

Silvia Leal Martín

Directora Académica de Programas de Innovación y Tecnología en la IE Business School, portavoz de la Asociación de Técnicos de Informática Española (ATI).

<sleal@profesor.ie.edu>

Hoy la innovación es digital. Por supuesto, como en casi todo, hay excepciones, pero es un hecho evidente que tanto las innovaciones más disruptivas como aquellas pequeñas mejoras que surgen en el día a día hoy se originan casi siempre gracias a las nuevas tecnologías. Por este motivo, y porque los expertos de la Comisión Europea estiman que si alcanzásemos un 50% en el reparto de trabajo dentro del sector de las nuevas tecnologías el PIB europeo crecería 9 billones de euros, centraré este artículo sobre la posición de la mujer en este prometedor mercado laboral que incorpora los perfiles tecnológicos y digitales.

Por cada puesto de trabajo que desaparece en el mundo tradicional, se crean 2,6 en el entorno digital. En áreas tan disruptivas como el *Big Data*, se estima que para el año 2020 se habrán generado 4,4 millones de nuevos empleos a nivel mundial. En esta misma línea, las previsiones oficiales advierten que durante los cuatro próximos años se generarán en la Unión Europea 5 millones de puestos de trabajo alrededor del desarrollo de nuevas aplicaciones móviles, lo que traerá consigo un crecimiento de 63 billones de euros. Son tan solo ejemplos de la revolución profesional que se está produciendo en un sector que no solo no se ha visto arrastrado por la profunda crisis que nos ha tocado vivir, sino que, por el contrario, ha posicionado a sus trabajadores entre los más demandados y mejor remunerados.

En contraposición a estos datos cargados de optimismo, encontramos que en el caso concreto de la Unión Europea de cada 1.000 mujeres que se licencian en nuestros días, tan solo 29 apuestan por las nuevas tecnologías, estando el ratio masculino en 95 personas. De esta forma, del total de profesionales que componen la cantera inicial, tan solo un 23% son personas de este género. Profundizando en la brecha digital, las estadísticas muestran que, al alcanzar los 30 años, tan solo el 20% de esas mujeres seguirá trabajando en el sector en el que decidió especializarse. Desde otro punto de vista: el 80% del 23% de las mujeres que apostaron por una carrera en este ámbito la habrá abandonado ya. Por si fuera poco, si las reglas del juego no cambian, durante los años posteriores se producirá una nueva fuga de talento que llevará a que a los 45 años tan solo el 9% de ellas siga apostando por él.

La despoblación digital femenina

Resumen: A pesar de las carencias en la oferta de profesionales en el mercado de las nuevas tecnologías, las cuales amenazan con impactar de forma muy negativa en el desarrollo económico de grandes áreas como la Unión Europea y los Estados Unidos, las mujeres siguen sin incorporarse masivamente a estas áreas profesionales. La autora hace un repaso de los estereotipos y falsas creencias que influyen en mantener a muchas mujeres alejadas de estas oportunidades profesionales, a la vez que nos anima a todos a luchar para la superación de todas estas barreras.

Palabras clave: Diversidad, género, innovación, mujer, tecnología.

Autora

Silvia Leal Martín es doctora, experta en Innovación y Nuevas Tecnologías. Es además terapeuta psico-corporal (formación sobre los siete centros de energía). Ocupa cargos de influencia en el mundo empresarial y académico. Es asesora de la Comisión Europea (Agenda Digital, e-Skills, e-Leadership, Digital Entrepreneurship), Directora Académica de Programas de Innovación y Tecnología (IE Business School), Mentora de e-Leadership en el Human Age Institute y portavoz de la Asociación de Técnicos de Informática Española (ATI). Además, es miembro del Consejo Asesor de CIONET (Red de influencia del campo tecnológico) y consejera de Thinking Heads (Canal Digital). Es consultora, conferenciante habitual y autora del best seller "Ingenio y Pasión" (LID Editorial).

¿El resultado de todo ello? La despoblación femenina en este sector se ha convertido en uno de los principales generadores de la creciente "brecha digital" global que tanto preocupa a los gobiernos. Para aquellos que no lo conozcan, este es el nombre con el que se conoce el desajuste entre la oferta y la demanda profesional en este prometedor mercado laboral. De esta forma, fuentes oficiales alertan de que para el año 2020 Estados Unidos tendrá muchas dificultades para encontrar 1,4 millones del total de profesionales informáticos que necesitará. A pesar de ello, en este país, tan solo el 12% de los profesionales que se embarcan en estudios en este terreno son mujeres.

En el caso concreto de la Unión Europea, las cifras oficiales están también encima de la mesa. Los expertos prevén una escasez de trabajadores en este terreno que fluctúa entre las 505.000 y las 864.000 vacantes para el año 2015. Con cifras así, ¿alguien tiene dudas sobre la necesidad de hacer algo? ¿Sobre lo imprescindible de que todos y cada uno de nosotros pongamos nuestro grano de arena? Nuestras mujeres, y nuestras niñas, no pueden dejar pasar esta oportunidad.

Es algo sabido por todos: tenemos un serio problema de estereotipos sociales y culturales. Son muchos los que siempre han pensado (y pensarán) que la tecnología no es para las mujeres, que es cosa de hombres. También son muchos los que siempre han

creído que a las mujeres nos les gusta la tecnología, que no va con ellas. Por si fuera poco, ellas mismas, en demasiadas ocasiones, han pensado que estaban menos preparadas que sus compañeros para utilizarlas y que su autoeficacia tecnológica era considerablemente más baja, a pesar de no existir una base real que lo justificara.

También nos enfrentamos a una creencia generalizada, un mito, que dice que esta profesión es cosa de hombres. A las mujeres nos gusta relacionarnos con los demás y la idea de sentarnos frente a un ordenador a que pasen las horas no parece resultar muy sexy. Por otro lado, encontramos que las mujeres con "carga familiar" (lo pongo conscientemente entre comillas...), o aquellas que aspiran a tenerla, piensan que un trabajo así no es compatible con la conciliación (largas jornadas diarias, nocturnidad...), problema cuya solución requiere de un balance doméstico muy consolidado y, en muchas ocasiones, apoyo externo que no siempre es posible tener... Sin embargo, ¿piensas que si hiciéramos las mismas reflexiones sobre la profesión médica o periodística llegaríamos a la misma conclusión? ¿Crees que a aquellas mujeres que apuestan por la medicina, por poner un ejemplo, les entran las dudas al pensar en las largas guardias que tendrán que hacer cuando sea su turno? Demos un paso más allá, ¿y en el caso de las que apuestan por el periodismo? ¿No se juegan muchas de ellas la vida cada día? ¿Y se lo piensan dos veces?

Las mujeres en la profesión informática: historia, actualidad **monografía** y retos para el futuro

Muchas de ellas lo harán, por supuesto, pero cuando hay vocación la decisión final está casi siempre tomada desde el principio.

Entonces, ¿qué le pasa a la tecnología? La respuesta es muy sencilla: tenemos un difícil problema de estereotipos y falsas creencias (sociales, culturales, naturaleza de la profesión...) que hace que, desde niñas, las mujeres no sientan atracción por este trabajo. ¿Dónde encontramos la génesis de todo esto? Apuesto a que muchos tienen ya en su cabeza la respuesta.

¿Alguien recuerda el anuncio que reproducimos en la **figura 1**? Es tan solo un ejemplo que utilizaré en nuestra reflexión. Aquellos que quieran profundizar, seguro que encontrarán con facilidad cientos de ejemplos parecidos que, sin duda, les llevarán a las mismas conclusiones.

Preguntas:

- 1) ¿Por qué sostiene el módem con una sola mano?
- 2) ¿Puede un módem ser sexy?
- 3) ¿Se imaginan que los profesionales del mundo de las nuevas tecnologías tuviéramos ese uniforme?
- 4) ¿Piensan que el objetivo es que el módem lo compre un hombre o una mujer?

Para aquellos que se hayan animado a hacer el ejercicio, propongo unos minutos de reflexión extra sobre otro ejemplo histórico, el que podemos observar en la **figura 2**. No tiene desperdicio, ¿verdad?

¿A dónde quiero llegar con todo esto? Son muchas las campañas de marketing y los medios de comunicación que han contribuido a la generación de estereotipos y falsas creencias que hoy frenan la entrada en este sector a las mujeres. Sin embargo, la realidad es que hoy en día ejemplos así ya no son fácilmente localizables. Salvo raras excepciones, son cosa del pasado. A pesar de ello, nuestra forma de pensar, nuestras creencias, se han quedado ancladas a ese momento y necesitamos cambiarlas de una vez por todas. No podemos dejarnos arrastrar más por ellas. Hagamos una hoguera.

Hasta el momento, nos hemos centrado en el fenómeno de la no-incorporación de la mujer al mundo profesional tecnológico, pero debemos recordar que no es el único problema al que nos enfrentamos. Es solo parte de él. Debemos luchar para asegurarnos de que se establezcan las bases que favorezcan la incorporación, pero también los mecanismos que eviten el abandono tras años de actividad. Debemos luchar, en pocas palabras, para evitar que el factor Atenea siga tan presente como lo está en nuestros días.



Figura 1. Anuncio de Penril Data Communications en Computerworld, 17 de noviembre de 1971¹.

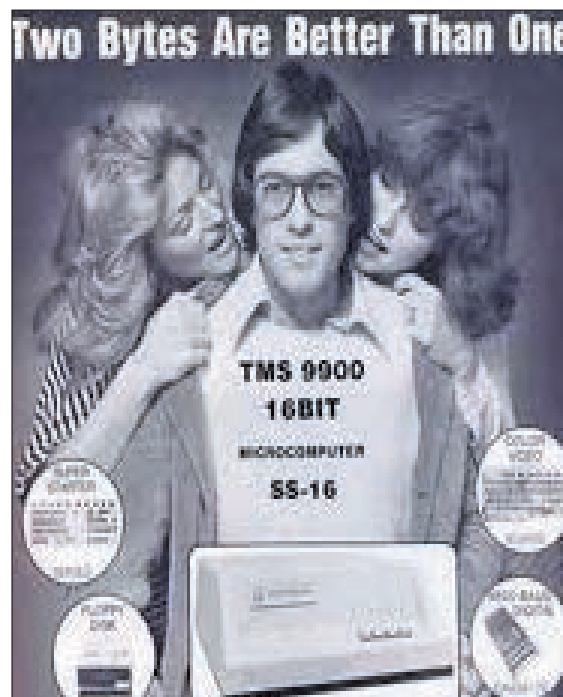


Figura 2. Anuncio de Texas Instruments en Circle Inquiry, septiembre de 1977².

Para aquellos que no lo conozcan, se trata de uno de los nombres más utilizados para hacer referencia al fenómeno del abandono profesional femenino en el terreno de las ciencias, la ingeniería y la tecnología.

Encontramos su origen en un controvertido, y a su vez reconocido, artículo publicado por *Harvard Business Review* el año 2008: "The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering and Technology", que mostraba las conclusiones de un interesante trabajo de investigación que buscaba

explicar por qué las mujeres que iniciaban su carrera en estos campos, antes o después, decidían abandonarlos.

Las cifras publicadas no dejaban lugar a muchas dudas. La investigación mostraba que, a nivel global, el 41% de las personas que empiezan su aventura profesional en estos tres ámbitos son mujeres. Por desgracia, de acuerdo a las estadísticas, en algún momento de su carrera el 52% de ellas optará por abandonarla. La pregunta es inevitable: ¿por qué?

“ Tenemos un difícil problema de estereotipos y falsas creencias (sociales, culturales, naturaleza de la profesión...) que hace que, desde niñas, las mujeres no sientan atracción por este trabajo ”

Muchos pensarán que hay motivos que no necesitan mucha explicación, evidentes, como puede ser la llamada de la maternidad. Todos lo hemos escuchado alguna vez. Sin embargo, me temo que debo cuestionar (por mi larga experiencia en este terreno) que esa sea la verdadera razón por la que estas mujeres deciden dejar su carrera. Por el contrario, pienso que se trata más bien de una excusa, del último empujón, para que muchas de ellas opten por hacer algo que llevaba mucho tiempo rondándoles por la cabeza. Por ello, pasaré a explicar las dos fuerzas que normalmente se posicionan con más frecuencia para explicar la génesis de este problema, así como mi visión personal sobre cada una de ellas.

Son muchos los testimonios y trabajos de campo que muestran que el talento femenino es con frecuencia desplazado, no reconocido, en el mundo de la empresa. ¿Quién no lo ha leído o escuchado alguna vez?

Frente a este pensamiento bastante generalizado, a mí me gustaría poner encima de la mesa otra reflexión: ¿es únicamente el talento femenino el que no está reconocido? ¿No será todo esto tan solo la sombra de un problema mucho mayor? ¿No será más bien que demasiadas empresas (o mejor dicho sus directivos) tienen problemas para reconocer a aquellos que se apartan de lo de siempre? ¿Problemas para reconocerlo pero también para gestionarlo?

Miremos ahora el problema desde otra perspectiva: ¿por qué no buscar el lado positivo? Porque créanme, como (casi) todo lo tiene y, en este caso es (al menos), doble. Cuando nos enfrentamos a un entorno resistente a la incorporación de nuevo talento, y con él de nuevas ideas y puntos de vista, nos hacemos más duros, más fuertes, y nos vemos obligados a agudizar nuestro ingenio hasta extremos insospechados, lo que para cosas como la innovación es francamente útil. Este es un problema compartido. Se trata, por supuesto, de un problema para aquellas mujeres que inician su trayectoria en empresas no acostumbradas a contar con ellas, pero también para aquellos hombres que se arriesgan a diferenciarse del resto, a brillar, en entornos que tienen una baja tolerancia al cambio y que tienen miedo a hacer las cosas de forma diferente, porque

se han acostumbrado a sobrevivir y hasta entonces funcionaba.

Pero eso no es todo. En mi experiencia personal, llegado determinado momento, cuando ya se ha demostrado la valía, cuando se han superado las barreras de entrada, el camino es (generalmente) más fácil. Si nos arriesgamos a diferenciarnos de los demás (o no nos queda otra opción) y en el inicio tenemos éxito y lo hacemos visible, el resto será más fácil. Por todo ello, ¿es realmente la cultura una fuerza causante de este abandono? Por supuesto, lo es, es indudable que está ahí y que su influencia es muy poderosa pero... ¿y si pasamos a verla como una prueba de resistencia para todos aquellos que apuestan por rentabilizar aquello en lo que se diferencian de los demás, aquello que les hace rentables?

Estamos solas, nos sentimos solas, no hay referentes femeninos, no hay compañeras... Potente bucle que se retroalimenta. Por ello, la soledad se posiciona casi siempre como uno de los elementos que mayor impacto tiene sobre la decisión de abandonar la carrera profesional en el mundo de la tecnología.

¿Podemos hacer algo? En el corto plazo, no parece tener solución, ¿no es verdad? En ese caso, ¿por qué no cambiar el chip?

Empecé mi carrera profesional hace ya casi veinte años, y desde entonces he trabajado rodeada de hombres. Ha sucedido siempre y sin excepción. Es algo que he encontrado tanto en el mundo de la empresa, como el académico, y que me ha acompañado durante toda mi trayectoria. Me hubiera gustado muchísimo que hubiera más mujeres, pero no era el caso, no era su decisión y, dada su ausencia, mi apuesta fue dejarme acompañar por ellos, tener compañeros de viaje.

Por ello, no me cuesta ningún esfuerzo confesar que si he llegado hasta donde estoy ha sido gracias al apoyo incondicional de muchos de ellos. No me he sentido sola porque decidí olvidarme de los sexos y centrarme en las personas. Por supuesto, en mi trayectoria he encontrado hombres extraordinarios que me han apoyado sin esperar nada a cambio pero también muchos otros que no han estado precisamente

cómodos, porque yo nunca hubiera sido su elección. ¿Debería haberme dejado llevar por esa carga? ¿Su carga? Demasiado trabajo y muchas otras cosas que hacer...

No puedo cerrar este apartado sin dedicar unas líneas a mis compañeras de profesión. He encontrado muchas, muchísimas, mujeres inteligentes, luchadoras y valientes, muchas... pero también otras muchas que no me lo han puesto nada fácil. ¿La razón? Le he dado muchas vueltas, he barajado muchas posibilidades y no he llegado a una respuesta que me haya dejado tranquila, segura de acertar. ¿Miedo? ¿Celos? ¿Competencia? ¿Inseguridad? No lo sé.

Por ello, una última reflexión sobre este controvertido tema: debemos aprender a apoyarnos. No podemos ser nunca nuestro mayor enemigo. Si seguimos sin apoyarnos, en mi (muy) humilde opinión personal, la sensación de soledad no será tan mala opción.

Por todo ello, pongamos todos una dosis de conciencia y responsabilidad sobre este problema. Necesitamos el talento femenino para que nuestras empresas sean capaces de innovar³ y, por supuesto, para acabar con la brecha digital que cada día está más presente en este sector. Si todos damos ese primer paso, y ponemos un pequeño grano de arena allí donde surja la oportunidad, la ausencia de mujeres en este terreno será tan solo parte de nuestra historia.

Notas

¹ <<http://blog.modernmechanix.com/two-bytes-are-better-than-one-2/>>.

² <<http://www.pcworld.idg.com.au/slideshow/439905/pictures-80-mbytes-storage-under-12k-other-it-ad-favorites-through-years/?image=3>>.

³ La autora de este artículo acaba de publicar un libro cuya referencia es: **Silvia Leal, Jorge Urrea. Ingeniería, sexo y pasión**, Madrid, LID Editorial, abril 2015. ISBN: 9788483564653. Los lectores podrán encontrar en dicho libro una ampliación de los argumentos e informaciones contenidos en este artículo.