

## El valor de la mujer en la transformación digital de la empresa

 **FREMM**  
Federación Regional  
de Empresarios del Metal  
Murcia

OFICINA  
**Acelera**  
pyme



GOBIERNO  
DE ESPAÑA  
VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO  
MINISTERIO  
DE ASUNTOS ECONÓMICOS  
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE DIGITALIZACIÓN  
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

*“Una manera de hacer Europa”*



## ÍNDICE

- 1- Introducción.**
- 2- La brecha de género en nuestro país.**
- 3- Proyección de medidas y actuaciones.**
- 4- Conclusiones.**
- 5- Referencias bibliográficas.**

## 1- Introducción

El empoderamiento de las mujeres juega un papel crucial en el desarrollo general de cualquier sociedad. Además del impacto positivo en el desarrollo profesional femenino, los radicales vientos de cambio en el ámbito del empleo y las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han traído consigo una amplia gama de oportunidades para las mujeres a nivel global. En nuestra presente sociedad existe un problema persistente, que se resiste al cambio, que es de la desigualdad de la mujer en el panorama de la implementación y uso de las TIC.

La reciente pandemia mundial de la Covid-19 ha supuesto, por las peculiaridades inherentes a su naturaleza y a la forma de afrontarla, una aceleración en el proceso de adaptación de las empresas al ámbito digital y de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), un catalizador que ha obligado a prácticamente todos los negocios a sobrevivir y mimetizarse con un entorno 2.0, global y sumamente dinámico, necesario para la interconexión y la comunicación de personas, procesos, objetos y datos.

Dicha transformación digital se haya aún prácticamente en sus albores en muchas organizaciones, y se irá incrementando paulatinamente con el tiempo, hasta alcanzar una importancia capital en la manera de comprender el mundo contemporáneo y el rumbo de la humanidad. De este modo, el uso de la tecnología será, eventualmente, crucial para impulsar el empleo y el mercado laboral. En un panorama en constante evolución y ebullición, es necesario hacer hincapié en la brecha de género que, históricamente, ha marginado a la mujer en lo que respecta al diseño, implementación, acceso y uso de la tecnología y los avances informáticos, con una sólida evidencia empírica (Martin, 1991; Cockburn y Ormrod, 1993; Suchman, 2008 (citado en Martínez, 2017)).

Las mencionadas desigualdades persisten hasta nuestros días, y se ha convertido en un problema que es necesario abordar de raíz, puesto que se haya profundamente arraigado a una tradición patriarcal de esquemas mentales, estructurales y culturales que no tienen (o no deberían tener) cabida en la sociedad actual.

## 2- La brecha de género en nuestro país

Pese al enfoque social al que recurren la mayoría de las investigaciones, algunos estudios han demostrado empíricamente que las empresas que abogan por equilibrar la balanza de la paridad alcanzan una mayor productividad y rendimiento en su modelo de negocio, así como una mayor capacidad para encontrar soluciones novedosas e innovadoras a los obstáculos emergentes. No obstante, nuestro país adolece de unos persistentes índices deficitarios de representación femenina en el sector tecnológico a todos los niveles.

No sólo nos encontramos con esta divergencia de género en la composición de las plantillas dedicadas al desarrollo y uso de las TIC, sino también en la cúspide jerárquica de las empresas, donde se establecen las decisiones estratégicas. Irónicamente y según el INE, la única estadística en la que la mujer supera el 50% de representación en este sector corresponde al desempleo de larga duración. La mayoría de los puestos de responsabilidad que ocupan las mujeres en las empresas son de carácter funcional (Finanzas, Marketing, Recursos Humanos, etc.)

Es por ello por lo que desde el corazón de las organizaciones y de la administración pública se debe luchar con el objetivo de erradicar estos sesgos, ligados a factores educativos, contextuales y situacionales. Las estadísticas revelan una reducida presencia femenina en el sector tecnológico y en los grados universitarios vinculados a este, así como una menor promoción a los puestos ejecutivos y directivos y una mayor ocupación en tareas auxiliares.

Se hace evidente así una preocupante disparidad en la industria de las TIC. Hoy más que nunca, nuestra sociedad necesita de forma imperiosa que las empresas transformen sus valores y su cultura empresarial, que atraigan, incorporen y desarrollen talento femenino en sus plantillas, empresas que se comprometan en la gestión de su capital humano atendiendo al talento y a la meritocracia. Cada vez, un mayor número de organizaciones apuestan por la igualdad porque es un valor reputacional y competitivo, no se trata de una cuestión de proteger a las mujeres profesionales.

### 3- Proyección de medidas y actuaciones

Para alcanzar esta meta, primero ha de visibilizarse que las barreras debidas al género se pueden eliminar, pero para ello se necesita un compromiso político, social y empresarial, y actuaciones coordinadas entre todos los organismos e instituciones. Hablamos, pues, de una necesidad de cooperación público-privada en la reducción de la brecha digital en las mujeres.

Atendiendo a la evidencia disponible, mientras el sector tecnológico crece, la presencia femenina sigue siendo una asignatura pendiente. Según datos del Libro Blanco de las Mujeres en el Sector Tecnológico, elaborado por la Secretaría de Estado para el Avance Digital, solo el 15,6% de los profesionales TIC eran mujeres en el año 2017 y el 66% de las empresas TIC europeas, no cuentan con mujeres entre sus directivos. Por tanto, ¿está la sociedad preparada para que el cambio digital esté liderado por mujeres? ¿De qué herramientas se dispone para fomentar una mayor inclusión?

Un reciente informe de la UNESCO en colaboración con Equals (UNESCO, 2019) apunta los siguientes argumentos:

- Las competencias digitales favorecen la **incorporación de las mujeres a la actividad económica y el empleo.**

- Estar en posesión de competencias digitales suficientes es esencial para **garantizar la seguridad de las mujeres**, tanto online como offline.
- Las competencias digitales favorecen la **participación de las mujeres en la comunidad y en la vida política** en la medida en la que dotan a las mujeres de recursos para expresarse y tomar parte activa en la esfera pública.
- Las competencias digitales aportan **beneficios económicos a las mujeres y a la sociedad**. Según estimaciones de Marya Gabriel (Comisaria de la UE) para 2020 el 90% de los empleos futuros requerirán competencias digitales. La exclusión digital es un mal negocio porque las mujeres que no posean dichas competencias están en riesgo de quedarse relegadas de la revolución digital, **con el consiguiente perjuicio para ellas y para las sociedades en las que viven.**
- Las tecnologías digitales y las competencias para usarlas de manera efectiva pueden facilitar que las mujeres **se incorporen al mercado laboral y tengan un salario** a través de nuevas y flexibles rutas de acceso, como la educación online, o las posibilidades de emprender un negocio propio.
- Las competencias digitales **empoderan a las mujeres para que participen en el diseño de las tecnologías de manera que contribuyan a la igualdad de género**. La constitución de equipos con diversidad de género, trabajando en el desarrollo de las tecnologías basadas en inteligencia artificial pueden ayudar a identificar y prevenir sesgos en el diseño y producción de estas tecnologías (Quirós, et al., 2018).
- Las competencias digitales **aceleran el progreso de las mujeres hacia la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible** defendidos por la ONU. Particularmente los dedicados tanto a la educación (SDG 4) como a la igualdad de género (SDG 5) se proponen que los países “incrementen el número de jóvenes y adultos con competencias relevantes, tales como las

técnicas y vocacionales para el empleo, trabajo decente y emprendimiento, y mejoren el uso de tecnología, tecnologías de la información y la comunicación que empodere a las mujeres”. Otros acuerdos internacionales que contemplan la igualdad digital de género son los siguientes: World Summit on the Information Society (WSIS) 2015 Outcomes from Geneva and Tunis and the WSIS+10 Review; the 1995 Beijing Declaration and Platform for Action and the Beijing+20 Review; the Connect 2020 Agenda and ITU Resolution 70; the Addis Ababa Action Agenda 2015; y the 2017 Agreed Conclusions of the Commission on the Status of Women.

#### 4- Conclusiones.

Una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo digital supondría un incremento del PIB y la posibilidad de conseguir una economía y sociedad inclusiva.

Además, el hecho de contar con mujeres en los puestos de mando ayudaría a evitar sesgos y discriminaciones en algoritmos que, a día de hoy, son la base de la mayoría de aplicaciones de Inteligencia Artificial.

Según afirma Ricardo Morales, Director General de Experis de ManpowerGroup, “tener más mujeres en la fuerza laboral y por supuesto en puestos de liderazgo mejora la productividad, interviene en el desempeño e impulsa los resultados comerciales. Se estima que, a nivel global, las ventas en las organizaciones que tienen mujeres en cargos directivos pueden crecer cerca del 8%”.

En definitiva, la transformación digital necesita de mujeres, pues su inclusión en el mundo tecnológico va a representar no solo más oportunidades sino ventajas competitivas dentro del mercado. La presencia femenina en los equipos directivos conlleva, por lo general, a un mayor compromiso social, teniendo en cuenta que tienen un impacto directo en el ingreso promedio del hogar, además, de un modelo de liderazgo más participativo y colaborativo: que es el llamado para la recuperación económica global.

## 6- Referencias Bibliográficas

Martínez Álvaro, L. (2017). La digitalización del patriarcado: retención del talento femenino en las empresas tecnológicas.

OCDE. (2018). Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate. Paris, OECD.

Sillero, S. M., & Hernández, C. G. (2019). Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico. Ministerio de Economía y Empresa.

UNESCO, E. S. C. (2019). I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education. UNESCO Digital Library. Retrieved, 3, 09-21.

Threepoints - El papel de la mujer en el ámbito digital.

Technocio – Las mujeres lideran la transformación digital.