



De izda. a dcha. Amaia Pesqueira, Carmen del Cerro, Teresa Pascual, Andrea Iglesias, Inmaculada Sánchez, Paula Lema y Rocío San Román

Solo el 5% de las chicas de los países de la OCDE aspira a una carrera de ingeniería o informática, frente al 18% de los chicos. En España, las carreras técnicas sólo tienen en conjunto un 25% de alumnas, según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Lo cierto es que las vocaciones femeninas en estas disciplinas, tradicionalmente masculinizadas, tuvieron un largo periodo de avance al que siguió un estancamiento claro y en los últimos años un paulatino descenso.

Esta realidad tiene un claro reflejo en el entorno profesional. Según la Comisión Europea, la incorporación de más mujeres en el mercado de trabajo del entorno digital generaría 9.000.000 € anuales en Europa. Pero el hecho es que a día de hoy el entorno profesional del sector tecnológico sigue siendo muy masculino y el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad, casi testimonial.

Hemos querido analizar con un grupo de ingenieras de diferentes perfiles profesionales, qué factores condicionan esta desigualdad. ¿Persiste el prejuicio social de que hay disciplinas masculinas y femeninas? ¿Qué factores condicionan la elección de niñas y jóvenes? ¿Cuál es la posición de las ingenieras en el sector tecnológico visto desde sus propias perspectivas?

Para analizar estos asuntos hemos contado con Andrea Iglesias, tesorera del COIT, coordinadora del Grupo de Trabajo de Defensa y Seguridad del COIT y moderadora del coloquio; Carmen del Cerro, funcionaria asesora del Ministerio del Interior; Paula Lema, fundadora y directora técnica en FringesCT y miembro de la Junta de Gobierno del COIT; Nuria Oliver, directora científica de Telefónica I+D; Teresa Pascual, escritora experta en nuevas tecnologías; Rocío San Román, miembro del Grupo de trabajo de Defensa y Seguridad del COIT y market manager en Micromag e Inmaculada Sánchez, subdirectora general de Tecnologías de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid.

Carmen del Cerro



“ En España la corresponsabilidad no es una cuestión en absoluto asumida ni por las empresas ni por la sociedad. Y se sigue pensando que las mujeres en puestos de responsabilidad, por ejemplo, son malas madres”.

debían plantearse, pero hace poco una chica joven me comentó que al manifestar a su entorno que quería ser ingeniera, le habían respondido: “¡con lo guapa que eres quieres ser ingeniera!” Han pasado muchos años, pero la percepción social no ha cambiado tanto.

Andrea Iglesias. En mi caso, el orientador de COU me dijo que no estudiase ingeniería. Menos mal que en mi familia me animaron a hacer lo que quería y yo tenía claro que quería ser ingeniera desde quinto de EGB, porque vi un programa de televisión en el que Mercedes Milá entrevistaba a una ingeniera y me pareció fascinante. Por eso siempre he creído en la importancia de tener modelos femeninos en las disciplinas científico-técnicas. Creo que los medios de comunicación tienen una gran responsabilidad a la hora de romper estereotipos.

Rocío San Román. Yo he tenido bastante suerte en ese sentido, porque mi hermana tiene diez años más que yo y es ingeniera industrial y tengo otro hermano mayor que es ingeniero de telecomunicación. En mi familia era algo perfectamente natural. Pero curiosamente también recuerdo a una profesora del instituto que me dijo que no fuera ingeniera, porque era muy duro para una mujer ser ingeniera. Aquella profesora estaba casada con un ingeniero y decía que no se imaginaba a una mujer haciendo el trabajo de su marido.

Paula Lema. Yo de pequeña quería ser profesora. Ya en el instituto, como era buena en matemáticas y en física y tenía claro mi interés por la tecnología, enseguida me decidí por ser teleco. Ni en mi familia ni en mi entorno encontré nada que me desanimara.

Carmen del Cerro. En mi familia no hay ningún ingeniero, de hecho mi hermano mayor es profesor de geografía e historia, que fue mi primera vocación de pequeña. Pero resultó que en el instituto era buena en matemáticas, física y química y me decanté por ciencias puras. En COU visitamos la ETSIT de la UPM y me gustó mucho la experiencia. En mi casa se sorprendieron porque no sabían ni lo que era la ingeniería de telecomunicación, pero el apoyo de mi familia fue total.

Nuria Oliver. Creo que es común a todas nuestras experiencias la referencia de un modelo o un conocimiento previo más cercano sobre la ingeniería. En mi caso fue casi milagroso que hiciese ingeniería de telecomunicación porque en mi familia todos son de letras y no tenía un referente cercano. Siempre me había fascinado la ciencia y sobre todo la investigación científica. Mis ídolos eran Marie Curie, Leonardo da Vinci, Einstein, Ramon y Cajal... Cuando estaba intentando decidirme sobre qué carrera hacer tuve la fortuna de poder hablar con un amigo de mi hermano que había

BIT. En vuestro caso ¿qué reacción tuvo vuestro entorno cuando les comunicasteis que queríais estudiar una ingeniería?

Teresa Pascual. Cuando en el instituto nos hicieron exámenes psicotécnicos para orientarnos sobre qué queríamos estudiar, yo manifesté que quería ser ingeniera y la respuesta que obtuve del psicólogo fue que en España a los hombres no les gustaba que le mandara una mujer. Yo, que soy la más veterana de esta mesa, pensaba que estas situaciones ya no

comenzado Teleco en Madrid. Recuerdo que ese momento fue clave ya que tras esa conversación decidí que quería hacer Teleco, también en Madrid. Si no hubiese hablado con esta persona en ese momento probablemente no habría estudiado ingeniería de Telecomunicación, porque no sabía en qué consistía exactamente.

Creo que la falta de modelos inspiradores a seguir, así como conocimientos limitados sobre en qué consisten las carreras tecnológicas son dos factores fundamentales.

BIT. Por cada dos ingenieras, hay ocho ingenieros en España. Y se trata de una “brecha” que se da por igual en prácticamente todos los países ¿A qué achacáis fundamentalmente este desajuste?

Teresa Pascual. Después de analizarlo durante muchísimo tiempo, estoy llegando a la conclusión de que es un problema de percepción. Igual que asumimos que el rosa es un color de niñas, asumimos de forma inconsciente que en la ingeniería no es para las mujeres. Ayer en los informativos daban la noticia de una empresa tecnológica americana que ha hecho un anuncio para publicitarse entre los jóvenes. Escogió para hacer el anuncio a tres empleados, dos chicos y una chica. En las redes sociales surgió una avalancha de comentarios diciendo que esa chica no podía ser ingeniera, que tenía que ser modelo, ya que era muy guapa. Puede parecer una simple anécdota, pero nos está diciendo muchísimas cosas sobre los estereotipos.

Nuria Oliver. Es un problema complejo con muchos factores que juegan un papel, incluyendo, pero no limitándose, a estereotipos erróneos sobre las carreras tecnológicas; falta de ‘role models femeninos’ que inspiren a las chicas; factores de presión social que guían a las chicas con intereses científicos hacia carreras biológicas (notese la mayoría de chicas en medicina) en lugar de carreras tecnológicas; situación de minoría que puede desanimar a las chicas a estudiar las carreras sabiendo que van a ser una minoría.

BIT. La OCDE en un reciente informe alertaba sobre el hecho de que las niñas son menos confiadas en sus capacidades que los niños y que este puede ser un factor que determine que no elijan carreras que pueden considerar a priori complicadas. ¿Creéis que es así?

Paula Lema. No creo en absoluto que las mujeres estemos inseguras a la hora de estudiar. Existen muchas mujeres por ejemplo en medicina y no podemos decir que sea una carrera fácil. Pero creo que nuestra disciplina está asociada a un perfil de personas no demasiado sociables y eso no encaja mucho con la mayoría de las chicas. Creo que esta percepción tiene más peso que el hecho de que las chicas duden de su capacidad.

Andrea Iglesias. Las mujeres tenemos un nivel de exigencia por lo general mayor que el de los hombres. Muchas veces nos sentimos inseguras porque nos pedimos más de la cuenta y esto también les ocurre a las

niñas. Por otra parte, las vocaciones ingenieriles están descendiendo en general porque nuestras materias no están presentes en el ámbito educativo. Ahora empieza a haber asignaturas en la educación primaria y secundaria y experiencias para acercar estas materias a los niños, pero creo que queda mucho por avanzar.

Inmaculada Sánchez. Coincido en que generalmente las mujeres tenemos un nivel de autoexigencia diría incluso exagerado. Siempre buscamos nuestros defectos. Si estamos trabajando nos culpamos por no



Andrea Iglesias

“ Siempre he creído en la importancia de tener modelos femeninos en las disciplinas científico-técnicas. Creo que los medios de comunicación tienen una gran responsabilidad a la hora de romper estereotipos.”

Paula Lema



“ Si una mujer valora su vida personal por encima de la profesional es censurada por la empresa. Y si valora su vida profesional por encima de la personal es censurada por la sociedad.”

tos sobre su capacidad, que tiene que ser además suficientemente fuerte para vencer esas resistencias. Por eso siempre he pensado que para ser ingeniera no era suficiente con ser inteligente, sino que tenías además que tener un carácter fuerte. Eso es posible que nos haya hecho más autoexigentes, pero no genéticamente, sino porque las exigencias reales estaban en el entorno y eran superiores para con nosotras.

Nuria Oliver. En el contexto académico, las chicas consistentemente sacan mejores notas que los chicos y tienen más probabilidad de exceder académicamente, con lo que no es un problema de falta de confianza en los estudios. Además, hay una mayoría de chicas en carreras difíciles que requieren una alta nota de ingreso (como Medicina), con lo que la complejidad de la carrera no pienso que sea un factor.

dedicar tiempo a la vida familiar y en caso contrario pensamos que no estamos cumpliendo con nuestras tareas profesionales,... Yo lo llamo el “síndrome del lugar incorrecto”.

Teresa Pascual. Creo que la autoexigencia depende más de la personalidad de cada uno. Lo que sí tengo claro es que a las mujeres, para llegar donde llegamos, se nos exige el doble. Toda mujer que llega a un puesto de responsabilidad generalmente tiene que ser muy, muy buena para alcanzarlo, porque son tantos los inconvenientes que tiene que salvar para llegar, tantos cuestionamien-

En un contexto profesional, hay muchos trabajos que analizan la influencia de la confianza en uno mismo en el mercado laboral. Todos los estudios coinciden en que las mujeres tienden a subestimar sus habilidades y su competencia en un contexto profesional y, al mismo tiempo, a tener poca confianza en sí mismas en comparación con los hombres que tienen el mismo nivel de competencia que ellas. Y es importante saber por qué sucede esto, por qué las mujeres tienden a subestimar su capacidad y al mismo tiempo a dudar de sí mismas significativamente más que los hombres,

sobre todo cuando en muchos de los estudios las mujeres tenían habilidades y capacidades superiores a las de los hombres.

Rocío San Román. Creo que sin ninguna duda las mujeres nos exigimos más, pero no creo que sea la causa por la que no optamos por carreras como la nuestra. No creo que sea menos difícil ser jueza y el hecho es que hay muchas mujeres que aprueban esa oposición que es tremendamente exigente. Creo que el entorno nos hace ser autoexigentes, pero los condicionantes para decidir qué queremos hacer profesionalmente están más relacionados, permitidme la expresión, con las princesas Disney, esto es, con el modelo de lo que la sociedad dicta que debe ser una mujer. Lo que se espera de nosotras.

Las mujeres siguen siendo las que cogen las bajas de maternidad o las reducciones de jornada para el cuidado de los hijos porque lo eligen, no porque se les obligue. El problema es que a nosotras mismas nos parece normal que sea así. Asumimos el machismo que hemos mamado y asumimos que esa es nuestra obligación. Nos sentimos mal por no estar con nuestro hijo haciendo las tareas o acompañando a nuestros padres a su revisión médica, mientras que la mayoría de los hombres no sienten esa culpa. Al final nos han convencido de que para estar realizadas debemos casarnos, tener hijos y hacernos cargo de ellos al máximo, porque si no lo hacemos vamos a ser

señaladas con el dedo por no cumplir con lo que la sociedad espera de una mujer.

Paula Lema. Por ese motivo pienso que esta cuestión tiene que ver mucho también con la conciliación. Hoy en día, cuando rondas la treintena y quieres optar a un puesto de trabajo, en la entrevista lo más probable es que te hagan las siguientes preguntas: “¿estás casada?, ¿tienes hijos? ¿vas a tenerlos?”. Esto está ocurriendo a día de hoy. Si una mujer valora su vida personal por encima de la profesional es censurada por la empresa. Y si una mujer valora su vida profesional por encima de la personal es algo censurado por la sociedad. Este contexto perjudica a aquellas mujeres que pongan como prioridad su carrera.

Carmen del Cerro. En España la corresponsabilidad no es una cuestión en absoluto asumida ni por las empresas ni por la sociedad. Que sea el padre el que disfruta de la baja de paternidad está mal visto. Todavía persiste la conciencia de que la mujer debe cuidar de los hijos y de los padres y que el hombre debe centrarse en trabajar y alcanzar puestos de responsabilidad. Esos son los referentes. Y se sigue pensando que las mujeres en puestos de responsabilidad, por ejemplo, son malas madres.

Teresa Pascual. Esas mujeres tienen que sufrir críticas porque se salen del modelo de lo que debe o no debe ser una mujer a ojos de la sociedad.

Lo que es un hecho es que lo que nos diferencia a hombres y mujeres es que tenemos una capacidad que

ellos no tienen: la de tener hijos. En cuanto a lo demás tenemos el mismo talento. Pero esta capacidad no es una maldición. Por eso no puede significar que, además de dar a luz a nuestros hijos, debamos también tener en exclusiva la responsabilidad de cuidarlos. Los hijos son cosa de dos. Han conseguido que una capacidad valiosísima se convierta en una excusa para relegar a quien la posee.

Nuria Oliver. Si yo puedo participar en este coloquio es porque mi marido está en casa cuidando de los niños. Y tengo claro que una familia es un trabajo de equipo, ni siquiera una tarea exclusiva del padre y de la madre, sino de todo el entorno. En ese sentido creo que España está más retrasada que otros países de nuestro entorno. Yo desde luego no habría podido desarrollar la carrera profesional que he desarrollado si no tuviese el apoyo de mi marido, porque tengo que viajar mucho en mi trabajo y lo que teníamos claro es que los niños tienen que compartir su tiempo con al menos uno de los dos. En mi caso creo que ha sido fundamental haber encontrado a mi marido, quien comparte los mismos valores que yo y quien siempre me ha apoyado profesionalmente, incluso llegando a sacrificar su carrera profesional por apoyar la mía.

BIT. ¿Pensáis que los horarios en España dificultan la conciliación y esto perjudica a las mujeres en su desarrollo profesional?

Nuria Oliver. Creo que fui una de las primeras directivas en una posición técnica en Telefónica I+D.

Recuerdo que nada más llegar me convocaron a una reunión a las ocho o nueve de la noche. Pregunté: ¿hay algún motivo importante para celebrarla a esta hora o podríamos hacerla mañana por la mañana? Y como no lo había, la cambiamos. Me he encontrado muchas veces en mi carrera que hay muchos comportamientos que se perpetúan por pura inercia, pero que no tienen un motivo real, sino que nadie se los ha cuestionado. Desgraciadamente las mujeres, estadísticamente, tienen menos confianza para dar estos pasos y tenemos menos opciones de tomar esas decisiones. En situaciones así, ha sido crítico para mí, sobre todo cuando estaba en un momento más temprano de mi carrera profesional, el poder



Nuria Oliver

“ Hay numerosos estudios que respaldan el impacto positivo de la diversidad en la generación de ideas y de innovación”.

Teresa Pascual



contar con el apoyo y el mentoring de una mujer más senior en mi organización. Es fundamental tener una red de apoyo tanto profesional como personal. Un aspecto muy positivo de las carreras tecnológicas es que permiten trabajar desde casa y tener una gran flexibilidad con relación a los horarios ya que muchas veces la principal herramienta de trabajo es el ordenador. Creo que es un factor al que deberíamos dar más visibilidad ya que podría ser un elemento para atraer a más chicas.

Paula Lema. Creo que en España tenemos mucho camino de mejora con la conciliación de la vida familiar y laboral. El mero hecho de que se respetasen los horarios de 35 o 40 horas semanales sería un gran avance.

“No nos equivoquemos, las cuotas existen desde hace siglos. Existe una cuota del 99,99% para los hombres en el acceso a las posiciones de poder y a determinados puestos de trabajo. Lo que se reclama es que esa cuota masculina desaparezca porque es injusta e improductiva”.

Teresa Pascual. Está comprobado que la presencia durante muchas horas en la empresa de forma habitual no significa mayor productividad. También es fácil observar que algunos hombres alargan la jornada, para no llegar a tiempo de hacerse cargo de los hijos y de las rutinas caseras.

Rocío San Román. Efectivamente, nadie lo dice en primera persona, siempre hablan de terceros, pero hay muchos hombres que se quedan trabajando hasta tarde porque si se van a casa les toca hacer todo lo que están haciendo sus mujeres.

Teresa Pascual. En los colectivos que son víctimas de discriminación, ocurre muchas veces que la víctima tiende a considerarse culpable. Recuerdo una entrevista en BIT hace tiempo en que un ejecutivo con cuatro hijos alardeaba de que salía de su casa a las ocho de la mañana y no volvía hasta las once de la noche. Como sociedad vemos a ese hombre como un triunfador, cuando deberíamos verle como un irresponsable. El problema es que eso no se percibe con ningún tipo de crítica hacia quien hace esa afirmación.

Carmen del Cerro. Porque lo que en una mujer se critica, en un hombre se valora.

BIT. En vuestra trayectoria profesional, os habéis sentido discriminadas por ejercer una profesión mayo-

ritariamente masculina al menos hasta la fecha?

Carmen del Cerro. Yo acabé la carrera en el año 1999 y antes de leer el proyecto me contrataron en una empresa como becaria. Estuve en esa empresa año y medio. Al irme, mi jefe, que era un directivo, me dijo esta frase que fue terrible para mí: “te contratamos porque eras guapa y al final resulta que eras buena”.

Inmaculada Sánchez. Aunque a lo largo de mi carrera me he encontrado con compañeros maravillosos, he sido consciente de que las mujeres tenemos que luchar permanentemente contra el síndrome de la transparencia. Si yo entro en una reunión, aunque tenga más rango y más experiencia que los hombres que están convocados en la sala, es habitual que no se dirijan a ti y que hablen entre ellos como si fueras transparente. Esto nos ocurre a las mujeres un día sí y otro también. Yo tengo cuatro colaboradores en mi equipo que son de Formación Profesional y automáticamente los interlocutores se dirigen a ellos.

Andrea Iglesias. Creo que esa desigualdad es común a todos los sectores, incluso en los que hay mayor presencia femenina.

El síndrome de transparencia del que habla Inmaculada es absolutamente real. Los hombres directivos buscan hombres para trabajar con ellos en puestos de confianza y eso

va en nuestra contra. Deberíamos al menos compensar esta tendencia apoyando a las mujeres que nos rodean, apoyarnos entre nosotras es fundamental.

Inmaculada Sánchez. Creo que los trabajos que hacen mayoritariamente mujeres siempre se perciben como fáciles. Esto tiene que ver con lo que se llama “estilo de dirección”, porque las mujeres somos más comunicativas y colaborativas trabajando y esta actitud a veces es percibida como falta de poder. Lo que ocurre es que hasta la fecha los consejeros delegados han sido, mayoritariamente, varones y, por lo tanto, han tenido unos estilos de dirección masculinos. Cuando vas a hacer el trabajo de otra manera menos fabril y más “en red”, es decir de modo más colaborativo, parece que tu trabajo es menos meritorio.

Creo que las mujeres tenemos más desarrolladas algunas capacidades que, además, son cada vez más demandadas en la gestión, como la capacidad comunicativa, la capacidad de procesar tareas en paralelo o la capacidad para relacionar cuestiones aparentemente inconexas. Creo que, hombres y mujeres, somos distintos y precisamente por ser diferentes tenemos que estar las mujeres en todos los ámbitos de la vida y eso también incluye el entorno laboral y en particular los ámbitos de dirección.

Teresa Pascual. Cuando hay mayoría de mujeres en una actividad, inmediatamente ésta pierde valor. La medicina está perdiendo valor porque son cada vez más las mujeres que toman protagonismo en este ámbito. La propia lectura, que es algo

que siempre hemos tenido por positivo, desde que las mujeres estadísticamente leen más, automáticamente se pone en tela de juicio, argumentando que las mujeres leen un tipo de literatura menor. Todo lo que hacen mayoritariamente las mujeres se degrada automáticamente a ojos de la sociedad.

Creo que las mujeres somos distintas porque socialmente todo nos presiona para que seamos distintas. Pero ¿son los hombres de esa manera y las mujeres de otra porque lo llevamos de serie o porque desde que hemos nacido nos han puesto el rosa y el azul y todo ha ido dirigido a que seamos como se espera de nosotros?

Hace tres o cuatro años se publicó en El País una noticia según la cual científicos de Estados Unidos habían demostrado que el cerebro de hombres y mujeres era distinto. Siempre que he analizado informes como ese me he dado cuenta de que no tenían ninguna base científica, pero se dice y eso queda.

Inmaculada Sánchez. Yo pienso que hombres y mujeres somos equivalentes, que no iguales. Lo que está claro es que no por ser diferentes somos inferiores.

Teresa Pascual. Lo que quiero decir es que, independientemente de si somos iguales o diferentes, a igualdad de mérito, tenemos que tener las mismas opciones de acceso porque es nuestro derecho.

Andrea Iglesias. Efectivamente, iguales o diferentes la pregunta es: ¿por qué no estamos en los consejos

de dirección? ¿Por qué estadísticamente cobramos menos?

Teresa Pascual. Sin duda estamos ante una lucha de poder. Si una mujer tiene aspiraciones por un puesto es una competencia a la que antes los hombres no se enfrentaban. Entonces es cuando surge la necesidad de enfatizar todos los estereotipos que perjudiquen la capacidad de la mujer.



Rocío San Román

“Creo que el entorno nos hace ser autoexigentes, pero los condicionantes para decidir qué queremos hacer profesionalmente están más relacionados con el modelo de lo que la sociedad dicta que debe ser una mujer. Lo que se espera de nosotras”.

Inmaculada Sánchez



“ Hay un colectivo muy grande de mujeres que estamos en puestos muy diversos, queriendo participar para dar visibilidad al trabajo de la mujer en este sector”.

Creo que las empresas hoy en día están muy interesadas en muchas de las cualidades que tenemos las mujeres. Las mujeres tomamos más decisiones sobre consumo, por ejemplo, con lo cual podemos tener una visión más cercana al consumidor.

Nuria Oliver. Yo, personalmente no me he sentido explícitamente discriminada profesionalmente, aunque sí me he encontrado muchas veces en situaciones donde era la única mujer y no compartía los intereses del resto de personas del grupo (deportes, ir a tomar copas después de las reuniones...). Esta claro que hombres y mujeres somos distintos. ¡Bienvenida sea la diversidad! Lo fundamental no es intentar fingir ser ‘hombres’ para ser aceptados, sino cultivar una cultura que valore la diversidad, no solo de género —que también— sino también de backgrounds (con equipos multidisciplinares), étnica, de edad, etc... hay numerosos estudios que respaldan el impacto positivo de la diversidad en la generación de ideas y de innovación, por ejemplo.

BIT. Al margen de todos los avances que puedan hacerse desde el ámbito educativo, está claro que la empresa tiene un papel importante en garantizar la igualdad de género en el mercado laboral ¿Qué medidas consideráis que pueden ser útiles en este sentido?

Rocío San Román. La pregunta es: ¿es a las empresas a las que hay que pedirle que soluciones este problema o es al gobierno? Porque al

final, incluso en el supuesto de que la empresa valore igualmente a un hombre y a una mujer (aunque todos sabemos que no es así), a la hora de contratar va a tener tendencia por contratar a un varón, porque sabe que son ellas las que van a pedir una baja por maternidad, o van a faltar al trabajo porque el niño se ha puesto malo. Por eso estoy convencida de que debe ser el Gobierno el que adopte medidas que faciliten la paridad.

BIT. ¿Creéis que las políticas de responsabilidad social corporativa que en la mayoría de las grandes compañías incluyen ya un apartado sobre igualdad de género son eficaces?

Rocío San Román. Creo que son una buena medida, pero que solo se implementa en las grandes corporaciones.

Carmen del Cerro. Aunque en las Administraciones Públicas, por ejemplo, todas las disposiciones normativas tienen siempre aparejado un estudio de impacto de género, en muchas ocasiones se habla del peso total de hombres y mujeres en plantilla, pero luego, cuando buceas en los datos, te das cuenta de que los hombres se concentran en puestos directivos y en cambio casi solo hay administrativas.

Inmaculada Sánchez. Creo que solemos cometer el error de cargar más responsabilidades de las que tienen a las empresas. ¿Tienen las empresas la culpa de la desigualdad? El hecho es que hay un proble-

Andrea Iglesias. Por lo menos estas cuestiones empiezan a estar más presentes en los medios. Estos días, por ejemplo, con la polémica sobre actrices de Hollywood como Jennifer Lawrence, que reclaman públicamente cobrar lo mismo que sus compañeros de reparto. Estos movimientos de toma de conciencia nos benefician a todas.

Paula Lema. Como emprendedora y como ingeniera creo que el hecho de que sea mujer me favorece en algunos aspectos, porque suelen considerar que las mujeres tenemos ciertas habilidades, como la comunicativa, que son consideradas como un factor positivo en un emprendedor.



ma social y es responsabilidad de toda la sociedad atajarlo. La percepción social del empresario en España es muy mala y esto repercute en que no haya vocaciones empresariales y por tanto en que haya desarrollo en la sociedad, creo además que, en muchos ámbitos, cometemos el error de cargar con responsabilidades a la empresa que no le corresponden, al menos en exclusiva. Me encantaría, por ejemplo, ver a los sindicatos poniendo toda la carne en el asador en este asunto pero como co-financiador de las acciones de conciliación y no sólo pidiendo que otros hagan. No soy partidaria de las cuotas, creo que a las mujeres no nos tienen que igualar en la línea de meta, si no que tienen que hacer que la “carrera” que hemos de correr se haga por una calle que tenga la misma longitud y los mismos obstáculos que la de nuestros compañeros varones, hecho que no ocurre.

Andrea Iglesias. Pero si queremos frenar la inercia y provocar un cambio de tendencia, es necesario que se implementen estas medidas. Las tendencias se pueden modificar si actuamos sobre ellas. En el Colegio, por ejemplo, en las últimas legislaturas ha crecido el número de mujeres y se ha tratado también de rebajar la edad de los miembros, para tener un reflejo más real del colectivo. Yo soy tesorera del COIT porque alguien, en este caso el decano, tuvo confianza en mí para ofrecerme ese puesto de responsabilidad. Es importantísimo tomar conciencia para romper las tendencias, en el ámbito público y privado.

Teresa Pascual. No nos equivocamos, las cuotas existen desde hace siglos. Existe una cuota del 99,99% para los hombres en el acceso a las posiciones de poder y a determinados puestos de trabajo. Lo que se reclama es que esa cuota masculina

desaparezca porque es injusta e improductiva.

Inmaculada Sánchez. No me han gustado nunca las acciones encaminadas a la discriminación positiva. Por decirlo de una manera más precisa, me encantaría que hubiera acciones encaminadas, como apuntas, a eliminar la discriminación negativa que de facto existe. Sinceramente no sé qué medidas podrían ponerse en marcha para conseguirlo.

Andrea Iglesias. Pero hay que pensar que las mujeres no tenemos la oportunidad porque hay un factor subjetivo que condiciona estas decisiones en la persona que selecciona, de manera que al final es la pescadilla que se muerde la cola.

Carmen del Cerro. Que se alimenta, por ejemplo, cada vez que se juzga a una mujer (sin ir más lejos a la Reina) por cómo va vestida.

Teresa Pascual. Es algo cotidiano de lo que debemos hacernos conscientes cada día.

Nuria Oliver. Creo que uno de los primeros pasos es el de hacer explícito el valor de la diversidad incluyendo la de género en la empresa, incentivando a los equipos que sean diversos. Es fundamental asegurarse que en los procesos de selección hay equipos con los géneros equilibrados, ya que los seres humanos tendemos (consciente y subconscientemente) a la homofilia, de manera que equipos de selección mayoritariamente de un género tenderán a contratar a personas de ese mismo género. También es importante dar visibilidad a las mujeres que estén haciendo un buen trabajo en la empresa, asegurándose que están creciendo profesionalmente. Formar comités de dirección y ejecutivos con un balance de géneros es otra acción a tomar, pero asegurándose que las mujeres están en posiciones con capacidad de decisión dentro de la empresa.

BIT. ¿Cómo podríamos desde los Colegios Profesionales movilizar las conciencias en este sentido? ¿Consideráis que es interesante que se abra una línea de trabajo para tratar estos problemas más específicamente?

Inmaculada Sánchez. La mejor medida y la más sencilla es: presen-

cia, presencia y presencia de mujeres. Hay un colectivo muy grande de mujeres que estamos en puestos muy diversos, queriendo participar para dar visibilidad al trabajo de la mujer en este sector. A veces tenemos la sensación de que sólo se nos reclama para hablar en nuestra dimensión de mujeres y no en nuestra dimensión de profesional: mujer ingeniera, mujer directiva, mujer empresaria,.... Nosotras sabemos hablar de transformación digital, Smart cities, Cloud Computing, Big data, Open data, competencias digitales, etc....

Teresa Pascual. Un aspecto clave es la educación de la infancia para que no reproduzcan los estereotipos. Creo que sería interesante unirnos al movimiento STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) que nació en Estados Unidos para fomentar el interés de los niños por estas materias. Hace poco hicieron una jornada en Madrid y vino una piloto americana que me comentó que tenían estos mismos problemas en EE.UU.

Andrea Iglesias. INCIBE ha puesto en marcha una iniciativa con "embajadores" que dan charlas en centros educativos para acercar estas materias a los colegios. Creo que en estas iniciativas debería siempre incluirse una perspectiva de género para fomentar las vocaciones femeninas especialmente.

Teresa Pascual. Hace un mes escaso en Ciudad Universitaria, me topé con una exposición para fomentar que alumnos de bachiller estudiaran ingeniería. Creo que hay que tratar de atraerles a edades más tempranas, pero me pareció una buena iniciativa. Luego me fijé en que regalaban a los niños asistentes una mochila en que ponía "aprendiz de ingeniero". Sin intención, seguramente, estaban dejando fuera a la mitad de los futuros posibles ingenieros. Estaban siendo excluyentes.

Nuria Oliver. Hay muchas acciones posibles, incluyendo talleres y cursos de verano para niños y niñas, charlas impartidas por expertas a niños, artículos de divulgación sobre ciencia y tecnología, artículos que den visibilidad a mujeres trabajando en carreras técnicas, acciones para apoyar a las emprendedoras en temas tecnológicos, competiciones para niños y adolescentes donde tengan que resolver problemas usando tecnología, etc... en este último caso sería muy importante asegurarse que los equipos son diversos, incluyendo un número similar de niñas y de niños ya que es fundamental que los niños se acostumbren a trabajar, inventar y resolver problemas usando tecnología mano a mano con las niñas. ☺

Women in engineering

Only 5% of young women in OECD countries aspire to a career in engineering or computer science, as compared to 18% for young men. In Spain, technical careers have an enrollment level of only 25% female, as is the case of the disciplines often categorized under the acronym STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). According to most analysts' predictions, it is precisely these career disciplines that can

expect the most growth and which will have the most opportunities for career advancement over the coming years.

We set out to analyze, in interviews with a group of women engineers from a variety of professional backgrounds, what underlying factors most act to create this inequality, and what impact this may have on such a crucial sector as that of technology. Does the idea yet persist that there are more

properly male or female pursuits? What factors determine the choices made by young girls and women? What impact do these have on the workplace? What measures might be implemented, and in which domains, to alter these trends? How can we ensure that the presence of women occupying important positions in the technology sector is not merely testimonial?