

La necesidad de fomentar las vocaciones STEM sigue siendo prioritaria

La mujer sigue luchando para consolidar su papel en el sector TIC

Luces y sombras se observan en el camino de la mujer hacia la plena igualdad en el sector tecnológico. Algunas barreras van cayendo, pero queda todavía mucho por hacer para lograr la equiparación salarial y conseguir las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los varones. Una representación de mujeres ejecutivas del sector TIC comparte su experiencia, analiza el papel que la mujer está desempeñando en el ámbito tecnológico y explica cómo se está enfrentando a los nuevos desafíos que plantea la irrupción de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial.

Bárbara Madariaga

Marilés de Pedro

Rosa Martín

En los últimos años, la brecha salarial se ha ido reduciendo, tal y como refleja Funcas en un informe que indica que desde el año 2012 al 2022 la brecha salarial de las mujeres españolas se ha reducido en 10 puntos, pasado del 18,7 % al 8,7 % en este periodo, aunque la edad marca todavía diferencias siendo las generaciones más mayores las que sufren una brecha salarial mayor. Lo más positivo es que entre los menores de 25 años las mujeres ganan, de promedio, más por hora que los hombres. Estos datos del mercado laboral general no son totalmente extrapolables al sector tecnológico porque la presencia de la mujer es escasa todavía, una carencia más acusada

en puestos de responsabilidad. Las directivas coinciden en señalar que es indudable el avance, pero que el sector TIC no avanza al mismo ritmo que el mercado general. Inés Bermejo, directora general de HP en España y Portugal, destaca que "en el sector TIC la evolución de esta brecha ha sido más compleja y no siempre ha seguido el mismo ritmo de mejora". Las diferencias salariales que sufren las profesionales más veteranas se gestaron en el inicio de su carrera en el que la brecha salarial era más acusada, lo que ha supuesto una equiparación más lenta, aunque también se observan otros obstáculos como la discriminación por edad, las interrupciones en la ca-

rrera profesional por motivos familiares y la falta de oportunidades.

Por el contrario, las profesionales más jóvenes se enfrentan a una brecha menor por varios motivos entre los que se encuentran "la creciente preparación académica y específica de las mujeres, las políticas de conciliación implantadas por algunas empresas y la mayor predisposición a la formación interna", según explica Carmen Muñoz, directora general de Exclusive Networks en Iberia.

"No basta con abrir más oportunidades de acceso al sector tecnológico, sino que es necesario transformar la cultura empresarial para garantizar que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en él"



Maite Ramos
directora general de NetApp Iberia



Marta González
Alliance & Channel Partner Sales director
para Iberia de Salesforce

Las razones para que esta brecha persista obedecen a varios factores y no solo a las diferencias en la remuneración directa. Elena García-Mascaraque, directora *worldwide partner*

“La falta de graduadas en STEM es una realidad”

ecosystem growth de WatchGuard Technologies, identifica algunos de los factores estructurales del sector como “la menor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y en áreas de mayor especialización técnica, que son las que suelen estar mejor remuneradas”. “La falta de transparencia en las políticas salariales y la poca visibilidad de las mujeres en altos cargos contribuyen a perpetuar estas desigualdades”, añade Luisa Paolucci, consejera delegada de V-Valley.

“Hay que pelear por políticas flexibles que ayuden a la conciliación familiar y, sobre todo, ponerse límites a una misma, priorizando tu bienestar”

Ángeles Delgado, presidenta de Fujitsu en España, resalta que aún persisten desafíos para el avance de la mujer en el sector, especialmente en posiciones de mayor responsabilidad y entre las profesionales de mayor edad. Y recalca que “la equidad salarial no solo es una cuestión de justicia, sino también de competitividad y retención del talento”.

Talento y formación

La menor presencia de las féminas en el sec-



Pilar Martín
vicepresidenta de Ventas de TD Synnex en España

“Las empresas tecnológicas deben reconocer que se requieren mayores inversiones en cultura, diversidad, políticas y formación”

tor tecnológico agrava el problema que tiene el sector de escasez de profesionales. Los datos estadísticos confirman esta situación. Según recoge el INE, en 2023 el 16 % de las empresas españolas disponía de especialistas en TIC y, aunque el 38 % de estas compa-

ña empleaba a mujeres, solo el 8 % contaba con al menos el 50 % de sus profesionales de género femenino. A juicio de Maite Ramos, directora general de NetApp Iberia, esta situación “no solo afecta a las profesionales del sector, sino que tiene implicaciones mucho más amplias, ya que la tecnología no es solo una industria más, sino un motor clave para el desarrollo futuro en todos los ámbitos”.

En la base de esta falta de mujeres profesionales en el terreno tecnológico, que repercute en la carencia de talento cualificado, se encuentra la formación en disciplinas STEM.

“El liderazgo femenino en TIC seguirá creciendo si seguimos abriendo camino y demostrando que el talento no tiene género”



María Herranz
directora de Organización de Partners en Cisco

En este sentido, Marta González, *Alliance & Channel Partner Sales director* para Iberia de Salesforce, recalca que la “falta de graduadas en STEM es una realidad y hemos de abordarlo desde la infancia para lograr que las niñas se sientan atraídas por nuestra industria”.



Inés Bermejo
directora general de HP en España y Portugal

Mujeres en el canal mayorista

En el sector tecnológico la presencia de la mujer es limitada, un problema que se acentúa en el canal mayorista, aunque desde este segmento se está trabajando intensamente para corregir este desequilibrio. Pilar Martín, Luisa Paolucci y Carmen Muñoz coinciden en la importancia de la formación continua para consolidar su posición en el sector y ascender a nuevos puestos. En este sentido, Muñoz destaca las iniciativas que desde Exclusive Networks se están poniendo en marcha



para identificar y retener el talento. "Para nosotros es muy importante crear cantera", recalca. Para lograrlo tienen programas de prácticas para estudiantes de grados o másteres de áreas relacionadas con las tecnología, ofrece programas de *mentoring* internos y desde hace un par de años está en funcionamiento la "Exclusive Academy", un programa de formación interno diseñado para potenciar las capacidades tanto de los empleados como de los socios comerciales.

Ramos cree que para dar la vuelta a la realidad que apunta a que en España solo 8 de cada 100 estudiantes de carreras científicas son mujeres es necesario derribar ciertos prejuicios y obstáculos como "la falta de referentes femeninos y la percepción errónea de que tienen menor capacidad en estas áreas".

Pilar Martín, vicepresidenta de Ventas de TD Synnex en España, coincide con esta opinión

y señala que "en los sector TECH y STEM hay todavía mucho camino por recorrer. La desigualdad sigue siendo un desafío considerable en el sector TIC".

María Herranz, directora de la Organización de Partners en Cisco España, ahonda en esta idea y afirma que "las empresas tecnológicas deben reconocer que se ha llegado a un punto de no retorno y que se requieren mayores

inversiones en cultura, diversidad, políticas y formación para tener éxito en el futuro".

La inteligencia artificial, nuevo reto

La irrupción de la inteligencia artificial plantea un nuevo reto a las profesionales porque aquí se vuelve a repetir el parámetro de una participación limitada. Según datos del Foro Mundial de la Unesco solo un 22 % de las mu-



Elena García-Mascaraque
directora *worldwide partner ecosystem growth* de
WatchGuard Technologies

eres están participando en su desarrollo. Patricia Núñez, directora de la división de PCSD de Lenovo en Iberia, considera que es cierto que no hay mucha participación femenina en el desarrollo de la IA, por lo que esta baja presencia hay que considerarla como “una

“En el sector de la ciberseguridad las habilidades femeninas son muy valoradas por nuestra capacidad de resiliencia, empatía y cuidado”

llamada a la acción y una oportunidad de mejora porque no hay duda que necesitamos diversidad en los equipos que trabajan en su desarrollo para evitar sesgos”. La directiva señala que para su desarrollo, que basa en los datos que se introducen, “es clave que haya mujeres entrenándola”.

Anna Coll, *B2B channel sales manager* de Samsung España, comparte esta visión y señala que se debe abordar con urgencia este nuevo reto. “Es fundamental impulsar la participación femenina en IA desde la educación hasta el ámbito profesional”.

Para Adela de Toledo, *country manager* de Pure Storage Iberia, a pesar de que los datos globales no son positivos, en nuestro país hay signos esperanzadores. Aporta un dato alentador, recogido en un estudio de Randstad, presentado el pasado mes de diciembre:



Luisa Paolucci
consejera delgada de V-Valley

“Es fundamental rodearse de mentores y colegas que confíen en nuestras capacidades”

“Las mujeres en puestos directivos tenemos una misión primordial en promover el cambio y servir de ejemplo para el resto de las mujeres de nuestras organizaciones”

el 45,2 % de los profesionales cualificados en inteligencia artificial son mujeres, pero matiza porque considera “que sigue siendo necesario fomentar esa tendencia positiva para

que la formación se convierta en dedicación y lograr reducir la brecha de género”.

Esta directiva indica que para avanzar en el terreno de la IA se necesita un compromiso por parte de las instituciones públicas y privadas para fomentar la educación científica y tecnológica desde edades tempranas, visibilizar referentes femeninos que inspiren a las nuevas generaciones y ofrecer programas de mentoría.



Adela de Toledo
country manager de Pure Storage Iberia



Carmen Muñoz
directora general de Exclusive Networks

Medidas

Las ejecutivas coinciden en señalar que es necesario seguir impulsando los programas que promueven la igualdad y seguir tomando medidas para que las mujeres puedan cerrar las brechas que impiden su desarro-

“Son necesarias políticas de conciliación efectivas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y la personal”

Consejos a las nuevas generaciones

Las ejecutivas que han superado diversos obstáculos en sus carreras y cuentan con una rica experiencia profesional son las voces más autorizadas para aconsejar a las nuevas generaciones de mujeres que quieran trabajar en el sector. La mayoría coincide en señalar a la confianza en una misma como el principal consejo para poder desarrollarse profesionalmente, superando los prejuicios previos sobre la capacidad de las mujeres en un ámbito mayoritariamente masculino. La formación continua, rodearse de una red de mentores que les acompañe y aceptar nuevos desafíos son otros de los consejos que ofrecen a las jóvenes que están dando los primeros pasos en el sector. Patricia Núñez les recomienda que confíen en sus habilidades al pos-



tularse para nuevos roles. "No es necesario cumplir con el 100 % de los requisitos; una buena actitud y un 70 % de encaje pueden ser suficientes", destaca. Y añade que "experimentar diferentes roles dentro de la empresa, especialmente en áreas como la de producto y operaciones, les pueden proporcionar una visión integral del negocio".

Luisa Paolucci les anima a "ser resilientes y persistentes. Los desafíos forman parte del camino, pero con determinación y esfuerzo es posible alcanzar grandes logros". "El sector tecnológico ofrece un sinfín de oportunidades. La clave está en atreverse a aprovecharlas y en tener la ambición de ser protagonistas de esta revolución", añade Ángeles Delgado.

llo profesional en el ámbito de la IA y en el sector tecnológico en general. Ramos cree que el sector tiene que dar un gran paso porque "no basta con abrir más oportunidades

de acceso, sino que es necesario transformar la cultura empresarial para garantizar que las mujeres no solo entren en el sector, sino que puedan desarrollarse plenamente en él".

Dentro del terreno del desarrollo de la IA, Paolucci aboga por "asegurar una IA ética y responsable integrando la perspectiva de género en todas las etapas del desarrollo,



Anna Coll
B2B channel sales manager de Samsung España

desde el diseño hasta la implementación". Pilar Martín pone el acento en el apoyo al carácter emprendedor de la mujer en este apartado y señala que "es necesario incentivar la financiación de *startups* de IA lideradas por mujeres".

"Es fundamental impulsar la participación femenina en IA desde la educación hasta el ámbito profesional"

Para García-Mascaraque un aspecto fundamental para que la mujer pueda trabajar con igualdad tanto en el sector TIC como en otros, ahora que la IA transformará muchos sectores, es la necesidad de integrar la formación tecnológica en todos los ámbitos profesionales. Apela al concepto de "bilingüismo tecnológico" que supone que "el sistema educativo debe poner más foco en este concepto donde cada una de las materias que se imparten en los currículums de las diferentes profesiones deben ser complementadas con el lenguaje de la tecnología e IA porque, sea

cual sea la vocación del estudiante, al final será necesario que sepa "hablar tecnología" para desarrollarse profesionalmente". A juicio de las directivas, las medidas que se tendrían que poner en marcha para dar un empujón a la presencia de la mujer en la in-



Ángeles Delgado
presidenta de Fujitsu en España

"La equidad salarial no solo es una cuestión de justicia, sino también de competitividad y retención del talento"

industria TIC abarcan desde la formación y capacitación en competencias digitales hasta las políticas empresariales inclusivas, la difusión de historias de éxito de mujeres profesionales en el sector y la creación de redes de apoyo. En este último aspecto, María Herranz comenta que es necesario establecer "programas de mentoría donde profesionales experimentadas guíen y apoyen a mujeres que inician su carrera en el sector tecnológico o bien para candidatas con especial potencial para puestos directivos".

Adela de Toledo insiste en otro aspecto clave para que las jóvenes opten por el sector tecnológico para trabajar. "Son necesarias políticas de conciliación efectivas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y la personal permitiendo a las mujeres desarrollarse plenamente en sus carreras".

A pesar de que queda mucho por hacer y se necesita continuar impulsando la participación de la mujer en el sector con una combinación de medidas, en algunos ámbitos las pro-

"Es clave que haya mujeres entrenando la IA"

fesionales están muy bien valoradas. Este es el caso de la ciberseguridad. García-Mascaraque comenta que en este sector "las habilidades femeninas son muy valoradas por nuestra capacidad de resiliencia, empatía y cuidado".

Experiencia personal

En los últimos años el avance de la mujer en los puestos de liderazgo en el sector ha sido significativo, pasando la presencia de mujeres del 5 % en el año 2000 al 19 % en la actualidad. Este salto no ha estado exento de escollos y dificultades que superar. La experiencia personal de las ejecutivas lo demuestra. Ángeles Delgado señala que todos los desafíos que ha ido encontrando en su carrera los ha visto como oportunidades, como "momentos clave para aprender, evolucionar y reforzar mi



Patricia Nuñez
directora de la división de PCSD de Lenovo en Iberia

capacidad de adaptación". Cada obstáculo ha sido un estímulo para crecer, lo que le ha ayudado a entender que el liderazgo "no se trata solo de alcanzar un puesto, sino influir, transformar y aportar valor".

La fórmula de Anna Coll para superar las dificultades que se han ido presentando en su carrera profesional ha sido contar con una red de apoyo profesional tanto dentro como fuera de la empresa y apostar por "la formación continua y, sobre todo, no temer al cambio".

Para Adela de Toledo uno de los grandes retos que ha tenido que afrontar durante su carrera ha sido la superación de los prejuicios de género porque "el sector TIC sigue siendo mayoritariamente masculino", lo que supone que las mujeres tienen que demostrar constantemente su valía profesional. Su propuesta para superar esta barrera es mantener una red de apoyo y especializarse en áreas estratégicas para fortalecer las habilidades profesionales.

Las dudas sobre la valía profesional por ser las TIC un campo masculino también han estado presentes en la trayectoria de Pilar Martín, quien señala que para superarlo es fundamental "confiar en una misma y demostrar tu experiencia con resultados tangibles", aunque también reconoce que la conciliación familiar es una tarea complicada que puede llevar a una sobrecarga de responsabilidades y estrés. Para paliar esto subraya que "hay que pelear por políticas flexibles que ayuden a esta conciliación y, sobre todo, ponerse lí-

mites a una misma, priorizando tu bienestar". Ramos cree que todavía hay barreras invisibles, a pesar del avance de la mujer en puestos directivos, y cree que la falta de referentes es un desafío. "Cuando no ves mujeres en puestos de liderazgo, cuesta imaginarse ahí", recalca.

En este aspecto insiste Luisa Paolucci, quien considera que esta falta de representación femenina en roles de liderazgo puede "resultar desmotivador". Y al mismo tiempo, piensa que el síndrome del impostor sigue siendo un reto a superar con ayuda de colegas y confianza en uno mismo. "Es fundamental reconocer y desafiar estos pensamientos negativos, así como rodearse de mentores y colegas que confíen en nuestras capacidades". María Herranz también apunta a los sesgos inconscientes junto a la falta de representación y la escasez de modelos a seguir como los principales retos que ha afrontado en su trayectoria. Una situación similar a la que menciona Marta González quien destaca que ha supera-

do estos sesgos con "seguridad y confianza". Carmen Muñoz también indica que la conciliación ha sido un reto durante su carrera por la dinámica del mercado y la sociedad y considera que ante las nuevas generaciones las directivas tienen un papel decisivo para romper barreras. "Las mujeres en puestos directivos tenemos una misión primordial en promover este cambio; impulsando las medidas de conciliación, desarrollando políticas de RRHH focalizadas en la búsqueda de talento, en los planes de desarrollo de carrera, *mentoring* y *coaching* de líderes y, por supuesto, sirviendo de ejemplo para el resto de las mujeres de nuestras organizaciones", argumenta.

La juventud ha sido uno de los hándicaps que ha afrontado Patricia Núñez en algunas ocasiones porque tenían una percepción preconcebida sobre ella, aunque ha logrado cambiar esa impresión con "la confianza en mi trabajo y los resultados obtenidos".

La directora general de HP en España y Portugal considera que a lo largo de su trayectoria

ha tenido que afrontar diversos retos similares a los de otras profesionales, pero contar con un equipo ha sido una de las claves para superarlos. "He confiado en mis mentores y he creído siempre en sacar lo mejor de cada uno de los desafíos que se han presentado", explica. En su opinión, "el liderazgo femenino en TIC seguirá creciendo si seguimos abriendo camino y demostrando que el talento no tiene género".

Una visión parecida tiene Elena García-Masaraque, quien indica que la adaptación al entorno absolutamente cambiante ha sido un reto durante su carrera, aunque cree que uno de los mayores está "en nosotras mismas: en creer en nuestras capacidades y romper con los sesgos que nos han condicionado". Para solventar este problema señala que hay que confiar en "nuestro talento, que dejemos a un lado la autoexigencia excesiva, que nos apoyemos en comunidades de mujeres para construir redes de apoyo y que no pongamos límites a nuestras aspiraciones".

Iniciativas

La mayoría de las grandes empresas tecnológicas tiene programas para fomentar la incorporación de las mujeres al sector e impulsar la carrera de sus profesionales. Las directivas consideran que estas iniciativas son necesarias para lograr la igualdad. Por ejemplo, Cisco ha puesto en marcha diferentes acciones y programas como una "universidad" interna para mejorar la capacitación de sus empleados y a través de la Cisco Networking Academy, una organización sin ánimo de lucro ya ha formado en competencias digitales a 350.000 alumnos, siendo 40.000 mujeres. También ha lanzado otros programas para desarrollar el talento femenino como el JUMP o Women Action Network, entre otros.

Samsung organiza un Innovation Campus para formar a los jóvenes, mientras que Sa-



lesforce tiene en marcha el proyecto "Women in Leadership" para el avance de la mujer hacia el liderazgo y la red de apoyo "Salesforce Women Network". HP también desarrolla varias iniciativas para favorecer a la mujer. Una de ellas es "STEM for Girls" en la que participan 40 voluntarias, la mayoría ingenieras, que acuden como referentes a diferente eventos relacionados con la tecnología. Y WatchGuard a través de la comunidad Women of WatchGuard (WOW) potencia el desarrollo profesional y el *networking* entre las mujeres del sector.