



Texto
Laura del Río

HAY QUE CONTINUAR PLANTANDO LA SEMILLA DE LA TRANSFORMACIÓN

Generadoras del cambio

« Computing reúne a 19 expertas TI en su encuentro anual de Mujeres Directivas para hablar de la evolución del rol de la mujer. Las profesionales reconocen la importancia de materializar las ideas planteadas en el foro y de que "cada vez participen más compañeras". No en vano, solo el 9% de CIO de la base de datos de Computing son mujeres.



Las mujeres no deben amilanarse y sí mostrar la misma competitividad que los hombres

A pesar de que aún “no hay que echar las campanas al vuelo”, en los últimos años “el feminismo ha progresado de forma muy positiva”, tanto a nivel social como dentro de las corporaciones. “Es fundamental identificar ‘role models’ beneficiosos para las niñas”, afirma Mirenchu Echeverri, managing director de Accenture. “Ya en nuestra generación existen referentes de mujeres, aunque sea en nuestro entorno más cercano, que en generaciones anteriores no tenían, y hay que seguir potenciando estos modelos”. Esto nos lleva directamente a la educación, al “cambio desde la base”, incide Francisca Huélamo, directora de Tecnología e Innovación de Air Miles. “No se están llevando a cabo proyectos suficientes en las escuelas para modificar las creencias que tenemos desde muy pequeñas”. Huélamo lleva siendo directora de Tecnología más de diez años y confiesa haberse sentido siempre “muy arropada”, pero “no es cuestión de sentirse arropada o protegida, sino de tener un trato de igual a igual con tus compañeros, de que te vean con sus mismas capacidades”.

La maquinaria de la igualdad se empezó a mover con la incorporación de la mujer al mercado laboral y su ascenso a los puestos de liderazgo de manera “lenta, pero progresiva”, califica Paloma Peinado, CIO de Airbus. Peinado comenzó siendo la única mujer en la directiva de Tecnología de su compañía y ahora cuenta con un equipo de multitud de mujeres en puestos directivos. “Las mujeres debemos darnos oportunidades entre nosotras, no podemos esperar a que lo hagan los

hombres. El cambio tiene que partir de nosotras, aunque vaya más lento”. Y para estimular esta transformación, qué mejor que valerse de la tecnología, “un catalizador para el desarrollo de la sostenibilidad, la igualdad y el progreso”, apunta Silvia Vidal, general manager de Avanade.

Apostar por la entidad

Más allá de las cuotas o el mayor o menor número de mujeres que trabajen en una compañía, “lo importante es la entidad de cada individuo”, señala Silvia Ordóñez, directora de TI en COFAS. “La clave no está en contratar a muchas mujeres, sino en que las que se contratan sean competitivas. Ahí se empieza a marcar la diferencia”. Ordóñez cree importante que la concepción de igualdad se inculque desde casa y en el contexto social, no solo en el laboral. “A las mujeres nos han educado desde el conformismo, mostrándonos un futuro más encaminado a ser madres que a tener una carrera profesional exitosa, y ser mujer y dedicarle tiempo a lo segundo en detrimento de lo primero no suele estar bien visto”.

La idea de lo que es ser una mujer o un hombre está muy marcada por los estereotipos y los sesgos de género. Ya desde pequeñas, las personas estamos muy influenciadas por lo que pensarán los demás de nosotras, “hay una gran diferencia entre el discurso que dan las niñas y los niños cuando están delante los unos de los otros a cuando no. Las niñas se sienten cohibidas al hablar delante de los niños”, alega Isabel Escorza, Cap del Servei TIC de l’Ajuntament de l’Hospitalet. Escorza reconoce haber sufrido discriminación en sus inicios, aun-

ADELA DE TOLEDO, COUNTRY MANAGER DE PURE STORAGE

TELETRABAJO POR LA CONCILIACIÓN Y LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PROFESIONALES



El teletrabajo no parece ser una moda pasajera. Los retos que ha traído aparejados, una vez conseguidos, han puesto las bases para crear una nueva forma de trabajar que posee muchas ventajas. Desde optimizar la organización de la agenda, pasando por equilibrar el trabajo presencial y remoto, hasta impulsar la conciliación.

No obstante, en Pure Storage tenemos muy presente la garantía de los derechos digitales de los trabajadores, que les garantizan la desconexión de su actividad laboral y el disfrute de su ámbito privado.

En el caso concreto de la mujer, el teletrabajo ayuda a concentrar las horas de actividad laboral y alinearlas con la vida personal facilitando, a su vez, la

consecución de los objetivos profesionales mediante el ahorro de tiempo y, por consiguiente, el aumento de la eficiencia. Todos los stakeholders están teletrabajando en mayor o menor medida y, por tanto, conectados a la vez, lo que posibilita ser más rápidos a la hora de comunicarse entre sí y tener más tiempo para dedicar a las cosas importantes, tanto profesionales como personales.

**FRANCISCA HUÉLAMO, AIR MILES**

"No es cuestión de sentirse arropada o protegida, sino de tener un trato de igual a igual con tus compañeros, de que te vean con sus mismas capacidades".

**ISABEL ESCORZA, L'AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET**

"Hay una gran diferencia entre el discurso que dan las niñas y niños cuando están delante los unos de los otros a cuando no".

**GLORIA NUÑO, DAIKIN**

"Las mujeres tienen que creer que valen y dejar atrás los complejos estúpidos. El trabajo bien hecho y el buen criterio es la mejor forma de demostrar nuestra valía".

**SONSOLES CID, MUTUA MADRILEÑA**

"Las mujeres que optan por las TIC lo hacen por verdadera vocación, no porque lo tengan fácil, por eso no abandonan".

**ANNA SÁNCHEZ, SEAT**

"Siempre somos muy críticas con nuestro propio país, pero en nuestra sede de España hay más mujeres que en la de Alemania, por ejemplo".

**CRISTINA VILLALONGA, UNIVERSIDAD NEBRIJA**

"Es muy importante que niños y adolescentes reciban sesiones de 'mentoring' a nivel europeo".

**PALOMA PEINADO, AIRBUS**

"Las mujeres debemos darnos oportunidades entre nosotras, no podemos esperar a que lo hagan los hombres. El cambio tiene que partir de nosotras".

**SILVIA ORDÓÑEZ, COFAS**

"La clave no está en contratar a muchas mujeres, sino en que las que se contratan sean competitivas. Ahí se empieza a marcar la diferencia".

**ESTHER MÁLAGA, FERROVIAL**

"No necesitamos cuotas ni penalizar a hombres capaces. Tenemos que acceder a los puestos que deseamos potenciando nuestro talento".

**ANA ISABEL MARTÍNEZ, SAREB**

"La apertura de miras se está dando más en grandes compañías que en pymes, donde la evolución aún está muy localizada".

**GRACIA SÁNCHEZ-VIZCAÍNO, SECURITAS**

"El número de mujeres en puestos intermedios todavía es bastante escaso, y existe cantera para crear un equipo diverso".

**SUSANA CALVO, VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA**

"Por fin la igualdad de género está contemplada en las agendas de las compañías".

EULALIA FLO, DIRECTORA GENERAL ESPAÑA & PORTUGAL DE COMMVULT

EL TELETRABAJO NOS HUMANIZA Y MARCARÁ LA POST-PANDEMIA



La pandemia ha supuesto un cambio radical e inesperado que ha obligado a las empresas a reinventarse en cierta manera, por ejemplo, teniendo que aprender a gestionar equipos y la relación con los clientes de forma virtual. Sin embargo, esta situación límite ha humanizado las organizaciones y ha

añadido una nueva dimensión en las relaciones entre compañeros, haciéndolas más cercanas y tolerantes. Solíamos pensar que la vida laboral y personal constituían dos compartimentos completamente estancos, como si cada aspecto de la vida lo pudieran vivir dos personas distintas.

Commvault, igual que

muchas compañías, ya está planeando un escenario pos pandémico basado en un modelo híbrido, en el que el teletrabajo va a estar mucho más presente para aportar comodidad y eficiencia; pero también en el que se van a continuar potenciando el contacto humano entre equipos de empleados y entre empleados y clientes.

SILVIA VIDAL, GENERAL MANAGER DE AVANADE

FLEXIBILIDAD Y MAYOR PREOCUPACIÓN POR NUESTRO BIENESTAR



La situación derivada de la Covid-19 ha reforzado las opciones que ya existían en AvanaDE adaptando todavía más las políticas de flexibilidad a la realidad que vivimos actualmente. La compañía cuenta con un programa llamado 'Family Flex' por el que cada empleado puede adaptar su horario a sus circunstancias personales, alineando

siempre su actividad con las necesidades de los proyectos en marcha y de los clientes. Durante la pandemia, AvanaDE se ha focalizado en la salud y bienestar de los empleados, por eso, puso en marcha un segundo programa para ayudar, a través de diferentes sesiones, a descubrir la mejor manera de teletrabajar con niños en casa, a desconectar del trabajo sin cambiar

de ubicación, a mantener una postura corporal adecuada mientras trabajamos, etcétera.

En definitiva, la Covid ha acelerado la transformación digital de las compañías y, en este proceso, también ha cambiado el modo de trabajar, lo que ha provocado la creación de nuevas rutinas que van a formar parte de nuestra vida durante mucho tiempo.

Los mensajes para captar talento en profesiones de TI tienen un sesgo claramente masculino

que en la actualidad cree que la brecha de género se ha reducido, "sobre todo a nivel de dirección".

A pesar de que las carreras STEM -"basadas en la cultura del esfuerzo y no en la inmediatez de resultados"- han ido reduciendo el número de matriculados, tanto hombres como mujeres, en los últimos años el descenso en el número de mujeres es más sangrante. Según informes del IMF Business School, tan solo el 19,3 % de los alumnos que se matriculan en másteres vinculados a la ciencia como Business Analytics, Ciberseguridad o Industria 4.0, son mujeres. Esto es así porque "los mensajes para captar talento en estas profesiones tienen un sesgo claramente masculino", indica Eulalia Flo, directora general en España y Portugal de Commvault. Las corporaciones están intentando cambiar esta visión no solo por una cuestión de equidad, sino para no desperdiciar talento -"que entre las mujeres lo hay, y mucho"- y aportar diversidad a la empresa para generar un negocio más "rico, rentable y beneficioso para todos".

Libéramos de prejuicios

Los medios de comunicación juegan un papel importante para perpetuar o desterrar antiguos valores. La música, la literatura, las redes sociales... tienden a cosificar y sexualizar a la mujer. En la ficción, las mujeres jefas y competitivas siempre han tenido una connotación negativa, al contrario que el hombre. Y, por regla general, los personajes femeninos buenos son presentados como víctimas que necesitan de la protección masculina, llegando en ocasiones al punto de infantilizarles. Afortunadamente, estos modelos están cambiando y se está

trasladando a la sociedad una visión de la mujer cada vez más empoderada y dueña de sí misma.

"Las mujeres se tienen que creer que valen y dejar atrás los complejos estúpidos", reivindica Gloria Nuño, branch manager de Daikin. Pertener a una empresa japonesa -con una cultura más machista- siendo mujer no ha sido fácil, pero Nuño dice que "el trabajo bien hecho y el buen criterio es la mejor forma de demostrar nuestra valía. Cuando comprueban tu talento pasan del blanco al negro". Esther Málaga, CIO de Ferrovial, considera que este "miedo" a decir "aquí estoy yo" viene aparejado al cromosoma X. "Por el mero hecho de ser mujeres parece que buscamos la aprobación constante de los demás, que tenemos que demostrar ser super mujeres, y un feed back negativo nos afecta el doble. Tenemos que compartir más entre nosotras las cosas que nos pasan y quitarnos esta presión por ser perfectas todo el rato. Málaga apuesta por que el cambio -"que se ha frenado ligeramente"- sea impulsado por la propia mujer. "No necesitamos cuotas ni penalizar a hombres capaces. Tenemos que acceder a los puestos que deseamos potenciando nuestro talento, no por cumplir con un porcentaje".

Sonsoles Cid, directora de Tecnología de Mutua Madrileña, considera que la situación ha cambiado "menos de lo deseable a estas alturas, sobre todo en el sector TIC". Y reivindica el papel de la mujer en este ámbito: "Las mujeres que optan por las TIC lo hacen por verdadera vocación, no porque lo tengan fácil, por eso no abandonan". Para conseguir mayores oportunidades "las mujeres no deben amilanarse y sí mostrar la misma competitividad que muestra un hombre", según

MIRENCHU ECHEVERRI, MANAGING DIRECTOR DE ACCENTURE**NUEVAS FORMAS DE RELACIONARNOS CON EMPLEADOS, CLIENTES Y PARTNERS**

En Accenture el trabajo flexible se lleva poniendo en práctica durante largo tiempo, no obstante, en los últimos meses este modelo se ha intensificado a causa del nuevo contexto creado por la pandemia que nos ha tocado vivir. Y en esta nueva realidad, tanto los más avanzados en la práctica del trabajo remoto como los menos, se han visto

obligados a adquirir hábitos e incorporarlos de inmediato a su día a día.

Así las cosas, Accenture considera vital apoyar a sus colaboradores en este proceso de adaptación al teletrabajo, pero también es necesario que, desde la propia compañía, se incorporen métodos de trabajo diferentes -empezando por las cosas más cotidianas como acortar la duración de

las reuniones- y se enfoque de una manera distinta la relación con clientes y partners. Todas estas medidas conducen a una clara mejora de la capacidad de equilibrar la vida profesional y privada de las personas, algo que debe suceder en cualquier contexto; sin embargo, el actual nos da la oportunidad de cambiar y aprender para hacer este equilibrio más fácil en un futuro.

Adela de Toledo, country manager de Pure Storage. En muchas comunidades autónomas, todos los años los diez mejores expedientes de selectividad corresponden a mujeres, pero parece que a partir de ahí comienza una “carrera de obstáculos que a veces nos ponemos nosotras mismas”.

Además de pertenecer a un área predominantemente masculina como la de TI, Anna Sánchez trabaja en el sector automovilístico, es Digital Customer Engagement Manager de Seat. Aunque confiesa que nunca ha sufrido discriminación -“o al menos no he sido consciente de ello”-, sí reconoce un cambio en los últimos años, sobre todo en el aumento de consumidoras de coches. “Siempre somos muy críticas con nuestro propio país, pero en nuestra sede de España hay más mujeres que en la de Alemania, por ejemplo”, afirma Sánchez. No obstante, “esta apertura de miras se está dando más en grandes compañías que en las pymes, entre las que existen muchas empresas familiares y la evolución aún está muy localizada”, lamenta Ana Isabel Martínez, CIO de Sareb. Lo mismo sucede con el número de mujeres en puestos intermedios, “todavía bastante escaso”, y no porque no exista “cantera para crear un equipo diverso”, dice Gracia Sánchez-Vizcaíno, CIO de Securitas. La experta sí que considera necesarias las cuotas “hasta un determinado punto en que la situación se normalice” y, por otro lado, ve peligroso “fomentar la competición entre nosotras”, lo que puede dar lugar al llamado ‘síndrome de la abeja reina’, que lo pueden desarrollar “aquellas mujeres que han llegado lejos en entornos hostiles para ellas y una vez alcanzado un estatus, no

quieren que ninguna otra mujer les haga sombra y se rodean de hombres en el entorno profesional”.

¿Qué más se puede hacer?

En España se están incorporando conocimientos de robótica y programación cada vez más pronto en las escuelas picando a los alumnos con el gusanillo de la tecnología. “Es muy importante que niños y adolescentes -que están en una etapa de grandes cambios a nivel personal y de tomar decisiones importantes- reciban sesiones de ‘mentoring’ a nivel europeo”, propone Cristina Villalonga, directora de Global Campus de la Universidad Nebrija, la cual pertenece a un sector, el de la Educación, con un sistema de meritocracia “en el que a veces te sientes hasta un poco encorsetada”. Villalonga echa en falta formar a los profesores en materia digital e incluir asignaturas STEM en carreras y grados que no lo son, “ya que la tecnología es el futuro”.

Susana Calvo, DPO y CISO de Volkswagen Group España Distribución, no puede menos que celebrar que “por fin la igualdad de género está contemplada en las agendas de las compañías, aunque aún no se le dé la prioridad necesaria. Ahora nos sentimos más seguras a la hora de recriminar ciertas actitudes y hasta chistes machistas”.

Potenciar la inteligencia emocional es una asignatura pendiente en todos los ámbitos, así como reforzar la ambición y la asertividad de las niñas que tenemos más cerca. Factores como el teletrabajo, la flexibilidad y la conciliación pueden facilitar el camino a la equidad, pero eso solo puede ocurrir de la mano de la tecnología, y “nosotras, aplicándola, vamos a transformar la sociedad”. ■

Es peligroso fomentar la competición entre nosotras, lo que puede dar lugar al llamado ‘síndrome de la abeja reina’