

Según el Mapa de emprendimiento 2023 de South Summit, las mujeres representan un 20 % del emprendimiento en España

Tecnología y MUJER

un binomio destinado a transformar la sociedad

El sector tecnológico es motor de transformación. Una tecnología, transversal, que pretende extender su poder hasta el último rincón de la sociedad. Un poderío que, como sucede con el resto de disciplinas, tiene que contar con el concurso de las mujeres, en idéntica paridad con los hombres. Para aprovechar todas sus capacidades, que son multitud.

Un segmento en el que las mujeres van ganando presencia, con destacadas féminas al frente, tanto de alguna de las principales empresas del sector como de críticos departamentos. En esta ocasión, reflexionan sobre cuestiones, claves también para lograr la igualdad e idéntico poderío, como el emprendimiento femenino o el edadismo, que afecta más a las mujeres.

Marilés de Pedro

Rosa Martín

Olga Romero

Emprendimiento femenino

Aunque el número de mujeres emprendedoras está aumentando en todo el mundo aún queda mucho camino por recorrer. Según el Mapa de emprendimiento 2023 de South Summit, las mujeres representan un 20 % del emprendimiento en España. De éstas, apenas el 7 % consigue su primera financiación en el sector privado, lo que supone menos de la mitad que sus compañeros masculinos, y apenas el 8 % de las *startups* estaban fundadas por mujeres exclusivamente. A pesar de estos números las mujeres que emprenden en España superan ligeramente a la media europea, que se sitúa en el 19 % (en 2022 era el 17 %).

Para Inés Bermejo, directora general de HP Iberia, los obstáculos que frenan el emprendimiento femenino apelan a "sesgos de género a la hora de acceder a la financiación, la falta de modelos a seguir y las responsabilidades familiares que las mujeres suelen priorizar". También la falta de visibilidad de los

éxitos empresariales liderados por mujeres, a su juicio, "perpetúa la creencia errónea de que el emprendimiento no es una opción viable para ellas". Una lista a la que Laura Sancho, *Iberian IT Director & Europe PMO Lead* en Schneider Electric, suma "la percepción cultural de que las mujeres no son tan adecuadas como los hombres para el mundo empresarial y de los negocios". Una realidad que, completa, también se observa "en la discriminación y los sesgos de género a la

hora de la contratación y la promoción en las empresas".

Conxi Palmero, directora de Alianzas Estratégicas del Grupo Esprinet y miembro del Consejo de Administración de V-Valley Advanced Solutions España, reconoce que, aunque se han dado pasos de gigante en el último decenio, "aún queda mucho camino que recorrer y mucha brecha de género que cerrar". A medio plazo, asegura, las empresas donde tengan expresión el liderazgo y el talento



Inés Bermejo
directora general de HP en Iberia

“Hay que garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades pero se enfrentan a obstáculos que limitan su participación y apoyo”



Conxi Palmero

directora de Alianzas Estratégicas del **Grupo Esprinet** y miembro del Consejo de Administración de **V-Valley Advanced Solutions España**

“Las empresas donde tengan expresión el liderazgo y el talento femenino obtendrán mejores resultados y serán más atractivas para los inversores”

femenino “obtendrán mejores resultados y serán objetivamente más atractivas para los inversores”. Un proceso que reconoce que ya se ha puesto en marcha en sociedades de mayor dimensión, “pero que todavía resulta poco visible en empresas como las pymes”. Actualmente el 36 % de los *business angels* (personas que apoyan económicamente e, incluso, en ocasiones, con su tiempo y experiencia a una empresa emergente) son mujeres. “Históricamente eran los hombres los que invertían y lo hacían en empresas fundadas y lideradas también por hombres”, recuerda Patricia Núñez, directora de operaciones y producto de Lenovo en Iberia. “No solo hacen falta más mujeres emprendedoras, también son necesarias más mujeres inversoras que apoyen las ideas de aquellas. Hoy en día no nos podemos permitir no tener en cuenta el 50 % del talento”.

La realidad es que las mujeres que crean su propia empresa encuentran más dificultades para ponerla en marcha. Para explicarlo, Car-



Anna Coll

B2B channel sales manager de **Samsung**

“Las mujeres TIC nos tenemos que comprometer con las iniciativas del sector porque somos actrices importantes en este ámbito”

men Muñoz, directora general de Exclusive Networks en España y Portugal, señala mo-



Patricia Núñez
directora de operaciones y producto
de **Lenovo** en Iberia

“Hacen falta más mujeres
emprendedoras e inversoras:
no podemos perder el 50 %
del talento”

tivos socioculturales, como la incompatibilidad entre el mundo empresarial y el familiar; económicos, como la falta de recursos o de financiación; emocionales, como el miedo al

“El edadismo es la nueva
discriminación en el mercado
laboral, se multiplican los
estereotipos y los prejuicios a
causa de la edad”

fracaso; o de capacitación. “Un factor, este último, que empieza a igualarse y, en muchos casos, a superarse”, puntualiza.

Según datos del Mapa del Emprendimiento 2023 de South Summit en España ya hay emprendedoras más formadas y cualificadas que sus homónimos masculinos, y que poseen un título universitario, un máster o se han especializado en alguna rama STEM. “Son mujeres que tienen un mayor conocimiento sobre las oportunidades de ayudas y de financiación pública”, recuerda la responsable del mayorista. Es imprescindible, completa Muñoz, el apoyo institucional. Normas como



Carmen Muñoz
directora general de **Exclusive Networks** Iberia

la actual ley de *startups* son, a su juicio, “un buen acicate para promover el desarrollo de las empresas tecnológicas en nuestro país, eliminar la brecha de género e impulsar el talento femenino”.

En esta misma línea de estímulo al emprendimiento están el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM), cuyo objetivo es prestar asesoramiento y financiación a mujeres con una idea o proyecto de negocio, la línea de financiación ENISA Emprendedoras

Impulsos en el canal mayorista

En el segmento mayorista los referentes femeninos son aún más escasos por lo que los esfuerzos deben ser mayores. En el caso de Exclusive Networks, sin embargo, las mujeres ya suman el 52 % de la plantilla. "Nuestro equipo altamente cualificado es la base de nuestro modelo de negocio", defiende Carmen Muñoz. Y en este compromiso "con la búsqueda del talento, apoyada en acuerdos y alianzas con centros educativos para despertar el interés de las nuevas generaciones por la ciberseguridad, no existen sesgos ni barreras". Desde hace dos años el mayorista cuenta con un programa interno de

mentoring a nivel global orientado a ayudar y fomentar el desarrollo profesional de sus equipos.

Por su parte, Conxi Palmero defiende "el respeto y la pluralidad" como elementos fundacionales del Grupo Esprinet. "Están en la base de todas las estrategias". La compañía es socia, en Italia, de asociaciones empresariales como Valor D, "que promueve el equilibrio de género y una cultura inclusiva". El grupo cuenta con la certificación EDGE, uno de los principales estándares de certificación de empresas en el ámbito de igualdad de oportunidades de género.

Digitales o la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, que promueve la autonomía económica de las mujeres a través de la creación y consolidación de proyectos empresariales individuales o colectivos.

No es fácil, por tanto, el camino femenino al emprendimiento. Ángeles Delgado, presidenta de Fujitsu en España, recuerda que a pesar de que las empresas dirigidas por mujeres tienden a tener un desempeño sólido

y rentable, persisten desafíos significativos, entre ellos, "la falta de representación femenina en sectores claves de la economía donde se concentran las inversiones".

Ana Vertedor, vicepresidenta regional de Canal y Alianzas de Salesforce Iberia, cree que el emprendimiento femenino es "una de las asignaturas pendientes de nuestra economía". A su juicio, "es muy importante que las organizaciones, tanto de la esfera pública

como de la privada, apoyen el talento femenino en la puesta en marcha de un negocio". Beatriz Escobar, directora de Ventas para Ibera de Liferay, cree que es precisamente esta actividad emprendedora uno de los ámbitos donde queda más patente la brecha laboral existente entre hombres y mujeres. La directiva relaciona el nivel cultural y educativo de una sociedad que sigue teniendo el estereotipo de "mujeres cuidadoras" con



Ángeles Delgado
presidenta de **Fujitsu** España

“Es esencial implementar políticas y prácticas laborales que promuevan una cultura de inclusión y diversidad”

el estancamiento del emprendimiento femenino. “Para superar este estereotipo harían falta más referentes de mujeres emprendedoras que funden empresas exitosas, que im-

pulsen proyectos innovadores e inspiren con su ejemplo a jóvenes y niñas para ayudarlas a creer que esto sí es posible”.

Según el informe GEM España 2022-2023 que desarrolla el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, las mujeres siguen manifestando un menor conocimiento financiero que los hombres tanto a la hora de emprender como en las fases sucesivas, lo que podría influir en el acceso a fuentes de financiación en esta actividad de emprendimiento. “La falta de representación femenina en posiciones de liderazgo dentro del sector financiero y de capital de riesgo puede contribuir a la escasez de financiamiento para emprendimientos femeninos”, analiza María Antonia Rodríguez, directora general de Dell Technologies en España. Sin embargo, es relevante que, según este informe, el porcentaje de la población adulta involucrada en iniciativas emprendedoras en los últimos años es prácticamente idéntico en hombres (6 %) que en mujeres (5,9 %).



Laura Sancho
Iberian IT Director & Europe PMO Lead en **Schneider Electric**

“Las empresas deben desarrollar políticas de conciliación, desligando el concepto de mujer y maternidad”

Dell Technologies cuenta con una red de emprendedoras, DWEN (*Dell Women's Entre-*



Ana Vertedor
vicepresidenta regional de Canal y Alianzas de
Salesforce

preneur Network), que durante más de una década "ha reunido a empresarias de todo el mundo para ayudarlas a conectarse entre sí y ampliar sus negocios", señala Rodríguez. Para incentivar el emprendimiento femenino hay proyectos privados como el que puso en marcha la asociación Women4Cybersecurity Spain. Se trata de una escuela de emprendimiento, W4C Startup School, en colaboración con Tetuan Valley, que cumple este año su tercera edición. Eduvigis Ortiz, fundadora

"El emprendimiento femenino es una de las grandes asignaturas pendientes de nuestra economía"

y presidenta de la asociación, señala que en las dos ediciones anteriores han apoyado 14 proyectos de ciberseguridad liderados por mujeres. "Confiamos en ser parte del cambio que queremos ver en el sector".

A vueltas con el edadismo

En el sector tecnológico, al igual que sucede en otros segmentos, se observa el edadismo o la discriminación por edad. Las mujeres que trabajan en este sector lo sufren doblemente en su edad fértil y en su edad madura. Inés Bermejo cree que es fundamental implementar medidas que promuevan la diversidad y la inclusión en todas las etapas de la carre-



Maite Ramos
directora general de **Commvault** en España y Portugal

"Reconocer y valorar la experiencia y el conocimiento acumulado puede ayudar a contrarrestar el edadismo"

ra profesional. "Las empresas deben revisar y actualizar sus políticas de contratación y promoción para garantizar que no haya sesgos relacionados con la edad".

Brecha salarial

La igualdad salarial sigue siendo uno de los retos más importantes para las empresas. Según los datos de la Representación en España de la Unión Europea, las mujeres cobran de media un 14 % menos que los hombres por cada hora trabajada en el territorio europeo, una cifra que se encuentra casi cinco puntos por encima del porcentaje de España, ya que, teniendo en cuenta los últimos datos del Eurostat, la brecha salarial se sitúa en un 9,4 %.

En el último Ranking de universidades españolas CYD se señala que las mujeres representan menos del 40 % de los estudiantes matriculados en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas. Ese tipo de licenciaturas está situado entre los puestos más altos en la escala de remuneración, por lo que este porcentaje contribuye al incremento de la brecha salarial.

La maternidad supone aún otro factor determinante en lo que a aumentar las diferencias de salario se refiere. Según los datos del INE,

casi un 18 % de las mujeres abandonan el trabajo por una combinación de excedencia con permiso de maternidad respecto al 13,5 % de los hombres, lo que favorece que el salario femenino se recorte mientras que el masculino sufre menos cambios. De hecho, según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las interrupciones en la carrera tienen como consecuencia unas pérdidas de ingresos que oscilan entre el 4 y el 8 % con respecto al sueldo previo, dependiendo de la duración de estas y del puesto que ocupen las madres.

En el último informe elaborado por el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA), la banca y los seguros son los sectores que presentan una mayor brecha salarial en España, con diferencias de sueldos anuales de hasta 16.000 euros. Tras ellos, otras actividades como las comunicaciones o los servicios a las empresas también presentan grandes diferencias de salarios.

En el análisis de los parámetros que marcan las políticas de contratación en las empresas, Conxi Palmero alerta que aquellas que sean "incapaces de abandonar arcaicos paradigmas de liderazgo y que perpetúan políticas de dis-

criminación empobrecen el talento y, a la larga, están destinadas a ser excluidas del sistema". Apela, además, al proverbio chino: "Las mujeres sostienen la mitad del cielo", para, insistir, en que resulta estúpido "prescindir del lideraz-

go y el talento femenino por motivos de edad o fase vital". Palmero asegura que, aunque en el mundo tecnológico hay mucho camino por recorrer, respecto a otros sectores industriales, "es más fácil acortar la brecha de género".



Beatriz Escobaro
directora de Ventas para Iberia de **Liferay**

“Es necesario apoyar y reforzar el liderazgo femenino y su papel esencial en la sociedad actual”

Patricia Núñez asegura que para ayudar a la reducción del edadismo “las empresas podrían implementar políticas de diversidad y formación en tecnologías digitales que ayu-

den a todos los empleados a estar al día en cuanto a las últimas tendencias”.

Echa mano Carmen Muñoz de estudios recientes para constatar que las mujeres sufren discriminación por edad, en todas las etapas de su vida. “Demasiado jóvenes, con hijos, demasiado mayores: las mujeres nunca tienen la edad adecuada en el trabajo”, alerta. Una situación para la que la directiva tiene una clara receta. “Las empresas deben primar las capacidades y habilidades en los procesos de selección; la experiencia debe de ser puesta en valor, al igual que la juventud y el potencial de crecimiento”. A su juicio, llama la atención que “un sector donde la falta de talento es acuciante y las empresas requieren más perfiles especializados, se sigan aplicando sesgos por cuestiones de género y de forma más creciente, por cuestiones de edad”.

Para Ángeles Delgado este edadismo supone un desafío significativo “que afecta tanto a hombres como a mujeres”. Aunque estas



Adela de Toledo
country manager de **Pure Storage** Iberia

“Hay que dar más visibilidad a las mujeres profesionales que forman y formaron parte del sector”

últimas, puntualiza, “pueden enfrentarlo de manera más pronunciada debido a factores como el edadismo combinado con el sexismo”. Una discriminación que, recuerda, “no



María Antonia Rodríguez
directora general de **Dell Technologies** en España

“Es muy importante tener políticas reales y efectivas en materia de contratación y promoción que permitan garantizar que no haya sesgos por edad o género”

“Las empresas con equipos diversos tienden a ser más creativas, resilientes y capaces de adaptarse a cualquier cambio”

solo contradice los principios de responsabilidad corporativa y equidad laboral, sino que también socava el potencial de innovación y desarrollo”.

Laura Sancho recuerda que las carreras profesionales se desarrollan, precisamente, durante la edad fértil de la mujer y, una vez que son madres, parece que ya no se cuenta con ellas. “Sigue habiendo la creencia de que la carrera profesional no es compatible con la maternidad: “Se te ha pasado la ola”. Sin embargo, prosigue, “es curioso que no se piense lo mismo de los hombres; no se plantea que por ser padres ya no estén interesados



Susana Voces
presidenta de **Adigital**

en su carrera profesional”. La clave, para ella, está en la conciliación laboral, desligando este concepto de la mujer y de la maternidad. “Las políticas de conciliación deben ser para las personas, independientemente de su situación personal”.

Ana Vertedor reflexiona también sobre este periodo fértil de las mujeres y corrobora la misma receta para evitar la discriminación: la implantación de medidas que favorezcan la conciliación familiar, pero no solo para las

mujeres. "Es importante que estas medidas se dirijan también a los hombres, para que haya una igualdad real de oportunidades. La crianza de los hijos tiene que ser una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres".

En cuanto a la discriminación en la edad madura, señala que muchas veces el problema radica "en que a los empleados no se les facilitan herramientas para adquirir las habilidades necesarias para seguir siendo eficientes en su trabajo". La tecnología puede, "una vez más, jugar un papel crucial", completa la directiva de Salesforce.

Para Maite Ramos, directora general de Comvault en España y Portugal, "el edadismo se basa en prejuicios". A su juicio, este problema se combate con educación, políticas de igualdad de oportunidades que prohíban expresamente la discriminación por edad y creando equipos intergeneracionales donde colaboren personas de distintas edades y diferentes fortalezas. Además, resalta que



Edvigis Ortiz
fundadora y presidenta de
Women4Cybersecurity Spain

"La colaboración entre sectores, empresas y Administración pública es clave para fomentar un ecosistema emprendedor más equitativo"

un factor clave es "el fomento de la formación continua para que cualquier empleado, sin importar su edad, pueda mantenerse al tanto de las herramientas y tecnologías que puedan facilitar su trabajo".

Se presupone, argumenta Ramos, que una persona de más de 45 años puede dedicar menos tiempo a la empresa que la contrate, sin tener en cuenta que le quedan más de 20 años hasta la jubilación, cuando el tiempo medio de permanencia en una misma empresa en España está en torno a los 8 años, y que las generaciones más jóvenes tienden a cambiar de trabajo más rápido. "También se presupone que una persona más joven tiene más creatividad o más ganas, sin tener en cuenta el valor de la experiencia, de los contactos, del conocimiento del sector, etc."

Según la OMS, una de cada dos personas en el mundo tiene actitudes moderadas o altamente edadistas. Beatriz Escobar insiste en el despliegue de políticas de conciliación más comprometidas y ambiciosas, que faciliten

la armonización de la vida familiar, contemplando todas las etapas de la misma, como receta para combatirlo.

Adela de Toledo, directora general de Pure Storage en España y Portugal, recuerda que el edadismo es un grave problema ya que deja a la generación más mayor infrarrepresentada.

“Las políticas de cuotas ayudan a paliar la desigualdad, pero no avanzaremos hacia la igualdad si no abordamos de una manera global el resto de factores que influyen en la discriminación de género”.

Para Susana Voces, presidenta de Adigital, apostar por equipos diversos no solo genera

beneficios en cuanto a representación, sino que tiene un impacto positivo en la innovación y en el rendimiento empresarial. “Está ampliamente demostrado que las empresas con equipos diversos tienden a ser más creativas, resilientes y capaces de adaptarse a cualquier tipo de cambio”. Para conseguirlo,

Las asociaciones, comprometidas con la igualdad

La asociación Adigital, que cuenta con más de 550 asociados, publicó un informe “Empleabilidad, talento y formación en las *scaleups*”, en colaboración con las empresas de EsTech. Susana Voces señala que, aunque las *scaleups* tienen la igualdad de género y de inclusión como criterios integrados de origen en su cultura empresarial, “los perfiles técnicos femeninos en estas empresas siguen siendo bajos”. Entre el 40 y el 50 % de sus empleados son profesionales técnicos sin embargo, las mujeres representan menos de un 25 %. “Unos datos que confirman que la capacidad para reducir las brechas de género sigue siendo un reto”.

En el caso de Women4Cybersecurity Spain, la asociación ha lanzado su cuarto programa de *mentoring* para acelerar las carreras

de sus asociadas con el acompañamiento de mentores. “Trabajar en colaboración con nuestros estratégicos, empresas colaboradoras y entidades aliadas, así como con la Administración pública, es esencial para el cambio cultural que necesitamos, superar estas barreras y crear entornos más equitativos”, señala Eduvigis Ortiz.

En el segmento de la ciberseguridad, y aunque este sector ha experimentado un significativo avance a lo largo de los últimos años, las mujeres siguen estando poco representadas. Según Cybersecurity Ventures, en 2021 solo ocuparon el 25 % de los puestos de ciberseguridad; sin embargo, la proyección es que en 2025 cubrirán el 30 % de las plantillas, aumentando al 35 % en 2031.

es crucial que el sector privado y el público colaboren de manera coordinada.

La directiva recuerda que a pesar de los objetivos establecidos por la Comisión Europea en la Década Digital para abordar la convergencia de género en talento y competencias para 2030, solo el 18 % de los profesionales en tecnologías de la información y comunicación (TIC) son mujeres. "Estamos ante un desequilibrio que debemos resolver cuanto antes".

Iniciativas en favor de la igualdad

Las empresas tecnológicas son especialmente activas en la puesta en marcha de iniciativas para promover la igualdad, la promoción de la mujer y la formación en disciplinas STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics* o Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Y se va avanzando. El informe "Mujeres e innovación 2022", elaborado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) depen-

Según los datos del INE, casi un 18 % de las mujeres abandonan el trabajo por una combinación de excedencia con permiso de maternidad respecto al 13,5 % de los hombres

diente del Ministerio de Ciencia e Innovación, reflejaba que el 47 % de las profesionales españolas del sector TIC había experimentado una mejora en los niveles de igualdad de género en su empresa en los últimos dos años. Por otro lado, un 62 % de las mujeres apunta que su experiencia y habilidades se valoraron por encima de las cuestiones de género en el momento de su contratación.

En Samsung destaca el Samsung DesArrolladoras que forma parte del Samsung Innovation Campus (SIC) y que desde 2018 ha conseguido formar a más de 5.000 mujeres en disciplinas STEM como *big data* e inteligencia artificial, de las que alrededor del 64 % de las participantes han encontrado un empleo.

"Debido a la escasez de mujeres en España en el campo de la ingeniería y la tecnología, solo el 12 %, y, a pesar de que a día de hoy existe una gran demanda de profesionales en este ámbito, en Samsung hemos puesto en marcha este tipo de iniciativas", remarca Anna Coll, *B2B channel sales manager* de la compañía. El programa fue premiado en los Digital Skills Spain Awards 2020, ganando en la categoría de Habilidades Digitales para Mujeres y Niñas.

A juicio de Coll el factor sociocultural es muy importante. "Las niñas más pequeñas cambian de inquietudes y de sector según van creciendo y abandonan la vocación tecnológica por el camino", analiza. Factores como

la maternidad "suponen un freno a este desarrollo profesional, lo que resulta un factor muy complicado de eliminar e impide que se rompa la brecha de género, tan presente en nuestro país". Para luchar contra estos frenos recalca la necesidad de que las mujeres TIC se comprometan con las iniciativas del sector ya que "somos actrices importantes en este ámbito y hemos de convertirnos en referentes para servir de inspiración para las niñas más pequeñas que quieran formarse en STEM".

En el caso de HP, la multinacional se ha marcado la meta, ambiciosa, de lograr un equilibrio de género del 50/50 en el liderazgo para el año 2030. A nivel global, la multinacional ya cuenta con mujeres en el 33,33 % de los puestos directivos. "La igualdad, la equidad, la diversidad y la inclusión son más que simples valores: son pilares fundamentales que guían cada una de nuestras acciones", recuerda Inés Bermejo. Para potenciar el desarrollo de minorías, cuentan con Iberia



Women's Network, una red profesional que promueve el liderazgo femenino a través de actividades significativas como talleres sobre el Síndrome del Impostor.

En Lenovo, asegura Patricia Núñez, han intensificado sus esfuerzos para identificar "el talento y promover medidas de formación y oportunidades para que las mujeres accedan

a los puestos de dirección". Una estrategia que ha permitido a Lenovo "estar por encima de la media, tanto del sector tecnológico en cuanto al porcentaje de mujeres en la compañía como en el número de mujeres en puestos directivos", indica. Ejemplo de este objetivo es el programa de liderazgo Women in Talent Pool Program. Se trata de una de las iniciativas que Lenovo promueve a nivel europeo, a través de la cual se enseñan distintas formas de liderazgo e innovación a aque-

llas mujeres que están preparadas para dar el siguiente salto en su carrera.

Durante el último año Fujitsu ha implementado una serie de medidas destinadas a fomentar la participación y el avance de las mujeres en puestos directivos y en toda la empresa, que incluyen programas de mentoría y de desarrollo profesional específicamente diseñados para mujeres. En 2023 Fujitsu España fue reconocida con el sello Top Diversity Company.

Schneider Electric cuenta con distintos programas educativos para romper estereotipos, como el "We mean tech", para visibilizar la comunidad de mujeres en el entorno STEM; y "Let's Go Engineering", cuyo objetivo es fomentar y despertar el interés por las carreras STEM desde las escuelas. Laura Sancho señala que la compañía invirtió más de dos millones de euros para reducir al mínimo la brecha salarial, revisando de promedio 200 personas cada año, y llevó a cabo

Empleo y sector TIC

España es el segundo país de la UE con mayor tasa de desempleo femenino en el sector tecnológico, solo por detrás de Grecia. Un dato que se desprende de un estudio de Esri el que se señala que el desempleo entre mujeres con formación en tecnología en España alcanza el 9,7 % frente al 7,1% de los hombres.

España se encuentra entre los que mayor tasa de desempleo en mujeres con formación en ciencia y tecnología presentan. Grecia, con el 12,4%, España y Chipre, con el 6,5%, encabezan el *ranking*, mientras

que la República Checa (1 %), Alemania, Hungría y Rumanía (1,4 %) y Polonia (1,6 %) poseen las cifras más bajas.

Los datos destacan un factor importante: la tasa de desempleo en mujeres es notablemente menor, en todos los países, cuando estas cuentan con formación en áreas científicas o tecnológicas. La tasa de desempleo en España en mujeres sin formación en ciencia o tecnología es un 14,5 % mayor (es decir, de un 24,2 %) que en aquellas con dicha formación; en hombres, la diferencia es de 10,6 puntos (un 17,7% de desempleo).

"formaciones específicas para identificar sesgos inconscientes y comportamientos que pueden acabar generando con el tiempo brechas salariales". En la actualidad, el comité de dirección de Schneider Electric Iberia cuenta con un 50 % de mujeres.

Para amplificar el progreso de las mujeres dentro de Salesforce el fabricante cuenta con Salesforce Women Network. Además, acaba de crearse Parentforce, un grupo dirigido a ayudar a padres y madres a compatibilizar trabajo y paternidad; y ha desplegado Women in Leadership, un programa de *coaching* para mujeres que quieren avanzar en su carrera hacia el liderazgo.

En el caso de Commvault, y en línea con promover la inclusión y la diversidad, cuenta con un modelo operativo con cuatro grupos de recursos para empleados, enfocados a mujeres en tecnología, multicultural, LGBTQ+ y veteranos, "para ofrecer oportunidades de aprendizaje intercultural, tutoría y creación de relaciones entre los empleados", explica

Según el Mapa de emprendimiento 2023 de South Summit apenas el 8 % de las *startups* estaban fundadas exclusivamente por mujeres en España

Maite Ramos. Durante este último año la multinacional ha contratado más mujeres ingenieras y desarrolladoras en sus comunidades mundiales y en los tres últimos años ha aumentado el porcentaje de mujeres directivas de un 18 a un 33 %.

En la plantilla de Liferay en España, compuesta por 120 empleados, con un perfil mayoritario de ingenieros y desarrolladores de producto, el 37 % son mujeres. Respecto a los puestos directivos, la filial ya cuenta con una paridad completa entre hombres y mujeres (50 % en puestos directivos y *managers*).

El objetivo de Dell Technologies es que en 2030 el 50 % de su plantilla mundial y el 40 %

de su equipo directivo global esté constituido por mujeres; actualmente los porcentajes se sitúan en el 35 y el 29 %, respectivamente. En relación a los resultados obtenidos en los últimos años, María Antonia Rodríguez desvela que a nivel local se ha conseguido un 36 % de mujeres en puestos de responsabilidad, "lo que ha supuesto un incremento de más del 10 % en los últimos 4 años".

Pure Storage lleva varios años trabajando con programas diseñados para reforzar la presencia de la mujer como Women@Pure que ofrece un programa de *mentoring* para aumentar las tasas de contratación de mujeres y aumentar la retención del talento femenino.