

10

ENCUENTROS COMPUTING

Mujeres Directivas

www.computing.es

VIII ENCUENTRO DE MUJERES DIRECTIVAS TIC

Escuela de talentos



« La desigualdad de género en el sector TIC solo puede atajarse desde la raíz y requiere la implicación de toda la sociedad, con especial atención en el ámbito educativo y gubernamental. La tecnología no atrae a las niñas, los mensajes que les llegan no son nada favorecedores para que cambie la situación, ni tampoco encuentran modelos a seguir.

El Foro Económico Mundial señala que “la brecha en la igualdad de género en el mundo solo se cerrará dentro de cien años y se tardarán 217 años en conseguir la paridad salarial entre hombres y mujeres”. Se plantea un largo periodo de lucha por delante que resulta imperioso acortar, prioritariamente de cara a las nuevas generaciones. Sin embargo, la tarea no es sencilla y más en los últimos años en los que ha habido un retroceso en el número de féminas que deciden centrar sus aspiraciones profesionales en carreras STEM.

Como cada año, Computing pone su granito de arena en esta misión de empoderamiento femenino organizando el VIII Encuentro de Mujeres Directivas que, en esta ocasión, ha contado con la colaboración de Arsys, Atos,

Avanade y Neoris. Una veintena de ejecutivas han acudido a la reunión para poner de manifiesto que los datos no mienten y que menos del 30% de los investigadores en todo el mundo son mujeres, que es el colectivo más afectado por el paro y la presión social, en tanto en cuanto han de elegir entre familia y empleo. Eso no es todo. Apenas hay CIO y mucho menos desempeñan cargos de alta responsabilidad en las empresas. De hecho, según la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en España solo hay un 8,5% de puestos de presidencia ocupados por mujeres entre las compañías del IBEX 35.

Aunque se ha avanzado mucho en comparación con épocas anteriores -y en ciertos aspectos se han ido dando pasos (de tortuga, eso sí)-, paralelamente se ha retrocedido bastante. La des-

**Texto**

Cristina López Albarrán

**Fotografía**

Santiago Ojeda

**Vídeo**

Carlos Entrena



Escanea el código QR para ver el vídeo



Los hombres también tienen que contribuir en la lucha por la igualdad

igualdad sigue resultando alarmante en nuestro país sobre todo en la Administración pública, donde el desequilibrio en la cúpula directiva es muy acusado y apenas se presentan mujeres a las oposiciones para cubrir estas vacantes. En el caso de la empresa privada, tampoco podría decirse que hay una diferencia abismal en comparación con el sector público, aunque depende mucho de la organización. Aquellas que sí están concienciadas con la paridad han impulsado en los últimos años políticas para revertir la situación, como imponer planes de igualdad y diversidad, fomentar el teletrabajo y la flexibilidad de horarios, favorecer la conciliación o facilitar la transición tras una incorporación por baja de maternidad.

La noticia negativa es que la realidad se cambia desde los puestos de dirección, que es donde se toman las decisiones. Hay que llegar a ellos, aunque sea con cuotas, un mal necesario pero una medida eficaz y temporal de acelerar el proceso. “Muchos hombres están por cuota: porque los que elegían ya decidían que tenía que ser un hombre”, se argumentó.

Iniciar el proyecto de ‘arrastre’

Pero, no nos engañemos, por mucho que el Gobierno haya ampliado la baja de paternidad

para involucrar más a los hombres en la esfera doméstica dejando en saco roto las excusas de las empresas para no contratar mujeres; por mucho que cada vez más compañías pongan en marcha iniciativas para combatir esta discriminación, de nada sirve si no es la propia persona, la propia mujer la que propicie ella misma esa transformación cambiando el chip, reajustando su mentalidad y venciendo prejuicios. En otras palabras, tienen que sentirse capaces, ser persistentes, “valerse por sí mismas y pelear”, pese a que el mundo no lo ponga fácil y cueste que se oiga su voz. “Nosotras mismas tenemos que iniciar ese proyecto de arrastre”, manifestaron las portavoces asistentes al encuentro.

La pregunta es ¿desde cuándo? Unánimemente, desde la escuela. Hay una carencia de talento femenino en tecnología y debe remediarse desde el ámbito educativo, pero no solo con charlas, sino con una implicación mayor desde el punto de vista gubernamental y corporativo creando esas vocaciones TIC en las niñas antes de que interioricen los estereotipos de género porque, hoy en día, son una minoría las que quieren estudiar estas materias. No obstante, “no hay que ser ingeniero para trabajar en tecnología”, se matizó durante el debate.

NIEVES FRANCO, CEO DE ARSYS



En la desigualdad de género se ha avanzado en la empresa con políticas que favorecen la igualdad, pero también se ha retrocedido: las universitarias que estudian carreras STEM en España no llegan al 25%. A nivel corporativo se ha hecho mucho,

pero estamos dejando atrás el sistema educativo y los mensajes que reciben las niñas, que hay que vigilarlos. O modificas desde la base nuestro sistema educativo o nos cargamos el talento femenino en el sector TIC. Las mujeres no tenemos las mismas oportunidades que los

hombres, aunque la legislación sea la misma. Necesitamos un compromiso por parte de la Administración y de las compañías para empoderar a las niñas. Hay que estar en puestos directivos para que cambie todo porque es donde se toman las decisiones.

ALICIA GARCÍA MEDINA, DIRECTORA DE CONSULTORÍA E I+D



Atos es una empresa de tecnología que ha evolucionado mucho en el ámbito de la conciliación laboral con propuestas como flexibilidad de horarios o teletrabajo. Se ha avanzado, pero se puede hacer mucho más. Nosotras

mismas hemos de iniciar este proyecto de arrastre. Si la sociedad no te lo pone fácil, tenemos que conseguirlo por nosotras mismas y no quedarnos en que la sociedad no nos deja. No estoy a favor de las cuotas. Las oportunidades son las mismas, pero

las mujeres contamos con la desventaja de tenernos que hacer valer más. Por otro lado, existe una falta de interés por la tecnología en las niñas y eso hay que trabajarlo en la familia y en la escuela. Hacer que quieran se consigue con referencias.



AIR MILES ESPAÑA. FRANCISCA HUÉLAMO: "Somos las mujeres las que tenemos que hacer las cosas y cuando llegamos a puestos directivos arrastrar, pero hay que empezar desde la educación"



BPS. TITA LÓPEZ: "Necesitamos más referentes femeninos en puestos de alta dirección"



CUARTA REVOLUCIÓN (RTVE). SILVIA LEAL: "Hemos ido para atrás, pero ahora identificamos los problemas y podemos resolverlos. Hemos de encontrar la solución"



FRATERNIDAD-MUPRESA. OLVIDO ARENAS: "En las empresas ha habido un esfuerzo con planes de igualdad, como sociedad no lo tengo tan claro"



GRUPO VITHAS. MERCEDES BARREIRO: "Hay más hombres que estudian tecnología y no encontramos perfiles femeninos para seleccionar"



INTERVENCIÓN GENERAL DEL ESTADO. MARÍA JESÚS CASADO: "No se presentan mujeres a las oposiciones estatales TIC en la Administración Pública"



LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA. ANA SÁNCHEZ: "Es importante que te sientas capaz y apoyarte en más modelos femeninos. La educación y los referentes son necesarios"



MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL. CARMEN GARCÍA: "No se ha avanzado mucho en la desigualdad en el sector TIC, incluso vamos hacia atrás"



MUTUA MADRILEÑA. SONSOLES CID DE QUEVEDO: "Queda muchísimo por hacer, todavía no hay paridad en los puestos directivos. La mujer tiene que demostrar mucho más"



PROSEGUR. ANGÉLICA ZAMORA: "Hay pocas mujeres en seguridad informática. Es un tema de la escuela y de educación en casa porque no hay conocimiento de iniciativas"



SAREB. ANA MARTÍNEZ: "Es importante que nosotras hagamos fuerza hacia afuera, que nos apoyemos en los movimientos que hay en marcha"



SECURITAS DIRECT. ISABEL MONTES DE OCA: "Tenemos que estar pendientes de cómo se diseña la tecnología del futuro para evitar estereotipos que impulsen la desigualdad"



TELFÓNICA. CAROLINA BOUARD: "El futuro será el que entre todos construiremos. Seremos lo que en este momento estamos trabajando para ser"



TRUCCO. MÓNICA DE PABLOS: "La tecnología es lo que ayuda a las compañías a transformar sus procesos. No hay que ser un ingeniero para trabajar en ella"



UNIVERSIDAD DE NEBRIJA. MARÍA GARCÍA: "Hemos avanzado creando un modelo propio, sin embargo, a nivel de máxima dirección sigue prevaleciendo el rol masculino"



WOMENCEO. EVA LEVY: "El mundo va muy rápido y nosotras muy lentas avanzando como tortugas. Las mujeres tienen que pelear"

Los alumnos tienen que saber que la tecnología tiene su punto social pues es lo que ayuda a las organizaciones a transformar sus procesos y eso no supone que tengan que estudiar informática. Va más allá.

Así las cosas, la clave está en algo que no es nuevo: en la búsqueda y visibilidad de referentes.

Y no solo en el colegio, instituto o universidad, sino también -y fundamentalmente-, en casa y en la sociedad misma, que es una "apisonadora" cuya maquinaria es movida por el "dinero". Las series de televisión están plagadas de estereotipos y los tecnólogos (mayoritariamente masculinos) no suelen salir bien parados; fruto de estos

**Solo el 4%
de los CEO
europeos son
mujeres**

SILVIA VIDAL, DIRECTORA GENERAL PARA ESPAÑA Y PORTUGAL DE AVANADE

Somos unos privilegiados porque en Avanade creemos en la diversidad. La compañía lo tiene muy interiorizado porque sabemos que nos va a aportar mucho, por eso hacemos programas para incentivarla. Para llegar a puestos

directivos necesitas el apoyo de tu pareja, ponerle pasión y persistir en tus ambiciones. No obstante, en España tenemos una carencia de perfiles en Tecnologías de la Información y hay que tratar esta realidad desde la escuela para remediarlo. Ahí es donde

está el problema real, en ese paso anterior. Hay que hacer un gran esfuerzo para dar más visibilidad a las mujeres que hemos llegado a puestos directivos y ser modelos que seguir. Han de existir las cuotas, pero es una lástima que tenga que haberlas.

CRISTINA VALLES, DIRECTORA GENERAL DE NEORIS

En Neoris hace dos años no había ninguna mujer a nivel directivo en la compañía, ahora somos tres llevando países. Es un paso importante que además viene acompañado del impulso de muchas políticas de conciliación, teletrabajo, facilidad de

transición tras una incorporación de baja de maternidad... Sin embargo, aunque las empresas pongan en marcha iniciativas, una parte importante en este cambio está en la mujer, en su ADN y en su mentalidad. En este sentido, encontramos por un lado que las mujeres no se

posicionan para un puesto hasta que no se ven cien por cien preparadas por el miedo a no hacerlo bien, y por otro, suele surgir la duda de si el nuevo reto afectará a su vida personal y cómo lograrán conciliar. Y yo, desde mi experiencia personal, les digo que sí se puede.

Para empoderar a la mujer se necesita un compromiso amplio tanto de las empresas como de la Administración

contenidos muchas niñas aspiran a ser “detectives, espías, investigadoras e influencers”, como los prototipos que ven en televisión o redes sociales. Hay que cuidar los mensajes que reciben. Asimismo, otro ejemplo estaría en los libros de texto donde las referencias a mujeres científicas se sitúan por debajo del 4%. “Históricamente se ha escondido a las mujeres”.

Desequilibrio de oportunidades

Quizás si se ataja el problema desde la raíz se evitaría que muchas mujeres se sientan culpables cuando consiguen llegar a la cima y se autoexijan un nivel de perfección total que nadie puede ofrecer. De hecho, como se mencionó durante la charla, “no te posicionas para un puesto hasta que no te ves cien por cien preparada. Y los hombres no”. Aunque esta cualidad de perfeccionismo es algo positivo, supone un límite porque “te atreves menos a dar el paso por el miedo a ver si lo voy a hacer bien”.

Sin embargo, ¿tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para llegar a puestos directivos? Aunque pudiera parecer que sí, ya que la legislación es la misma, existe un gran hándicap y es que “nos tenemos que hacer valer más”. Deben demostrar mucho más

porque “se nos mira con lupa”. La mujer pelea muy duro incluso sin prole, sin pareja... Bien es cierto que las nuevas generaciones tienen otra mentalidad, “pero cuando un chico llegue al entorno laboral, se sentirá más arropado que una chica”.

El manido argumento del techo de cristal sigue vigente y no queda muy claro que sean las TIC las que puedan ayudar a romperlo. No en vano, las tecnologías cambiarán los empleos que conocemos y serán las mujeres, de nuevo, a las que más van a afectar negativamente porque en la actualidad ocupan puestos más automatizables. “Algunas podrán adaptarse a los nuevos tiempos, pero el techo de cristal se rompería si hubiera más mujeres dedicadas a la investigación tecnológica”, se sentenció.

El 70% de los trabajos del futuro aún no existen, pero se sabe que tendrán un alto componente tecnológico. Aquí es donde la tecnología se presenta como una oportunidad. “El futuro será el que entre todos construyamos. Seremos lo que en este momento estamos trabajando para ser”, se indicó. Pero tendremos que estar pendientes analizando cómo se construye y diseña para evitar los sesgos que impulsen todavía más la desigualdad. ■