

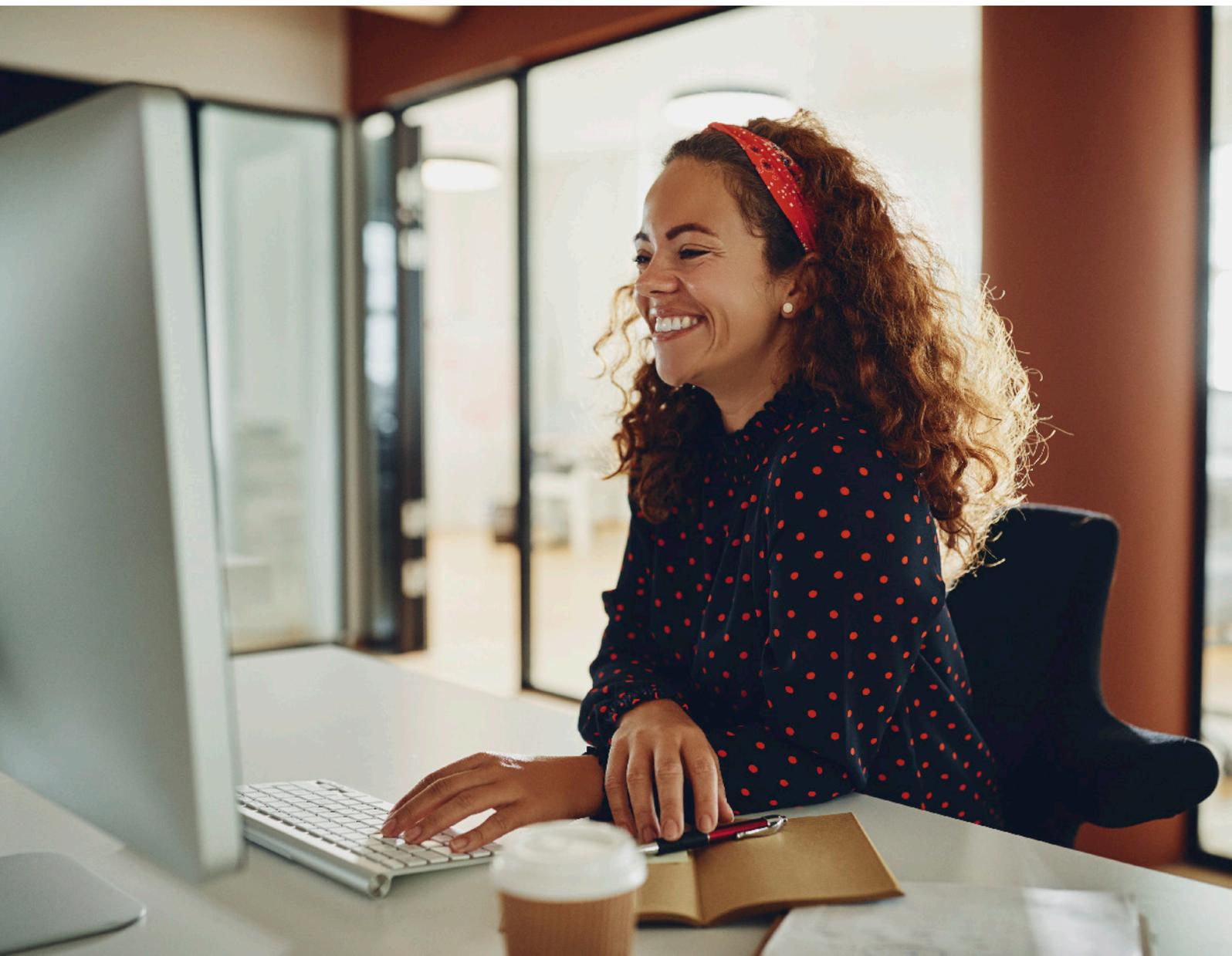


Experis®
ManpowerGroup

INFORME

Mujer y tecnología

El reto de la brecha de género
para perfiles IT y propuestas
para corregirlo





Sobre Experis

Somos una compañía de servicios IT con una oferta única para acompañar a los clientes en sus proyectos de transformación IT, tanto si deciden hacerlo de forma externa a través de nuestra oferta de Servicios IT, como si deciden realizarlos parcial o totalmente con personal propio a través de nuestra oferta de Headhunting y Upskilling/Reskilling.

Ofrecemos un servicio 360° de consultoría IT con soluciones tecnológicas end-to-end que abarcan desde la definición y el diseño del proyecto hasta su implementación a través de un modelo personalizado, flexible y adaptado a tus necesidades de crecimiento.

Algunas cifras clave de nuestro negocio:

+70 años de experiencia e investigación en soluciones globales y de personal

+50.600 empleados de IT en 2021 y **+2.000 empleados** en España

21B€ de facturación y **+125M€ de facturación** en España

+100 oficinas en +45 países, tenemos sedes en Madrid y Barcelona

En España, contamos con más de 2000 consultores IT seleccionados con una metodología propia basada en briefing técnico y una evaluación técnico-competencial. Aportamos el Talento y las soluciones IT de mayor demanda del momento, lo que permite a las empresas ser más innovadoras y ganar en la carrera por la competitividad.

Soluciones

Resourcing

Podemos incorporar los mejores perfiles IT a tu plantilla.

IT Services

Somos capaces de gestionar todo tipo de servicios IT, con total flexibilidad y personalización.

Reskilling

Lideramos con tecnología la transformación de los equipos.

PERM

Nuestro equipo de recruiters IT realiza más de 800 procesos semanales. Con una metodología propia basada en briefing técnico y una evaluación técnico-competencial que nos permite comprender profundamente tanto las especificaciones del perfil como las características de la posición.

Consulting

Desde un consultor hasta un equipo completo, Experis ofrece soluciones flexibles a corto y largo plazo adaptadas a cualquier necesidad temporal, basadas en nuestros servicios de asesoramiento experto y soluciones tecnológicas.

Training

Nuestra propuesta de valor ofrece una gestión integral de la formación del Talento. Con un enfoque transversal, abarcamos la consultoría para identificar las necesidades de desarrollo de los profesionales, la puesta en marcha y seguimiento de la formación y el posterior análisis de resultados para lograr una mejora continua.

Nuestros programas se adaptan para atender a las necesidades de cada proyecto, por muy específicas que sean y, para ello, ponemos el foco en cada detalle sin perder la perspectiva global del negocio.

Especializaciones

Business Transformation

Experis asesora a las empresas tanto en su transformación digital, cómo la aplicación y el uso de la tecnología crearán nuevos modelos de negocio y tendrán un impacto en la cultura de la organización, las personas, los procesos y las tecnologías en uso en toda la empresa.

Enterprise Applications

Mejora de la eficiencia y la productividad de los procesos empresariales con la implantación de SAP y otras herramientas comerciales.

Cloud and Infrastructure

Seguimiento y mantenimiento del negocio mediante la operación y administración de su infraestructura, adoptando soluciones internas o externas en la nube y gestionando la transformación organizacional requerida.



La digitalización y la tecnología han calado en todos los ámbitos de nuestras vidas y ya están presentes, de un modo u otro, en todo tipo de organizaciones de todas las industrias. La demanda de profesionales cualificados en las distintas áreas que tienen que ver con las TIC vive un crecimiento exponencial y las compañías tienen serios problemas para satisfacer todas las necesidades que tienen de incorporar Talento.

Las ofertas de empleo en el sector IT no dejan de crecer y suponen una doble oportunidad para el desarrollo del mercado del empleo en nuestro país. Por un lado, la digitalización ya no es opcional, es necesaria para que las empresas sigan siendo competitivas. Por otro lado, se nos presenta una gran ocasión para incrementar las oportunidades de empleabilidad de colectivos que, tradicionalmente, han tenido más problemas para acceder a un empleo, como pueden ser los jóvenes, los profesionales que están en pleno proceso de reorientación de sus carreras y, cómo no, las mujeres.

Por todo lo anterior, resulta muy llamativa la muy limitada presencia de Talento femenino entre los perfiles IT y lo que es aún más preocupante es que la mayoría de indicios apuntan a que este fenómeno está aún muy lejos de corregirse. La principal herramienta para poder ajustar la desviación es la formación, pero las vías tradicionales (universidad y Formación Profesional) no se mueven al mismo ritmo del mercado. Por ello, se hace necesario un abordaje integral: hay que modernizar la formación reglada; y, a la vez, sacarle el máximo partido a otros recursos formativos que permiten preparar a los profesionales y dotarles de las habilidades específicas que el mercado demanda menos tiempo, como pueden ser los bootcamps.

Más allá de un mejor cumplimiento de la Ley de Igualdad, la llegada de más mujeres al sector contribuirá a incrementar la productividad, fomentará la estabilidad y el compromiso en los equipos, dará cabida a otros modelos de liderazgo y, en definitiva, hará las empresas más atractivas tanto para clientes, como atraer y fidelizar al mejor talento.

En este análisis, con la perspectiva privilegiada con la que contamos desde Experis, hemos tratado de poner el foco no tanto en el pasado, aunque es necesario reflexionar sobre su impacto sobre la realidad que vivimos, sino el presente y, especialmente, el futuro. En concreto, analizaremos la situación actual de la presencia de mujeres en el sector TIC y las tendencias que afectarán a este colectivo en los próximos años.

Además, propondremos diversas iniciativas y reflexiones, con el propósito de construir y contribuir a que sigamos evolucionando como sociedad hacia una plena igualdad de oportunidades. También con la idea de que se desarrolle el mercado y el sector hacia modelos de negocio más diversos e integradores que traigan mayor riqueza y crecimiento a toda la sociedad.

Francisco Ribeiro

Country Manager de ManpowerGroup España



La tecnología lo impregna todo. Nuestro día a día personal y profesional pasa por multitud de dispositivos y se apoya en todo tipo de soluciones que se han incrustado en nuestra rutina, en algunos casos casi de manera inconsciente. Por eso sigue siendo llamativa la gran escasez de mujeres profesionales en los ámbitos TIC. Como generador de empleo, es un sector que no deja, ni dejará, de crecer y no podemos permitirnos renunciar al talento femenino.

Para luchar contra esta evidente escasez que padecemos, debemos pasar a la acción de manera urgente. En primer lugar, hay que hacer un esfuerzo importante en comunicación. Debemos explotar todos los foros y canales para difundir y poner en valor las oportunidades que ofrece este sector para todos y, de manera especial, para las mujeres. Divulgar que es una industria muy dinámica, retadora, con claro impacto social, que ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo muy diversas en distintos campos y que, por supuesto, es posible conciliar, incluso mucho más que en otros sectores. En definitiva, que las mujeres, y no sólo las más jóvenes, la puedan valorar como una opción de carrera atractiva.

Además, es preciso seguir construyendo una red de ayuda y apoyo entre las mujeres que trabajamos en el sector. Las que ostentamos cargos de responsabilidad debemos asumir el rol de referentes, mentoras e impulsoras de la carrera de otras profesionales.

Por otro lado, es necesario ampliar la visión que se tiene del mundo tecnológico y trasladar un mensaje importante: trabajar, y también liderar, en el mundo tecnológico no tiene porque qué requerir una formación exclusivamente técnica. De hecho, trabajar en el sector TIC no implica que te apasione programar, no es imprescindible. En todas las organizaciones, el impacto de la tecnología es transversal a todos los departamentos y las competencias tecnológicas ya no sólo son clave para IT, son necesarias en todos los departamentos y todos los sectores. Muchos de los CIOs con los que trabajamos no son ingenieros informáticos, es casi más relevante su experiencia en cómo la tecnología impacta en el negocio. Conocen su sector, sus clientes, sus procesos, y conocen la tecnología que puede impulsar los resultados. Sirva también como ejemplo mi propio caso, ya que estudié derecho y empresa. La clave de la tecnología es saber dónde, cuándo y cómo aplicarla. Y es en este punto donde podemos contar con perfiles más abiertos y no solo los STEM.

Además, en términos de habilidades necesarias, con el nuevo papel que juega la tecnología en las organizaciones y en la sociedad, este sector está ávido de mayores competencias interpersonales. Ahora es clave contar con habilidades comunicativas, analíticas, empáticas, de adaptación al cambio, de resolución de conflictos... y, en este sentido, los perfiles femeninos pueden realizar una importante aportación. El valor de incorporar a mujeres es innegable y evidente ya que, en general, tenemos una visión más humanista para aplicar tecnología.

Tenemos un increíble reto por delante para atraer ese talento femenino al sector TIC, pero estoy convencida de que todo lo bueno que logremos compensará, con creces, los esfuerzos necesarios.

Myriam Blázquez

Directora General de Experis



Contenidos

El sector IT a la cabeza de la generación de empleo	06
El reto: la mujer en el sector IT	08
Rompiendo Barreras	12
La aportación de valor de la mujer en la tecnología	16
Key Learnings	18
Propuestas de acción	19
Dimensionando la oportunidad para el talento Tech Femenino en España	20



El sector IT a la cabeza de la generación de empleo

Perspectivas de empleo a nivel global y nacional

Actualmente, el sector TIC es uno de los que mayor crecimiento tiene a nivel mundial, y no sólo no se ha visto afectado por la crisis económica derivada de la situación pandémica global, sino que su crecimiento se ha visto acelerado entre cinco y diez años¹ gracias a los retos tecnológicos que ésta ha supuesto para todas las compañías de todos los sectores.

A nivel mundial, se espera un crecimiento del 5,5% en el sector² sólo para 2022, con una expectativa de crear 150 millones de oportunidades en todo el mundo³, lo que sitúa al mercado IT como el primero en cuanto a perspectivas de contratación:

Figura 1

Intención de contratación promedio por sectores en 2022 a nivel global – ManpowerGroup⁴



¹ <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tip-ping-point-and-transformed-business-forever>

² <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-01-18-gartner-forecasts-worldwide-it-spending-to-grow-five-point-1-percent-in-2022>

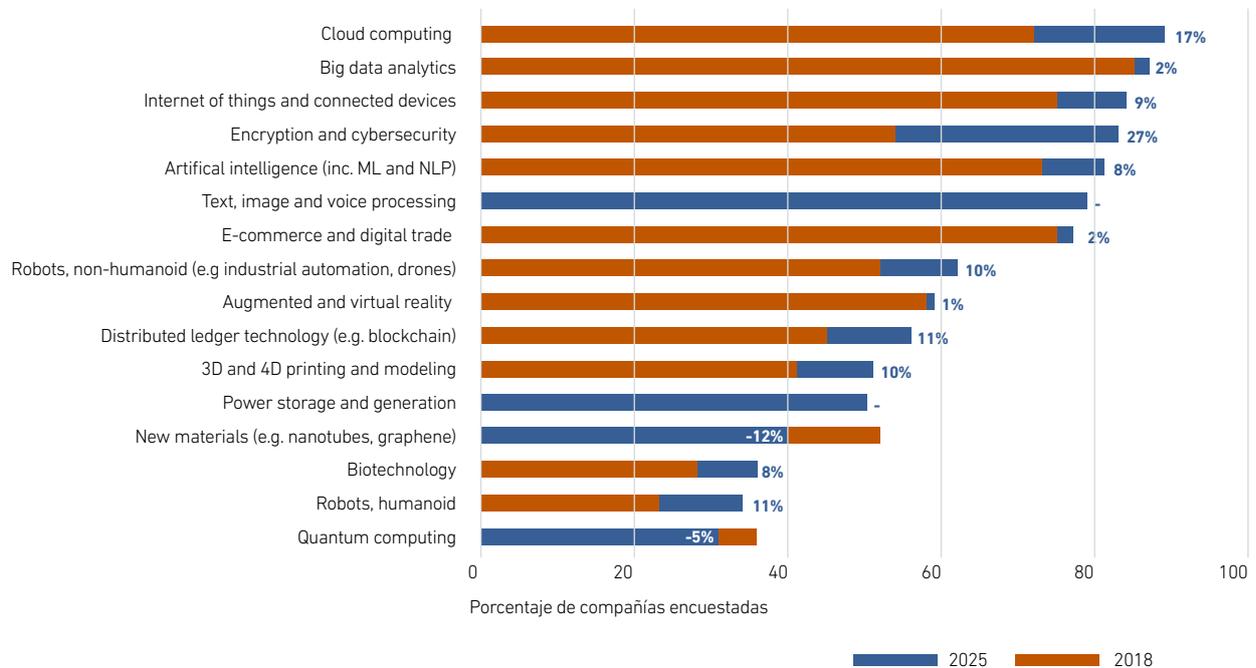
³ <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-acquisition/jobs-on-the-rise-us#digital>

⁴ Estudio ManpowerGroup de proyección de Empleo (MEOS)



Así, para 2025 se espera que las tecnologías dominantes para el sector a nivel mundial sean todas aquellas relacionadas con los entornos Cloud, la Ciberseguridad y la Automatización y Robotización de procesos y entornos:

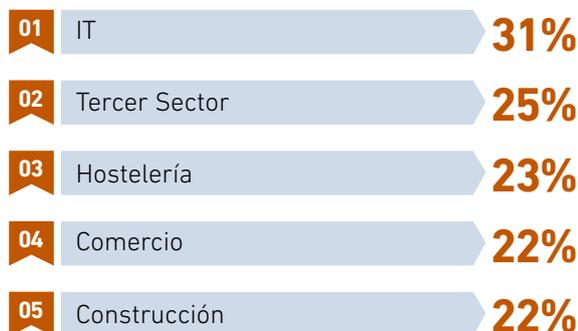
Figura 2
Proyección Tecnológica 2025 – World Economic Forum



Fuente: Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum

A nivel Europeo y Nacional, las tendencias siguen estos mismos patrones mundiales; así, en España, la previsión de contratación en el sector IT es la mayor de todos los sectores productivos nacionales:

Figura 3
Intención de contratación promedio por sectores en 2022 en España - ManpowerGroup⁵



En España es un sector en clara tendencia ascendente y, según el INE⁶, ya cuenta con 534.000 profesionales, atendiendo a un incremento que el año pasado fue del 6,4%. De ellos, el 71% son hombres. **Además, aunque es de las industrias menos envejecidas**, el 62% de sus ocupados ya es mayor de 35 años. Por su parte, las asociaciones y empresas del sector en España hace tiempo que se lamentan de **la imposibilidad de traducir la gran demanda de perfiles IT de la economía española en empleo neto, debido a la falta de profesionales cualificados.**



⁵ Estudio ManpowerGroup de proyección de Empleo (MEOS)

⁶ Datos del Instituto Nacional de Estadística recopilados por ManpowerGroup



El reto: la mujer en el sector IT

En un contexto en el que 7 de cada 10 empresas afirman tener problemas a la hora de incorporar los perfiles que necesitan, esta escasez de talento se hace más patente con el constante crecimiento de la demanda de especialistas TIC en España. La oferta de posiciones para perfiles tecnológicos se duplica cada dos años, muy por encima de cualquier otra industria, y 2021 terminó con más de 210.000 oportunidades de empleo. Las empresas, conscientes de la carencia endémica de mujeres en el sector, están especialmente atentas para atraer a esas profesionales.

El desempleo femenino a nivel mundial es mayor en 16 puntos porcentuales al de los hombres, y las perspectivas de recuperación de empleo son más lentas respecto al colectivo masculino,⁷ según las estimaciones de la OIT.

Además, analizándolo en perspectiva global, las mujeres han estado especialmente afectadas por la destrucción de empleo derivada de la pandemia: se destruyó el 4,2%, frente al 3% del masculino⁸.

Como se apunta en el estudio 'The Great Realization'⁹, la pandemia empujó a muchas mujeres a dejar sus empleos voluntaria o involuntariamente (salud, cuidados a terceros, despidos, cierres forzosos...) y frenó los esfuerzos por cerrar la brecha de género. Además, se ha producido un éxodo en masa desde actividades tradicionalmente femeninas (educación, sanidad y turismo) que coincide con el crecimiento de sectores como tecnología, logística y ventas, en los que las mujeres están infrarrepresentadas. Como vemos, existe un gran nicho de oportunidad para corregir ambas desviaciones, y el sector IT podría convertirse en la gran fuente de empleo para el colectivo femenino, como ya lo fue en sus inicios, por cierto. Sin embargo, existen aún ciertas barreras que debemos superar para ello.

Barrera Educativa: La importancia de la especialización en el sector IT

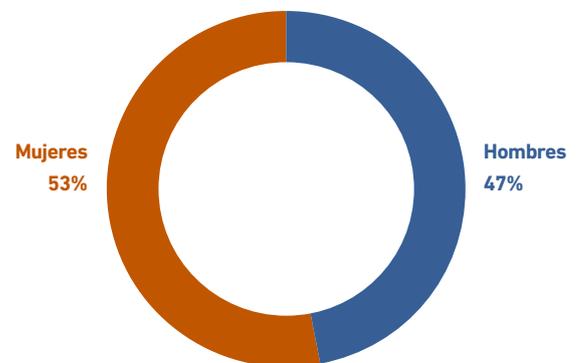
En la actualidad, las mujeres representan el 32,2% de la población activa en España, no obstante, cuando hacemos foco en el sector IT, descubrimos que esta ratio cae hasta un 20,6%¹⁰.

El trabajo en el sector IT es cualificado y requiere de una especialización que suele pasar por una formación de base (universitaria o profesional), además de másteres y posgrados, y constantes actualizaciones con las tecnologías emergentes.

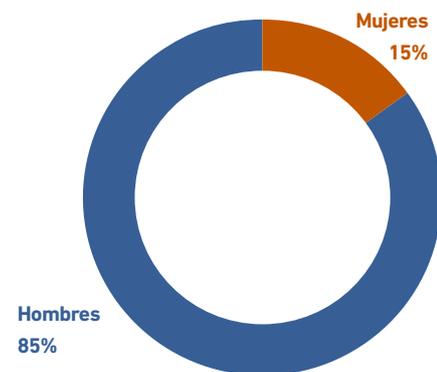
Figuras 4 y 5

Comparativa graduados universitarios – Ministerio de Educación España.

Total graduados universitarios



Total graduados informática



Aquí encontramos una de las primeras claves que nos explican esta situación de escasez de talento técnico femenino, si bien las mujeres representan en torno a un 54% del total de estudiantes universitarios graduados a nivel nacional, su presencia decae drásticamente hasta un 30% en

⁷ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834068/lang-es/index.htm

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

⁹ <https://estudios.manpowergroup.es/estudio-manpowergroup-great-realization-tendencias-empleo-2022>

¹⁰ <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=48987#!tabs-tabla>

¹¹ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=12599254812111&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=Del%20total%20de%20alumnos%20matriculados,55%2C7%25%20fueron%20mujeres

¹² <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=3b80122d36680710VgnVCM1000001d04140aRCRD>



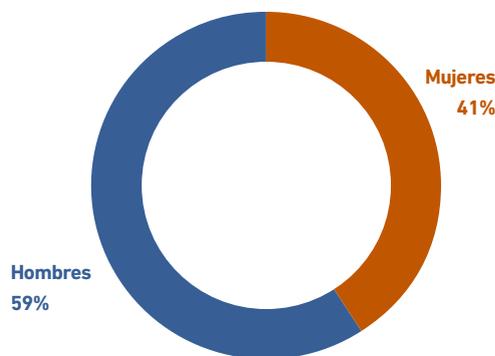
las carreras técnicas en general¹¹, llegando a un dramático 14,6% en el caso de la especialización concreta de IT¹², si bien repunta hasta un 24,4% en los másteres de postgrado especializados.

Si ponemos el foco en la Formación Profesional veremos que estas diferencias son aún más significativas:

Figuras 6 y 7

Comparativa alumnos Formación Profesional – Ministerio de Educación España.

Total Alumnos Formación Profesional



Alumnas matriculadas en Informática y Comunicaciones

FP Básica	17,36%
FP Grado medio	7,03%
FP Grado superior	10,18%

Ciclos formativos ofertados

FP Básica	
Informática de oficina	23,20%
Informática y comunicaciones	13,89%
FP Grado medio	
Sistemas Microinformáticos y Redes	7,93%
FP Grado superior	
Administración de sistemas informáticos en red	9,05%
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	9,10%
Desarrollo de aplicaciones web	12,83%

En la Formación Profesional de Informática y Comunicaciones, la representación de las mujeres es, desgraciadamente, muy minoritaria. El colectivo femenino supone, en promedio, el 11,52 % del total¹³.



Barrera Sociocultural: No, la Ciencia y la Tecnología no son cosa (solo) de hombres.

Hay mitos que parecen muy difíciles de romper, y uno de ellos es que hay razones biológicas que predisponen a los hombres y a las mujeres (y, por tanto, a los niños y a las niñas) a ser mejores en un área de especialización o en otra.

Dicho mito debemos fundamentarlo más en razones culturales, económicas y sociales, que en razones biológicas que lo expliquen; por ejemplo, cuando hablamos de una de las especializaciones científicas por excelencia, la Medicina y Ciencias de la Salud en general, es abrumador el porcentaje de mujeres que optan por esta rama, suponiendo más del 76% del total de alumnos.

Basta con mirar las estadísticas oficiales del Ministerio de Educación, para darnos cuenta que las alumnas españolas tienen mayor nota media en el Bachillerato y en las Pruebas de Acceso a la Universidad, donde, además, suponen la mayoría del alumnado; sin embargo a la hora de reflejar las perspectivas de futuro empleo, solo el 5,2 % de las alumnas espera trabajar en profesiones del ámbito de la tecnología, lo que contrasta con el 15,3 % de alumnos varones que sí esperan desarrollar en este sector su futuro profesional¹⁴.

Sin embargo, esto no siempre fue así; hasta los años 60¹⁵ del siglo pasado la Informática era un sector notablemente femenino, especialmente en aquellos ámbitos relacionados con el software y la programación de las primeras computadoras donde las mujeres eran mayoría. Se estima que se llegó, en Estados Unidos, a un 37% de mujeres en los entornos informáticos estatales y privados, sin embargo, una combinación de machismo estructural en la sociedad y las compañías del momento, de visibilidad sobre referentes femeninos del sector y otros factores, como la disparidad salarial y las presiones sociales para el cuidado de hijos, propiciaron que las mujeres fueran abandonando sus carreras en la tecnología progresivamente hasta nuestros días¹⁶.

¹³ <https://www.educacionyfp.gob.es/>

¹⁴ Infome PISA – Ministerio de Educación - www.educacionyfp.gob.es

¹⁵ 1967 – Cosmopolitan “The Computer girls” https://www.washingtonpost.com/opinions/when-computer-programming-was-womens-work/2011/08/24/gIQAdixGgJ_story.html

¹⁶ Ellen Spertus – MIT – Why are there so few women in Computer Science? <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/7040/AITR-1315.pdf>



Barrera Profesional: Los sesgos conscientes e inconscientes del mercado.

Es innegable que las mujeres se encuentran una serie de prejuicios, conscientes e inconscientes, que deben romper a la hora de incorporarse y desarrollarse en el mercado del empleo informático en igualdad de oportunidades.

Al ya comentado mito cultural sobre la Informática como actividad que se les da mejor a los hombres, hay que añadirle los sesgos inconscientes que tenemos como sociedad.

Hay diversos estudios científicos¹⁷ que apuntan que, en igualdad de experiencia y conocimiento, incluso utilizando exactamente el mismo currículum con nombres cambiados, las mujeres obtienen peores valoraciones sobre su perfil profesional, y son seleccionadas para posiciones de menor responsabilidad y salario, siendo esto, además, algo común entre los seleccionadores y responsables de contratación independientemente si estos son hombres o mujeres.

Las propias mujeres están condicionadas por estas expectativas sociales que se han arraigado desde niñas, desde el tipo de juguetes y actividades que se les proponen pasando por comportamientos potenciados o reprimidos según el caso; así, cuando llegan a la edad adulta, diversos estudios resaltan que las mujeres tienden a evitar con mayor frecuencia las negociaciones salariales¹⁸, y suelen mostrar una especial predisposición a aceptar y recibir funciones con menor visibilidad profesional¹⁹.

Además, sigue existiendo una desigualdad de base, que condiciona el desarrollo profesional de las mujeres en paridad. Es la población femenina en todo el mundo la que dedica un mayor porcentaje de su tiempo²⁰ a realizar tareas esenciales para la sociedad pero que, sin embargo, no suelen aparecer en las estadísticas como "actividades económicas" propiamente dichas.

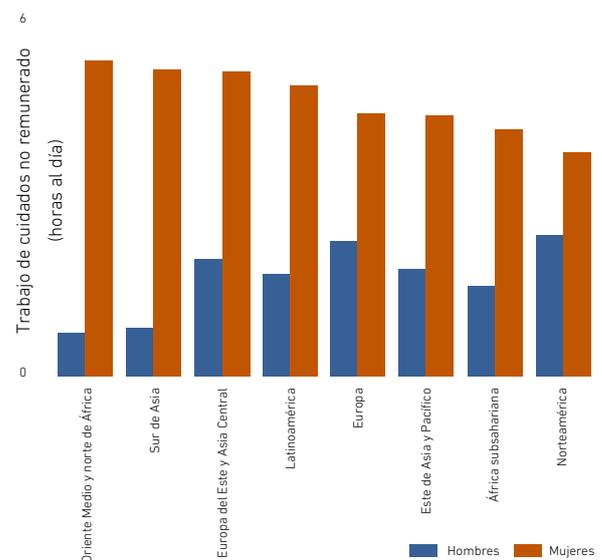
Está demostrado que la participación femenina en los mercados del empleo tiende a aumentar

en sociedades más igualitarias, cuando el tiempo dedicado a los cuidados y actividades familiares no remuneradas se reduce, éstas se comparten de forma equitativa con los hombres, y los entornos empresariales favorecen la conciliación.

Se estima que, en España, en promedio, una mujer dedica 3 veces más tiempo que el hombre a realizar estas actividades no remuneradas, donde podríamos englobar, entre otros, los cuidados propios del embarazo y la maternidad, el cuidado de hijos, mayores y otros familiares y el tiempo de dedicación doméstica.

Figura 8

Comparativa por género en realización de trabajo de cuidados no remunerados- OECD.stat

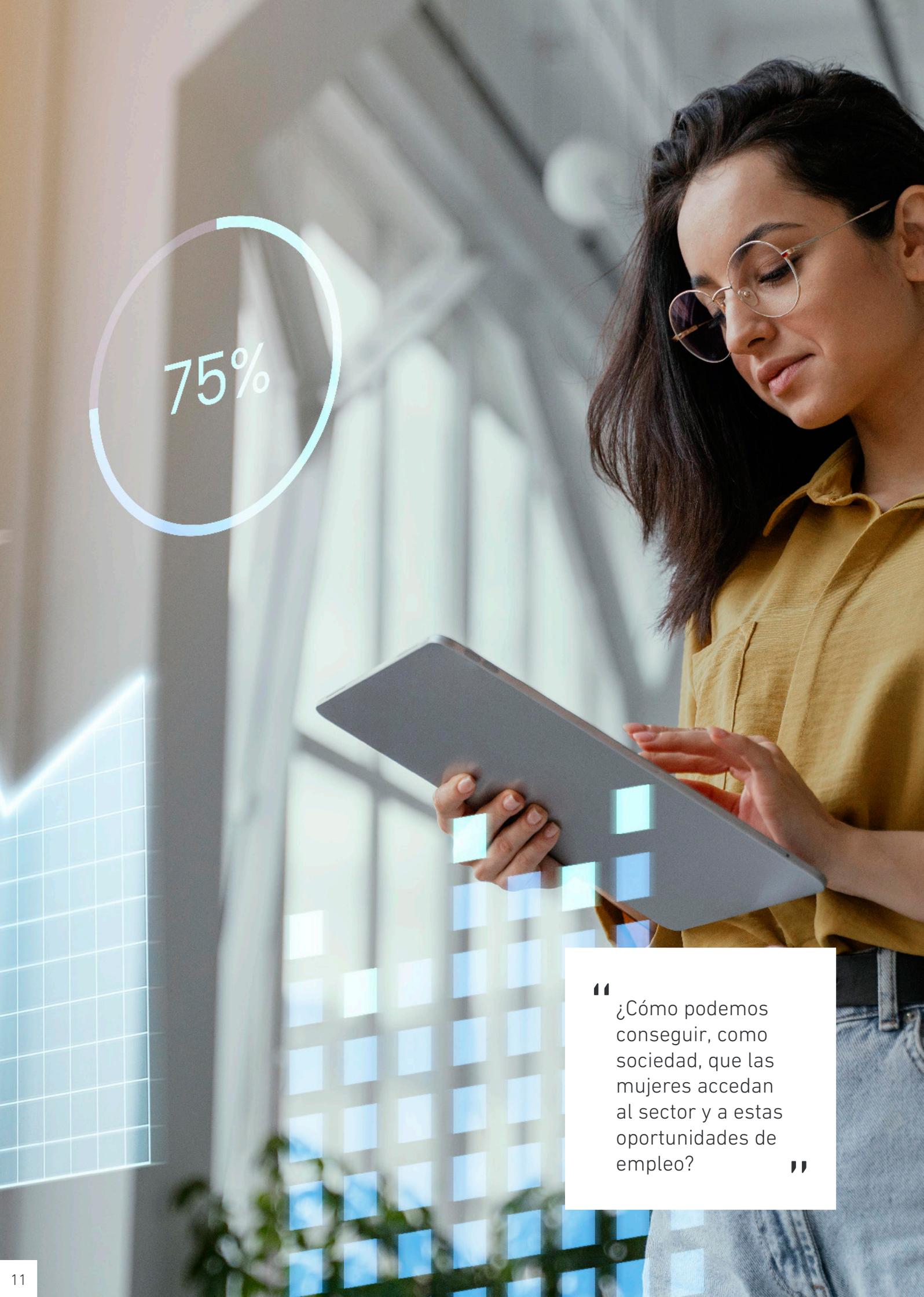


¹⁷ Yale University – "Science faculty's subtle gender biases favor male students" https://www.pnas.org/content/109/41/16474?goback=gm_r_4681931.gde_4681931_member_263049534

¹⁸ <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2014.1994> Do Women Avoid Salary Negotiations?

¹⁹ Babcock, Linda, Maria P. Recalde, Lise Vesterlund, and Laurie Weingart. 2017. "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability." American Economic Review

²⁰ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIIDB2014#>

A woman with long dark hair and glasses is looking down at a tablet computer she is holding. She is wearing a yellow button-down shirt and blue jeans. The background is a modern office with large windows and a grid pattern overlay. There are several digital overlays: a circular gauge showing 75%, a grid pattern, and a quote box.

75%

“ ¿Cómo podemos conseguir, como sociedad, que las mujeres accedan al sector y a estas oportunidades de empleo? ”



Rompiendo Barreras

Como indicábamos al principio de este informe, una situación tan compleja no tiene una solución sencilla e inmediata, pero sí que es importante ir dando pasos, como sociedad, hacia la dirección correcta.

Consideramos hay acciones de gran impacto que ayudan a romper las barreras (directas e indirectas) de acceso con las que las mujeres se encuentran al acceder al mercado del empleo tecnológico:



Rompiendo la Barrera Educativa: Formación Especializada

Desde las Instituciones educativas nacionales e internacionales se está realizando una gran apuesta por romper viejos estereotipos en las nuevas generaciones de alumnas, y poner en valor la formación técnica en este colectivo, la Alianza STEAM de Talento Femenino promovida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional es un gran ejemplo²⁵.

Pero, además, la alta demanda de profesionales del sector, permite que puedan incorporarse al mismo profesional que no han pasado por la formación especializada reglada (ya sea Grado Universitario o Formación Profesional), y para ello es imprescindible una formación técnica especializada, que capacite a este colectivo en las competencias y los conocimientos técnicos imprescindibles para incorporarse en el mercado del empleo IT.

Este tipo de iniciativas formativas pueden ir dirigidas a mujeres que se encuentran en proceso de transformación y reorientación de su trayectoria, dotándolas de conocimientos técnicos y habilidades digitales idóneas para realizar este reskilling de su perfil profesional.

Una herramienta que debe contribuir a derribar estas barreras son los bootcamps. Estos programas de capacitación especializados son un nuevo referente en formación ya que su formato intensivo y totalmente orientado a las competencias que requieren las empresas permiten que, en unas pocas semanas, el alumnado pueda encontrar empleo. Yendo un

paso más allá, Experis Academy ha puesto en marcha un curso de Java (una de las tecnologías más demandadas) especialmente para mujeres.



Victoria Gómez

Sales Manager, Data & AI IBM para España, Portugal Grecia e Israel

Es apasionante sentir que formas parte del cambio. Ayudando a empresas y a la sociedad a transformarse a innovar gracias a la tecnología, desde Big Data hasta Inteligencia Artificial pasando por Internet de las Cosas, Blockchain, etc.

Soy una apasionada de la tecnología y tengo mucha suerte de trabajar en una empresa que me permite cumplir mis sueños cada día, reinventarme a lo largo de los años: desde consultoría hasta software, creciendo desde España hasta líder europea. Más afortunada aún porque la Diversidad e Inclusión son en mi empresa un imperativo de negocio y parte del ADN de nuestra cultura.

Hemos avanzado mucho en el reconocimiento del talento femenino, pero aún nos queda camino por recorrer. Es importante enseñar a niñas y mujeres lo apasionante que es el mundo de la tecnología y el impacto positivo que tiene en la sociedad para atraerlas hacia carreras STEM.

Cuando me preguntan qué consejos daría a niñas y a otras mujeres que quieren desarrollar su carrera en tecnología lo resumiría en:

1. Soñar a la grande y ser perseverante en perseguir esos sueños.
2. Mantener la curiosidad y ganas de aprender, la tecnología evoluciona muy rápido.
3. Prepararse para fallar y aprender de los errores, sólo así crecemos.

Yo soñé siendo una niña con ayudar a los demás y, gracias a la tecnología y a mi empresa, estoy cumpliendo mi sueño. ¡Espero que otras niñas y mujeres se lancen a por el suyo!

²⁵ <https://alianzasteam.educacionyfp.gob.es/inicio.html>



Rompiendo la Barrera Sociocultural: La importancia de los referentes femeninos.

De cara a romper este tipo de prejuicios sociales y culturales no hay nada como predicar con el ejemplo; probablemente una de las grandes razones por las que el sector informático es percibido como un mercado masculino es porque, por un lado, se ha minimizado y ocultado el rol de la mujer para conseguir grandes avances en el campo de la informática, y por el otro, los referentes del sector en los medios y publicaciones suelen poner el foco en los hombres, incluso muchos productos, dispositivos y publicaciones especializadas tienen un target preferentemente masculino.

Por esto es tan importante poner en valor los referentes femeninos del pasado, mujeres como **Ada Lovelace**, considerada la primera programadora del mundo²⁶ ya en 1843, **Hedy Lamarr** que compaginó su faceta de actriz de Hollywood con inventos claves para desarrollar lo que ahora conocemos como WIFI, y **Grace Hopper**, desarrolladora del primer compilador de código y persona clave en el desarrollo del lenguaje COBOL, poner algunos ejemplos.

Afortunadamente, no es necesario acudir al pasado para encontrar mujeres que se conviertan en referentes y modelo para miles de niñas con inquietudes y habilidades por las matemáticas y la tecnología, y que serán una parte importante del brillante futuro que tiene el sector en nuestro país.



Anna Oró

Directora de Operaciones (COO) SAP España.

Según la Comisión Europea, sólo algo más del 1% de las mujeres en España están contratadas como especialistas TIC, frente al 5% de los hombres. Se

trata de un porcentaje que nos sitúa en el puesto 18 de la UE. Las mujeres con un puesto directivo en este sector son menos del 10%.

Tener una carrera de más de 30 años en TIC y ocupar cargos directivos con una formación STEM de base es un logro en sí mismo. Ser mujer añade una característica de rareza estadística. Somos pocas todavía las mujeres que elegimos formaciones STEM y que seguimos carreras en el ámbito de la tecnología por lo que estar en minoría en los equipos de trabajo, en las reuniones, frente a los ejecutivos, frente a las audiencias en cualquier evento con público siendo mujer es una situación habitual.

Culturalmente, socialmente en la base de la educación hay que fomentar políticas que incentiven a las niñas a ver los conceptos STEM como atractivos, que sean más las que los eligen y menos las que los abandonan. Y socialmente las mujeres debemos perder el miedo a mostrar nuestra ambición y a seguir nuestros sueños.

Esto es lo que siempre les recomiendo, lo que les animo a hacer a las mujeres jóvenes profesionales con las que me relaciono.

No es fácil pero está en nuestras manos también.



Rompiendo la Barrera Profesional: La Diversidad como valor

Promover y garantizar la diversidad de género en los entornos profesionales tiene efectos muy positivos en toda organización, especialmente en aquellos creativos y científicos²⁷, donde el trabajo en equipo es esencial.

Diversos estudios apuntan a que estos beneficios son mucho más profundos y relevantes si se genera una cultura corporativa proclive a la igualdad²⁸, que la impulse y la refuerce, y que además tenga una decidida apuesta por la innovación²⁹.

Esto es clave, ya que las políticas sobre la diversidad de género generan un completo ecosistema de talento e innovación altamente beneficioso para los que lo practican y, así, los países e industrias que incluyen la diversidad de género como aspecto esencial en su estrategia son los que obtienen los frutos de ésta y, los

²⁶ J. Fuegi and J. Francis, "Lovelace & Babbage and the creation of the 1843" <https://ieeexplore.ieee.org/document/1253887>

²⁷ Gender diversity leads to better science <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5338420/>

²⁸ https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/An%20Institutional%20Approach%20to%20Gender%20Diversity%20and%20Firm%20Performance-ce_4c0479f3-9d13-4af8-82da-7f1713af940d.pdf

²⁹ Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? https://www0.gsb.columbia.edu/mygsb/faculty/research/pubfiles/3063/female_representation.pdf



que no, perderán la oportunidad de ser más competitivos e innovadores.

Hay un elemento esencial, por tanto, que debemos tener en cuenta: **para que estos beneficios sean diferenciales y efectivos, el cambio cultural debe ser real.**

No es suficiente con implantar normativas y regulaciones más o menos estrictas, la diversidad genera efectos positivos sólo cuando las compañías y las personas que la integran la sienten realmente integrada como parte real de sus valores.

¿Porqué estos beneficios son tan directos? Principalmente gracias a varios factores:

- Crea empresas donde se generan mayor riqueza de opiniones y puntos de vista, facilitando la solución más rápida y adecuada a los distintos desafíos que se presentan y siendo, por tanto, más eficientes y productivas.
- Hace a las compañías mucho más atractivas a la hora de captar y retener al mejor talento, independientemente de su género.
- Hace a las empresas mucho más atractivas a la hora de atraer inversión directa e indirecta³⁰.



Natacha Rodríguez

Directora de Tecnología y Excelencia Operativa ManpowerGroup

En los últimos años hemos visto cómo se ha reducido la participación del talento femenino en el ámbito profesional tecnológico y esto es aún más notable en puestos de responsabilidad.

Como sociedad debemos corregir esta tendencia y en este sentido tenemos la responsabilidad de actuar desde el origen del problema, impulsando la formación y el acceso de las mujeres a carreras técnicas y tecnológicas, para recorrer el camino hacia un futuro sin desigualdad. Por su lado, las empresas deben tomar conciencia de la ventaja competitiva que representa ser una organización equilibrada y diversa e impulsar el desarrollo de carrera del talento interno, más allá de diferencias de género.

Personalmente, creo que las mujeres que hemos llegado a puestos de responsabilidad y con cierta visibilidad debemos hacernos conscientes de nuestro rol como referentes y emplearlo para fomentar esa llegada de más mujeres al sector, comunicando más y forjando un puente con las nuevas generaciones, mostrándoles que el cambio sí es posible y poniendo en valor las oportunidades que existen en este ámbito de la tecnología y, de igual modo, las ventajas que para cualquier empresa tiene sumar talento femenino en el ámbito de la tecnología.

La tecnología está cambiando el mundo a una velocidad tan rápida que es difícil seguir el ritmo de este cambio. Esto es un factor disruptivo de nuestro concepto actual del entorno laboral, pero también trae consigo nuevas oportunidades. Las empresas tienen que tomar conciencia de que estas oportunidades no existirán en entornos que no sean diversos e inclusivos, donde el género siga siendo un factor de decisión más allá del talento.”

³⁰ “Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance” <https://www.catalyst.org/knowledge/why-diversity-and-inclusion-matter-financial-performance>



María José Vos

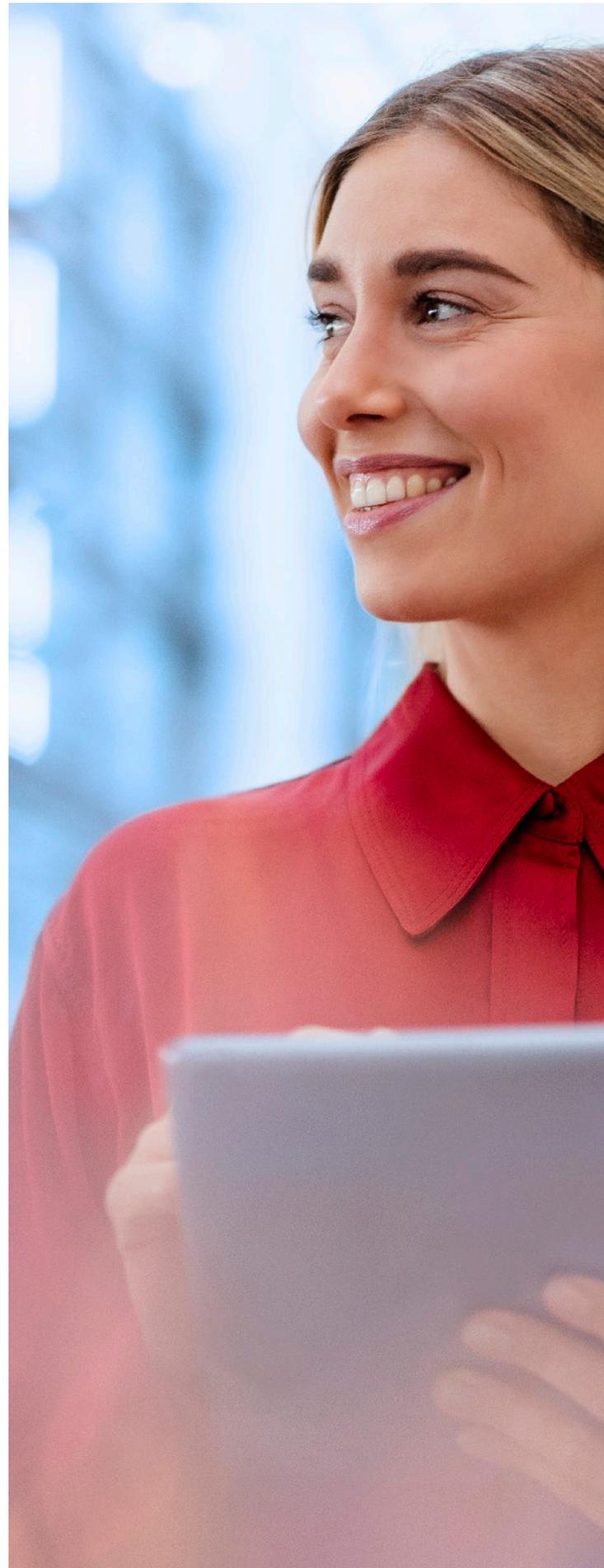
Talent Strategist Lead Iberia de **Accenture**

La carencia de talento tecnológico, en particular el femenino (solo el 10,5% en FP y 14,5% en titulaciones universitarias, son mujeres en el campo de IT), hace que las empresas debamos anticiparnos y poner mucho foco si queremos abordar los retos de la Transformación Digital y estar a la cabeza. Esta anticipación ha de materializarse, por un lado en crear puentes entre centros de FP y Universidades para generar acuerdos y contribuir a formar a los profesionales del futuro, convirtiéndonos en una opción preferente para los estudiantes.

Por otro lado en crear talento, diseñando formaciones que habiliten a las mujeres en conocimientos tecnológicos. En este sentido, desde Accenture hemos diseñado programas "school of tech", "360° value school" o "Boot camp", entre otros, algunos de ellos internos y otros con partner externos, que nos permiten disponer de estos profesionales de IT en el que aseguramos un % de mujeres cerca de la paridad.

Por último, hemos de asegurar dar visibilidad y acompañar al talento femenino dentro de la Empresa, para ser modelo externamente, en las redes, en los medios e internamente para las profesionales.

En resumen, hemos de mostrar que es posible y ventajoso desarrollarse en el ámbito de la tecnología, donde adicionalmente a la competitividad de los salarios, existe la posibilidad de impactar en el mundo en el que vivimos, que sin duda es uno de los propósitos que identificamos como prioritario para el talento femenino.





La aportación de valor de la mujer en la tecnología

Como hemos visto, la tendencia reciente de crecimiento del mercado TIC parece imparable. Si nos fijamos en los últimos años veremos que ha crecido un 6,24% de promedio anual²¹, llegando a emplear a más de 530.000 personas de manera directa en nuestro país.

El número de ofertas de empleo publicadas ha crecido, hasta enero de 2022, un 42,2% respecto al mismo periodo del año anterior, hasta alcanzar la cifra de más de 242.000 vacantes en los últimos 12 meses.

Figura 9

Comparativa vacantes IT publicadas en los Portales de Empleo españoles



Esta tendencia se mantendrá para los próximos años, alcanzando un incremento estimado de un 50%.

Como ya hemos visto, la escasez de profesionales formados y capacitados hace que cada vez sea más complicado atender a toda esta demanda del mercado, por lo que surge de manera natural la pregunta, ¿cómo podemos conseguir, como sociedad, que las mujeres accedan al sector y a estas oportunidades de empleo?

Sin caer en estereotipos de género, sí que es innegable los beneficios que entornos de trabajo más diversos y equitativos proporcionan a las personas y a las compañías:



Las compañías son más productivas²²

Además de duplicar las opciones de encontrar el mejor talento, contar con más mujeres en una empresa también puede aumentar su

rendimiento económico. Existen investigaciones entre empresas Fortune 500 que demuestran que aquellas con mayor representación de mujeres en cargos directivos logran mejores resultados financieros. Además, los equipos diversos en términos de género obtienen mayores ventas y beneficios en comparación con equipos en los que los hombres son mayoría.



Los equipos de trabajo son más estables y tienen menos rotación²³

Contar con más mujeres contribuye a que una organización sea un mejor lugar para trabajar. Las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres logran otros beneficios: más satisfacción y compromiso y menos 'burnout'.



Crea empresas más atractivas para los clientes y ayuda a atraer el mejor talento

El porcentaje de mujeres importa, no basta con tener unas pocas referentes. Las organizaciones que cuentan con más representación femenina atraen y fidelizan a más mujeres. Por tanto, aquellas organizaciones con problemas para lograr que las profesionales se sumen a su proyecto deben revisar todo su proceso de selección para asegurarse de que no esté excluyendo accidentalmente a candidatas potencialmente interesantes.

Además, al comprometerse con la diversidad como elemento estratégico, las empresas se alinean mejor con una base de clientes cada vez más heterogénea y, de este modo, logran una visión más amplia de lo que potenciales compradores pueden demandar y, a la vez, amplían sus recursos para llegar a los responsables de la toma de decisiones de compra.



Se incrementa el nivel de liderazgo dentro de la organización²⁴

Después de la pandemia, las mujeres han mayor representación en el ámbito profesional y, especialmente, entre la alta dirección. Sin embargo, esas mujeres padecen un desgaste significativamente superior al de los hombres. A pesar de ello, las directivas están ganando su espacio como líderes más fuertes asumiendo una carga de trabajo adicional ya que, en comparación con los hombres, ellas hacen más para apoyar a sus equipos y promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

²¹ INE – Analítica evolución sector TIC en España - agrupada y analizada por ManpowerGroup

²² https://cclinnoation.org/wp-content/uploads/2020/03/whatwomenwant.final_.pdf

²³ <https://www.everywoman.com/migrate1/wp-content/uploads/sites/4/2018/03/diversity-matters-mckinsey.pdf>

²⁴ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>



“

[...] se ha minimizado y ocultado el rol de la mujer para conseguir grandes avances en el campo de la informática [...]

”



Key Learnings

Como hemos podido ver, no hay ninguna causa objetiva que impida a las mujeres participar en igualdad de oportunidades en el sector IT, accediendo con las mismas capacidades y posibilidades de desarrollo.

Los sesgos sociales y culturales han demostrado ser eso, mitos y creencias no respaldadas por los datos y estudios serios, pero que sí influyen de manera determinante en cómo las mujeres enfocan sus carreras profesionales, acceden a puestos de responsabilidad y condicionan sus preferencias respecto a la formación.

Hemos observado, además, como las mujeres han sido determinantes en muchos periodos de la historia para poder disfrutar de la revolución digital que venimos viviendo en las últimas décadas, y que en aquellos países y entornos empresariales donde más se potencia la igualdad de género y la conciliación, la brecha entre talento femenino y masculino se va reduciendo progresivamente³¹ y los beneficios económicos y sociales son muy altos.

Por ello, siendo un sector que demandará este año más de 240.000 profesionales cualificados, no es arriesgado decir que necesitamos 120.000 mujeres cualificadas que se incorporen al mismo en condiciones de igualdad.

³¹ <https://ourworldindata.org/grapher/female-labor-force-participation-rates-by-national-per-capita-income>



Propuestas de Acción

¿Cómo podemos afrontar estos retos, y conseguir que nuestras organizaciones apuesten decididamente por este cambio cultural?

No hay una respuesta única, ya que cada compañía debe encontrar la manera de adaptar el modelo a su situación actual, y ver cómo hacer avanzar su cultura y valores corporativos en estos aspectos, pero sí que podemos aportar una serie de recomendaciones que aceleren este proceso de cambio:

01 » Revisión de los procesos de selección, publica tus ofertas basándote en objetivos y resultados del puesto y no en una lista de requerimientos, promoviendo el reclutamiento sobre currículos ciegos y en base a criterios objetivos de experiencia y capacidades.

02 » Promoción activa y real de una cultura de empresa diversa e igualitaria, donde se da voz a los colectivos minoritarios y se utiliza un lenguaje inclusivo.

03 » Creación de una política de remuneración y promociones sin sesgos, basada en criterios objetivos de performance y capacidades.

04 » Promoción de Políticas reales de Conciliación y flexibilidad, que son claves para atraer el mejor talento femenino (y el mejor talento en general).

05 » Formación periódica en políticas de igualdad y detección de sesgos cognitivos subconscientes dentro de la organización.

06 » Análisis de las bajas voluntarias de la compañía, identificando los motivos por los que la política de igualdad puede estar fallando.

Este es el gran reto que tenemos como sector, seguir siendo la punta de lanza no sólo de la innovación y la economía, sino también de los valores de igualdad y equidad que nuestra sociedad, y en especial todas las mujeres que la integran, merecemos.



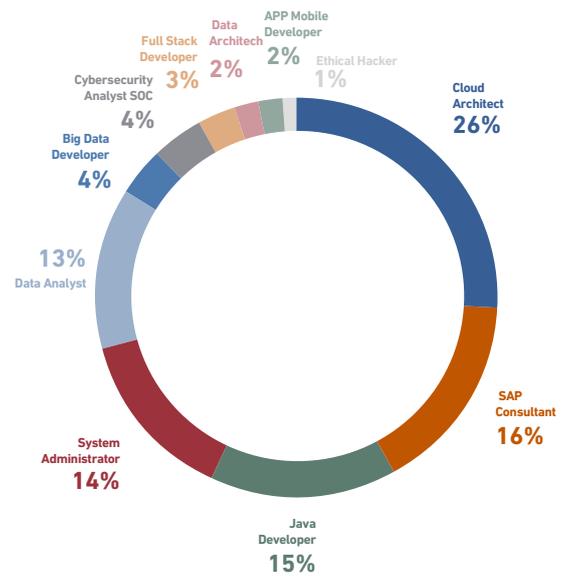
Dimensionando la oportunidad para el talento Tech Femenino en España

Número de posiciones, por área geográfica, que deberían cubrir mujeres para lograr la paridad.



Perfiles más demandados

Porcentaje de ofertas publicadas por tecnología demandada



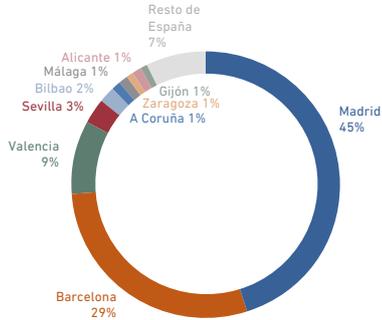
Con un 26% global, Cloud Architech se convierte en el perfil con más ofertas publicadas en Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao, A coruña, Sevilla y Málaga.

El 43% de las ofertas empleo Tech se concentran en Madrid.



App Mobile Developer

Porcentaje de ofertas por ciudad

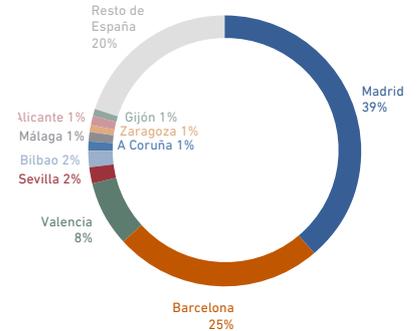


Mapa de calor salarial



System Administrator

Porcentaje de ofertas por ciudad

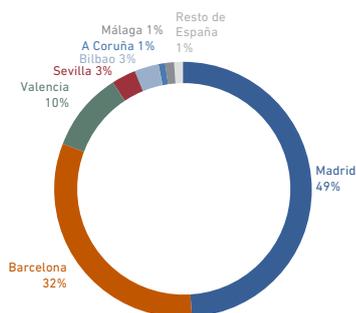


Mapa de calor salarial



Cloud Architect

Porcentaje de ofertas por ciudad

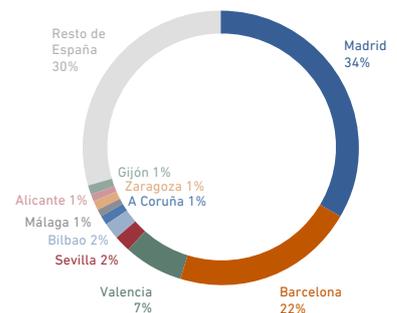


Mapa de calor salarial



Cibersecurity Cybersecurity Analyst SOC

Porcentaje de ofertas por ciudad



Mapa de calor salarial

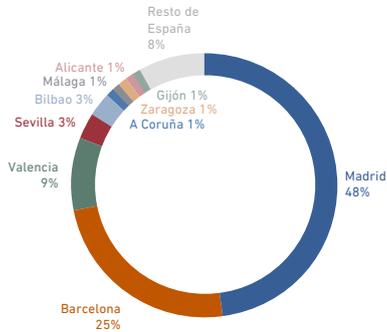




Cibersecurity

Ethical Hacker

Porcentaje de ofertas por ciudad



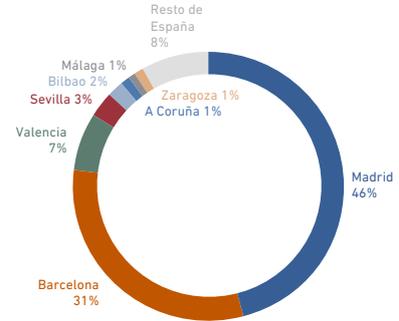
Mapa de calor salarial



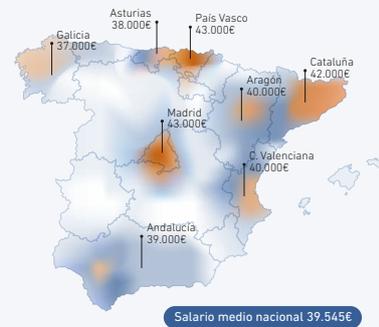
Data

Data Analyst

Porcentaje de ofertas por ciudad



Mapa de calor salarial



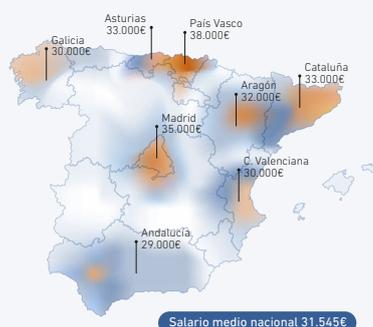
Data

Big Data Developer

Porcentaje de ofertas por ciudad



Mapa de calor salarial



Data

Data Architect

Porcentaje de ofertas por ciudad



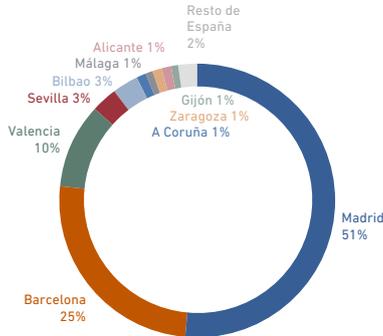
Mapa de calor salarial





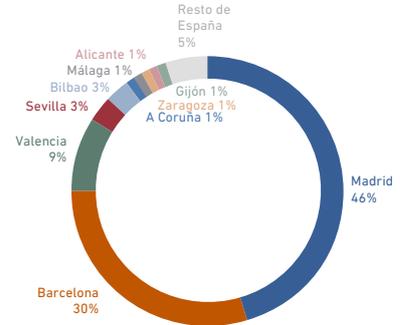
Full Stack Developer

Porcentaje de ofertas por ciudad

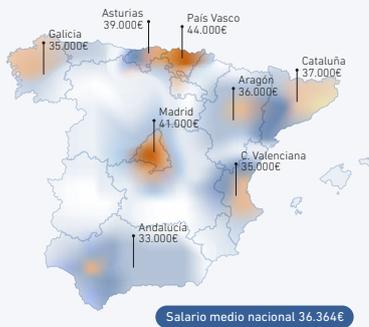


Java Developer

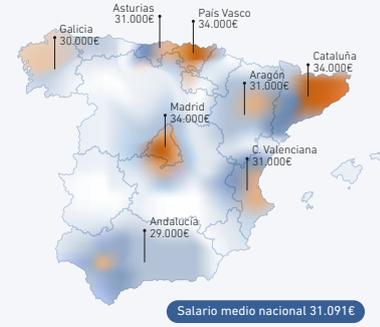
Porcentaje de ofertas por ciudad



Mapa de calor salarial

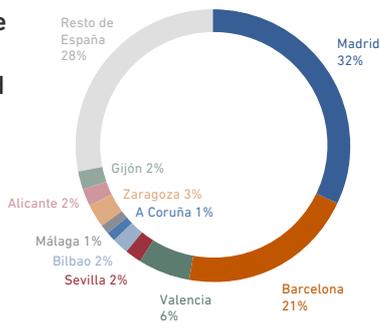


Mapa de calor salarial



SAP Consultant

Porcentaje de ofertas por ciudad



Mapa de calor salarial





Síguenos en:



@ExperisES



Experis España



Experis España



ManpowerGroup España



Experis®
ManpowerGroup