones o con frecuencia, mientras que el porcentaje entre las mujeres no fue muy distinto, situándose en el 55 %.



Las mujeres promueven más los programas de liderazgo impulsados por referentes femeninos y adaptados a sus necesidades

Aunque las mujeres no mostraron una insatisfacción generalizada con los esfuerzos de diversidad organizacional, sí expresaron el deseo de que las mujeres desempeñen funciones más destacadas en cuanto a liderazgo y desarrollo profesional.

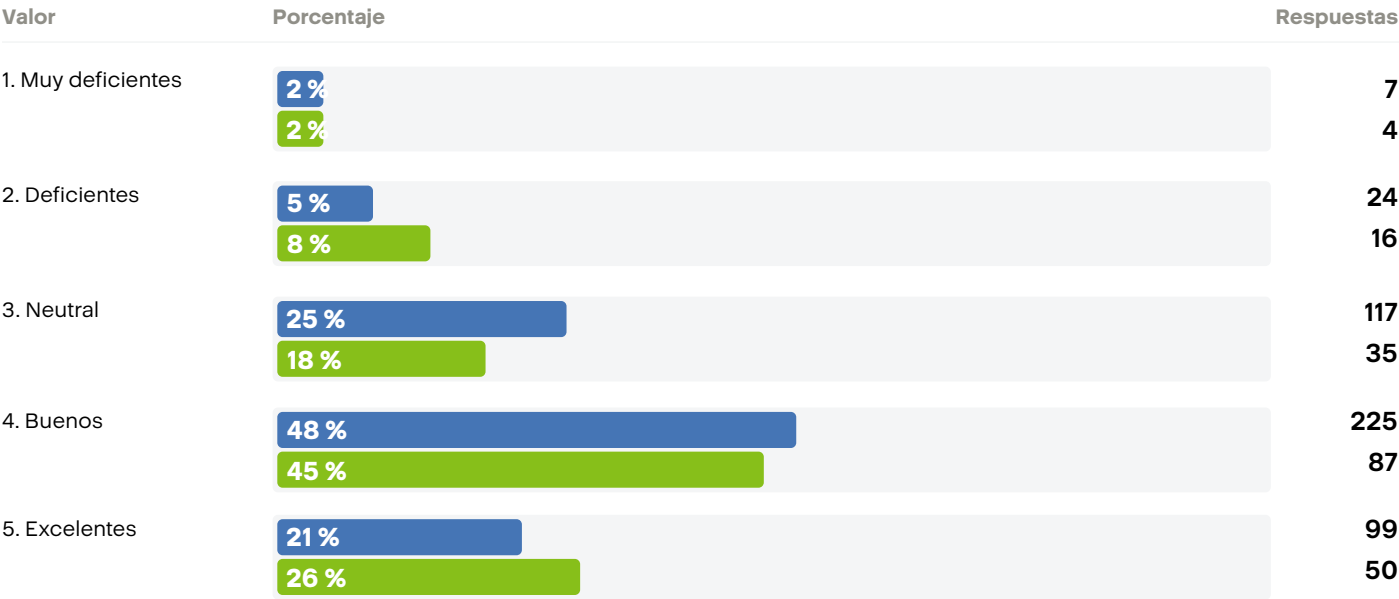
Esfuerzos en materia de diversidad de género en las organizaciones

Los programas de diversidad de género fueron ligeramente más populares entre las mujeres que entre los hombres. Cuando se les preguntó: "En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría los esfuerzos generales que realiza su organización para garantizar la diversidad de género en el entorno laboral?", la mayoría de las mujeres (71 %) y de los hombres (69 %) coincidió en que dichos programas eran buenos o excelentes. Sin embargo, cabe destacar que el 26 % de las mujeres calificó los esfuerzos en materia de diversidad de género como excelentes, frente al 21 % de los hombres que compartió esa opinión.



? En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría los esfuerzos generales que realiza su organización para garantizar la diversidad de género en el entorno laboral?

Hombres 
 Mujeres 



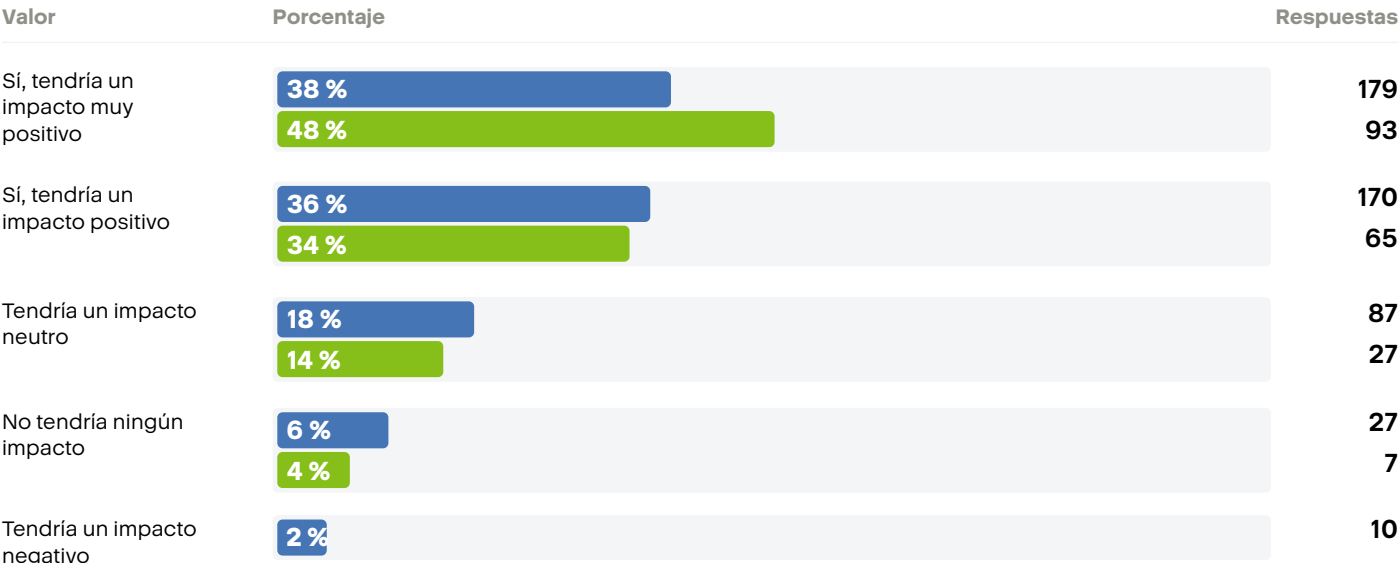
Por otro lado, el 10 % de las mujeres consideró que los programas de diversidad eran deficientes o muy deficientes, mientras que el 7 % de los hombres opinó lo mismo. Por lo tanto, tanto la satisfacción como la insatisfacción con los programas de diversidad de género son ligeramente mayores entre las mujeres que entre los hombres.

Impacto de las mujeres en el liderazgo

Cuando volvieron a surgir preguntas sobre el liderazgo, las mujeres se mostraron considerablemente más optimistas que los hombres respecto al impacto general del liderazgo femenino. La pregunta: "¿Cree que aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo tendría un impacto positivo en la cultura laboral del sector tecnológico?" produjo cierta divergencia entre las respuestas de ambos géneros.

? ¿Cree que aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo tendría un impacto positivo en la cultura laboral del sector tecnológico?

Hombres 
 Mujeres 



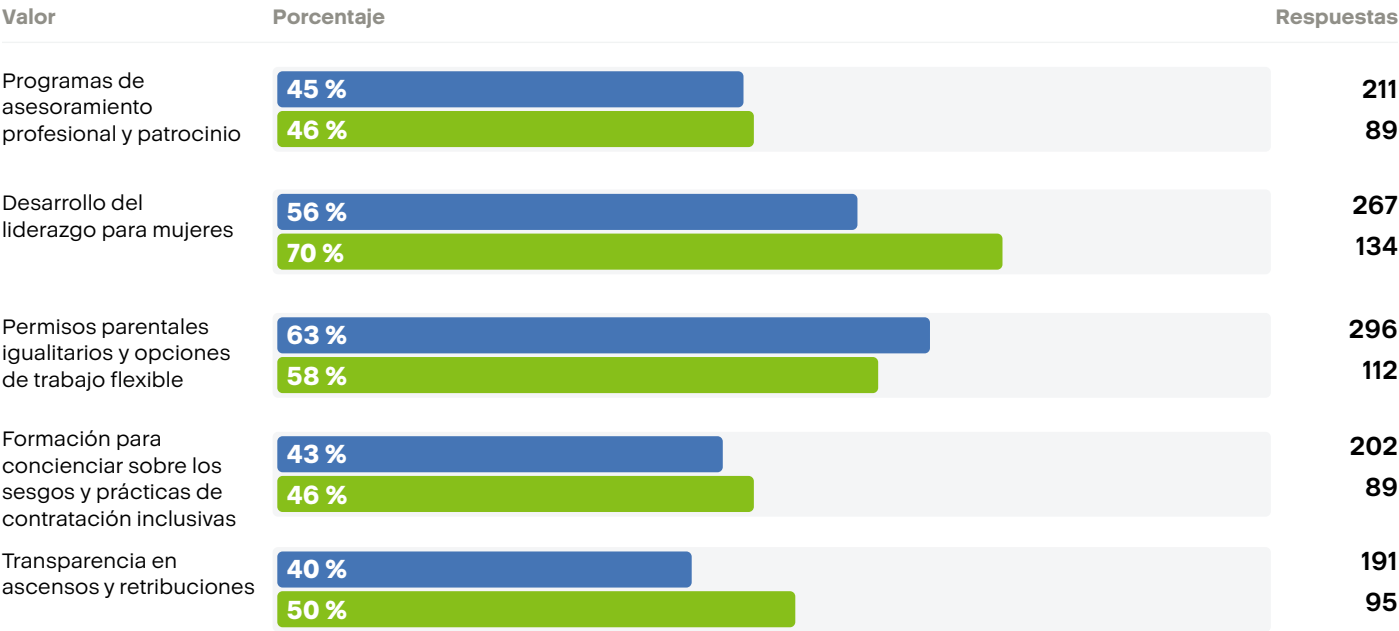
Una clara mayoría de ambos géneros afirmó que aumentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo tendría un impacto positivo o muy positivo, con un 82 % de mujeres y un 74 % de hombres respaldando esta afirmación. Sin embargo, las mujeres fueron más propensas a calificar el impacto potencial como "muy positivo" (48 %) en comparación con los hombres (38 %). Y un 2 % de los hombres consideró que aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo tendría un impacto negativo, frente al 0 % de mujeres que compartió esa visión.

Iniciativas de desarrollo profesional

Una de las principales áreas de divergencia surgió en respuesta a la pregunta: "¿Qué iniciativas podrían mejorar la igualdad de género en los entornos laborales de ciberseguridad y tecnología?". Los hombres y las mujeres parecían estar interesados en adoptar soluciones distintas. Mientras que el 70 % de las mujeres mencionó el desarrollo del liderazgo para mujeres como una iniciativa clave, solo el 56 % de los hombres dio la misma respuesta.

¿Qué iniciativas podrían mejorar la igualdad de género en los entornos laborales de ciberseguridad y tecnología? (seleccione todas las respuestas que considere)

Hombres
Mujeres



Más hombres que mujeres (63 % frente al 58 %) se mostraron a favor de los permisos parentales igualitarios y de las opciones de trabajo flexible como iniciativas que podrían beneficiar a las mujeres en el ámbito de la ciberseguridad. En cambio, las mujeres mostraron un mayor apoyo a la transparencia en ascensos y retribuciones por 10 puntos porcentuales con respecto a los hombres: un 50 % de mujeres frente al 40 % de hombres.

Cómo podemos apoyar a las mujeres del sector tecnológico

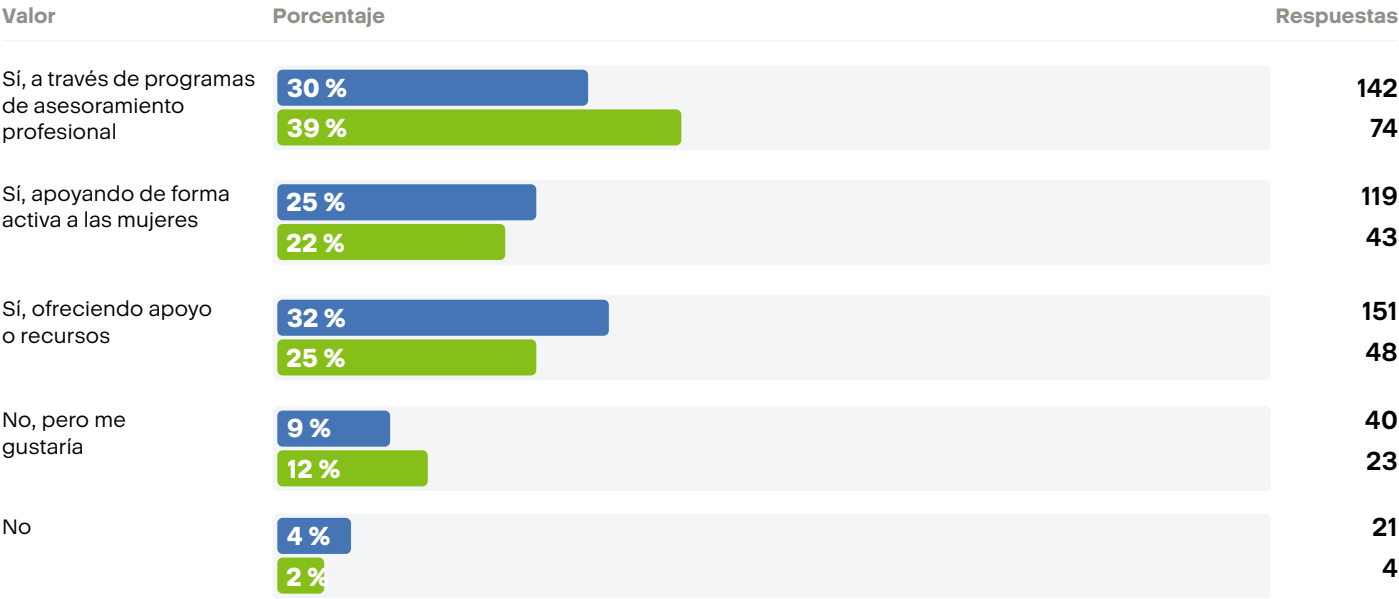
Tanto hombres como mujeres afirman que apoyan a las mujeres en su desarrollo profesional dentro del sector tecnológico. Sin embargo, la forma en que ofrecen ese apoyo puede variar de un género a otro.

Apoyo activo a mujeres en el sector tecnológico

La pregunta "¿Apoya activamente los esfuerzos de asesoramiento profesional dirigidos a mujeres en el sector tecnológico? En caso afirmativo, ¿de qué manera?" recibió una respuesta mayoritariamente positiva por parte de hombres y mujeres. Solo el 14 % de las mujeres y el 13 % de los hombres indicó que no ofrecen ningún tipo de asesoramiento profesional.

¿Apoya activamente los esfuerzos de asesoramiento profesional dirigidos a mujeres en el sector tecnológico? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

Hombres 
Mujeres 



Las mujeres tenían más probabilidades de ofrecer apoyo a través de programas de asesoramiento profesional, superando a los hombres por nueve puntos porcentuales. Una cuarta parte de los hombres (25 %) afirmó que apoyaba activamente a las mujeres, una cifra ligeramente mayor que el 22 % de las mujeres que afirmó lo mismo.

Aunque el número de encuestados fue muy reducido, resulta significativo que el doble de hombres (4 %) que de mujeres (2 %) indicara que no apoyan activamente los esfuerzos de asesoramiento profesional para mujeres.

Apoyo a mujeres por parte de hombres

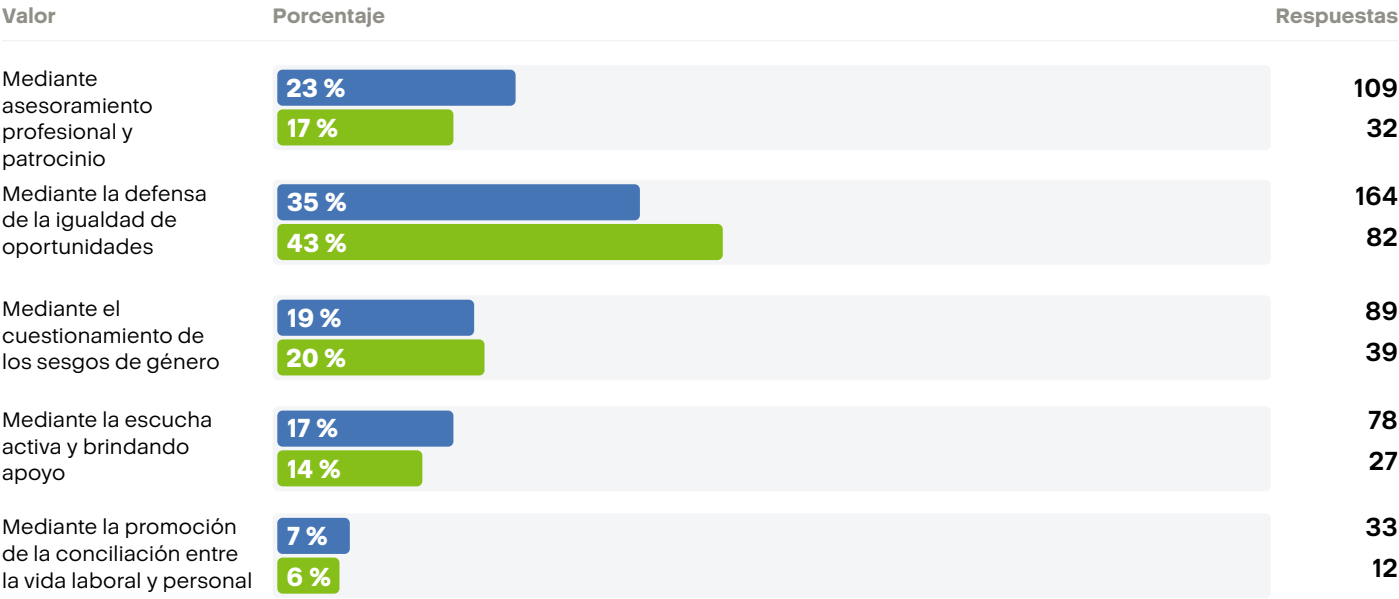
Las respuestas a la pregunta, "¿Cómo pueden los hombres del sector tecnológico apoyar mejor a sus compañeras en el desarrollo de su carrera profesional?" indicaron que las mujeres muestran mayor interés por el apoyo activo que por el asesoramiento profesional por parte de sus compañeros varones.



¿Cómo pueden los hombres del sector tecnológico apoyar mejor a sus compañeras en el desarrollo de su carrera profesional?

Hombres ♂

Mujeres ♀



Entre las mujeres encuestadas, el 43 % señaló la defensa de la igualdad de oportunidades como una forma eficaz para que los hombres puedan apoyarlas en el desarrollo de sus carreras profesionales. En comparación, solo el 35 % de los hombres eligió esa opción. Por otro lado, el 23 % de los hombres indicó que podría apoyar a las mujeres mediante programas de asesoramiento profesional y patrocinio. Sin embargo, las mujeres se mostraron menos entusiastas al respecto, ya que solo el 17 % manifestó interés en recibir asesoramiento profesional por parte de sus compañeros varones.

La brecha entre hombres y mujeres en el sector tecnológico no se limita únicamente a cifras

Los datos de la encuesta revelan que existe una brecha de percepción entre hombres y mujeres en el sector tecnológico en varios ámbitos. Las diferencias entre cómo perciben las mujeres sus propias trayectorias profesionales en el sector de TI y cómo los hombres ven a las mujeres en ese mismo ámbito son, en ocasiones, sorprendentes.

Las mujeres son más propensas que los hombres a identificar sesgos de género en el entorno laboral, y además tienden a tener una visión más negativa sobre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles para ellas. La conciliación entre la vida laboral y personal sigue siendo un ámbito en el que persisten diferencias entre géneros.

La brecha entre hombres y mujeres en el sector de TI es significativa, tanto en términos cuantitativos como en percepciones.

Metodología

Tamaño de la muestra: 666 encuestados

Datos geográficos: a nivel mundial, con representación de Estados Unidos, Reino Unido, Suiza, Alemania, España, Italia, Singapur y Japón.

Perfil de los encuestados: 71 % hombres, 29 % mujeres; la mayoría empleados a jornada completa; rango de edad diverso (25-64).