

Menos del 30 % de los profesionales que trabajan en el sector TIC son mujeres en España

# El largo y tecnológico camino hacia la igualdad



La mujer sigue buscando quebrar los techos de cristal en todos los segmentos. Una rotura que implica cambiar actitudes, con la educación como palanca para avanzar en la consecución de la igualdad. Educar en libertad, escapando de los prejuicios de género, es básico. Temas como la conciliación, la exhibición de modelos de referencia femeninos y la práctica real de políticas de igualdad, tanto en las áreas públicas como privadas, son claves. El segmento tecnológico, como estandarte de la innovación, debe ser punta de lanza de esta cruzada. No en vano atesora un potente ramillete de féminas en puestos de máxima dirección.

Marilés de Pedro

Rosa Martín

Olga Romero

Según los datos del informe "Women in business 2021" elaborado por Grant Thornton la cifra de mujeres directivas en España se sitúa en el 34% por segundo año consecutivo. Un estancamiento que se produce tras una evolución positiva en los últimos dos años, en los que pasó del 27 al 30% en 2019 y del 30 al 34% en 2020. Helena Herrero, presidenta de HP en el sur de Europa, está convencida, sin embargo, que la tendencia seguirá en crecimiento. "Poco a poco, la mujer está conquistando nuevas metas profesionales y, lo más importante, demostrando y demostrándose a sí misma que es totalmente capaz de desempeñar esos roles de dirección. Esto además permite un efecto llamada en el resto de las mujeres que, al ver que otras sí lo logran, se sienten motivadas y con más confianza para intentarlo".

La dramática situación vivida en el último año no fue el mejor escenario. Ángeles Delgado, presidenta de Fujitsu en España, recuerda la enorme dificultad del momento, lo que está repercutiendo en la evolución de las mujeres en



**Helena Herrero,**  
presidenta de HP en el sur de Europa

los puestos directivos. Sin embargo, asegura que debemos "verlo como una oportunidad". Delgado apela al dato "curioso" de la Administración Pública, donde muchas posiciones claves están siendo desarrolladas por mujeres: exactamente el porcentaje de mujeres en altos cargos en la Administración General del Estado ascendió al 43,5 %. Sin embargo, en las organizaciones del IBEX 35 solo se situó en el 27,7%, aunque sí se subió 3 puntos. "Claramente es

"La mujer está demostrando, y demostrándose a sí misma, que es totalmente capaz de desempeñar roles de dirección"

insuficiente", valora. La presidenta destaca, sin embargo, la evolución: en los últimos 7 años se ha doblado la presencia de las mujeres en los consejos de administración. "Esto traerá un gran impulso en los próximos años".

Las políticas de conciliación laboral y familiar son esenciales en esta evolución. "Unas políticas que no solo tienen que garantizarse desde el Gobierno sino también desde las propias empresas", puntualiza Herrero. "A igualdad de talento o capacidad, el género no puede seguir siendo una desventaja; da igual en qué tipo de empresa o institución". La falta de medidas en este terreno conduce al estancamiento. "Va en detrimento de la

diversidad y de posibles nuevos enfoques en los negocios", ahonda Elena Cerrada, directora general de Forcepoint en España y Portugal. No se trata, señala, de hacer apología de un feminismo mal entendido. "Se trata de sumar, de hacer mejor los negocios y, al final, con ellos también a la sociedad".

La brecha de género persiste en la conciliación. "Es una de las principales barreras", recuerda Susanna Cabos, directora global de proyectos de satisfacción de cliente de Schneider Electric. "Las mujeres siguen dedicando más tiempo a cuidar de los hijos, del hogar y de las personas dependientes", insiste. En su opinión, no son suficientes las organizaciones que incluyen acciones específicas para reducir esta brecha en sus planes estratégicos a medio y largo plazo. "Además hay una escasez de redes de apoyo; un aspecto importante para facilitar el acceso a puestos de alta dirección en igualdad de condiciones". Muchas escuelas de negocios ya han identificado esta problemática y la

El porcentaje de mujeres en altos cargos en la Administración General del Estado se situó en el 43,5 % y en las organizaciones del IBEX 35 es del 27,7 %

han incluido en sus programas de dirección. Otro grave error, recuerda María José Talavera, directora general de VMware en España y Portugal, es seguir pensando que la conciliación es cosa de la mujer. "Hacer visibles mo-

"Desde la transformación digital se renueva el mundo a mejor, hacia un modelo más sostenible e inclusivo"

delos que respondan a una buena conciliación es clave", insiste. A su juicio, la visibilidad de ejemplos, tanto de mujeres como de hombres, que adoptan un estilo de liderazgo empático y conciliador, ayuda a que las nuevas generaciones se proyecten en el futuro y vean que esto es factible sin renunciar a un espacio personal. Talavera alerta de la tendencia, creciente, de la masculinización de las mujeres directivas, "como si la única manera de llegar



**María José Talavera,**  
directora general de VMware en España y Portugal

## Peso en el segmento TIC

Menos del 30 % de los profesionales que trabajan en el sector TIC son mujeres en España, lo que supone que solo un 2% de las mujeres ocupadas lo están en este segmento, frente al 5,7% de los hombres. En cuanto a las candidaturas presentadas a las ofertas de trabajo ligadas al sector digital, las femeninas representan el 22 % del total. En respuesta a esta situación, en los últimos años se han tomado distintas iniciativas que abarcan desde la puesta en marcha de estudios e indicadores hasta instrumentos para la acción como el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. En Europa las iniciativas en este apartado se plasman en la Estrategia Digital Europea.

En España el recientemente aprobado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española, que debe guiar la ejecución de los fondos europeos hasta 2023, plantea cuatro grandes trans-

formaciones, dos de las cuales son la transformación digital y la igualdad de género. De forma más explícita, el Plan España Digital 2025 se plantea entre sus objetivos contribuir a cerrar las diferentes brechas digitales, entre ellas la de género.

Recuerda Carina Szpilka que esta brecha de género adquiere una importancia mayor en el ámbito tecnológico. "Es un sector en pleno auge y será el principal generador de empleo en el futuro", explica. La presidenta de Adigital asegura que en los últimos años se han logrado ciertos avances en materia de formación y concienciación para incrementar el volumen de mujeres en el sector tecnológico. "Sin embargo, todavía quedan enormes barreras que afrontar, como dar a conocer a las mujeres la realidad del mercado laboral al que accederán cuando estudien carreras STEM".



**Carmen Muñoz,**  
directora general de Exclusive Networks  
en España y Portugal

“Las mujeres tienen que perder el temor a no poder compaginar mayores responsabilidades profesionales con la vida familiar”



**Carolina Castillo,**  
directora de partners de Microsoft  
en España

“La formación en STEM es una prioridad en la que no tienen cabida las distinciones de género. La mujer no puede quedar atrás”

fuera intentando convertirse en un hombre y cayendo en sus mismos errores”.

A pesar de este estancamiento, hay datos que avalan la evolución en España. Bloomberg Gender-Equality Index, un índice de referencia que mide la igualdad de género a través de parámetros como el liderazgo, el talento femenino o la igualdad de la remuneración, ha incluido en su última edición a una veintena de empresas españolas, dentro

de un total de 380 compañías de decenas de sectores y países de todo el mundo. La compañía que ha obtenido la mejor puntuación ha sido una española, con un 41,6 % de mujeres en posiciones directivas en la actualidad y con un 42,8 % de mujeres en el Consejo de Administración. “Este es un ejemplo extraordinario para seguir trabajando los aspectos necesarios que favorezcan el rol de las mujeres dentro del mundo empresarial y seguir incrementando su presencia a nivel directivo”, valora Carolina Moreno, vicepresidenta de ventas para EMEA y directora general para el sur de Europa de Liferay.

Aunque España se mantiene entre los primeros 10 países del mundo en cuanto a desarrollo de políticas de diversidad e igualdad, Carina Szpilka, presidenta de Adigital, recuerda que es fundamental seguir avanzando y superando las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a más puestos directivos. “Un avance, que además de ser necesario, conlleva importantes mejoras en el sistema laboral”. La directiva recuerda que un reciente informe del Banco Mundial confirmaba que los países que apuestan por eliminar las barreras de género obtienen más crecimiento económico, desarrollo y productividad.

### ¿Qué barreras persisten?

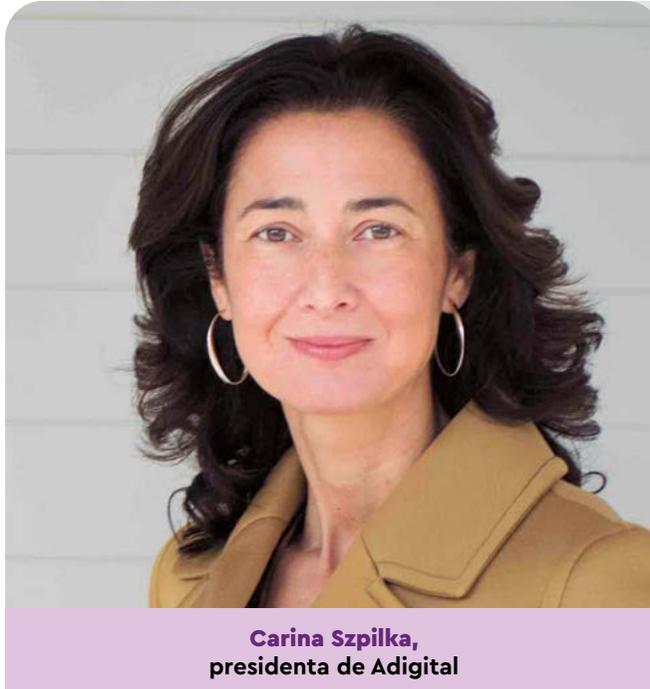
Respecto a las barreras que permanecen para detener esta evolución hacia los puestos directivos, Eulalia Flo, directora general de Commvault en España y Portugal, declara que cada vez está más convencida de que los sesgos cognitivos tienen un gran impacto. “Tendemos a atribuir caracterís-

ticas como la capacidad de cuidado a las mujeres, lo que incide en la preferencia por ese tipo de carreras en las chicas o por el reparto de las tareas dentro de la pareja. En cambio, se atribuye la visión estratégica o la capacidad de mando a los hombres y, muchas veces, incluso sin ser conscientes, se les considera más capacitados para ciertos puestos directivos".

En muchas ocasiones, completa Patricia Núñez, directora del canal comercial de Lenovo, son las propias mujeres las que colocan las barreras cuando "no decimos en alto lo que pensamos". Insiste en que "si no se lucha por un sueño y nos quedamos con los estereotipos, nos quedaremos estancadas y sin la posibilidad de alcanzar nuestros objetivos de liderazgo".

### Teletrabajo y pandemia

En la actualidad menos del 30 % de los profesionales que desarrollan su labor en el segmento TIC son mujeres en España. Según un



**Carina Szpilka,**  
presidenta de Adigital

estudio de Kaspersky, el 41 % de estas mujeres cree que los efectos de la pandemia de la covid-19 ha supuesto un retraso en su desarrollo profesional. Incluso 4 de cada 10 reconoce que ha hecho un gran esfuerzo por conciliar el trabajo y la vida familiar desde marzo de 2020. Carmen Muñoz, directora general de Exclusive Networks en España y Portugal, insiste en que, a día de hoy, conciliar vida laboral y familiar sigue siendo muy complicado

"Los países que apuestan por eliminar las barreras de género obtienen más crecimiento económico, desarrollo y productividad"

para casi todas las mujeres. "Este concepto solo contempla que las mujeres tengan acceso a una mayor flexibilidad horaria, a excedencias o a reducciones de jornada para el cuidado de los hijos, cuando la realidad es que "conciliar" va más allá", especifica.

A su juicio, el teletrabajo, que se ha implantado de manera masiva en el último año puede ser una buena vía para avanzar. "Pero solo si se entiende desde la igualdad", puntualiza. "Si seguimos pensando que la conciliación es un reto reservado para las mujeres y no se busca una responsabilidad compartida en el ámbito familiar; el teletrabajo, cada vez más

## Brecha de género... Y económica

Según el Índice ClosinGap, elaborado por PwC, el cierre de las brechas de género sumaría cerca de 231.000 millones de euros al PIB español cada año, lo que representa un 18,5 %. Además, este incremento potencial en la economía vendría impulsado por la creación de 3,2 millones de empleos femeninos equivalentes a jornada completa y por el aumento de la productividad femenina de 1.301 euros.

El informe recuerda los tres aspectos claves en el empleo que penalizan a la mujer y, en consecuencia, a la economía: su participación más reducida en el mercado laboral, el menor número de horas trabajadas debido a la mayor tasa de parcialidad y la sobrerrepresentación que tienen en sectores económicos menos productivos. Esta situación provoca que las mujeres, a pesar de representar el 51,4 % de la población en edad de trabajar, solamente contribuyan a un 41,5 % del PIB.

En 2020, este índice se situó en el 64,1 %, entendiendo el 100 % como la paridad total, y revela, por tanto, un 35,9 % de brecha de género que todavía queda por cerrar. El análisis apunta también a que esta brecha se ha estrechado cuatro puntos en el periodo analizado (2015-2020). De mantenerse la tendencia de estos últimos cinco años, la brecha de género en España no desaparecería por completo hasta 2055, es decir, quedan todavía 35 años para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

presente en las empresas españolas, seguirá siendo un auténtico desafío para las mujeres, limitando sus progresos en materia de igualdad y acceso a puestos directivos".

Un estudio de la Asociación Yo No Renuncio señala que casi una de cada cuatro mujeres (22 %) ha renunciado a todo o a parte de su trabajo durante el último año para cuidar de



**Eulalia Flo,**  
directora general de Commvault  
en España y Portugal

“Los sesgos cognitivos tienen un gran impacto en la evolución de la mujer hacia los puestos directivos”

sus hijos e hijas. De ese 22 % de mujeres madres que ha renunciado a todo o parte de su trabajo, un 21 % ha cogido excedencias o

Un estudio de la Asociación Yo No Renuncio señala que casi una de cada cuatro mujeres (22 %) ha renunciado a todo o a parte de su trabajo durante el último año para cuidar de sus hijos

días sin sueldo; un 11 % ha solicitado la reducción de jornada al 100 %, sin sueldo también; y un 74 % ha utilizado sus días de vacaciones para atender a los menores durante las cuarentenas preventivas. "Las mujeres siempre han sido las grandes damnificadas", analiza



**Elena Cerrada,**  
directora general de Forcepoint  
en España y Portugal

Helena Herrero. La dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar en tiempos de teletrabajo "no es una cuestión de hombres o mujeres, es una cuestión de personas". Herrero asegura que lo que ha evidenciado la pandemia es que, en España, la conciliación no existe para nadie. "Es necesario abordar la situación, evitando caer en sesgos".

Susanna Cabos señala que las estadísticas indican que son las mujeres las que asumen mayoritariamente estas responsabilidades domésticas. "Durante el confinamiento más duro,

"Se hace imprescindible  
desvincular la educación de  
prejuicios de género"

con el cierre de las escuelas, esta situación se agravó", recuerda. Un informe de UN Women indica que en 2020 un 36 % de las mujeres se encargó de enseñar a los niños, mientras que este porcentaje, en el caso de los hombres, se redujo al 28 %, "una tendencia que se repite en la limpieza del hogar, el cuidado de los hijos, la cocina y las compras", enumera.

Conciliar no es lo que se ha vivido en España en el último año. Mariola Martínez, presidenta de España y vicepresidenta de software y servicios para el canal en EMEA de Xerox, recuerda que la conciliación apela a "poder equilibrar el tiempo para facilitar a las familias poder atender el trabajo y la vida personal". Sin embargo, valora que se haya acelerado en muchas empresas la digitalización del negocio. "Aunque las prisas para llevar a cabo este proceso no son buenas".

Junto a estas dificultades de conciliación, la pandemia, sin embargo, ha abierto nuevas posibilidades en el terreno de la formación. "En los próximos diez años, unos 800 millones de personas necesitarán capacitarse y adquirir nuevas habilidades para tener una oportunidad en la nueva economía digital", explica Carolina Castillo, directora de *partners* de Microsoft en España. En nuestro país, LinkedIn señala que en los próximos cinco años se podrían crear más de dos millones de empleos relacionados con la tecnología.

A pesar de todo esto, Patricia Núñez apuesta por el teletrabajo siempre que sea bajo un formato híbrido. "Las organizaciones no han tenido otra alternativa que instaurar a marchas forzadas el trabajo en remoto", recuerda. En un futuro este tipo de iniciativas "deberían convertirse en un beneficio que ofrecen las compañías a sus empleados, no solo como medida para alcanzar la igualdad a la hora de conciliar, sino además como un atractivo para retener al talento, en especial al femenino".

"Si no se lucha por un sueño  
y nos quedamos con los  
estereotipos, nos quedaremos  
estancadas y sin la posibilidad  
de alcanzar nuestros objetivos  
de liderazgo"

Si la conciliación permanece como una de las barreras más importantes para el ascenso de las mujeres a puestos directivos, Carolina Moreno encuentra en el teletrabajo una vía para lograrla. Sin embargo, puntualiza, "no es suficiente". El teletrabajo es una de las vías para lograr la igualdad, pero no por sí solo. "Cobra sentido si lo acompañamos de medidas que favorezcan el acceso de la mujer a los puestos de más alto nivel, sin tener que sacrificar todas sus responsabilidades personales".



**Patricia Núñez,**  
directora del canal comercial de Lenovo

### La cruzada STEM

La promoción de las disciplinas STEM, el acrónimo inglés que identifica a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, entre las niñas, es la cruzada principal para muchas directivas del segmento TIC. Se calcula que solo el 18 % de las matriculaciones en estas carreras corresponde a mujeres en España; un porcentaje que se eleva al 35 % a nivel mundial. "Sigue sin haber suficientes

## ¿Cómo han evolucionado las mujeres en el sector TIC?

Según el estudio "Mujer en TI, ¿en qué momento estamos? Evolución de las mujeres en la tecnología", llevado a cabo por Kaspersky, el 47 % de las profesionales españolas del sector TIC ha visto mejorar los niveles de igualdad de género en su organización en los dos últimos años. Otro 62 % cree que sus habilidades y experiencia fueron valoradas por encima de cuestiones de género durante el proceso de reclutamiento para su primer puesto de trabajo en esta industria. El estudio revela algunos avances positivos en cuanto a la superación de las desigualdades. Un 64 % de las mujeres españolas encuestadas coincide en que ahora tiene más confianza en que su opinión sea respetada desde el primer día, independientemente de su sexo. El aumento del teletrabajo en el último año también ha generado un impacto favorable ya que el 34 % considera que la igualdad de género ha mejorado entre los equipos que trabajan a distancia.

A pesar de estas mejoras, el informe pone de relieve la brecha todavía existente entre la mejora gradual y la igualdad total. Algo que se refleja en el hecho de que el 34 % sostiene que los hombres progresan más rápido que ellas en el espacio tecnológico.

A pesar de la mejora global en la percepción de la representación de género, un 24 % de las mujeres españolas encuestadas afirma que la falta de referentes femeninos en la industria tecnológica les hace desconfiar a la hora de decantarse por este sector para desarrollar su carrera profesional.

De hecho, la mayoría de las profesionales reconoce que su orientación hacia las TIC no se debió a fuentes externas: un 38 % llegó al sector a través de su propia investigación, un 30 % fue animada a ello durante la etapa educativa por su colegio o universidad y solo el 15 % se vio influida por modelos femeninos en sus comunidades.



**Carolina Moreno,**  
vicepresidenta de ventas para EMEA y  
directora general para el sur de Europa de Liferay

“El teletrabajo es una vía para lograr la conciliación si lo acompañamos de medidas que favorezcan el acceso de la mujer a los puestos de más alto nivel, sin tener que sacrificar sus responsabilidades personales”

referentes en los que proyectarse; tanto con visibilidad pública como en el entorno próximo", razona María José Talavera. Hay que dar visibilidad a los referentes "desmitificando" y hay que ampliar la oferta de formación, compartiendo la evolución del mercado laboral y las necesidades a futuro del mismo, "que pasan claramente por habilidades STEM". Aunque Talavera está de acuerdo en que hay que ampliar el número de mujeres en puestos de responsabilidad en cualquier actividad, puntualiza que las habilidades STEM garantizan más incidencia en el cambio. "Desde la transformación digital se renueva el mundo a mejor, hacia un modelo más sostenible e inclusivo".

Helena Herrero insiste en que el sistema educativo debe adaptarse mejor a este cambio social. "Hay que seguir avanzando en incluir la formación tecnológica en los estudiantes desde primaria, con asignaturas de programación o robótica, por ejemplo".

Sólo el 3 % de las estudiantes de la educa-

"Hay una escasez de redes de apoyo; un aspecto importante para facilitar el acceso a puestos de alta dirección en igualdad de condiciones"

ción superior escoge realizar estudios en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). El Instituto de la mujer desvelaba que las trabajadoras del sector STEM apenas suponen un 29 % frente a los trabajadores en estas áreas, lo que refleja que el problema procede de la reducida representación femenina en estos estudios universitarios. "Los empleos del futuro tienen vinculación con las carreras STEM", reitera Mariola Martínez. "Para asegurar el bienestar social, la innovación y el crecimiento inclusivo es necesario que las niñas amen y se inte-



**Susanna Cabos,**  
directora global de proyectos de satisfacción de cliente de Schneider Electric

resen por carreras de estas especialidades". Ángeles Delgado vincula el gusto por las STEM a la consecución de mayores cuotas en la dirección de las compañías. "Hay que feminizar la transformación digital, independientemente de la actividad laboral a la que las mujeres dediquen su actividad". A pesar de la complicadísima situación que nos está tocando vivir, la presidenta de Fujitsu asegura que se abre un gran mundo de posi-

bilidades que potenciarán las TI. "Y es ahí donde la mujer tiene una gran oportunidad de crecimiento".

## Fuera prejuicios

Se hace imprescindible desvincular la educación de los prejuicios de género. Elena Cerrada señala que es la única manera de asegurar que las niñas opten y decidan lo que quieran hacer. "Independientemente de que



**Ángeles Delgado,**  
presidenta de Fujitsu en España

sea STEM o no". La directora general de Forcepoint no está a favor de la discriminación positiva e insiste, una vez más, en la exhibición de referentes. "Si las niñas no observan figuras femeninas de referencia, no se motivarán para conseguir ser una de ellas", razona. "Eso sí, siempre de acuerdo a la aptitud y a la valía".

Tampoco está Carmen Muñoz a favor de la imposición de políticas de paridad. "El cambio pasa por revisar las políticas de contratación y promoción interna en el seno de las organizaciones, primando capacidades y habilidades por encima de todo lo demás.

"En los últimos 7 años se ha doblado la presencia de las mujeres en los consejos de administración, lo que traerá un gran impulso"

Se calcula que solo el 18 % de las matriculaciones en carreras STEM corresponde a mujeres en España; un porcentaje que se eleva al 35 % a nivel mundial

Es dentro de la propia empresa donde tiene que producirse el cambio necesario para romper techos y abrir nuevas oportunidades a las mujeres. Este cambio, sin embargo, nunca se producirá si no hay políticas claras orientadas a la conciliación y si no se anima e incentiva a las mujeres a asumir puestos de mayor responsabilidad. Las mujeres tienen que perder el temor a no poder compaginar mayores responsabilidades profesionales con la vida familiar".

### Diversidad en todos los sectores

Eulalia Flo insiste en que necesitamos talento y diversidad. "Más allá de la elección personal, a todos nos interesa que las potenciales Curies no acaben desperdiciando su talento". Flo insiste en que aunque se haga de forma involuntaria, "los ejemplos que se les ponen a los niños ya reflejan unas expectativas diferentes para ellas y ellos. Si no les mostramos a las niñas que pueden soñar con ir al espacio, que pueden ensuciarse y que pueden subir a lo más alto, seguiremos perpetuando los mismos roles". Apuesta por la diversidad en todas las áreas. "En cualquier Consejo de Administración, en la RAE o en un



"Los empleos del futuro tienen vinculación con las carreras STEM"

periódico es imprescindible. Lo que se busca es que haya miradas distintas y que se cuestionen los sesgos".

Con la consecución de esta diversidad, en cualquier orden, las balanzas se acabarán equilibrando, "tanto en disciplinas STEM como en cualquier otra trayectoria profesional", alienta Carolina Moreno, que vuelve a incidir en la necesaria presencia de modelos para que cualquier niña, en cualquier disciplina, pueda pensar: "Puedo ser directora de un periódico, presidenta de un país o científica, porque hay mujeres que lo son; me gusta su biografía, lo que han conseguido y la energía positiva que proyectan".

La digitalización no debe entender de géneros. Carolina Castillo explica que se están



**Mariola Martínez,**  
presidenta de España y vicepresidenta de software y servicios para el canal EMEA de Xerox

creando nuevos puestos de trabajo, no sólo en la industria tecnológica, sino en empresas de todos los sectores. "Se necesita incorporar talento especializado y con habilidades digitales. Existe una demanda urgente de formar talento cualificado con capacidades digitales", relata. La formación en STEM "es una prioridad en la que no tienen cabida las distinciones de género. La mujer no puede quedar atrás".