



**COGITI**

Consejo General de Colegios Oficiales  
de Graduados e Ingenieros Técnicos  
Industriales de España

# I Barómetro de la Mujer Ingeniera

**Junio 2026**

# Índice Página

## 1. Introducción

- *Presentación*
- 

## 2. Perfil Profesional

- *Perfil profesional*
  - *Tecnología específica académica*
  - *Distribución de edad*
  - *Situación profesional actual*
  - *Área principal de ejercicio profesional en ingeniería*
  - *Ubicación de la base principal de trabajo*
- 

## 3. Empleo y condiciones laborales

- *Trabajo actual dentro del ámbito de la ingeniería*
  - *Jornada laboral y modalidades de trabajos*
  - *Rango salarial bruto*
  - *Percepción de brecha salarial*
  - *Nivel de satisfacción con el empleo actual*
- 

## 4. Desarrollo profesional y movilidad

- *Cambios de empleo o puesto en los últimos 5 años*
  - *Formación especializada y posgrado*
  - *Acreditación DPC*
  - *Ritmo de progresión profesional*
  - *Oportunidades reales de promoción*
  - *Influencia del género en el ascenso profesional*
- 

## 5. Igualdad y género en ingeniería

- *Experiencias de comentarios o actitudes sexistas*
  - *Protocolos y canales de denuncia*
  - *Referentes femeninos en ingeniería*
  - *Cambios urgentes para mejorar la igualdad*
-

---

## **6. Colegiación y papel institucional**

- ***Nivel de colegiación***
- ***Distribución por Colegios Profesionales***
- ***Valoración del apoyo y visibilidad promovidos por el Colegio***

---

## **7. Percepción y vocación STEM**

- ***Palabras que definen la experiencia como mujer ingeniera***
- ***Recomendación de la ingeniería a chicas jóvenes***
- ***Vocación, liderazgo y experiencia profesional***

---

## **8. Conclusiones generales**

## **Presentación**

Presentar el I Barómetro de la Mujer Ingeniera supone mucho más que dar a conocer un estudio. Significa escuchar, visibilizar y reconocer la realidad profesional de miles de mujeres ingenieras que, con su talento, esfuerzo y capacidad, contribuyen cada día al desarrollo industrial, tecnológico y social de nuestro país.

Este primer barómetro nace con vocación de continuidad, pero también con la firme intención de convertirse en una herramienta útil para comprender mejor la evolución del talento femenino dentro de la ingeniería y para identificar aquellos desafíos sobre los que todavía debemos seguir trabajando como sociedad y como profesión.

Los resultados reflejan avances importantes. Hoy encontramos más mujeres ingenieras ocupando puestos de responsabilidad, liderando equipos, participando en proyectos estratégicos y desarrollando carreras altamente especializadas en sectores clave para el futuro. El liderazgo femenino en la ingeniería es ya una realidad visible y consolidada en muchos ámbitos profesionales.

Pero este informe también nos interpela. Nos recuerda que siguen existiendo barreras invisibles, dificultades de conciliación, desigualdades percibidas en las oportunidades de promoción y situaciones que todavía condicionan el desarrollo profesional de muchas mujeres ingenieras. El denominado “techo de cristal” continúa siendo una percepción presente para una parte importante del colectivo, al igual que la necesidad de disponer de más referentes femeninos visibles para las nuevas generaciones.

Especialmente significativo resulta comprobar cómo, a pesar de las dificultades, predominan valores como la vocación, el compromiso, el esfuerzo, la pasión y la capacidad de liderazgo. Esa actitud demuestra no solo la fortaleza profesional del colectivo, sino también su enorme aportación humana y social al mundo de la ingeniería.

Desde el Consejo General y todos los Colegios queremos expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento a todas las ingenieras que han participado en este estudio y que han compartido sus experiencias, percepciones y propuestas. Gracias a ellas contamos hoy con una radiografía rigurosa y necesaria sobre la situación de la mujer en el ámbito STEM y, especialmente, en la ingeniería.

Como organización, tenemos la responsabilidad de seguir impulsando medidas que favorezcan la igualdad real de oportunidades, la conciliación, la visibilidad del talento femenino y el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Pero este reto no corresponde únicamente a las instituciones profesionales; requiere también el compromiso de empresas, administraciones, universidades y del conjunto de la sociedad.

La ingeniería necesita más diversidad, más talento y más referentes femeninos. Necesita aprovechar plenamente la capacidad, creatividad e innovación de las mujeres ingenieras para afrontar los grandes desafíos tecnológicos, energéticos, industriales y medioambientales de nuestro tiempo.

Estoy convencido de que el futuro de la ingeniería será más fuerte, más competitivo y más humano cuanto más inclusivo sea. Y ese futuro debemos construirlo entre todos.

Este I Barómetro de la Mujer Ingeniera es un paso importante en ese camino. Un punto de partida para seguir avanzando, reflexionando y trabajando juntos por una profesión donde el talento, el mérito y la capacidad sean siempre los únicos límites.

**José Antonio Galdón Ruiz**  
**Presidente del COGITI**

La publicación del I Barómetro de la Mujer Ingeniera supone un paso importante para nuestra profesión. Por primera vez disponemos de una fotografía amplia, rigurosa y construida desde la experiencia de más de mil mujeres ingenieras que han querido compartir su realidad profesional, sus inquietudes y también sus aspiraciones de futuro.

Los resultados reflejan una realidad que merece ser puesta en valor. Encontramos mujeres altamente cualificadas, comprometidas con su profesión, presentes en todos los sectores de la ingeniería y ocupando cada vez más espacios de responsabilidad y liderazgo. Mujeres que recomiendan la ingeniería a las nuevas generaciones porque creen en ella, porque disfrutan de su profesión y porque conocen el enorme impacto que la ingeniería tiene en la mejora de nuestra sociedad.

Pero el Barómetro también nos invita a reflexionar. Nos muestra que todavía existen desafíos relacionados con la conciliación, el acceso a determinadas posiciones de responsabilidad, la visibilidad de referentes femeninos o la necesidad de seguir avanzando hacia una igualdad plena de oportunidades.

Como Decana y Presidenta del Consell de Col·legis de Catalunya, una de las conclusiones que extraigo de este estudio es que los Colegios Profesionales tenemos una gran responsabilidad y, al mismo tiempo, una gran oportunidad.

Las ingenieras esperan de sus colegios mucho más que servicios profesionales. Esperan acompañamiento, visibilidad, conexión, representación y liderazgo. Esperan instituciones capaces de generar espacios donde compartir experiencias, impulsar redes profesionales, promover referentes y ayudar a construir nuevas oportunidades para las generaciones que vienen detrás.

Los Colegios Profesionales somos corporaciones de derecho público, pero también somos comunidades de profesionales. Nuestra función no debe limitarse a representar la profesión, sino también a contribuir activamente a su evolución y a garantizar que el talento encuentre las mismas oportunidades para desarrollarse con independencia de cualquier circunstancia personal.

Este Barómetro no debe entenderse únicamente como un estudio. Debe convertirse en una herramienta de trabajo, en un punto de partida que nos permita orientar acciones futuras, medir avances y seguir construyendo una profesión más fuerte, más diversa y preparada para afrontar los retos de la sociedad actual.

Porque una ingeniería mejor también requiere aprovechar todo el talento disponible. Y porque el futuro de nuestra profesión será más sólido cuanto más capaces seamos de incorporar, visibilizar y potenciar el talento de todas las personas que la integran.

**Mar López Almagro**

**Decana d'Enginyers Garraf i Penedès**

**Presidenta del Consell de Col·legis d'Enginyeria Tècnica Industrial i de Grau de Catalunya**

Quiero comenzar manifestando el gran acierto que desde mi punto de vista ha supuesto la realización de este I Barómetro de la Mujer Ingeniera. Somos más de 1.000 mujeres las que hemos dado información de nuestra propia experiencia y nuestra visión en diversos temas relacionados con nuestra vida profesional y sus consecuencias y como nos afecta en diversos aspectos. El resultado es una “fotografía del bosque” sin que los árboles nos quiten la visión.

Queda demostrado que una mujer tiene más complicaciones que un hombre para llegar a ocupar un alto cargo, solo tenemos que observar los consejos de dirección de las empresas y quien ocupa los puestos directivos. A lo largo de mi trayectoria profesional he asistido a un sinnúmero de foros de trabajo del mundo de la ingeniería donde las mujeres somos la excepción.

El “techo de cristal” está ahí, es difícil de traspasar y nos impide seguir avanzando. No existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos que impongan estas limitaciones, los motivos son muy complejos, gran parte de discriminación no se percibe directamente, por lo que es complicado de analizar y demostrar.

Aunque en las últimas décadas se ha ido incrementando de forma progresiva el número de mujeres en las Escuelas Universitarias de Ingeniería, al día de hoy estamos aún muy lejos de alcanzar las cotas normales que deberían existir en una sociedad igualitaria, no tanto por la incorporación de la mujer, que va avanzando pasito a paso, como por los obstáculos que siguen existiendo al día de hoy a nuestro desarrollo profesional y para acceder a puestos de alta dirección en las empresa, esta circunstancia da lugar a que muchas mujeres con capacidades para Ingeniería elijan otras profesiones más asimiladas por la sociedad como “de mujeres”.

Son varios los motivos por los que las mujeres no tenemos suficiente presencia en las carreras técnicas en general y en la ingeniería en particular, no sabría ordenarlos por orden de importancia, si bien la visión desconocida o equivocada de las tareas profesionales de la ingeniería es muy importante a la hora de descartar esta profesión por las mujeres.

Precisamente una de las tareas que debemos realizar desde los Colegios Profesionales es divulgar entre las estudiantes de todos los niveles la finalidad de la ingeniería y la diversidad de campos de actuación, de materias, de fines y objetivo. Un ingeniero busca soluciones a las cambiantes necesidades sociales, industriales y económicas. Esta idea es la tenemos que intentar transmitir.

Lo ideal sería que mujeres y hombres reconozcamos mutuamente la importancia que el otro tiene para la sociedad, en cualquier ámbito, no por ser mujeres los logros son mayores o menores que los de un hombre, pero si deberían ser igual de reconocidos.

Esperemos que en un futuro las nuevas generaciones no se encuentren con obstáculos adicionales por razón de su sexo, porque es profundamente injusto tener que consumir parte de nuestros esfuerzos en derribar estos obstáculos en lugar de emplear el tiempo y el talento en construir y en avanzar todos juntos.

**Vicenta Gómez Garrido**

**Decana del Colegio Profesional de Graduados en Ingeniería e Ingenieros Técnicos Industriales de Badajoz**

**Presidenta del Consejo Profesional de Ingenieros Técnicos Industriales de Extremadura**



# Perfil Profesional

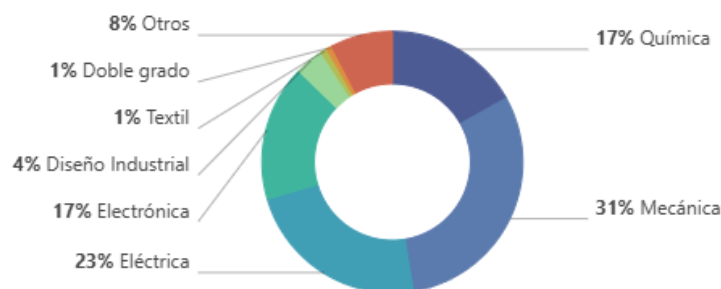
## Perfil Profesional

En la primera edición del Barómetro de la Mujer Ingeniera han participado un total de **1.106 ingenieras**, quienes han respondido al cuestionario planteado con el fin de conocer su visión y percepción sobre la situación actual de la mujer en el sector.

Por ello, el Barómetro de la Mujer Ingeniera tiene como objetivo analizar la participación y representación femenina dentro de las distintas áreas de la ingeniería y la tecnología. A través de este estudio, se busca visibilizar las especialidades académicas con mayor presencia de mujeres ingenieras, así como identificar tendencias y oportunidades para seguir impulsando la diversidad y la inclusión en el ámbito STEM.

## Tecnología específica académica

La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de las diferentes tecnologías o especialidades académicas de las participantes del estudio, permitiendo comprender cuáles son las ramas con mayor representación y cómo se diversifica el talento femenino dentro del sector.



La gráfica refleja que la especialidad con mayor representación es **Mecánica**, con un **31%** de participación, consolidándose como el área predominante entre las encuestadas. En segundo lugar, se encuentra **Eléctrica**, con un **23%**, seguida de **Química** y **Electrónica**, ambas con un **17%**, lo que evidencia una presencia significativa de mujeres en disciplinas técnicas e industriales.

Por otro lado, áreas como **Diseño Industrial** representan un **4%**, mientras que **Textil** y **Doble grado** cuentan con un **1%** cada una, mostrando una participación más reducida. Finalmente, el grupo denominado **Otros** alcanza un **8%**, agrupando especialidades con menor representación individual dentro del estudio.

En conjunto, los resultados muestran una mayor concentración de mujeres ingenieras en ramas tradicionales de la ingeniería industrial y tecnológica, destacando especialmente las áreas de Mecánica, Eléctrica, Química y Electrónica como los principales campos de formación académica de las participantes del barómetro.

Además, dentro del apartado “**Otros**” (8%) se agrupan diversas especialidades y perfiles académicos que reflejan la amplia diversidad formativa de las participantes del estudio. Entre las respuestas recopiladas se encuentran áreas como Ingeniería Civil, Biomédica, Aeroespacial, Informática, Energías Renovables, Minas, Caminos, Canales y Puertos, Topografía, Telecomunicaciones, Organización Industrial, Tecnología Industrial y distintos dobles grados y másteres especializados. También aparecen combinaciones multidisciplinares y perfiles con formación complementaria en gestión, sostenibilidad o dirección de empresas.

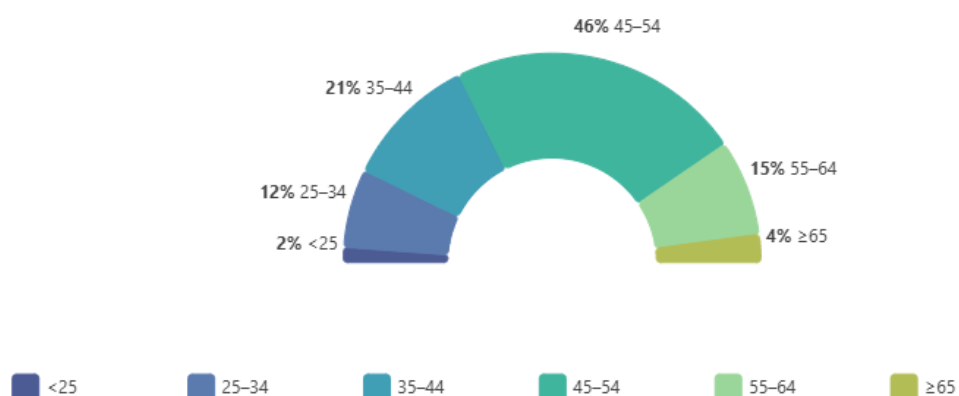
Esta variedad pone de manifiesto que la presencia de mujeres ingenieras no se limita únicamente a las ramas tradicionales con mayor representación, sino que se extiende a disciplinas emergentes y altamente especializadas, evidenciando un perfil profesional cada vez más diverso, transversal y adaptado a las nuevas necesidades tecnológicas e industriales.

## Distribución por edad

La gráfica de edad muestra que la mayor representación de mujeres ingenieras participantes en el estudio se concentra en el rango de **45 a 54 años**, que agrupa un **46%** del total. Este dato refleja una presencia especialmente significativa de profesionales con una trayectoria consolidada y amplia experiencia dentro del sector de la ingeniería y la tecnología.

En segundo lugar, se sitúa el grupo de **35 a 44 años**, con un **21%**, seguido por el rango de **55 a 64 años**, que representa un **15%** de las participantes. Por su parte, las ingenieras de entre **25 y 34 años** constituyen un **12%**, mientras que las menores de 25 años representan un **2%** del total. Finalmente, el grupo de mujeres de **65 años o más** alcanza un **4%**.

En conjunto, los resultados evidencian una fuerte presencia de perfiles sénior y de media carrera dentro del barómetro, poniendo en valor la experiencia y el recorrido profesional de las mujeres ingenieras. Al mismo tiempo, la participación de generaciones más jóvenes muestra la continuidad y el relevo progresivo del talento femenino en las disciplinas STEM, contribuyendo a fortalecer la diversidad generacional dentro del sector.



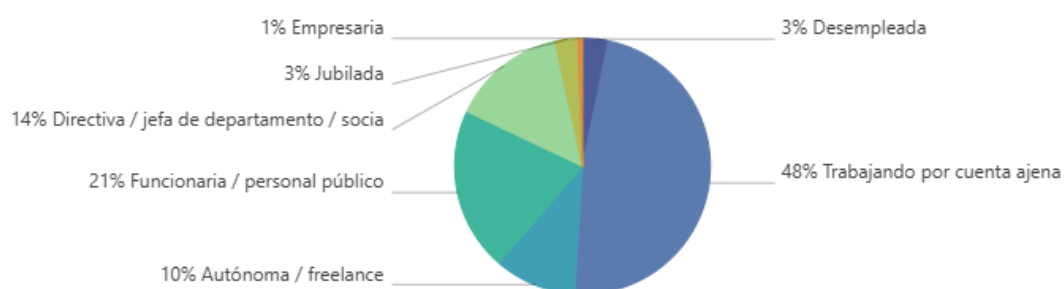
## Situación profesional actual

En caso de la situación profesional actual se muestra que la mayoría de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* se encuentra trabajando **por cuenta ajena**, representando un **48%** del total. Este dato refleja una amplia presencia de mujeres ingenieras integradas en empresas y organizaciones del sector público y privado.

En segundo lugar, destaca el colectivo de **funcionarias y personal público**, con un **21%**, lo que pone de manifiesto la relevancia de las ingenieras en ámbitos institucionales y de servicio público. Asimismo, un **14%** ocupa posiciones de **directiva, jefa de departamento o socia**, evidenciando la creciente presencia femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones dentro del ámbito técnico y empresarial.

Por otro lado, el **10%** de las participantes desarrolla su actividad como **autónoma o freelance**, mostrando una tendencia hacia modelos profesionales más independientes y flexibles. Finalmente, los porcentajes de mujeres **desempleadas** y **jubiladas** representan cada uno un **3%**, mientras que el perfil de **empresaria** alcanza un **1%** del total.

Los resultados reflejan una elevada participación activa de mujeres ingenieras en el mercado laboral, con una presencia destacada tanto en el empleo por cuenta ajena como en el sector público y en posiciones de responsabilidad, consolidando así el papel femenino en el desarrollo tecnológico e industrial.



## Área principal de ejercicio profesional en ingeniería

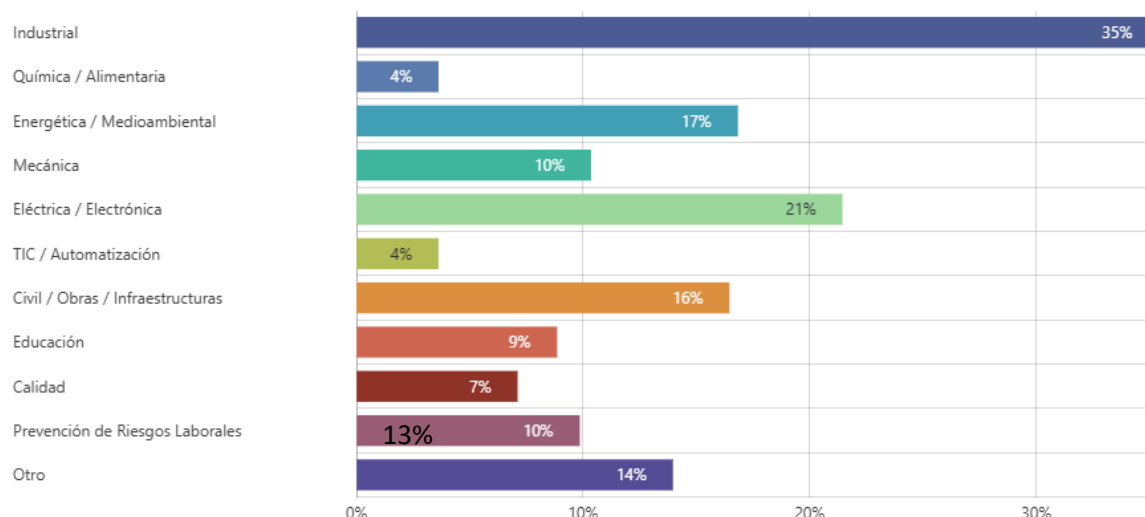
La gráfica sobre el área principal de ejercicio profesional muestra que el ámbito con mayor representación entre las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* es el sector **Industrial**, que concentra un **35%** del total. Este dato confirma el peso que continúa teniendo la ingeniería industrial como principal espacio de desarrollo profesional para las mujeres ingenieras.

En segundo lugar, destaca el área de **Eléctrica / Electrónica**, con un **21%**, seguida por el sector **Energético y Medioambiental**, que representa un **17%**. Asimismo, el ámbito de **Civil / Obras / Infraestructuras** alcanza un **16%**, evidenciando una participación relevante en sectores estratégicos vinculados al desarrollo urbano, la sostenibilidad y las infraestructuras.

Por otro lado, el apartado "**Otro**" representa un **14%**, reflejando la diversidad de perfiles y especializaciones existentes dentro de la profesión. Las áreas de **Mecánica y Prevención de Riesgos Laborales** cuentan cada una con un **10%**, mientras que **Educación** alcanza un **9%** y

**Calidad** un **7%**. Finalmente, los sectores de **Química / Alimentaria** y **TIC / Automatización** representan un **4%** respectivamente.

En conjunto, los resultados muestran una fuerte presencia femenina en sectores industriales y tecnológicos tradicionales, al tiempo que evidencian la creciente diversificación de las trayectorias profesionales de las mujeres ingenieras hacia ámbitos relacionados con la sostenibilidad, la gestión técnica, la educación y la innovación tecnológica.



Además, dentro del apartado **“Otros” (14%)** se recoge una amplia variedad de ámbitos profesionales que reflejan la diversidad de salidas y funciones que actualmente desempeñan las mujeres ingenieras. Entre las respuestas aportadas aparecen sectores y actividades relacionadas con la **gestión de instalaciones, mantenimiento industrial, telecomunicaciones, sanidad, urbanismo, docencia, informática, logística y transporte, aeronáutica y espacio, seguridad y defensa**, así como áreas vinculadas a la **administración pública, la consultoría, la gestión de proyectos, la calidad, la prevención, la energía, el medioambiente** o la **dirección técnica**.

Asimismo, se observan perfiles altamente especializados en ámbitos como la **protección contra incendios, la movilidad y automoción, la hidráulica, la construcción, los puertos, la producción industrial, la inspección técnica, la gestión del agua** o la **innovación tecnológica**. También destacan respuestas relacionadas con posiciones transversales de coordinación, gestión empresarial y servicios técnicos.

Esta diversidad evidencia que el ejercicio profesional de las mujeres ingenieras trasciende las áreas tradicionales de la ingeniería, mostrando una creciente presencia en sectores estratégicos, multidisciplinares y de alto impacto social. Los resultados reflejan la capacidad de adaptación y especialización del talento femenino en entornos cada vez más tecnológicos, complejos y orientados a la innovación.

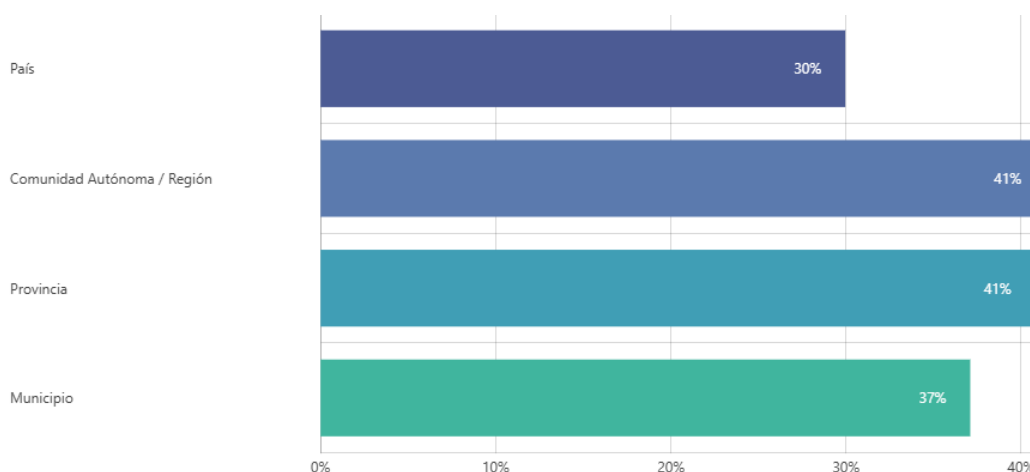
## Ubicación de su base principal de trabajo:

La gráfica relativa a la ubicación de la base principal de trabajo muestra que la actividad profesional de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* se desarrolla principalmente en entornos de proximidad territorial y regional. En este sentido, tanto la **Comunidad Autónoma / Región** como la **Provincia** concentran el porcentaje más elevado de respuestas, con un **41%** cada una, lo que refleja una fuerte vinculación de la actividad laboral al ámbito regional y provincial.

Asimismo, el **37%** de las participantes sitúa su base principal de trabajo en el ámbito **municipal**, evidenciando la importancia de la implantación local y de la cercanía en el ejercicio profesional de muchas ingenieras, especialmente en sectores relacionados con infraestructuras, industria, servicios técnicos o administración pública.

Por otro lado, un **30%** de las encuestadas desarrolla su actividad en un ámbito de alcance **nacional**, lo que pone de manifiesto la participación de mujeres ingenieras en proyectos, empresas y organizaciones con presencia en todo el país.

En conjunto, los resultados reflejan un modelo profesional ampliamente conectado con el territorio, donde conviven tanto perfiles con impacto local y regional como profesionales vinculadas a entornos de actuación nacional. Esta distribución también evidencia la diversidad de contextos laborales en los que las mujeres ingenieras desarrollan su carrera profesional, adaptándose a distintos niveles de responsabilidad y alcance geográfico.



Además, las respuestas recopiladas muestran una amplia dispersión geográfica de la actividad profesional de las participantes, con presencia en diferentes niveles territoriales y en múltiples puntos de España. Entre las comunidades autónomas con mayor representación destacan **Madrid, Cataluña, Región de Murcia, Andalucía, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Galicia, País Vasco y Baleares**, mientras que, a nivel provincial y municipal, aparecen ciudades como **Madrid, Barcelona, Alicante, Almería, Jaén, Granada, Lleida, Ourense, Pontevedra, Ávila, Ibiza, Valencia, Huesca o Segovia**, entre otras.

Asimismo, algunas participantes señalan una actividad profesional de alcance internacional o vinculada a otros países, incluyendo referencias a la **Unión Europea, Francia e Italia**, lo que pone

de manifiesto la creciente internacionalización del trabajo desarrollado por las mujeres ingenieras.

Esta distribución territorial refleja la capacidad del colectivo para integrarse en distintos ecosistemas industriales, tecnológicos y administrativos, tanto en grandes núcleos urbanos como en entornos regionales y locales. Del mismo modo, evidencia que el talento femenino en ingeniería tiene una presencia transversal en todo el territorio, contribuyendo al desarrollo económico, industrial y social desde múltiples ámbitos geográficos.

## ***Empleo y condiciones laborales***

El empleo y las condiciones laborales constituyen un aspecto clave para comprender la realidad profesional de las mujeres ingenieras y su evolución dentro del sector tecnológico e industrial. A través de este apartado, el *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* analiza la situación laboral de las participantes, así como las características de su desarrollo profesional, estabilidad en el empleo, posiciones de responsabilidad y entorno de trabajo.

El objetivo es identificar las oportunidades y desafíos que afrontan las mujeres en el ejercicio de la ingeniería, poniendo en valor su contribución al mercado laboral y su creciente presencia en ámbitos técnicos, industriales y de gestión. Asimismo, este análisis permite conocer mejor las dinámicas profesionales del colectivo, detectar posibles barreras y visibilizar avances en materia de igualdad, liderazgo y reconocimiento dentro del sector STEM.

Los resultados obtenidos ofrecen una visión amplia sobre cómo las mujeres ingenieras participan actualmente en el mercado laboral, cuáles son sus principales áreas de desempeño y de qué manera evolucionan sus trayectorias profesionales en un contexto marcado por la transformación tecnológica, la innovación y la sostenibilidad.

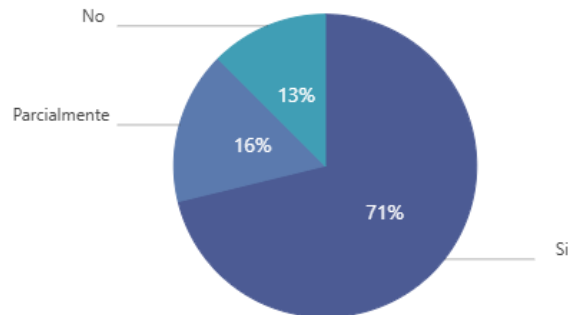
### ***El trabajo en el ámbito de la ingeniería***

La gráfica muestra que una amplia mayoría de las participantes de la encuesta desarrollan actualmente su actividad profesional dentro del ámbito de la ingeniería. En concreto, el **71%** afirma trabajar directamente en este sector, lo que evidencia una elevada vinculación profesional de las mujeres ingenieras con las disciplinas técnicas y tecnológicas para las que se han formado.

Por otro lado, un **16%** señala que trabaja **parcialmente** en el ámbito de la ingeniería, lo que refleja la existencia de perfiles profesionales híbridos o multidisciplinares, en los que las competencias técnicas se combinan con funciones de gestión, consultoría, formación, administración o coordinación de proyectos.

Finalmente, un **13%** de las participantes indica que actualmente no trabaja directamente en el ámbito ingenieril. Este dato puede estar relacionado con procesos de reorientación profesional, cambios de sector, situaciones personales o el desempeño de actividades vinculadas indirectamente con la formación técnica adquirida.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto la sólida presencia de las mujeres ingenieras en el mercado laboral técnico y especializado, así como la versatilidad de sus perfiles profesionales y su capacidad para desarrollarse en entornos diversos y multidisciplinares.

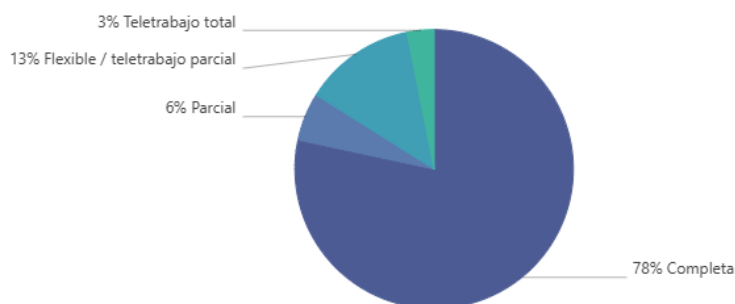


## ***Jornada laboral***

La gráfica sobre la jornada laboral muestra que la gran mayoría de las participantes del *Barómetro de la Mujer Ingeniera* trabaja actualmente con una **jornada completa**, modalidad que representa un **78%** del total. Este dato evidencia una elevada dedicación profesional y una fuerte integración de las mujeres ingenieras en el mercado laboral técnico e industrial.

Por otro lado, un **13%** de las encuestadas desempeña su actividad bajo un modelo de trabajo **flexible o con teletrabajo parcial**, reflejando la creciente incorporación de fórmulas híbridas y modelos laborales más adaptables dentro del sector de la ingeniería. Asimismo, el **6%** trabaja con una **jornada parcial**, mientras que un **3%** desarrolla su actividad en régimen de **teletrabajo total**.

Los resultados muestran que el modelo presencial y de dedicación completa continúa siendo predominante en el ámbito de la ingeniería, aunque también se observa una progresiva implantación de modalidades más flexibles y digitales. Esta evolución refleja los cambios que están experimentando las organizaciones y empresas tecnológicas en materia de conciliación, organización del trabajo y adaptación a nuevos entornos laborales.



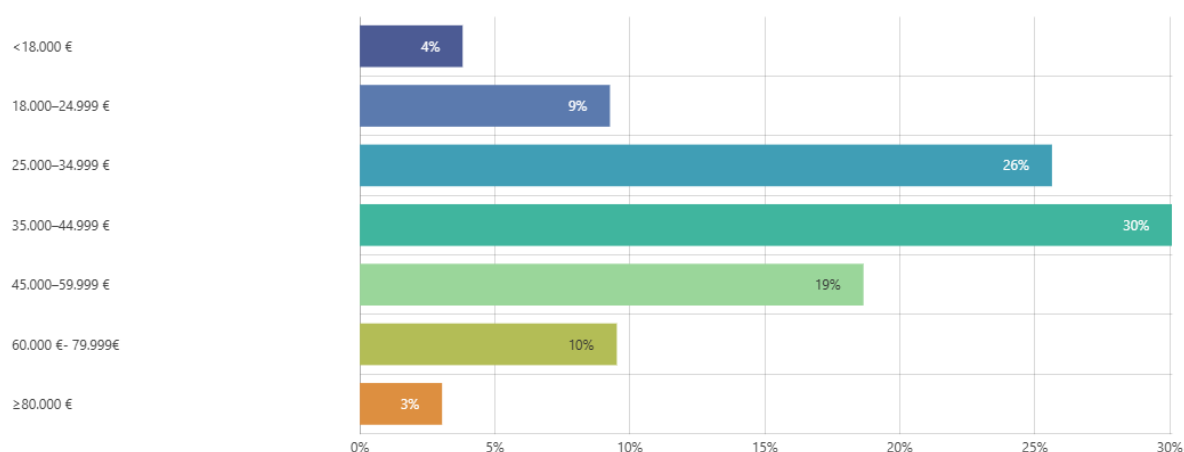
## Rango salarial

La gráfica sobre el rango salarial bruto anual muestra que la mayor parte de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* se concentra en niveles salariales intermedios y medios-altos. El rango con mayor representación es el comprendido entre **35.000 y 44.999 euros**, que agrupa al **30%** de las encuestadas, seguido del tramo de **25.000 a 34.999 euros**, con un **26%**.

Asimismo, un **19%** de las participantes se sitúa en el rango de **45.000 a 59.999 euros**, lo que refleja una presencia significativa de mujeres ingenieras en posiciones de responsabilidad y perfiles con experiencia consolidada. Por otro lado, el **10%** declara ingresos comprendidos entre **60.000 y 79.999 euros**, mientras que un **3%** supera los **80.000 euros** brutos anuales.

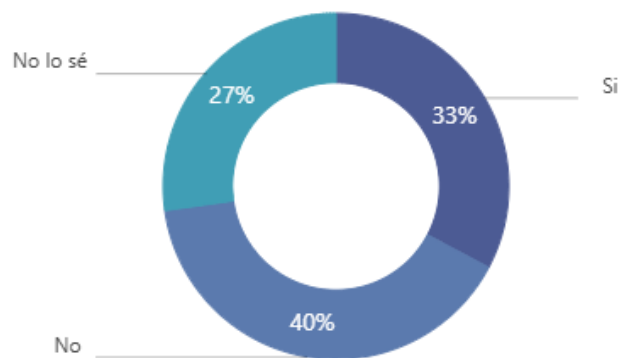
En los tramos salariales inferiores, el **9%** de las participantes percibe entre **18.000 y 24.999 euros**, y únicamente un **4%** se encuentra por debajo de los **18.000 euros** anuales.

Se evidencia una importante presencia de mujeres ingenieras en rangos salariales medios y altos, lo que pone de manifiesto la progresiva consolidación profesional del colectivo dentro del mercado laboral técnico e industrial. Al mismo tiempo, la distribución salarial refleja la diversidad de trayectorias, niveles de experiencia y posiciones ocupadas por las participantes en distintos sectores y ámbitos de la ingeniería.



## Percepción de desigualdad salarial

La gráfica muestra que una parte significativa de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* percibe diferencias salariales respecto a sus compañeros hombres en puestos equivalentes. En concreto, el **33%** considera que su salario es inferior, lo que pone de manifiesto que la percepción de desigualdad retributiva continúa siendo una realidad presente dentro del sector de la ingeniería.



Por otro lado, el **40%** de las encuestadas afirma no percibir diferencias salariales respecto a hombres en posiciones similares, reflejando avances en determinados entornos profesionales hacia modelos retributivos más igualitarios y transparentes. Asimismo, un **27%** indica no saber si existe esa diferencia, lo que puede estar relacionado con la falta de información salarial, la escasa transparencia retributiva en algunas organizaciones o la dificultad para comparar condiciones económicas entre profesionales.

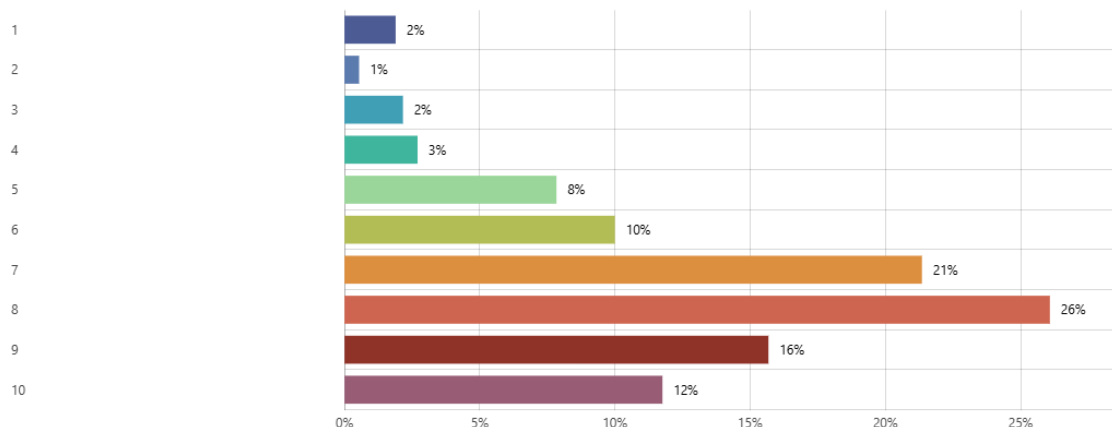
En conjunto, los resultados evidencian que la percepción sobre la brecha salarial de género sigue siendo un tema relevante dentro del ámbito ingenieril. Aunque una parte importante de las participantes no identifica desigualdad salarial directa, el porcentaje de mujeres que sí percibe diferencias refleja la necesidad de continuar impulsando políticas de igualdad retributiva, transparencia salarial y reconocimiento profesional dentro del sector STEM.

### ***Nivel de satisfacción con el empleo actual***

La gráfica sobre el nivel de satisfacción con el empleo actual refleja una percepción mayoritariamente positiva entre las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera*. En términos generales, las respuestas se concentran en las valoraciones medias-altas y altas, lo que evidencia un grado considerable de satisfacción con la trayectoria profesional, el entorno laboral y las oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la ingeniería.

La puntuación más frecuente es **8**, elegida por el **26%** de las encuestadas, seguida de la valoración **7**, con un **21%**. Asimismo, un **16%** otorga una puntuación de **9** y un **12%** califica su satisfacción con la máxima nota posible, **10**. Estos resultados indican que una parte importante de las mujeres ingenieras valora positivamente su situación laboral actual, mostrando niveles elevados de motivación, estabilidad y realización profesional.

Las valoraciones intermedias también tienen una presencia relevante. El **10%** de las participantes puntúa su satisfacción con un **6**, mientras que un **8%** la sitúa en el nivel **5**. Estas respuestas pueden reflejar situaciones laborales estables, pero con aspectos susceptibles de mejora, relacionados con factores como la conciliación, la carga de trabajo, las posibilidades de promoción, el reconocimiento profesional o las condiciones salariales.



En contraste, las puntuaciones más bajas tienen una representación reducida. Las valoraciones entre **1 y 4** apenas concentran pequeños porcentajes, situados entre el **1%** y el **3%**. Aunque minoritarias, estas respuestas ponen de manifiesto que todavía existen experiencias profesionales menos satisfactorias dentro del colectivo, vinculadas posiblemente a situaciones de desigualdad, limitaciones en el crecimiento profesional, falta de reconocimiento o dificultades para equilibrar la vida personal y laboral.

En conjunto, los resultados muestran que las mujeres ingenieras participantes mantienen un nivel de satisfacción laboral elevado, lo que evidencia una percepción positiva sobre su integración y desarrollo dentro del sector STEM. Sin embargo, también se observa la necesidad de continuar avanzando en políticas y medidas que favorezcan entornos laborales más inclusivos, igualitarios y orientados al bienestar profesional, con el fin de seguir mejorando la experiencia laboral y las oportunidades de crecimiento para las mujeres en ingeniería.

## ***Desarrollo profesional y movilidad***

El desarrollo profesional y la movilidad laboral son elementos fundamentales para comprender la evolución de las mujeres ingenieras dentro del mercado de trabajo y su capacidad de adaptación a un entorno técnico en constante transformación. Este apartado del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* analiza cómo evolucionan las trayectorias profesionales de las participantes, cuáles son los principales motivos de cambio de empleo o puesto y qué factores influyen en su crecimiento y proyección dentro del sector STEM.

La movilidad profesional no solo refleja oportunidades de promoción y mejora laboral, sino también la necesidad de adaptación a nuevas circunstancias personales, organizativas y económicas. En un contexto marcado por la innovación tecnológica, la transformación digital y la creciente especialización, las mujeres ingenieras desarrollan carreras cada vez más dinámicas y multidisciplinarias, combinando estabilidad, aprendizaje continuo y capacidad de evolución profesional.

A través de los resultados obtenidos, este apartado permite identificar tendencias relacionadas con la promoción interna, la búsqueda de mejores condiciones laborales, la conciliación personal

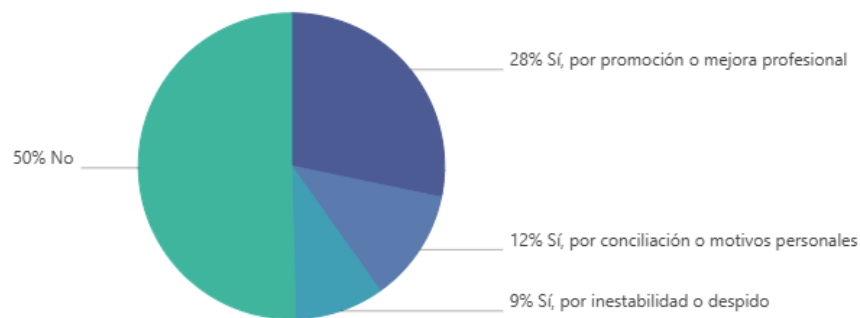
y familiar o los procesos de cambio derivados de situaciones de inestabilidad laboral. Asimismo, pone en valor la resiliencia y flexibilidad del colectivo femenino en ingeniería, así como su creciente presencia en posiciones de responsabilidad y liderazgo dentro de distintos ámbitos industriales y tecnológicos.

## ***Cambios de empleo o puesto en los últimos 5 años***

La gráfica sobre cambios de empleo o puesto en los últimos cinco años refleja una realidad profesional dinámica entre las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera*. Los resultados muestran que el **50%** de las encuestadas no ha cambiado de empleo ni de posición durante este periodo, lo que puede interpretarse como un indicador de estabilidad laboral y continuidad profesional dentro de sus organizaciones o áreas de actividad.

Sin embargo, la otra mitad de las participantes sí ha experimentado algún tipo de cambio profesional en los últimos años. El principal motivo identificado es la **promoción o mejora profesional**, señalado por un **28%** de las encuestadas. Este dato pone de manifiesto una evolución positiva en las trayectorias laborales de muchas mujeres ingenieras, así como una búsqueda activa de crecimiento, nuevas responsabilidades y mejores oportunidades de desarrollo dentro del sector STEM.

Por otro lado, un **12%** afirma haber cambiado de empleo o puesto por motivos relacionados con la **conciliación o cuestiones personales**. Esta cifra refleja la importancia que continúan teniendo factores como el equilibrio entre la vida profesional y personal, la flexibilidad laboral o las necesidades familiares a la hora de tomar decisiones de carrera. Asimismo, evidencia que la conciliación sigue siendo un elemento relevante en la trayectoria profesional de muchas mujeres ingenieras.



Además, un **9%** señala haber realizado un cambio debido a situaciones de **inestabilidad laboral o despido**, lo que muestra que una parte de las participantes también ha tenido que afrontar contextos de incertidumbre profesional o reorganización laboral durante los últimos años.

En conjunto, los resultados reflejan un mercado laboral en constante evolución, donde conviven perfiles con trayectorias estables y profesionales que han experimentado cambios motivados tanto por el desarrollo de carrera como por necesidades personales o circunstancias laborales. La información obtenida pone de manifiesto la capacidad de adaptación y resiliencia de las mujeres ingenieras en un entorno profesional cada vez más dinámico, competitivo y cambiante.

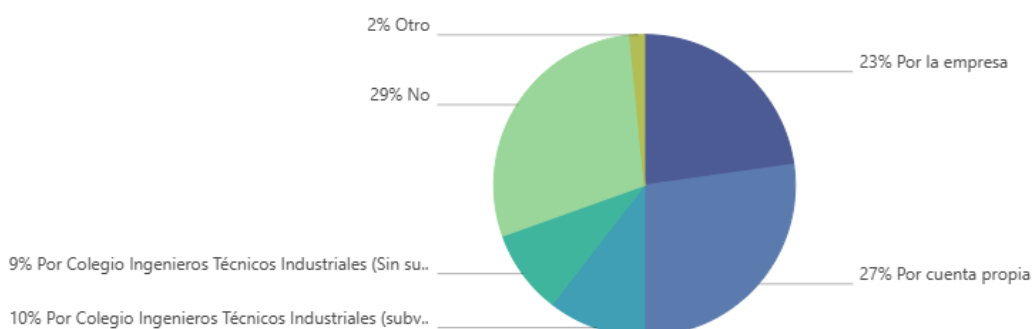
## Formación especializada y de posgrado

La gráfica sobre formación especializada y de posgrado pone de manifiesto la importancia que tiene la formación continua en la trayectoria profesional de las mujeres ingenieras. En un entorno marcado por la rápida evolución tecnológica, la innovación y la transformación digital, la actualización constante de conocimientos se consolida como un elemento clave para mejorar la empleabilidad, acceder a nuevas oportunidades profesionales y adaptarse a las demandas del mercado laboral.

Los resultados muestran que un **27%** de las participantes ha realizado formación especializada o de posgrado **por cuenta propia** durante los últimos tres años. Este dato refleja un elevado grado de iniciativa y compromiso individual con el aprendizaje continuo, así como una clara apuesta por el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas competencias técnicas y de gestión.

Por otro lado, un **23%** afirma haber recibido esta formación a través de su **empresa**, lo que evidencia que cada vez más organizaciones apuestan por la capacitación y actualización de sus profesionales como parte de sus estrategias de crecimiento, innovación y competitividad. Este apoyo empresarial resulta especialmente relevante en sectores tecnológicos e industriales donde la especialización y la adaptación a nuevos procesos son fundamentales.

Asimismo, destaca el papel de los **Colegios Oficiales de Ingenieros Técnicos Industriales**, que aparecen como agentes importantes en la formación del colectivo. Un **10%** de las participantes indica haber recibido formación subvencionada a través de estas instituciones, mientras que un **9%** señala haber accedido a formación sin subvención. Estos datos ponen de manifiesto la relevancia de los colegios profesionales como impulsores del aprendizaje continuo, la especialización técnica y el acompañamiento profesional de las ingenieras.



Por otro lado, un **29%** de las encuestadas afirma no haber realizado formación especializada o de posgrado en los últimos tres años. Esta situación puede estar relacionada con diferentes factores, como la estabilidad en el puesto de trabajo, la falta de tiempo, las dificultades de conciliación o la ausencia de necesidades formativas inmediatas. Finalmente, un **2%**

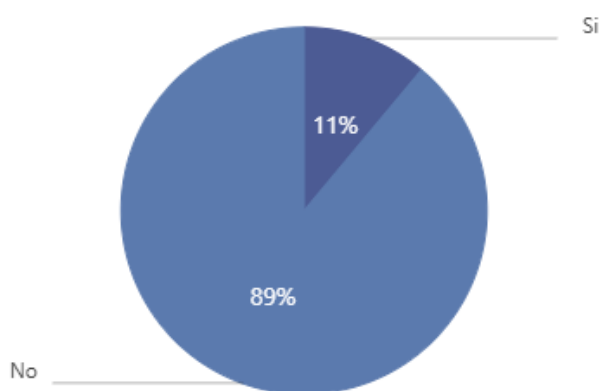
corresponde a otras modalidades de formación o situaciones no incluidas en las categorías principales.

En conjunto, los resultados reflejan una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo y la mejora profesional dentro del colectivo de mujeres ingenieras. La combinación de formación impulsada de manera individual, empresarial e institucional evidencia la importancia estratégica de la capacitación permanente en un sector cada vez más especializado, competitivo y en constante evolución.

Además, dentro del apartado **“Otros”** se recogen diversas modalidades de formación especializada que reflejan la amplitud y diversidad de intereses profesionales de las participantes. Entre las respuestas aportadas destacan programas de **máster**, **doctorado**, certificaciones profesionales como **PMP**, habilitaciones técnicas y formación específica en áreas como **seguridad OTAN**, **programación**, **análisis de datos con inteligencia artificial** y **transición energética**.

Asimismo, algunas participantes mencionan haber realizado cursos de corta duración y programas subvencionados parcial o totalmente por colegios profesionales o entidades públicas, combinando formación reglada con capacitación técnica orientada a la actualización de competencias.

### ***Sobre acreditación DPC***



La gráfica sobre acreditación **DPC** muestra que una amplia mayoría de las participantes del Barómetro no dispone actualmente de esta acreditación. En concreto, el **89%** de las encuestadas afirma no contar con acreditación DPC, frente a un **11%** que sí dispone de ella.

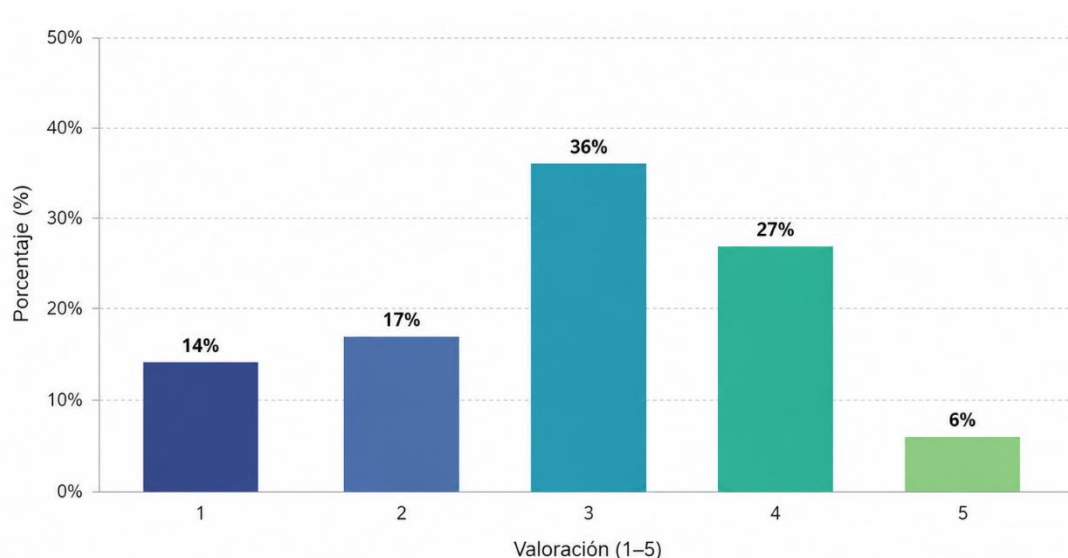
Estos resultados reflejan que, aunque la formación continua y la especialización tienen un peso importante en la trayectoria profesional de muchas mujeres ingenieras, la acreditación formal de dichas competencias todavía presenta un nivel de implantación reducido dentro del colectivo.

La acreditación DPC constituye una herramienta orientada a reconocer oficialmente la actualización constante de conocimientos, la experiencia profesional y el compromiso con el aprendizaje continuo, aspectos especialmente relevantes en un sector tan dinámico y

tecnológico como la ingeniería. Sin embargo, el bajo porcentaje de profesionales acreditadas puede estar relacionado con factores como el desconocimiento de este tipo de certificaciones, la falta de información sobre sus ventajas o su limitada implantación en determinados ámbitos laborales.

Por otro lado, el hecho de que un 11% de las participantes sí disponga de acreditación DPC pone de manifiesto el interés creciente por reforzar el reconocimiento profesional y acreditar formalmente la experiencia, la especialización y el desarrollo competencial dentro del sector STEM.

## ***Percepción del progreso profesional***



La gráfica muestra cómo valoran el ritmo al que consideran que progresa su carrera profesional, utilizando una **escala del 1 al 5, donde 1 representa una percepción muy baja de progreso y 5 una percepción muy positiva.**

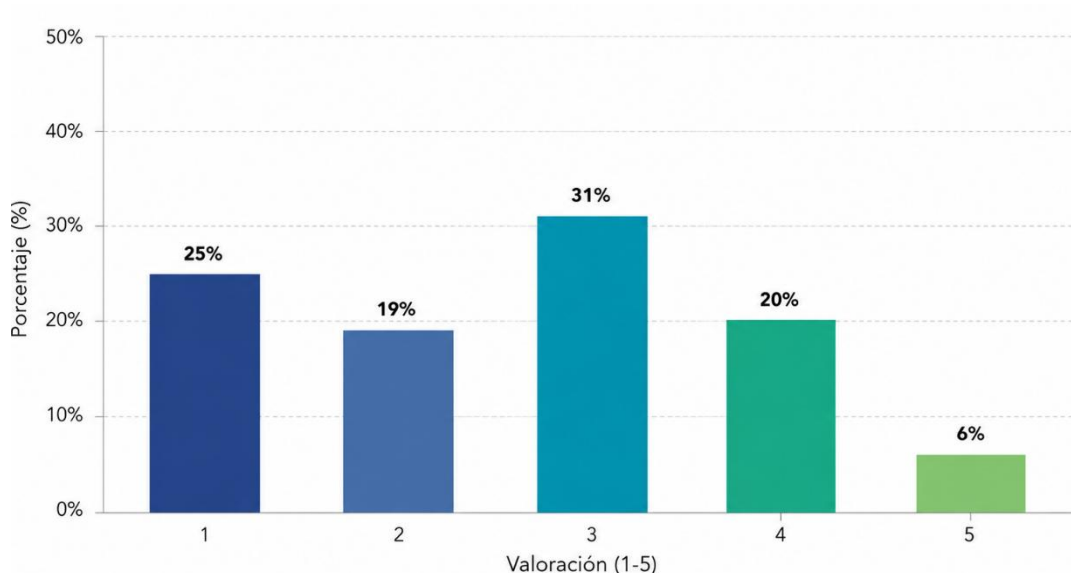
Los resultados reflejan una percepción moderada del desarrollo profesional dentro del colectivo. La valoración **más frecuente es la puntuación 3**, seleccionada **por el 36%** de las encuestadas, lo que indica que una parte importante de las participantes considera que su carrera avanza de manera aceptable, aunque posiblemente no al ritmo deseado. Esta respuesta puede interpretarse como una percepción de progreso estable, pero con margen de mejora en términos de oportunidades, promoción o reconocimiento profesional.

Por otro lado, un **27% otorga una valoración de 4**, lo que muestra que una proporción significativa de mujeres ingenieras sí percibe una evolución positiva en su trayectoria laboral y siente que avanza de forma relativamente satisfactoria dentro del sector. Sin embargo, únicamente **un 6% selecciona la máxima puntuación, 5**, reflejando que todavía son pocas las participantes que consideran que su carrera profesional progresa plenamente al ritmo que les gustaría.

En contraste, las valoraciones más bajas también presentan una presencia relevante. El **17% puntúa con un 2** y el **14% con un 1**, lo que evidencia que una parte del colectivo percibe

dificultades o una evolución más lenta de la esperada en su desarrollo profesional. Estas percepciones pueden estar relacionadas con factores como las limitaciones de promoción, la falta de reconocimiento, las barreras de género, la conciliación o la escasez de oportunidades de crecimiento en determinados entornos laborales.

## ***Oportunidades reales de promoción***



Utilizando una escala del **1 al 5**, donde **1** representa una percepción muy baja de oportunidades de promoción y **5** una percepción muy positiva, los resultados muestran una valoración intermedia predominante.

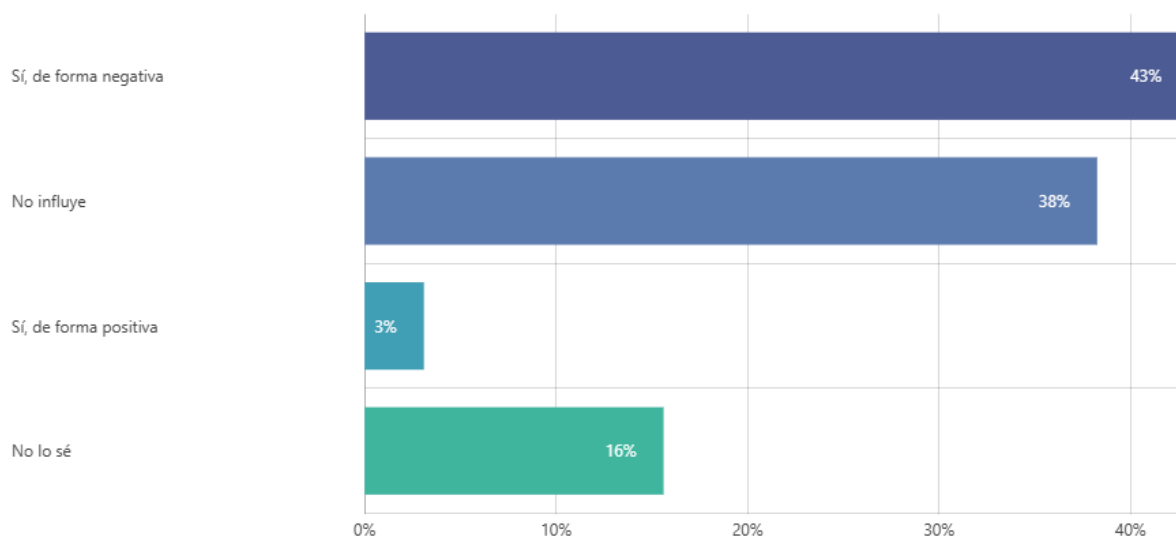
La puntuación más frecuente es **3**, seleccionada por el **31%** de las encuestadas. Este dato indica que una parte importante de las mujeres ingenieras percibe que existen ciertas oportunidades de promoción en sus organizaciones, aunque posiblemente no de forma clara, suficiente o plenamente accesible. Esta valoración intermedia refleja una percepción de avance moderado, donde las posibilidades de crecimiento profesional existen, pero todavía pueden encontrarse condicionadas por diferentes barreras estructurales o limitaciones internas.

Por otro lado, las valoraciones bajas tienen una presencia significativa. Un **25%** de las participantes otorga una puntuación de **1**, mientras que un **19%** selecciona la valoración **2**. En conjunto, estos resultados evidencian que una parte importante del colectivo considera que las oportunidades reales de promoción son escasas o insuficientes dentro de su entorno laboral. Esta percepción puede estar relacionada con factores como la falta de representación femenina en puestos directivos, dificultades de acceso a posiciones de liderazgo, ausencia de planes de carrera claros o posibles desigualdades en los procesos de promoción interna.

En contraste, las valoraciones positivas son más reducidas. Un **20%** puntúa con un **4**, mostrando que algunas participantes sí perciben oportunidades de crecimiento y evolución profesional relativamente favorables en sus organizaciones. Sin embargo, únicamente un **6%** selecciona la máxima valoración, **5**, lo que indica que todavía son pocas las mujeres ingenieras que consideran plenamente satisfactorias las posibilidades reales de promoción dentro de su entorno laboral.

## ***Influencia de ser mujer en las posibilidades de ascenso o reconocimiento profesional***

La gráfica refleja la percepción de las participantes acerca de si el hecho de ser mujer influye en sus posibilidades de ascenso o reconocimiento profesional dentro del ámbito laboral. Los resultados muestran que una parte importante del colectivo considera que el género continúa teniendo un impacto relevante en el desarrollo de la carrera profesional dentro del sector STEM.



En concreto, el **43%** de las encuestadas considera que ser mujer influye **de forma negativa** en sus oportunidades de ascenso o reconocimiento profesional. Este dato pone de manifiesto que muchas mujeres ingenieras perciben la existencia de barreras, desigualdades o limitaciones relacionadas con el acceso a posiciones de liderazgo, la promoción interna o el reconocimiento de sus capacidades y méritos profesionales. Esta percepción puede estar vinculada a factores como los estereotipos de género, la menor representación femenina en puestos directivos o la persistencia de dinámicas laborales poco igualitarias en determinados entornos profesionales.

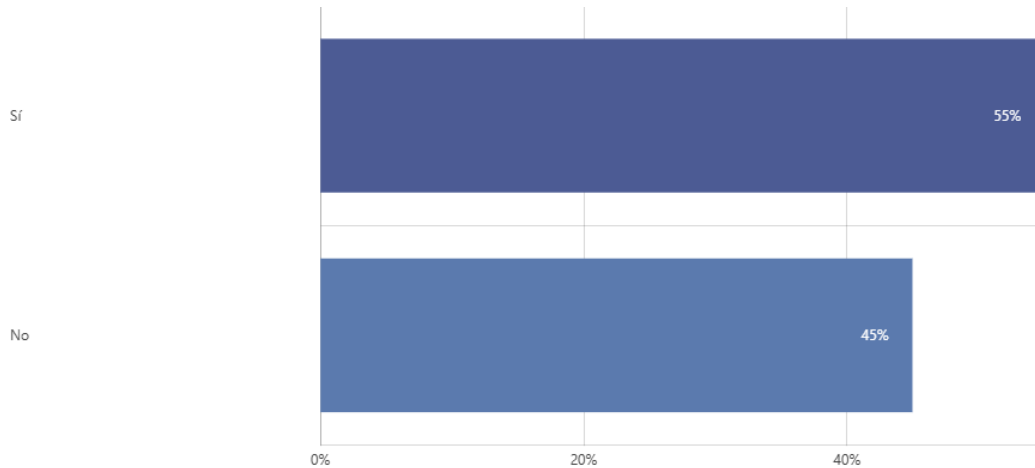
Por otro lado, un **38%** afirma que ser mujer **no influye** en sus posibilidades de crecimiento profesional. Este resultado refleja que una parte significativa de las participantes percibe avances en materia de igualdad y considera que su desarrollo profesional depende principalmente de factores relacionados con la experiencia, la formación o el desempeño profesional, más allá del género.

Asimismo, un **16%** de las encuestadas indica **no saber** si existe esta influencia, lo que puede estar relacionado con dificultades para identificar desigualdades de manera explícita, experiencias profesionales diversas o entornos laborales con distintos niveles de sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.

Finalmente, únicamente un **3%** considera que ser mujer influye **de forma positiva** en sus posibilidades de ascenso o reconocimiento profesional, lo que evidencia que la percepción de ventajas asociadas al género femenino dentro del sector sigue siendo muy reducida.

# Liderazgo y responsabilidad

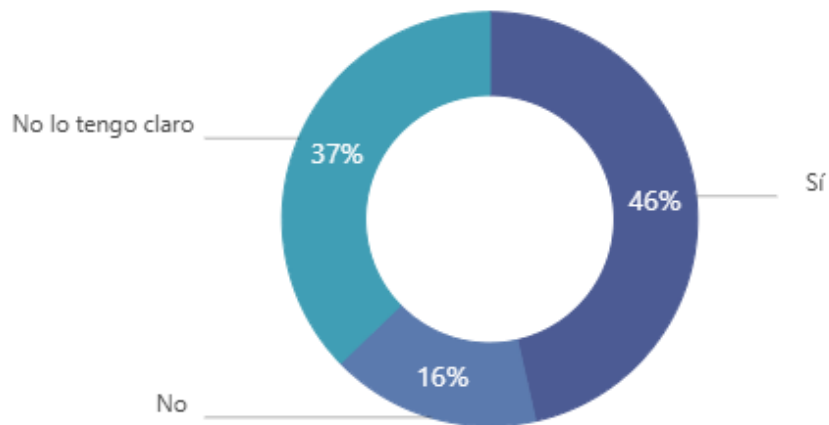
## Puestos de responsabilidad o gestión de equipos



La gráfica muestra que más de la mitad de las participantes ocupa actualmente un puesto de responsabilidad o vinculado a la gestión de equipos. En concreto, el **55%** de las encuestadas afirma desempeñar funciones de liderazgo, coordinación o dirección, frente a un **45%** que no ocupa este tipo de posiciones en la actualidad.

Estos resultados reflejan una presencia significativa de mujeres ingenieras en roles de responsabilidad dentro del ámbito profesional, evidenciando un avance progresivo en el acceso femenino a puestos de gestión y toma de decisiones dentro de sectores tradicionalmente masculinizados. La elevada representación en posiciones de liderazgo también puede estar relacionada con la experiencia profesional consolidada de muchas de las participantes y con la creciente visibilidad del talento femenino en entornos técnicos e industriales.

Por otro lado, el hecho de que un 45% no ocupe actualmente puestos de responsabilidad muestra que todavía existe un amplio margen de crecimiento en términos de acceso a posiciones directivas y de liderazgo. Esta situación puede estar influida por factores como las oportunidades de promoción, la estructura organizativa de las empresas, las diferencias sectoriales o la persistencia de barreras relacionadas con el género en determinados entornos laborales.



Entre las participantes que actualmente no ocupan un puesto de responsabilidad o gestión de equipos, existe un notable interés por acceder a este tipo de posiciones en el futuro. La gráfica muestra que el **46%** afirma que sí le gustaría asumir un puesto de responsabilidad, lo que refleja una clara aspiración de crecimiento profesional, liderazgo y desarrollo de carrera dentro del ámbito de la ingeniería.

Por otro lado, un **37%** señala no tenerlo claro, evidenciando que una parte importante de las profesionales mantiene una posición intermedia respecto a asumir responsabilidades directivas o de gestión. Esta indecisión puede estar relacionada con factores como la conciliación personal y laboral, la carga de responsabilidad asociada a estos puestos, las condiciones de trabajo o la percepción de las oportunidades reales de promoción dentro de sus organizaciones.

Asimismo, un **16%** indica que no le gustaría acceder a un puesto de responsabilidad o gestión de equipos. Este resultado pone de manifiesto que no todas las trayectorias profesionales están orientadas hacia funciones directivas, y que muchas ingenieras priorizan otros aspectos como la especialización técnica, la estabilidad laboral o el equilibrio personal y profesional.

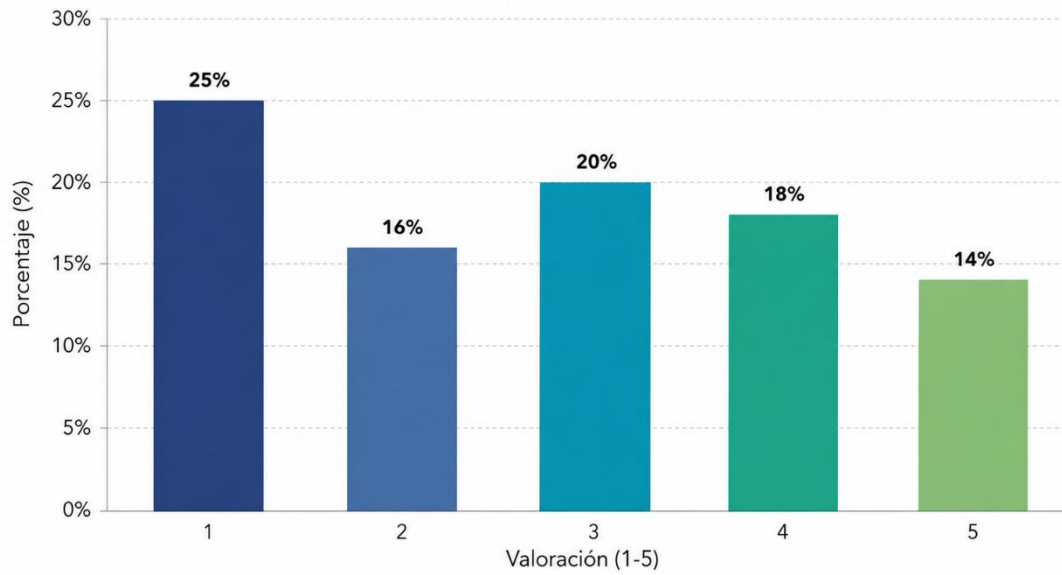
### ***Barreras para acceder a puestos de responsabilidad por razones de género***

Analiza las barreras para acceder a puestos de responsabilidad debido a cuestiones de género. La valoración se realiza en una escala del **1 al 5**, donde los valores más bajos indican una menor percepción de barreras y los más altos una percepción más intensa de estas dificultades.

Los resultados muestran una distribución relativamente equilibrada, aunque con una ligera concentración en las valoraciones intermedias y bajas. La puntuación más frecuente es **3**, con un **26%** de las respuestas, lo que refleja que una parte importante de las participantes percibe la existencia de ciertas barreras de género, aunque de manera moderada. Esta valoración intermedia sugiere que muchas mujeres identifican dificultades o desigualdades en el acceso a puestos de responsabilidad, pero no necesariamente de forma extrema o constante.

Por otro lado, un **25%** de las encuestadas selecciona la puntuación **1**, mientras que un **16%** opta por la valoración **2**. Estos resultados indican que una parte significativa del colectivo considera

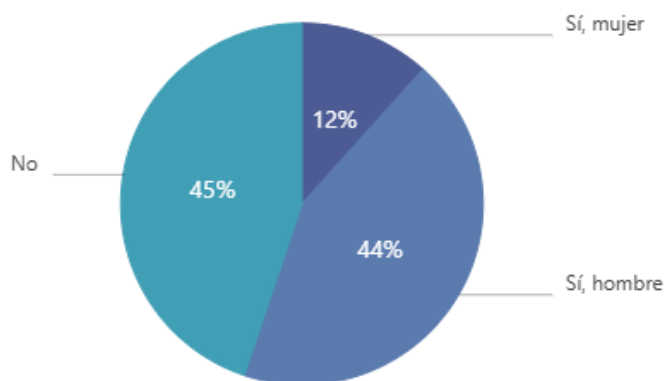
que no ha experimentado barreras importantes relacionadas con el género en su trayectoria hacia posiciones de liderazgo o responsabilidad profesional.



Sin embargo, también existe un porcentaje relevante de participantes que sí percibe barreras de forma más clara. Un **18%** otorga una puntuación de **4** y un **15%** selecciona la máxima valoración, **5**, lo que evidencia que para una parte del colectivo las dificultades asociadas al género siguen siendo una realidad importante dentro del entorno laboral. Estas percepciones pueden estar relacionadas con limitaciones en las oportunidades de promoción, menor reconocimiento profesional, estereotipos de género o dificultades de acceso a posiciones directivas y de toma de decisiones.

En conjunto, los resultados reflejan que la percepción de barreras de género en el acceso a puestos de responsabilidad continúa presente en una parte significativa de las mujeres ingenieras, aunque con experiencias y niveles de impacto diversos. La distribución de las respuestas muestra una realidad heterogénea, donde conviven entornos profesionales más igualitarios con otros en los que todavía persisten obstáculos relacionados con el género.

### ***Mentoría y desarrollo profesional***



Los resultados muestran una distribución prácticamente equilibrada entre quienes han contado con apoyo de mentoría y quienes no han tenido esta experiencia durante su desarrollo profesional.

En concreto, **el 45%** de las encuestadas afirma no haber contado con mentores o mentoras que hayan impulsado su carrera profesional. Este dato pone de manifiesto que una parte importante de las mujeres ingenieras ha desarrollado su trayectoria principalmente a través de su experiencia personal, el aprendizaje autónomo y el esfuerzo individual, sin disponer de figuras de acompañamiento profesional estructurado.

Por otro lado, **un 44%** señala haber contado con un mentor hombre, mientras que **un 12%** indica haber tenido como referencia o apoyo a una mentora mujer. Estos resultados reflejan, por un lado, la relevancia de la mentoría como herramienta de crecimiento profesional y, por otro, la todavía limitada presencia de referentes femeninos dentro de determinados ámbitos de liderazgo y responsabilidad en ingeniería y tecnología.

La diferencia entre mentoría masculina y femenina puede estar relacionada con la histórica menor representación de mujeres en posiciones directivas y técnicas de alto nivel dentro del sector STEM. No obstante, el hecho de que exista ya un porcentaje de participantes que ha contado con mentoras mujeres evidencia una evolución positiva y una creciente visibilidad del liderazgo femenino en ingeniería.

## ***Quién impulsó a estudiar Ingeniería a las mujeres***

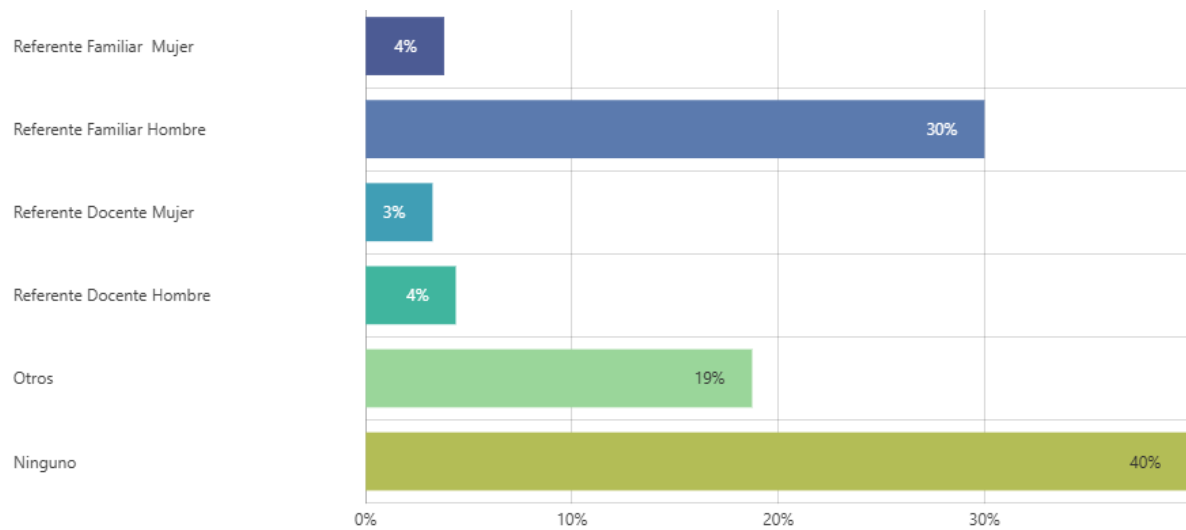
El dato más destacado es que el **40%** de las encuestadas afirma que **nadie en particular** influyó directamente en su decisión de estudiar ingeniería. Este resultado pone de manifiesto un alto grado de iniciativa y motivación personal, indicando que muchas mujeres eligieron esta trayectoria profesional por interés propio, vocación o afinidad con las disciplinas técnicas y científicas.

Por otro lado, el **30%** señala haber tenido como principal influencia a un **referente familiar hombre**, convirtiéndose en la figura externa con mayor impacto en la elección de estudios de ingeniería. Este dato puede estar relacionado con la histórica presencia masculina en profesiones técnicas e industriales, donde padres, hermanos u otros familiares han actuado como modelos cercanos de referencia profesional.

Asimismo, el apartado **“Otros”**, con un **19%**, refleja la existencia de motivaciones diversas y experiencias personales diferentes, incluyendo influencias relacionadas con el entorno educativo, intereses académicos, experiencias profesionales previas o motivaciones individuales no recogidas en las categorías principales.

En cuanto a los referentes femeninos, tanto familiares como docentes, los porcentajes son significativamente menores. Un **4%** identifica como influencia a una **referente familiar mujer**, mientras que un **3%** menciona a una **referente docente mujer**. Por su parte, el **4%** señala haber contado con un **referente docente hombre**.

Estos resultados evidencian que la presencia de referentes femeninos vinculados a la ingeniería y la tecnología continúa siendo reducida, especialmente en generaciones anteriores.



## Conciliación

La conciliación entre la vida profesional y personal constituye uno de los principales retos para las mujeres ingenieras en el desarrollo de sus carreras dentro del sector STEM. En un entorno caracterizado por la alta especialización, la responsabilidad técnica y la constante evolución tecnológica, lograr un equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales y familiares sigue siendo un aspecto clave para el bienestar y la progresión profesional del colectivo.

Este apartado del *Barómetro de la Mujer Ingeniera* analiza cómo las participantes perciben y gestionan la conciliación en su día a día, así como el impacto que esta puede tener en aspectos como el desarrollo profesional, el acceso a puestos de responsabilidad, la movilidad laboral o las oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

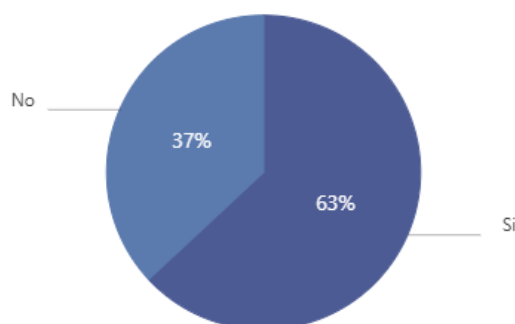
Los resultados permiten identificar tanto avances como desafíos relacionados con la flexibilidad laboral, el teletrabajo, la distribución de responsabilidades familiares y las medidas de apoyo existentes en los entornos profesionales. Asimismo, ponen de manifiesto cómo la conciliación continúa siendo un factor determinante en la toma de decisiones laborales y en la evolución de muchas trayectorias profesionales femeninas dentro del ámbito de la ingeniería.

En un contexto donde las organizaciones avanzan progresivamente hacia modelos de trabajo más flexibles e inclusivos, este análisis ofrece una visión sobre las necesidades, percepciones y experiencias de las mujeres ingenieras respecto al equilibrio entre vida personal y carrera profesional, evidenciando la importancia de seguir impulsando políticas y entornos laborales que favorezcan una conciliación real y sostenible.

## ***Personas a cargo***

La gráfica muestra que una parte mayoritaria de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* tiene actualmente personas a su cargo, ya sean hijos, personas mayores o familiares dependientes. En concreto, el **63%** de las encuestadas afirma asumir este tipo de responsabilidades personales y familiares, frente a un **37%** que indica no tener personas dependientes a su cargo.

Estos resultados ponen de manifiesto que una gran parte de las mujeres ingenieras compatibiliza su desarrollo profesional con responsabilidades de cuidado y atención familiar. Este dato resulta especialmente relevante en un sector caracterizado por elevados niveles de exigencia técnica, responsabilidad y dedicación laboral, donde la gestión del tiempo y la conciliación adquieren un papel fundamental.



La presencia mayoritaria de personas a cargo evidencia que muchas profesionales desarrollan sus carreras en un contexto de doble responsabilidad, combinando el ejercicio de la ingeniería con tareas de cuidado y organización familiar. Esta realidad puede influir en aspectos como la disponibilidad horaria, la movilidad profesional, el acceso a puestos de responsabilidad o la percepción sobre las oportunidades de promoción y desarrollo de carrera.

Por otro lado, el porcentaje de participantes sin personas a cargo refleja también la diversidad de situaciones personales y etapas vitales presentes dentro del colectivo, mostrando que las trayectorias profesionales de las mujeres ingenieras responden a contextos y necesidades muy diferentes.

En conjunto, los resultados subrayan la importancia de seguir impulsando medidas de conciliación, flexibilidad laboral y corresponsabilidad dentro de las organizaciones, con el objetivo de favorecer entornos de trabajo más sostenibles, inclusivos y adaptados a las distintas realidades personales y familiares de las mujeres ingenieras.

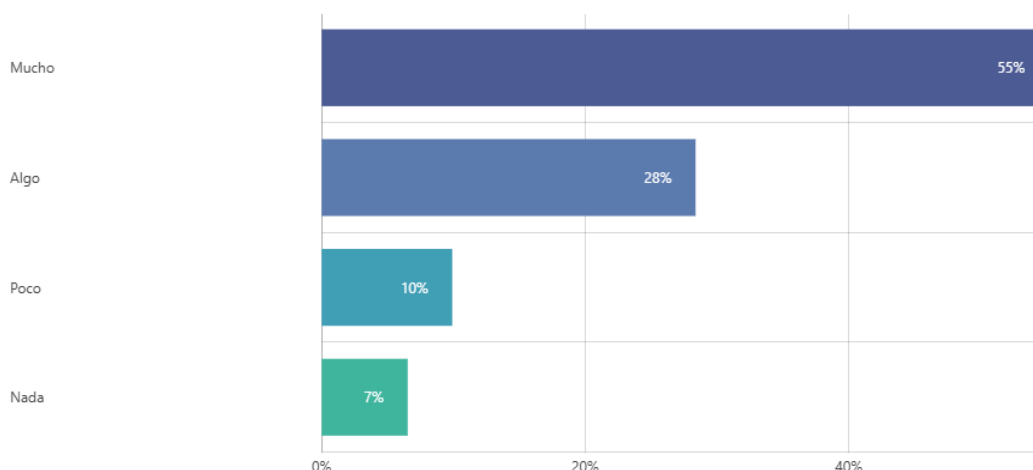
## ***El impacto de las responsabilidades de cuidado en las decisiones laborales y ascensos***

Las responsabilidades relacionadas con el cuidado de hijos, personas mayores o dependientes han condicionado las decisiones laborales o las oportunidades de ascenso de las participantes del *I Barómetro de la Mujer Ingeniera*. Los resultados muestran un impacto claramente significativo de estas responsabilidades en la trayectoria profesional de muchas mujeres ingenieras.

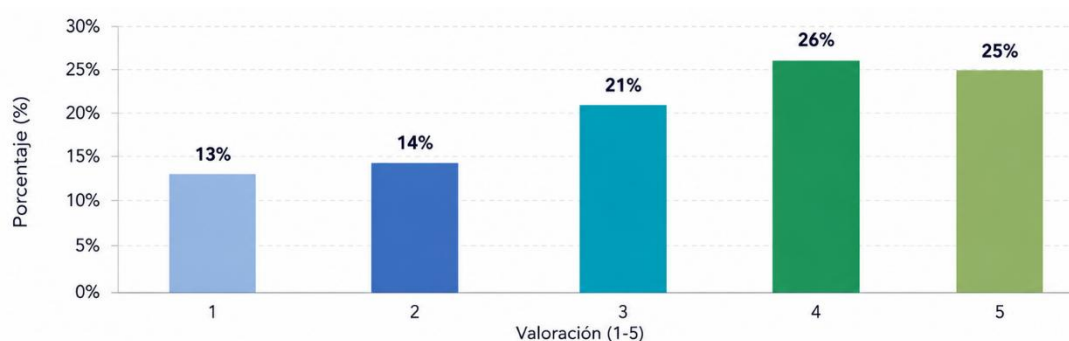
En concreto, el **55%** de las encuestadas afirma que estas responsabilidades han condicionado **mucho** sus decisiones laborales o posibilidades de promoción. Este dato pone de manifiesto que más de la mitad de las participantes percibe una influencia importante de las tareas de cuidado en aspectos como la aceptación de nuevos puestos, la movilidad profesional, el acceso a posiciones de responsabilidad o la disponibilidad para asumir determinadas funciones dentro de sus organizaciones.

Asimismo, un **28%** señala que las responsabilidades familiares han influido **algo** en sus decisiones profesionales. En conjunto, esto significa que más del 80% de las participantes reconoce algún grado de impacto de la conciliación en su desarrollo laboral, evidenciando el peso que continúan teniendo las cargas de cuidado en las trayectorias profesionales femeninas.

Por otro lado, un **10%** considera que estas responsabilidades han condicionado **poco** su carrera profesional, mientras que únicamente un **7%** afirma que no han tenido ningún impacto. Estos porcentajes reflejan que son minoría las mujeres ingenieras que perciben una separación total entre las responsabilidades personales y su evolución laboral.



## Medidas de conciliación en la empresa



La valoración se realiza en una escala del **1 al 5**, donde **1** representa una percepción muy negativa y **5** una valoración muy positiva sobre las medidas de conciliación existentes.

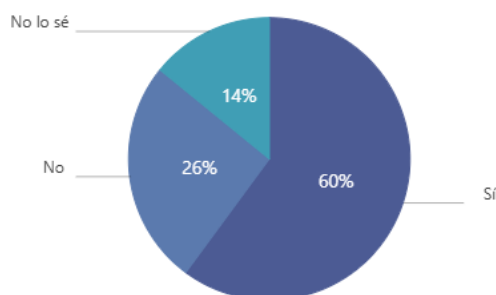
Los resultados reflejan una percepción moderadamente positiva, con una mayor concentración de respuestas en las valoraciones intermedias y altas. La puntuación más frecuente es **4**, seleccionada por el **26%** de las encuestadas, seguida muy de cerca por la valoración máxima, **5**, con un **25%**. Estos datos indican que una parte importante de las mujeres ingenieras considera que sus empresas sí ofrecen medidas de conciliación relativamente eficaces y adaptadas a las necesidades personales y familiares.

Asimismo, el **21%** de las participantes otorga una puntuación de **3**, lo que refleja una percepción intermedia: existen medidas de conciliación, aunque posiblemente todavía insuficientes o con margen de mejora en cuanto a accesibilidad, aplicación real o impacto efectivo en el bienestar laboral.

Por otro lado, las valoraciones negativas presentan un peso menor, aunque significativo. Un **14%** selecciona la puntuación **2** y un **13%** otorga la valoración **1**, lo que evidencia que una parte del colectivo considera que las medidas de conciliación disponibles son escasas, poco efectivas o insuficientes para responder a las necesidades reales de las trabajadoras.

Los resultados muestran avances importantes en la implantación de políticas de conciliación dentro de las organizaciones, especialmente en aspectos relacionados con la flexibilidad y el teletrabajo. Sin embargo, también evidencian que todavía existen diferencias entre empresas y sectores, así como margen de mejora para consolidar modelos laborales más inclusivos, flexibles y compatibles con las responsabilidades personales y familiares.

## ***Penalización profesional por usar medidas de conciliación***



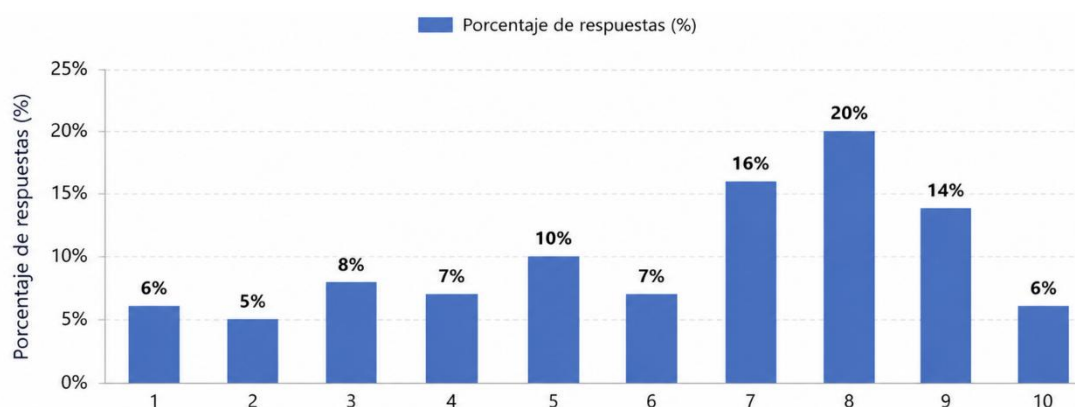
Los resultados muestran una percepción claramente mayoritaria de que la conciliación todavía puede tener consecuencias negativas en el desarrollo laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.

En concreto, el **60%** de las encuestadas considera que utilizar medidas de conciliación **sí penaliza** la carrera profesional. Este dato pone de manifiesto que muchas mujeres ingenieras perciben que acogerse a este tipo de medidas puede afectar a aspectos como la promoción interna, el acceso a puestos de responsabilidad, la visibilidad profesional o el reconocimiento dentro de las organizaciones. Esta percepción evidencia que, aunque las políticas de conciliación están cada vez más presentes en las empresas, todavía persisten dinámicas culturales y organizativas que pueden asociar la flexibilidad o las necesidades de conciliación con una menor disponibilidad o compromiso profesional.

Por otro lado, un **26%** considera que las medidas de conciliación **no penalizan** la carrera profesional. Este resultado refleja que una parte del colectivo percibe avances hacia entornos laborales más igualitarios y flexibles, donde la conciliación comienza a integrarse de manera más natural dentro de la cultura organizativa.

Asimismo, un **14%** afirma **no saber** si existe esta penalización, lo que puede indicar experiencias laborales diferentes según el entorno profesional, el sector o las políticas internas de cada organización.

## ***Carga mental o estrés vinculado al trabajo***



Utilizando una escala del **1 al 10**, donde **1** representa un nivel muy bajo de estrés y **10** un nivel muy alto.

Los resultados reflejan una tendencia clara hacia niveles elevados de carga mental y estrés vinculados al entorno profesional. Las puntuaciones más frecuentes se concentran en los valores altos de la escala, especialmente en el nivel **8**, que alcanza el **20%** de las respuestas, convirtiéndose en la valoración más repetida. Le siguen el nivel **7**, con un **16%**, y el nivel **9**, con un **14%**.

Estos datos muestran que una parte importante de las mujeres ingenieras percibe una presión laboral elevada en su día a día. La concentración de respuestas en los niveles altos puede estar relacionada con factores como la alta responsabilidad técnica, la exigencia profesional, la carga de trabajo, la necesidad de conciliación y la presión asociada a entornos laborales altamente competitivos y especializados.

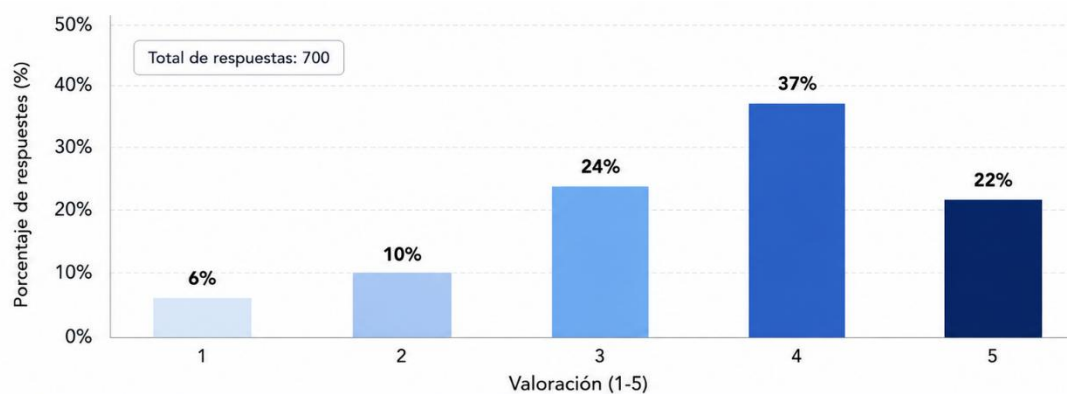
Por otro lado, las valoraciones intermedias también tienen una presencia relevante. El **10%** de las participantes sitúa su nivel de estrés en **5**, mientras que los niveles **3** y **4** representan un **8%** y un **7%** respectivamente. Esto refleja que algunas profesionales perciben una carga laboral moderada o más equilibrada.

Las puntuaciones más bajas son menos frecuentes. Los niveles **1** y **10** registran ambos un **6%**, mientras que el nivel **2** alcanza un **5%**. Esto indica que son minoría tanto las participantes que experimentan un nivel muy bajo de estrés como aquellas que perciben una situación extrema.

Los resultados ponen de manifiesto la importancia de promover entornos laborales más saludables, sostenibles y equilibrados, impulsando medidas relacionadas con la conciliación, la gestión del bienestar emocional, la prevención de riesgos psicosociales y la mejora de las condiciones de trabajo dentro del sector STEM.

# Cultura laboral

## Reconocimiento y valoración de competencias técnicas



La valoración se realiza en una escala del **1 al 5**, donde **1** representa una percepción muy negativa y **5** una percepción muy positiva.

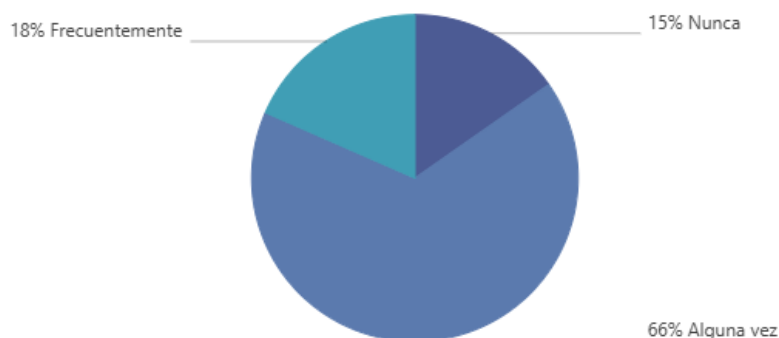
Los resultados muestran una percepción mayoritariamente favorable respecto al reconocimiento profesional de las capacidades técnicas de las mujeres ingenieras. La puntuación más frecuente es **4**, seleccionada por el **37%** de las encuestadas, seguida de la valoración **5**, con un **22%**. En conjunto, esto significa que el **59%** de las participantes se siente respetada y valorada por sus conocimientos y competencias técnicas dentro de su entorno laboral.

Estos datos reflejan una evolución positiva en el reconocimiento profesional del talento femenino en el ámbito STEM, mostrando que una parte importante de las mujeres ingenieras percibe que su experiencia, formación y capacidades son tenidas en cuenta en su desempeño profesional.

Por otro lado, un **24%** de las participantes otorga una puntuación de **3**, lo que refleja una percepción intermedia o neutra. Este grupo puede considerar que existe cierto reconocimiento profesional, aunque todavía insuficiente o variable según el contexto, el equipo de trabajo o la posición ocupada dentro de la organización.

Asimismo, las valoraciones más bajas representan un porcentaje menor, aunque significativo. Un **10%** selecciona la puntuación **2** y un **6%** la valoración **1**, indicando que una parte del colectivo todavía no se siente plenamente reconocida o valorada por sus competencias técnicas. Estas percepciones pueden estar relacionadas con situaciones de infravaloración profesional, estereotipos de género o menor visibilidad del trabajo técnico realizado por mujeres en determinados entornos laborales.

## Comentarios o actitudes sexistas



Los resultados muestran que este tipo de situaciones continúa siendo una realidad ampliamente presente para muchas mujeres ingenieras.

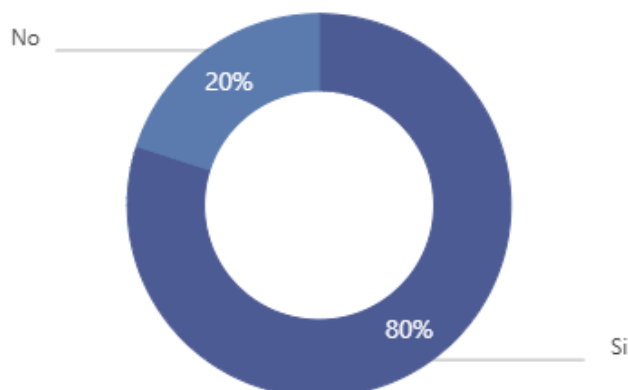
El dato más significativo es que el **66%** de las encuestadas afirma haber experimentado o presenciado este tipo de comentarios o actitudes **alguna vez**. Este resultado pone de manifiesto que las conductas sexistas, aunque no siempre constantes, siguen formando parte de la experiencia profesional de una gran mayoría de las participantes. Estas situaciones pueden manifestarse a través de comentarios despectivos, cuestionamiento de capacidades técnicas, estereotipos de género, trato desigual o actitudes discriminatorias más sutiles dentro del entorno laboral.

Además, un **18%** señala haber vivido este tipo de situaciones **frecuentemente**, lo que evidencia que para una parte relevante del colectivo el sexismo no constituye un hecho puntual, sino una problemática recurrente que puede afectar al bienestar, la confianza profesional y el desarrollo de carrera.

Por otro lado, únicamente un **15%** afirma no haber experimentado ni presenciado comentarios o actitudes sexistas. Este porcentaje relativamente reducido refleja que las experiencias de desigualdad o discriminación de género continúan teniendo una presencia importante dentro del ámbito STEM.

En conjunto, los resultados muestran que el sexismo sigue siendo una realidad significativa en el entorno profesional de muchas mujeres ingenieras, tanto de forma ocasional como recurrente. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de continuar impulsando medidas de sensibilización, igualdad y prevención dentro de las organizaciones, promoviendo entornos laborales más inclusivos, respetuosos y libres de discriminación de género.

## ***Conocimiento de protocolos o canales de denuncia***

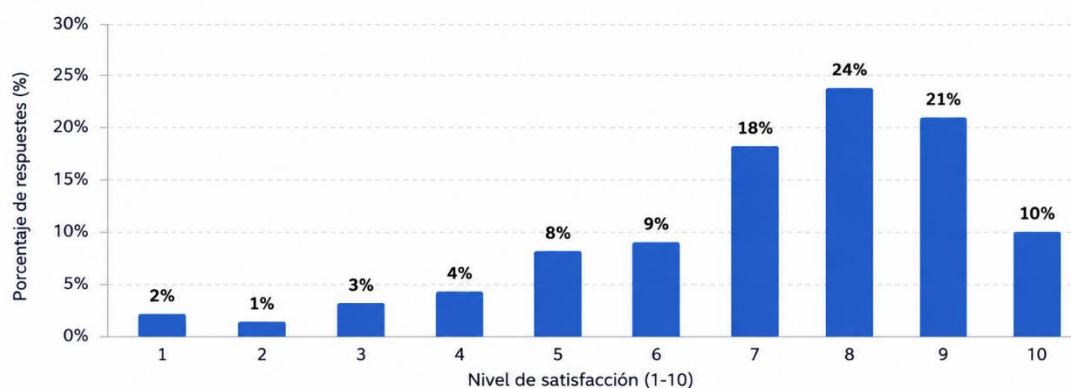


Los resultados reflejan un nivel de conocimiento relativamente elevado sobre este tipo de mecanismos. En concreto, el **80%** de las encuestadas afirma conocer los protocolos o canales habilitados para denunciar casos de discriminación o acoso laboral. Este dato indica que, en la mayoría de los entornos profesionales representados en el estudio, existe cierta visibilidad e información sobre las herramientas disponibles para actuar ante situaciones de desigualdad, violencia o comportamiento inapropiado en el ámbito laboral.

Por otro lado, un **20%** señala no conocer estos protocolos o canales de denuncia. Aunque se trata de un porcentaje menor, el dato resulta relevante, ya que pone de manifiesto que todavía existe una parte del colectivo que no dispone de información clara sobre cómo actuar o a qué recursos acudir en caso de sufrir o presenciar situaciones de discriminación o acoso.

En conjunto, los resultados reflejan avances en materia de sensibilización y comunicación interna sobre prevención y actuación frente al acoso laboral y la discriminación. Sin embargo, también evidencian la necesidad de seguir reforzando la difusión, accesibilidad y claridad de estos protocolos, garantizando que todas las profesionales conozcan los mecanismos de protección y apoyo disponibles dentro de sus organizaciones. Asimismo, resulta fundamental que estos canales no solo existan formalmente, sino que también generen confianza, seguridad y garantías reales para las personas que necesiten utilizarlos.

## ***Satisfacción general con el clima laboral***



Utilizando una escala del **1 al 10**, donde **1** representa una valoración muy negativa y **10** una satisfacción muy alta.

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva del clima laboral. La mayor concentración de respuestas se sitúa en las puntuaciones altas de la escala, especialmente entre los niveles **7 y 9**, que agrupan la mayoría de las valoraciones. La puntuación más frecuente es el **8**, seleccionada por el **24%** de las participantes, seguida del **9**, con un **21%**, y del **7**, con un **18%**.

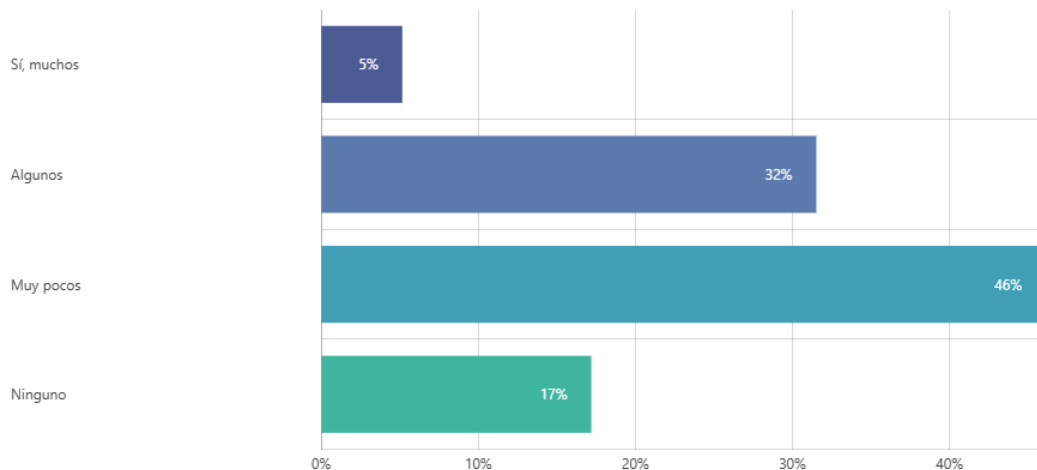
En conjunto, estos datos indican que una parte importante de las mujeres ingenieras se siente razonablemente satisfecha con el ambiente de trabajo, las relaciones profesionales y el entorno laboral en el que desarrolla su actividad. Las valoraciones altas pueden estar relacionadas con aspectos como el trabajo en equipo, el reconocimiento profesional, la estabilidad laboral o la existencia de entornos colaborativos y técnicamente enriquecedores.

Asimismo, las valoraciones intermedias también tienen una presencia destacada. Los niveles **5** y **6** representan un **8%** y un **9%** respectivamente, reflejando experiencias laborales más neutras o con aspectos positivos y negativos equilibrados.

Por otro lado, las puntuaciones bajas son minoritarias. Las valoraciones entre **1 y 4** suman porcentajes reducidos, lo que indica que una parte pequeña de las participantes manifiesta niveles bajos de satisfacción con su clima laboral. Estas percepciones pueden estar relacionadas con situaciones de estrés, falta de reconocimiento, dificultades de conciliación, desigualdad o problemas de comunicación y organización dentro del entorno profesional.

# Visibilidad y futuro

## Referentes femeninos en ingeniería



Los resultados muestran una percepción general de escasez de modelos femeninos visibles en el ámbito STEM, especialmente en determinadas especialidades técnicas e industriales.

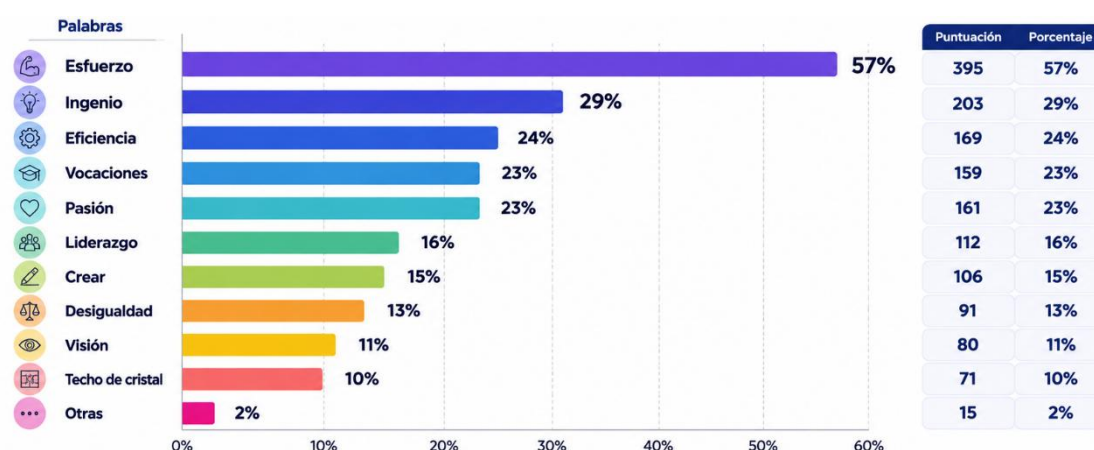
El dato más destacado es que el **46%** de las encuestadas considera que identifica **muy pocos** referentes femeninos en su sector o especialidad profesional. Este resultado pone de manifiesto que, aunque existen mujeres referentes en ingeniería, su visibilidad continúa siendo limitada para una gran parte del colectivo. La falta de referentes puede influir en aspectos como la motivación, la identificación profesional, las aspiraciones de liderazgo o la percepción de oportunidades de crecimiento dentro del sector.

Asimismo, un **17%** afirma no identificar **ningún** referente femenino en su rama de ingeniería. Este dato resulta especialmente significativo, ya que evidencia que todavía existen ámbitos técnicos donde la representación y visibilidad femenina sigue siendo muy reducida o prácticamente inexistente.

Por otro lado, un **32%** señala identificar **algunos** referentes femeninos, mientras que únicamente un **5%** considera que existen **muchos** referentes en su entorno profesional o especialidad. Estos resultados muestran que, aunque se perciben avances en la presencia de mujeres visibles dentro del ámbito STEM, la representación femenina todavía no alcanza niveles suficientes como para generar una percepción generalizada de igualdad o normalización.

En conjunto, la gráfica evidencia la necesidad de seguir impulsando la visibilidad del talento femenino en ingeniería y tecnología, promoviendo referentes, liderazgo y presencia de mujeres en posiciones técnicas y directivas.

## Las palabras que definen la experiencia como mujer ingeniera



Los resultados muestran una combinación de conceptos positivos vinculados al talento, la vocación y la capacidad profesional, junto con otros términos relacionados con los desafíos y barreras que todavía persisten en el sector STEM.

La palabra más mencionada es **“Esfuerzo”**, seleccionada por el **57%** de las participantes. Este resultado refleja que muchas mujeres ingenieras asocian su trayectoria profesional con la constancia, la dedicación y la necesidad de demostrar continuamente sus capacidades en entornos altamente exigentes y tradicionalmente masculinizados. El esfuerzo aparece como un elemento central en la construcción y desarrollo de sus carreras profesionales.

En segundo lugar, destaca **“Ingenio”**, con un **29%**, poniendo en valor la creatividad, la capacidad de resolución de problemas y el pensamiento innovador como aspectos fundamentales de la experiencia profesional en ingeniería. Le siguen **“Eficiencia” (24%)**, **“Vocaciones” (23%)** y **“Pasión” (23%)**, términos que reflejan una visión positiva y vocacional de la profesión, vinculada al compromiso, la motivación y la satisfacción por desarrollar una carrera técnica y especializada.

Asimismo, aparecen conceptos relacionados con el liderazgo y la capacidad transformadora, como **“Liderazgo” (16%)** y **“Crear” (15%)**, lo que evidencia el papel activo que muchas mujeres ingenieras desempeñan en sus organizaciones y proyectos.

Por otro lado, la gráfica también incorpora términos asociados a las dificultades y desigualdades existentes dentro del sector. Un **13%** menciona la palabra **“Desigualdad”**, mientras que un **10%** hace referencia al **“Techo de cristal”**, reflejando que una parte significativa del colectivo sigue percibiendo barreras relacionadas con el reconocimiento, la promoción profesional o el acceso a posiciones de liderazgo.

## ***Principales cambios considerados urgentes para mejorar la igualdad en ingeniería***

Aunque existe diversidad de opiniones y experiencias, las respuestas coinciden en varias líneas prioritarias relacionadas con la conciliación, la visibilidad femenina, la igualdad de oportunidades y el cambio cultural dentro de las organizaciones y de la sociedad.

Uno de los temas más repetidos es la necesidad de impulsar medidas reales de **conciliación y corresponsabilidad**. Muchas participantes destacan que la igualdad no podrá alcanzarse plenamente mientras las responsabilidades familiares y de cuidado sigan recayendo de manera desigual sobre las mujeres. En este sentido, se reclama una mayor flexibilidad laboral, teletrabajo efectivo, horarios compatibles con la vida personal y mejores recursos de apoyo familiar, como guarderías o servicios de cuidado.

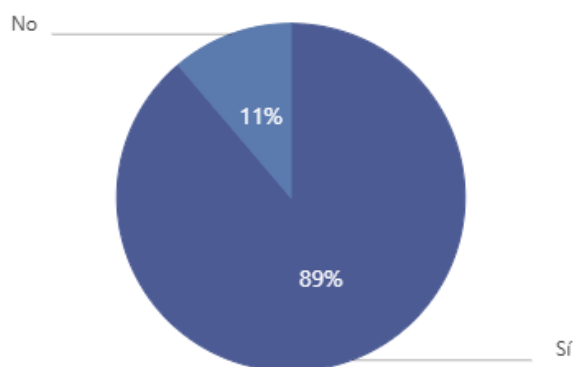
Otro aspecto especialmente relevante es la necesidad de aumentar la **visibilidad de referentes femeninos** en ingeniería y tecnología. Las participantes consideran fundamental dar mayor protagonismo a mujeres ingenieras en posiciones técnicas, directivas y de liderazgo, tanto para romper estereotipos como para inspirar nuevas vocaciones STEM entre niñas y jóvenes. También se insiste en la importancia de reforzar la presencia femenina en espacios de decisión y responsabilidad.

Las respuestas también ponen el foco en la persistencia de **desigualdades estructurales y sesgos de género** dentro del entorno laboral. Muchas mujeres reclaman igualdad real en los procesos de contratación, promoción y reconocimiento profesional, así como una valoración objetiva de las capacidades técnicas independientemente del género. Se menciona de forma recurrente la necesidad de eliminar prejuicios, micromachismos y dinámicas culturales que continúan dificultando el acceso de las mujeres a determinados puestos o áreas de responsabilidad.

Asimismo, varias participantes subrayan la importancia de promover una mayor **educación en igualdad** desde edades tempranas. Se considera necesario trabajar desde la escuela y el entorno social para romper estereotipos asociados a las profesiones técnicas y fomentar una percepción más inclusiva de la ingeniería y la tecnología.

También aparecen demandas relacionadas con el **reconocimiento profesional y salarial**, reclamando transparencia en las oportunidades de promoción, igualdad retributiva y entornos laborales más justos e inclusivos. Algunas respuestas señalan además la necesidad de protocolos más eficaces frente al acoso o la discriminación, así como una mayor implicación de las empresas y administraciones públicas en el impulso de políticas de igualdad reales y efectivas.

## ***Colegiación profesional***



En concreto, el **89%** de las encuestadas afirma estar colegiada, frente a un **11%** que indica no estarlo. Este dato pone de manifiesto la importancia que tiene la colegiación para muchas mujeres ingenieras, tanto desde el punto de vista profesional como institucional.

La alta tasa de colegiación puede estar relacionada con diversos factores, como el acceso a servicios profesionales, formación continua, acreditaciones, redes de contacto, asesoramiento técnico o representación institucional. Asimismo, la colegiación también puede interpretarse como un indicador de compromiso con el desarrollo profesional y con la participación activa dentro del sector de la ingeniería.

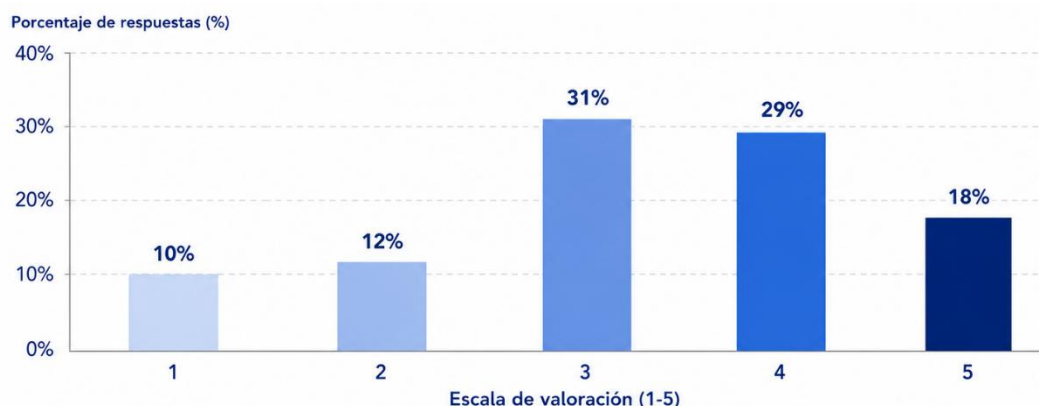
## ***Colegios Profesionales***

El Colegio con mayor representación es **Madrid**, que concentra el **16%** de las respuestas, seguido por la **Región de Murcia**, con un **10%**. También destacan los colegios de **Barcelona** y **PPDD. de Asturias**, ambos con un **6%**, así como otros territorios con una participación significativa como **Lleida** y **Sevilla** (4%), o **Cantabria**, **León**, **Toledo** y **Vigo** (3%).

Además, la gráfica refleja una representación diversa y descentralizada, con participación de colegios de prácticamente todo el territorio nacional, incluyendo Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia, Castilla y León, Canarias, País Vasco y Baleares, entre otros. Esto pone de manifiesto el alcance estatal del estudio y la diversidad de perfiles profesionales incluidos en la muestra.

La amplia distribución territorial evidencia también la fuerte implantación de la profesión de ingeniería en distintos contextos geográficos y sectores productivos, así como el papel relevante que desempeñan los Colegios Profesionales como espacios de representación, formación, apoyo y conexión entre profesionales.

## ***El papel del Colegio en la visibilidad y apoyo a las mujeres ingenieras***



Si consideran que el Colegio Profesional promueve adecuadamente la visibilidad y el apoyo a las mujeres ingenieras. La valoración se realiza en una escala del 1 al 5, donde 1 representa una percepción muy negativa y 5 una valoración muy positiva.

Los resultados reflejan una percepción moderadamente positiva, aunque con margen de mejora. La puntuación **más frecuente es el 3**, seleccionada **por el 31%** de las encuestadas, seguida de la **valoración 4**, con un **29%**, y del **5**, con un **18%**. En conjunto, **el 47% de las participantes otorga valoraciones positivas (4 y 5)**, lo que indica que casi la mitad considera que los Colegios Profesionales sí están desarrollando iniciativas relevantes para impulsar la visibilidad y el apoyo a las mujeres dentro del ámbito de la ingeniería.

Por otro lado, **un 22%** de las respuestas se sitúa en las valoraciones más bajas, **con un 10%** que selecciona la **puntuación 1** y **un 12%** la **puntuación 2**. Estos datos muestran que una parte del colectivo considera insuficientes las acciones desarrolladas hasta el momento o percibe que todavía existe margen para aumentar la representación, el reconocimiento y las iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres ingenieras.

La puntuación media obtenida **es de 3,31 sobre 5**, lo que refleja una valoración intermedia tirando a positiva. Este resultado sugiere que, aunque se perciben avances en materia de igualdad y visibilidad femenina dentro de los Colegios Profesionales, las participantes consideran necesario seguir reforzando las políticas, programas y acciones orientadas al impulso del talento femenino en ingeniería.

### ***Principales acciones que las participantes consideran prioritarias para impulsar desde el Colegio***

Las respuestas recogidas en el *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* muestran una amplia variedad de propuestas sobre las acciones que los Colegios Profesionales deberían impulsar para favorecer la igualdad, la visibilidad y el desarrollo profesional de las mujeres ingenieras. A pesar de la diversidad de opiniones, las respuestas coinciden en varias líneas de actuación prioritarias centradas en la visibilidad, el acompañamiento profesional, la conciliación y la generación de referentes femeninos.

Uno de los aspectos más repetidos es la necesidad de dar una mayor **visibilidad a las mujeres ingenieras** y a sus logros profesionales. Muchas participantes consideran importante incrementar la presencia femenina en eventos, jornadas, congresos, medios de comunicación y espacios de representación institucional, mostrando referentes reales y cercanos que contribuyan a romper estereotipos y fomentar nuevas vocaciones STEM.

Asimismo, numerosas respuestas destacan la importancia de impulsar **programas de mentoría, networking y apoyo profesional entre mujeres ingenieras**. Las participantes reclaman espacios de encuentro, redes de colaboración y actividades que permitan compartir experiencias, generar contactos profesionales y facilitar el acompañamiento entre distintas generaciones y perfiles profesionales dentro del sector.

Otra de las demandas más frecuentes es el impulso de acciones relacionadas con la **conciliación y la igualdad real de oportunidades**. Se menciona la necesidad de promover medidas que favorezcan el equilibrio entre vida personal y profesional, así como iniciativas orientadas a reducir las barreras de acceso a puestos de responsabilidad y liderazgo. También se reclama una mayor sensibilización frente a los sesgos de género y las desigualdades todavía presentes en algunos entornos laborales.

La formación continua constituye otro de los ejes destacados. Muchas participantes solicitan más actividades relacionadas con el **liderazgo femenino, habilidades directivas, emprendimiento, desarrollo profesional y nuevas tecnologías**, además de formación específica orientada al crecimiento profesional de las mujeres dentro del ámbito STEM.

Igualmente, aparecen propuestas vinculadas al trabajo con las nuevas generaciones, especialmente mediante actividades de **orientación y promoción de vocaciones científicas y tecnológicas entre niñas y jóvenes**. Las participantes consideran fundamental actuar desde edades tempranas para combatir estereotipos y aumentar la presencia femenina en carreras técnicas.

## **CONCLUSIONES**

El *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* ofrece una visión amplia y profunda sobre la realidad profesional, social y personal de las mujeres ingenieras, poniendo de manifiesto tanto los avances alcanzados como los desafíos que todavía persisten dentro del ámbito STEM. Los resultados reflejan un colectivo altamente cualificado, comprometido con su profesión y con una fuerte vocación técnica, pero que continúa enfrentándose a barreras estructurales relacionadas con la igualdad, la conciliación y el reconocimiento profesional.

Uno de los aspectos más destacados del estudio es la elevada diversidad de perfiles profesionales y especialidades técnicas representadas. Aunque predominan áreas como la ingeniería industrial, eléctrica/electrónica, energética y civil, la participación refleja la creciente transversalidad de las mujeres ingenieras en sectores muy variados. Asimismo, la amplia distribución territorial y la elevada tasa de colegiación muestran un colectivo profesional consolidado y fuertemente vinculado a las instituciones de representación profesional.

En términos laborales, el estudio evidencia una elevada integración de las participantes dentro del ámbito de la ingeniería, con altos niveles de empleo y una importante presencia en puestos técnicos y de responsabilidad. Más de la mitad de las encuestadas ocupa cargos de gestión o liderazgo, lo que refleja un avance significativo en la presencia femenina dentro de posiciones de responsabilidad. Sin embargo, este progreso convive con la percepción persistente de desigualdades y barreras profesionales asociadas al género.

La percepción sobre las oportunidades de promoción y desarrollo profesional muestra resultados moderados. Aunque muchas participantes consideran que su carrera avanza razonablemente bien, también existe una percepción significativa de limitaciones relacionadas con el acceso a puestos de responsabilidad, la falta de oportunidades reales de promoción y la influencia negativa del género en el reconocimiento profesional. La existencia del denominado “techo de cristal” sigue apareciendo de forma recurrente tanto en las valoraciones cuantitativas como en las respuestas abiertas.

Otro de los grandes ejes del estudio es la conciliación. Los resultados muestran que las responsabilidades familiares y de cuidado continúan teniendo un impacto relevante en las trayectorias profesionales de muchas mujeres ingenieras. Una mayoría de participantes con personas a cargo considera que estas responsabilidades han condicionado, en mayor o menor medida, decisiones laborales o posibilidades de ascenso. Además, una parte muy importante percibe que utilizar medidas de conciliación puede penalizar la carrera profesional, lo que pone de manifiesto que todavía persisten culturas organizativas donde la disponibilidad absoluta sigue asociándose al éxito profesional.

En relación con el bienestar laboral, el barómetro refleja niveles elevados de carga mental y estrés vinculados al trabajo, aunque coexistiendo con una percepción generalmente positiva del clima laboral y del reconocimiento de las competencias técnicas. Muchas mujeres ingenieras se sienten valoradas profesionalmente, pero al mismo tiempo manifiestan niveles altos de exigencia, presión y responsabilidad en su entorno laboral.

El estudio también evidencia que el sexismo y las desigualdades de género continúan presentes dentro del sector. La mayoría de las participantes ha experimentado o presenciado comentarios o actitudes sexistas en algún momento de su trayectoria profesional, y una parte relevante afirma haber encontrado barreras para acceder a puestos de responsabilidad por razones de género. Asimismo, la escasez de referentes femeninos sigue siendo una realidad para muchas ingenieras, especialmente en determinadas ramas técnicas e industriales.

A pesar de estas dificultades, los resultados muestran una percepción ampliamente positiva hacia la profesión. La gran mayoría recomendaría estudiar ingeniería a una chica joven y define su experiencia profesional mediante conceptos como esfuerzo, pasión, ingenio, eficiencia y liderazgo. Esto refleja un fuerte sentimiento de pertenencia, orgullo profesional y compromiso con el ámbito STEM, incluso en contextos donde todavía existen desafíos importantes relacionados con la igualdad.

Las participantes también identifican de forma clara las prioridades para seguir avanzando. Entre las demandas más repetidas destacan la necesidad de impulsar medidas reales de conciliación y corresponsabilidad, aumentar la visibilidad de referentes femeninos, promover redes de

mentoría y apoyo profesional, fomentar la igualdad de oportunidades en promoción y liderazgo, y reforzar la educación en igualdad desde edades tempranas. Asimismo, se espera que los Colegios Profesionales desempeñen un papel activo en la promoción del talento femenino, la sensibilización y el impulso de iniciativas específicas para mujeres ingenieras.

En conjunto, el *I Barómetro de la Mujer Ingeniera* muestra una realidad compleja y llena de matices. Por un lado, refleja el avance de las mujeres dentro de la ingeniería, su creciente presencia en posiciones de responsabilidad y su elevado nivel de satisfacción con la profesión. Por otro, pone de manifiesto que todavía persisten barreras culturales, organizativas y sociales que limitan la igualdad plena dentro del sector STEM.

El estudio evidencia que avanzar hacia una ingeniería más inclusiva no depende únicamente de aumentar la representación femenina, sino también de transformar los entornos laborales, garantizar igualdad real de oportunidades, promover la conciliación y visibilizar el talento femenino en todos los niveles de la profesión. Solo mediante este cambio estructural será posible construir un sector más diverso, equitativo y sostenible para las futuras generaciones de mujeres ingenieras.