

COMPUTING ORGANIZA SU IV ENCUENTRO DE MUJERES DIRECTIVAS TIC

La transformación digital beneficiará a las mujeres

Texto

Cristina López San Mateo



Fotografía

Santiago Ojeda



Vídeo

Jorge Pariente

Hace poco hemos terminado un trabajo muy importante que hará mundialmente famoso a mi marido”. La frase, extraída de una carta personal de Mileva Maric a una amiga no revela datos de cómo era la mujer que la escribió, pero refleja perfectamente el rol que desempeñaba cada uno de los miembros de la pareja en ese matrimonio.

Si ahora abrimos el objetivo de la cámara y observamos que la misiva data de 1905, coincidiendo con la publicación de cuatro artículos científicos de calado que firmaba el hombre de la casa y que uno de ellos versaba sobre la Teoría de la Relatividad, cuyos avances posteriores lo elevaron al reconocimiento mundial como uno de los mejores científicos de la historia de la humanidad, con premio Nobel incluido, la historia que se esconde detrás del comentario -realizado incluso con un punto de orgullo y asumiendo su papel- nos deja entrever el pobre

reconocimiento social que recibió la coautora de uno de los principios básicos de la física de la edad contemporánea, a pesar de su alta formación académica, su brillante inteligencia y su meritorio trabajo.

Once décadas después, más de una docena de profesionales con un alto cargo dentro de su organización, todas ellas féminas, se han dado cita en el IV Encuentro de Mujeres Directivas TIC de Computing, que ha contado con la colaboración de Avanade y VMware. Y, curiosamente, a pesar del cambio social, una mejor situación económica, un acceso a la educación general básica universal y garantizada y el respaldo de leyes a favor de la igualdad, ciento diez años más tarde, el discurso del encuentro plantea muchos escenarios a los que ya hubo de enfrentarse en su día con desigual fortuna la señora Maric.

Mileva tuvo la oportunidad de estudiar en un colegio con un excelente laboratorio de física y química, destacó en matemáticas y física y fue aceptada como estudiante privada en el Colegio Real de Zagreb, donde recibió un permiso especial para atender las clases de física (algo reservado por aquel entonces solo a los varones). En 1896 inició sus estudios de matemática y física en Suiza y allí entabló amistad con el compañero de clase al que ligaría parte de su vida y su andadura profesional.

“Recientemente, un informe de PwC apunta que más del 60% de los actuales licenciados son mujeres y finalizan los programas oficiales de postgrado en número superior a los hombres; sin embargo, solo el 45% del mercado laboral español es femenino”, apunta Tita López, consejera delegada de BPS en la apertura del IV Encuentro.

Si bien la mujer ha ido ganando posición en el mundo profesional, lo cierto es que a medi-





María José Talavera,
directora general de
VMware Iberia

“Nos movemos en un entorno que no es natural, la población mundial está repartida prácticamente al 50% entre hombres y mujeres y, sin embargo, esta equidad no se refleja en el mundo empresarial. Debemos emplearnos a fondo por pelear nuestra posición. La transformación digital nos puede ayudar a romper muchas barreras”



Corine Vives,
consejera delegada de
Avanade

“El objetivo y la actitud con la que afrontamos nuestra carrera profesional son los que más van a determinar nuestra evolución. Es fundamental contar con el apoyo de la familia y marcarse unas prioridades personales y profesionales, pero no hay que olvidar que elegir una empresa acorde con nuestra filosofía también suma”

da que asciende a los cargos de más responsabilidad su presencia disminuye proporcionalmente. “Las direcciones funcionales están ocupadas en un 20% por mujeres, en las áreas de marketing, RRHH y asesoría jurídica se supera el 30%, pero en las direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones desde donde se accede a la dirección general con mayor frecuencia, los porcentajes bajan hasta el 15%. Y en la alta dirección de las compañías -presidentes, consejeros delegados y directores generales- solo el 10% son mujeres”, revela la consejera delegada de BPS.

El punto de inflexión

Si como hemos visto anteriormente las universitarias destacan, en general, con respecto a los varones, ¿en qué momento de sus carreras profesionales las mujeres empiezan a perder posiciones y acaban oteando en la lejanía los puestos de dirección? Y, sobre todo, ¿a qué se debe? María José Talavera, directora general de VMware Iberia, comenta que “no sabría fijar el momento exacto, pero puedo asegurar que la andadura es más difícil para las mujeres y que no se trata tanto de políticas de empresa como de individuos. Incluso diría que es algo intrínseco a la sociedad del momento, que se constituye por roles y te empuja a tener o no más hijos, por ejemplo. Mi experiencia es que las compañías contribuyen en la medida que pueden, pero la regulación no nos acompaña y la sociedad no exige tomar medidas con la contundencia que debiera. Al final se provocan desequilibrios y estos se

transmiten a las nuevas generaciones, si repetimos el modelo de que el hombre sea el que trabaje y la mujer haga las tareas del hogar, el modelo se consolidará y se perpetuará en el futuro”.

Myriam Corral, jefe de Área de Supervisión en la Dirección General de Ordenación del Juego, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, coincide con la afirmación anterior y señala que “es claramente la presión de la sociedad; esto se aprecia en detalles como que no exista una flexibilidad de horarios, que no se abogue más por teletrabajar o que no haya una regulación fuerte que apueste por aumentar el período de la maternidad”.

Ese germen de la presión social fue el que inculcó en la vida de Milena Maric hasta hacer descarrilar su carrera profesional. Un embarazo antes de casarse la obligó a dejar los estudios cuando solo le quedaba por superar un examen final. Tras la boda, la llegada de otro hijo, Hans Albert, la llevó a desligarse de su carrera profesional y relegar la investigación física y matemática para apoyar las teorías de su marido. Un segundo hijo, Eduard, con problemas severos de salud, la apartó definitivamente del mundo científico y aceleró un infausto divorcio.

Por su parte, Inmaculada César Benavides, CIO de Seguros RGA, reconoce que “la conciliación de la vida personal y profesional es muy complicada, a lo que se añade el hecho de que la forma de relacionarnos en el entorno laboral es diferente entre los hombres y las mujeres; mientras ellos dedican más tiempo a

Si bien la mujer ha ganado posición en el mundo profesional, su presencia disminuye en los cargos de responsabilidad


ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA:

"Debemos creer más en nosotras mismas y cambiar la actitud en el entorno laboral, no decir tanto 'lo siento'"


AVANADE:

"En un puesto de dirección, lo determinante no es si recae en un hombre o una mujer, sino en cómo sepa gestionar esa persona su cargo"


BANCO POPULAR:

"Hay que aprovechar el entorno tecnológico a nuestro favor para optimizar el tiempo y poder conciliar la vida personal y profesional lo mejor posible"



BPS: "La presencia, aún palpable, de una cultura masculinizada en algunas empresas hace que la mujer tenga más difícil su progresión hacia puestos directivos".


CASINO GRAN MADRID:

"Destacamos profesionalmente por ser más pragmáticas que los hombres, eso nos ha permitido llegar muy alto pero también nos frena"


COMUNIDAD DE MADRID:

"Los estereotipos y el no creerlo bastante en nosotras mismas son dos barreras que debemos romper si queremos avanzar"


FERROVIAL:

"Prefiero no distinguir entre hombres y mujeres en el trabajo, sino en el nivel de compromiso de cada uno, que sepan que deben dar el 200% y estar motivados"



IFEMA: "Las mujeres TIC debemos esforzarnos por impulsar nuestro entorno para atraer a las universitarias a sumarse a este mercado"


MINISTERIO DE HACIENDA:

"Antes si querías ser directiva te tachaban de ambiciosa con connotaciones peyorativas, ahora comienza a verse con buenos ojos"


SEGUROS RGA:

"Abogo por la frase 'si quieres transformar algo, pon al frente a una mujer'. Tenemos mucha determinación, el reto de la transformación digital dependerá en buena medida de las mujeres"


TELFÓNICA:

"Las directivas TIC, en general, estamos en un entorno masculino y debemos hacer un sobreesfuerzo por demostrar nuestra valía"


TRUCCO:

"A los hombres se les promociona por potencial y a las mujeres por resultados, es una costumbre asentada que va a ser muy difícil de desarraigar"


UNED:

"En el día a día laboral me he sentido discriminada y la conclusión que he sacado es que no debemos darle gran importancia y reaccionar ignorando esos comportamientos"


VMWARE:

"Hay que reconducir la desigualdad social entre hombres y mujeres desde la sociedad y de manera temprana, incidir para que los adolescentes no repitan comportamientos machistas"

tareas de networking profesional después de la jornada laboral, nosotras preferimos invertir ese tiempo en nuestra familia".

La figura del mentor

Myriam Corral destaca la figura del mentor: "En los casos donde una mujer accede a un puesto elevado 'solo de hombres', siempre hay detrás la figura de un mentor que ha sido fundamental para progresar en su carrera". La directora del Área de Servicios del Casino Gran Madrid, Diana R. Cobaleda, secunda la idea de lo importante que puede llegar a ser el mentor pero relativizándola, "esta

figura es capaz de romper las barreras que existen, sin embargo debemos ir más allá y no centrar todas las expectativas en un posible mentor. Tenemos que ser conscientes de nuestra capacidad y nuestro potencial, hemos trabajado muchísimo para llegar donde estamos, pero luego solemos quedarnos fuera del juego político porque somos más pragmáticas y preferimos emplear nuestro esfuerzo en otras tareas".

Desde la Asociación Española de Banca, Eva Hernández, directora de Tecnología y Gestión del Conocimiento, puntualiza que "hay que relativizar la figura del mentor, y no entenderla como el conse-

guidor' de un puesto cuando te lo has ganado a pulso. He visto en primera persona cómo al tomar una decisión, alguien iba a preguntar a un hombre para cerciorarse de que mi actuación era la adecuada”.

El talento femenino

Más allá de la figura del mentor, en el IV Encuentro, también se destaca el talento femenino, “las empresas se han dado cuenta del potencial que tiene dicho talento y lo mucho que puede aportar a la hora de formar equipos de trabajo, diría que para optar a ciertos puestos esta cualidad es primordial”, sentencia con rotundidad Esther Málaga, CTO de Ferrovial.

La afirmación anterior es apoyada totalmente por Corine Vives, directora general de Avanade, que aboga por “potenciar al máximo nuestras capacidades y alejarnos de esa posición apocada de la mujer que al solicitar un puesto dice “cuando creas que me lo merezco ya me darás el cargo”, mientras que los hombres demandan “dame el puesto porque me lo merezco”. Hay una sensible diferencia que debemos salvar si queremos progresar”.

Para María Martínez, directora de Organización, RRHH y Sistemas de Ifema, “es una cuestión de actitud y de aptitud, que no se debe restringir al trabajo sino que debe comenzar mucho antes, apoyándonos entre nosotras desde la universidad y el hogar. En el mundo académico, por ejemplo, debemos desterrar el mito de que ser mujer y estudiar una ingeniería no es ‘cool’ o es de raritas, si empezamos por ahí, después nos irá mejor”.

En la misma línea Covadonga Rodrigo, directora de la Cátedra de Tecnología y Accesibilidad de la UNED, invita a “extraer el potencial que tenemos, dado que antropológicamente la tendencia es a estar entre iguales y tenemos un modelo de networking diferente al de los hombres, debemos fomentar las relaciones sociolaborales donde haya un punto de confluencia y que beneficie a todos los profesionales sin distinción de sexos”.

Por su parte, Zaida Sampedro, subdirectora general de Infraestructuras y Operaciones de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (ICM), incide en la importancia de la decisión personal, “un elemento que casi nunca contemplamos. He oído a muchos hombres comentar que su objetivo era ser director general, pero pocas mujeres afirman lo mismo en voz alta. Si no te lo crees, ni luchas por ello con todas tus fuerzas, estás lejos de lograrlo”. Ante esto, Gema Perea Blanco, directora de



Mantenimiento y Aplicaciones de Banco Popular, apostilla que “por suerte, esa actitud ha variado con el paso del tiempo, tiene mucho de componente generacional, en mi caso he educado a mi hija para que sea consciente de su gran potencial y pelee desde el minuto uno por defender su posición”.

Las nuevas generaciones

Si el componente generacional es tan importante, ¿estamos incidiendo en él lo suficiente? Mónica de Pablos, IT, Digital & Ecommerce Director de Trucco, argumenta que “en el mundo universitario, donde doy clases, las jóvenes no tienen el miedo a ser discriminadas que nos atenazaba antes; ahora bien, sí aprecio una gran necesidad de desarrollar capacidad de liderazgo, saber moverse en entornos multidisciplinares y flexibilizar el networking mixto entre hombres y mujeres”.

Ahora que todo el mundo habla de la transformación digital, las féminas deben tratar de aportar sus mejores cualidades para destacar en este terreno: “Cuando una compañía grande quiere acometer una transformación, el elemento más decisivo no es gestionar el cambio tecnológico, sino motivar al equipo para moverse en la dirección correcta, ahí es donde debemos destacar”, concluye Carolina Bouvard Nuño, directora de Arquitectura, Transformación y BI de la Dirección de Desarrollo y Servicios y Sistemas de Telefónica.

Si Milena Maric hubiera disfrutado del apoyo social necesario hoy sería recordado su nombre a nivel mundial por ser la creadora de la Teoría de la Relatividad, habría estado en la lista de honor de todos los grandes que han recibido un Nobel y Albert Einstein sería el ex marido anónimo que vivió sus últimos días dando clase en una universidad. ■

Hay una gran necesidad de desarrollar capacidad de liderazgo y flexibilizar el networking entre hombres y mujeres