



**Texto**  
Laura del Río



**Fotografía**  
Santiago Ojeda



**Vídeo**  
Jorge Pariente

## VI ENCUENTRO DE MUJERES DIRECTIVAS TIC



« Solo el 9% de los puestos de dirección TIC en España están ocupados por mujeres, y tan solo el 8% de chicas jóvenes quiere estudiar carreras STEM. Sin embargo, de un tiempo a esta parte se está implantando una atmósfera de cambio, y 2018 parece haber marcado un punto de inflexión.

# En el camino hacia la conciliación TIC

**A**ctuar como una líder, perseverar, proyectar una imagen de convicción y autoridad, en definitiva, no solo valer sino creerte que vales, son algunos de los pasos que han seguido las mujeres que han alcanzado puestos de responsabilidad en mercados tan eminentemente masculinos como el de las TIC. Sin embargo, “a veces resulta agotadora la presión que nos ponemos las mujeres por demostrar más que nadie que merecemos estar donde estamos”, expresaron algunas de las asistentes al VI Encuentro de Mujeres Directivas de Computing; celebrado tan solo una semana después de las masivas movilizaciones feministas celebradas el 8 de marzo.

“Confiar en nuestras capacidades y no amilarnarnos” es uno de los requisitos indispensables que nombraron las ejecutivas para escalar en

el mundo laboral, no obstante, “esto no está reñido con desarrollar nuestra parte humana en el trabajo, algo indispensable para ser una buena dirigente, sobre todo, cuando coordinas equipos de gente”. Las ejecutivas reconocieron que aún siguen afianzados ciertos clichés como “que ser decidido y con dotes de liderazgo” son cualidades percibidas positivamente en el caso de los hombres y, muchas veces, no tan positivamente en las mujeres. “¡Qué mala!”, confesaron las participantes que habían tenido que escuchar en alguna ocasión al mostrarse con actitud determinante en su trabajo.

### La maternidad, ¿el fin de la escalada profesional?

Son de sobra conocidas las “preguntas sexistas” que algunas mujeres han tenido que escuchar en ciertas compañías a la hora de acudir a una entrevista de trabajo: “¿tiene pensado quedar-



**Mercedes Payá,**  
Directora de Ventas  
de Atos Iberia

“Al carecer de referentes femeninos en algunos sectores, las mujeres hemos incorporado a nuestro imaginario que no valemos tanto como los hombres para desempeñar ciertos tipos de trabajo, como si de publicidad subliminal se tratase. No obstante, las mujeres hemos ido rompiendo esa barrera, en ocasiones autoimpuesta, y hemos empezado a confiar en nosotras mismas y en nuestra valía más allá de tareas que implican ‘share, care and connect’. Pero también, hemos incorporado las habilidades en las que somos especialmente buenas para crear una nueva forma de hacer las cosas”.

**Atos**



**María José Talavera,**  
Directora General  
de VMware Iberia

“Las mujeres interiorizamos desde que nacemos unas conductas sociales que nos conducen a asumir un papel siempre supeditado a la figura del hombre y ligado al ámbito doméstico. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, las mujeres hemos ido, no sin esfuerzo, rompiendo el molde que nos encorsetaba fuera del ámbito laboral e introduciéndonos en las empresas luchando por desterrar el sentimiento de culpa que, en ocasiones, nos atenaza por no cumplir con el rol de género que se nos presupone. Pero la conciliación no tiene género. Y la diversidad es parte fundamental de un ecosistema salubre”.

**vmware®**

se embarazada?, ¿planea formar una familia próximamente?”. La posible maternidad parece ser un factor a tener en cuenta por parte de las empresas a la hora de contratar a una mujer. Pero este temor no tiene su base únicamente en la consabida baja de maternidad, sino en que “nuestra estructura social da por hecho que el peso familiar recae encima de la mujer en mucha mayor medida que en el hombre”. Por este motivo, en el encuentro reivindicaron la necesidad de realizar una “conciliación sin género”, por la que el hombre no sea la persona “que ayuda en casa”, sino la que “es tan responsable de los hijos y de las tareas domésticas como la mujer”. De hecho, muchas de las participantes confesaron que, “con la ampliación de la baja por paternidad y una conciliación justa”, las anteriores son “preguntas que se deberían hacer tanto a hombres como a mujeres, en el caso de hacerse”.

Muchas directivas encuentran en la “compartición proporcionada” el sostén principal de una “sociedad cada vez más equitativa” ya que, para muchas, “las empresas son un reflejo de la sociedad en la que vivimos”. En el ambiente de un debate distendido, hubo directivas que

confesaron haber visto “reducida” su actividad en el puesto de trabajo al incorporarse tras la baja por maternidad. Actividad que volvió a su nivel habitual tras “reclamar la confianza” que había sido depositada en su labor antes de ser madre. Desterrar este tipo de pensamiento es clave para acabar con el comúnmente llamado techo de cristal.

Asimismo, se reconoció en la mesa la cantidad, cada vez más diversa, de modelos de familia que existen, y que “ya no no se necesita mantener una relación con un hombre para ser madre”. Por este motivo, es esencial ser “autosuficientes” y no sentirnos “cupables o malas madres” por delegar parte del cuidado de nuestros hijos, “lo que nos ocurre muy frecuentemente debido a la educación recibida”; sino “sentirnos como un modelo a seguir para ellos”. Como vital es también concienciar a las organizaciones de la importancia de establecer políticas de conciliación. “Existen estudios que demuestran que las empresas dirigidas por mujeres propician más la conciliación”, anunciaron, lo que demuestra que “las mujeres continuamos estando más pegadas a esta realidad”.

**Es agotadora la presión que nos ponemos nosotras mismas por demostrar más que nadie**

# VI ENCUENTRO MUJERES DIRECTIVAS



EN ESPAÑA, POR CADA 2  
INGENIERAS HAY 8 INGENIEROS

10%



ES EL PORCENTAJE DE MUJERES  
EN LA CARRERA DE INFORMÁTICA



25%

DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS  
EN EL MUNDO ESTÁ OCUPADO  
POR MUJERES



14%

DE LAS 350 COMPAÑÍAS MÁS  
GRANDES EUROPEAS TIENEN  
COMO CEO A UNA MUJER



16%

DE LOS PUESTOS EN ESPAÑA  
DE ALTA DIRECCIÓN ESTÁN  
OCUPADOS POR MUJERES



19%

ES EL PORCENTAJE DE MUJERES PRESENTES EN LOS  
CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS  
QUE FORMAN PARTE DEL IBEX-35



84%

DE HOMBRES DIRECTIVOS EN ESPAÑA CREEN  
QUE EXISTEN BARRERAS QUE IMPIDEN QUE  
HAYA MÁS MUJERES DIRECTIVAS



83%

EL CUIDADO DE LOS HIJOS Y LAS PRESIONES  
FAMILIARES SON LOS MAYORES FRENOS A LA  
HORA DE APOSTAR POR UNA CARRERA DIRECTIVA



19%

DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TIC TIENE  
COMO JEFA A UNA MUJER





**GABRIELA ORILLE, ANDBANK:** "Pocas empresas cumplen los planes de igualdad, y las compañías son un reflejo de la sociedad en la que vivimos".



**DIANA COBALEDA, CASINO GRAN MADRID:** "Tenemos que atacar las desigualdades de manera inteligente y explotar nuestras cualidades, como el trato eficiente con equipos multidisciplinares".



**EVA HERNÁNDEZ, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA:** "Las mujeres tenemos una sensibilidad especial para ciertas tareas que a veces se consideran secundarias".



**GLORIA NUÑO, DAIKIN EUROPE:** "Más que declamar, tenemos que demostrar con nuestro trabajo que merecemos cada cosa que conseguimos, nadie nos regala nada".



**LUZ MARÍA HIDALGO, BANCOFAR** "Las mujeres tenemos mejor rendimiento académico. Las adolescentes interesadas por la tecnología y la innovación de hoy, serán las CIO y CEO del mundo TIC del mañana".



**ESTHER MÁLAGA, FERROVIAL:** "Aunque en las nuevas generaciones se vayan mitigando las desigualdades, no basta con dejar pasar el tiempo, hay que trabajar por que esto suceda".



**CARMEN LÓPEZ, BBVA:** "Las mujeres somos más competitivas entre nosotras en cierto sentido, pero también somos muy conciliadoras, y ambos valores son imprescindibles para las compañías".



**CRISTINA VILLALONGA, GLOBAL CAMPUS NEBRIJA:** "En los centros educativos escasean recursos para inculcar enseñanzas TIC, tanto a niños como a niñas, pero no es por falta de ganas de los docentes".

### La pescadilla que se muerde la cola

La maternidad y lo que esta conlleva puede ser razón suficiente para ralentizar la carrera de muchas mujeres que, por consiguiente, "cobrarán menos que sus maridos". Esto deriva en que, si alguien tiene que renunciar a su puesto en pos de otras obligaciones, por las razones que sean, "lo hará normalmente el miembro de la pareja que

"de una u otra ideología", no se hagan abandonados de causas "de manera oportunista para ganar votos". En esta línea, resaltaron "lo curioso" de que incluso las asociaciones o grupos que defienden los derechos de las mujeres "están muchas veces encabezados por hombres".

## Tenemos que confiar en nuestras capacidades y no amilanarnos

tenga un sueldo menor", en este caso la mujer, "frenando así su carrera por completo y dificultando retomarla en el futuro". De esta manera, "se crea un círculo vicioso que degenera en la brecha salarial entre los sexos".

No obstante, las profesionales expresaron su desacuerdo con ciertas medidas, como la política de cuotas: "yo si contrato a alguien quiero al mejor, me da igual que sea hombre o mujer". Asimismo, abogaron por no politizar cuestiones tan relevantes como el feminismo, y por que los representantes de los partidos,

### El déficit de perfiles femeninos en las STEM

Que las jóvenes no se sienten atraídas por las carreras técnicas es un hecho incontestable. "Ya sea por tradición cultural o por otras causas, las chicas se interesan más por el diseño de las aplicaciones que por la programación de las mismas", contó una de las directivas que realiza talleres de innovación con estudiantes. No obstante, hubo unanimidad en el reconocimiento de que "la capacitación TIC se debe fomentar desde la escuela", así como crear un programa de estudios superiores "menos teórico y más aplicable a la realidad del mercado laboral".

Realizar "estancias en empresas con modelos femeninos en puestos tecnológicos exclusivos para mujeres" fue alguna de las iniciativas que se propusieron en el encuentro para atraer a jóvenes alumnas a las profesiones que van a marcar el futuro del mercado laboral. "La tecnología está cada vez más integrada en el negocio", lo que afecta al futuro profesional



### TITA LÓPEZ, CEO DE BPS:

"Seguiremos haciéndonos eco de que la desigualdad es un hecho, y es labor de hombres y mujeres cambiar esta situación".



**ALICIA RIOS, GSK:** “La desigualdad es una cuestión generacional que cambiará con el paso de los años. No obstante, no todas las mujeres tienen que desear ser directivas, debemos respetar la libertad individual”.



**Mª JESÚS CASADO, INTERVENCIÓN GRAL. DE ADMON. DEL ESTADO:** “El avance TIC puede no facilitar la igualdad al sustituir por máquinas los puestos intermedios, en su mayoría ocupados por mujeres”.



**REBECA ESCOLÁSTICO, J. GARCÍA CARRIÓN:** “Las empresas internacionales están más concienciadas con la igualdad. En España nos falta trasladar las reivindicaciones a la práctica”.



**CARMEN GARCÍA, MIN. DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD:** “Una mujer no es menos feminista por optar por trabajar menos horas para pasar más tiempo con sus hijos”.



**MYRIAM CORRAL, MIN. DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA:** “La capacidad de las mujeres de relacionar, junto con su intuición, casan perfectamente con la evolución digital que estamos viviendo”.



**MERCEDES BARREIRO, REXIS GAS:** “La solidaridad no solo debería darse entre mujeres. Si eres hombre y ves que una compañera está sufriendo una desigualdad, también deberías denunciarlo”.



**INMACULADA CÉSAR, SEGUROS RGA:** “Ser una profesional competente no está reñido con dedicarle tiempo a tu familia y a tu ocio. Se trata de organización y de que trabajar más horas no es trabajar mejor”.



**MÓNICA DE PABLOS, TRUCCO:** “En un mundo de hombres como el TIC, que entren mujeres puede sacar a estos de su zona de confort; pero no tardan en darse cuenta de que juntos trabajamos mejor”.

## ⋮ HITOS FEMINISTAS

- 1791** Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en Francia.
- 1869** Primeras asociaciones de mujeres sufragistas en Estados Unidos.
- 1872** Elena Maseras es la primera mujer en acceder a la universidad en España.
- 1903** Marie Curie se convierte en la primera mujer en ganar un Premio Nobel.
- 1908** Se nombra el Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo.
- 1978** La Constitución española reconoce la igualdad entre hombres y mujeres.
- 2004** Por primera vez en España, el número de mujeres con estudios universitarios (13,9% de la población) supera al de hombres (13,2%).
- 2018** Cientos de miles de personas se movilizan en España por los derechos de la mujer el 8 de marzo.



tanto de hombres como de mujeres; y en este sentido, “la información y un cambio de planteamiento de las STEM se torna imprescindible para ser competitivos”.

Aunque las mujeres directivas presentes en el evento se consideran “afortunadas” por haberse desarrollado en un entorno que las ha “apoyado profesionalmente”, y que no han tenido que sufrir “situaciones de desigualdad latente”

la mayoría de ellas; sí reconocen que no todas las mujeres “han gozado de las mismas libertades y oportunidades para desarrollarse”, por lo que la llamada “sororidad” en este sentido es “inapelable”. A pesar del “camino que queda por recorrer para alcanzar la igualdad real”, las ejecutivas se mostraron optimistas respecto al futuro y, sobre todo, respecto a “las nuevas generaciones que nos darán el relevo”. ■