



Texto
Cristina López Albarrán



Fotografía
Santiago Ojeda



Vídeo
Jorge Pariente

VII ENCUENTRO DE MUJERES DIRECTIVAS TIC



« El repunte del machismo y la falta de modelos femeninos, unidos a la vigente desigualdad de género en la cúpula directiva del sector TIC, impulsan la necesidad de imponer cuotas y trabajar en la paridad desde la escuela.

Empoderar a la mujer, ahora más que nunca

Los datos siguen demostrando que aún existe una clara desigualdad de género, sobre todo en el sector TIC. Y la situación ha empeorado en este último año: la sociedad española está viviendo un repunte del machismo. Ideas como que las mujeres no están capacitadas para ejercer puestos directivos (y no directivos) en TI porque no tienen inteligencia para ello continúan vigentes. A ello hay que añadir una variable cultural de atribuir a los hombres los estudios técnicos y “complicados”. Factores externos como las redes de relaciones eminentemente masculinas heredadas, los estereotipos y la ausencia de referentes femeninos no ayudan a derribar este famoso techo de cristal y de “cemento”. Como tampoco lo hace el hecho de que haya más hombres CIO y menos cuidadores justo cuando la presencia de la mujer en

el entorno laboral es cada vez mayor. Incluso, llama la atención que en sectores profesionales donde hay más presencia femenina, los cargos directivos siguen ocupándolos los hombres. Empoderar a la mujer resulta vital, ahora más que nunca, para no perder el terreno conseguido en la lucha.

Computing, en colaboración con Avanade, HPE, Iecisa y Neoris, organizó el VII Encuentro de Mujeres Directivas para descubrir, un año más, que estamos en el mismo punto y aguantando la presión para no dar ni un paso en falso, ni un paso atrás. Las responsables que acudieron a la cita, tanto de la administración pública como de la empresa privada, reconocieron que nos sometemos nosotras mismas a un alto nivel de exigencia y “de puedo con todo” que no nos ayuda. Realmente “no somos multitarea, simplemente sabemos cambiar el foco de

Corine Vives,
General Manager de Avanade

Las mujeres tenemos un potencial impresionante: tomamos las decisiones al momento, trabajamos al máximo... pero no hemos conseguido tener referentes. Nos cuesta encontrar perfiles femeninos en la universidad; el mercado tecnológico es pobre en talento femenino. Tenemos que demostrar a las niñas y jóvenes que el sector TIC es diferente y muy bonito, que estamos muy capacitadas para hacer este tipo de trabajo y sabemos hacerlo muy bien. Además, es muy importante el apoyo del entorno, que tiene que entender la situación, y de la empresa en la que vas a trabajar, que sea una compañía que te permita desarrollarte y conciliar.



Tan solo el 9% de los CIO son mujeres

Ana Fernández Aberturas,
Directora Comercial de HPE

No hay más mujeres directivas en el mundo TIC empresarial porque somos, en general, conservadoras. Medimos mucho el siguiente salto que vamos a dar, tememos equivocarnos. Malentendemos la responsabilidad familiar y, cuando nos ofrecen un puesto, estudiamos el impacto a nivel personal, no profesional. A las niñas las tenemos que educar en que son capaces de hacer lo que quieran, pero no tienen modelos. Hay que hacer que los tengan y que vean que la tecnología es muy interesante traduciéndola en el efecto final y más sexy que tiene en el individuo y en nuestras vidas.



atención". Fruto del esfuerzo que hemos hecho en el pasado, "seguimos pensando que tenemos que ser perfectas para asumir los puestos superiores". Nos da vértigo dar el salto, por miedo a equivocarnos. "No tenemos interiorizado que los errores son la mejor escuela". Asimismo, "malentendemos la responsabilidad familiar y cuando nos ofrecen un puesto estudiamos su impacto en el nivel personal, no en el profesional". Bien es cierto que, en la actualidad en España, resulta difícil conciliar. Para conseguir una conciliación real habría que poner fin a las jornadas largas y tediosas, igualar los permisos de paternidad y maternidad y fomentar el teletrabajo. "Somos nosotras las que tenemos que impulsar este cambio, contando nuestras vivencias personales, de que hemos podido compatibilizar el rol de madre con el del trabajo, porque se puede. Las mujeres somos capaces de cambiar cien por cien, pero el cambio viene por nosotras".

A nuestro favor, tenemos un potencial impresionante, tomamos decisiones al momento,

"trabajamos a full", valoramos el tiempo y nos dirigimos a los hechos. "Estamos muy capacitadas para hacer este tipo de trabajo y sabemos hacerlo muy bien", sin embargo, se nos critica y enjuicia: "Hay comportamientos de la mujer que se perdonan mucho menos que al hombre por un sesgo de percepción". Como el ser ejecutivas y resolutivas. "Nos cuesta que se nos respete. Llega un momento en que cuando tienes que trabajar en proyectos de tecnología te tienes que posicionar en un papel ejecutivo. Y se nos penaliza al ser ejecutivas y resolutivas y llevar equipos de hombres".

Urge encontrar referentes femeninos

No obstante, se impone una necesidad todavía más apremiante: el mercado de talento femenino en las TIC es muy pobre porque faltan modelos a seguir. "Cuesta mucho encontrar perfiles femeninos del mundo TIC en la universidad. Necesitamos referentes y hemos de tenerlos". Actualmente han ido surgiendo campañas de concienciación sobre el rol de la mujer en el

Hay que luchar porque haya una conciliación real en España, donde las jornadas laborales son largas y tediosas

Es un error contraponer humanismo y tecnología. Lo que hay que hacer es incluirlo

Esther Tapia Jiménez, Directora Iniciativas Digitales & ECM de IECISA

A veces las mujeres tenemos la culpa de no ocupar cargos directivos. No se puede ser mujer, madre, trabajadora y esposa a la vez. Resulta imposible conciliar el tema personal y el profesional, parece ser que es el hombre el único que puede hacerlo. Hemos de luchar porque haya una conciliación real. Las jornadas en España son tediosas y largas y hay que trabajar en eso para que cambie la situación. Estadísticamente, habrá un mayor número de nacimientos de niñas que de niños en el mundo; el futuro será de las mujeres y tendrán que tenernos en cuenta. Sin embargo, nos falta el punto de competitividad, de ambición.



Cristina Valles, Directora General de Neoris

Somos nosotras las que tenemos que impulsar el cambio contando nuestras vivencias personales y presentando modelos en los que es posible compatibilizar el rol de madre con nuestra carrera profesional. Ese cambio tiene que empezar en edades tempranas, desde niñas. La tecnología posee una parte muy bonita y cada día está más presente en nuestras vidas.

No estoy a favor de las cuotas. Me da pena que con el tiempo permee el mensaje de que no hemos promocionado por nuestra valía para ocupar el puesto, sino por la cuota.



mundo científico, están proliferando iniciativas muy diversas para animar a las niñas a estudiar carreras STEM, pero la realidad es que solo 8% de las chicas jóvenes muestra deseos de cursarlas. Para elevar esa cifra se debe hacer un esfuerzo aún mayor -principalmente desde el Gobierno- y empezar a cambiar esta tendencia desde la escuela, integrando asignaturas TIC en el currículo académico. No en vano, aunque hombres y mujeres promocionen de la misma manera, si la base de partida del perfil tecnológico es mayoritariamente masculina, es lógico que la presencia femenina en la cumbre de la pirámide sea menor.

Eso no es todo. “Además de hablar con las niñas, habría que hablar con los padres. Son ellos los que muchas veces ponen el freno”. Hay que vencer los estereotipos que pintan estas carreras de oscuras y “mostrar que el sector es diferente y muy bonito”. Trasladar que la tecnología es algo sexy e interesante, que tiene glamour. Y esa parte atractiva es la que tiene que ver con su aplicación en la vida, con el efecto final al

individuo (salvar vidas, conectar personas...), algo que despierta mucho más interés y preocupación en las jóvenes.

Nuevas tecnologías, aliadas de la mujer

Inteligencia artificial, Internet de las Cosas, robótica... en el mercado están proliferando nuevas tendencias tecnológicas que pueden ayudar a cerrar la brecha de género. Estas innovaciones abren un mundo de posibilidades enormes para la mujer, ya que en estos entornos la inteligencia emocional y el humanismo se perfilan como un ingrediente muy importante y decisivo para acabar con los sesgos, introducir el lado humano y encontrar una aplicación práctica de las TIC en el mundo.

La tecnología ya está en nuestras vidas y va a continuar vigente, pero los nuevos avances están siendo configurados fundamentalmente por hombres y se ha detectado que se están introduciendo sesgos en desarrollos como el machine learning. "Las máquinas heredan nuestros sesgos" y eso tiene una lectura que no se

debe pasar por alto: la incorporación de "mecanismos de control" a través de ellas. Todo lo que se pueda automatizar y programar se va a hacer, pero esta perspectiva descubre un espacio para el humanismo: la creatividad, la ética, la intuición. En estos campos -de los que se nutre la IA, la analítica y el big data, entre otras disciplinas- las mujeres tienen mucho que decir y aportar. "Tenemos una oportunidad en estos ámbitos para que las niñas se enganchen a la tecnología y tengamos referentes". Por eso es importante que nos posicionemos en estas doctrinas, sentemos sus bases y llegaremos a ser líderes en ellas.

Sí a las cuotas

Sea como fuere, en el presente el sector es fundamentalmente masculino, por eso se debe trabajar en el comportamiento inclusivo. Aunque en los objetivos estratégicos y del comité de dirección de cada vez más compañías empiezan a figurar medidas de diversidad y conciliación, y se detecta un esfuerzo en la sociedad por mostrar a las mujeres y darles visibilidad, no es



TITA LÓPEZ, CEO DE BPS:
"Hay que cambiar las cifras de desigualdad de género".



AGENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. ZAIDA SAMPEDRO:

"Este año no ha habido un cambio significativo respecto al año anterior"



MINISTERIO DE JUSTICIA. ROCÍO MONTALBÁN CARRASCO:

"Las mujeres somos ambiciosas y valientes, pero sopesamos todo y resulta difícil conciliar"



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA. EVA HERNÁNDEZ:

"Con las nuevas tecnologías como IA, analítica o big data tenemos una oportunidad para que las niñas se enganchen y tener referentes"



MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA. MYRIAM CORRAL:

"Estamos en un entorno eminentemente machista, más de lo que había pensado, y actualmente vamos hacia atrás"



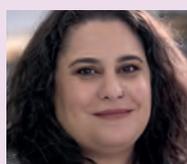
CASINO GRAN MADRID. DIANA COBALEDA:

"Ciertos comportamientos de la mujer se perdonan mucho menos que al hombre, como las ocasiones en las que hay que ser más ejecutiva"



SAREB. ANA ISABEL MARTÍNEZ:

"Fruto del esfuerzo que hemos hecho en el pasado seguimos pensando que tenemos que ser perfectas para asumir los puestos directivos"



GLOBAL CAMPUS NEBRIJA. LORENA DELGADO REVERÓN:

"Es importante que las mujeres nos posicionemos en las nuevas tecnologías que están surgiendo, aportando humanismo"



TELFÓNICA ESPAÑA. CAROLINA BOUVARD NUÑO:

"En los objetivos estratégicos de muchas empresas ya empieza a figurar la diversidad y la conciliación. Hay que trabajar el comportamiento inclusivo"



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA. CARMEN GARCÍA ROGER:

"Las mujeres tenemos que derribar dos techos, uno de cristal y otro de cemento: hay más hombres CIO y menos cuidadores"



TRUCCO. MÓNICA DE PABLOS:

"Las jóvenes no eligen carreras STEM porque desconocen qué se puede hacer con la tecnología, la parte atractiva que tiene".

#MUJERESTIC



*ÚNICAMENTE EL 9% DE LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN TIC ESTÁN OCUPADOS POR UNA MUJER. ⁽¹⁾

*SOLO EL 1% DE LAS CHICAS JÓVENES MUESTRA DESEOS DE ESTUDIAR UNA CARRERA STEM



*SOLO UNO DE CADA CUATRO MATRICULADOS EN INGENIERÍAS ES MUJER. MINISTERIO DE EDUCACIÓN



"LA PREGUNTA NO ES QUIEN VA A DEJARME SINO QUIEN VA A DETERNERME!"



#LIDERAZGO

*LOS PAÍSES CON UN MAYOR PORCENTAJE DE PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN OSTENDIDOS POR MUJERES SON:

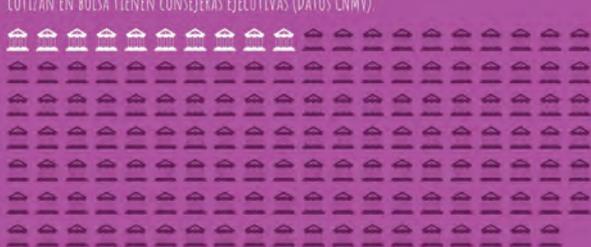


REINO UNIDO (11,2%)
FINLANDIA Y NORUEGA (19%)

*EN ESPAÑA, UN 2,1% DE LOS PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN EJECUTIVA LOS OCUPAN MUJERES



*SOLO 10 EMPRESAS DE LAS 139 COMPAÑÍAS ESPAÑOLAS QUE COTIZAN EN BOLSA TIENEN CONSEJERAS EJECUTIVAS (DATOS CNMV)



*DE LAS EMPRESAS DEL IBER 35, SOLO TRES COMPAÑÍAS CUENTAN CON MUJERES ENTRE SUS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

*EL 82,2% DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS SON OCUPADOS POR HOMBRES.




Las directivas reunidas reconocieron que han cambiado de opinión al hablar de cuotas paritarias.

suficiente. La obligación de establecer cuotas paritarias de presencia femenina y masculina en las organizaciones se antoja vital. Esta fue la opinión mayoritaria de las directivas presentes en el desayuno de trabajo.

Las ejecutivas reconocieron que hace unos años pensaban de diferente manera, pues no eran partidarias de ellas, percibían que era una disposición un tanto forzada. Esta reticencia se sustentaba en que consideraban que era muy triste e injusto que

no se promocionara a una mujer por su valía o capacidades para ocupar un puesto, sino por el cupo.

Sin embargo, un tiempo después, viendo cómo las perciben los hombres y que el avance es muy, muy lento, tienen claro que, si no se toman medidas de este calado, la igualdad real no llegará nunca. “Llevamos años viniendo a este encuentro y los datos no cambian. O sea que o hacemos algo o no se conseguirá la igualdad, no se conseguirá llegar a la alta dirección”.

En definitiva, hay que promocionar el talento femenino porque no se hace lo suficiente, y debemos trabajar más nuestra ambición y competitividad, sin autoexcluirnos por la familia o por perfeccionismo, porque directivos mediocres existen unos cuantos, y no se les cuestiona por su condición de hombre, ni se plantea si han llegado a esa posición por méritos o por otros derroteros. Además, de continuar esta evolución dentro de unos años, no serán necesarios los cupos y nadie se acordará si alguien consiguió ese puesto por ser mujer. Así las cosas, hoy en día, las cuotas son imprescindibles para acelerar el proceso y para empoderar a la mujer, ahora más que nunca. ■