

Mujer TIC en 1ª persona.

Su idea de convertirse en investigadora aterrizó en una oferta de trabajo de una empresa de consultoría IT tres meses después de acabar la carrera. Desde entonces, ha trabajado en Tecnologías de la Información y, gran parte de estos años, dedicada a promover innovación tecnológica en entidades públicas desde empresas de servicios o de software.



ALICIA GUTIÉRREZ ALONSO

Global Senior Solution Expert, Head of Railways Travel & Transportation IBU, SAP

Alicia es Licenciada en Ciencias Físicas, Física Aplicada, por la UAM (1995).

En mi facultad y a menudo en mi trabajo, los lunes se hablaba de fútbol. Lo normal, hace 20 años, era que menos del 20% de las personas en cada reunión y grupo de trabajo IT fueran mujeres.

Durante estos años de vida laboral TIC he vivido situaciones de discriminación (positiva y negativa) por género: durante mi baja por maternidad, vi cómo mi compañero promocionaba para convertirse en mi jefe, en igualdad de condiciones que yo y sin pasar por un proceso formal de selección. Y posteriormente, en la misma empresa, cómo me ascendían más fácilmente por ser mujer.

Gracias al trabajo de todos, los tiempos están cambiando...

INICIATIVAS Y REALIDAD DESDE LA EMPRESA TIC

Actualmente trabajo en SAP, multinacional TIC con más de 100.000 empleados en 180 países diferentes.

La diversidad es uno de los valores de la empresa, y la igualdad de género es un objetivo en sí mismo. Es lo que esperamos de una multinacional con impacto global, no solo en los 102.000 puestos de trabajo que gestiona, sino también en los más de 400.000 clientes que utilizan sus soluciones.

De acuerdo con los objetivos de diversidad de género de la compañía, en 2022 el 30% de los puestos de gerencia y dirección deberán estar ocupados por mujeres.

La realidad es que, en SAP, a nivel global,

el 34% de la plantilla está compuesta por mujeres, mientras que el porcentaje en puestos de responsabilidad es del 27%, según los datos publicados a finales del 2019. La tendencia en los últimos años es ascendente, siendo positiva también en 2019:



Fuente: Memoria corporativa SAP 2019

¿VIVIMOS POR TANTO EN UN MUNDO DE CUOTAS?

La política de fomento de la diversidad se aplica en nuestro caso sin perder el foco en la mejor aptitud y actitud para cada puesto. A igualdad de condiciones de experiencia, capacidad y potencial, ser una mujer puede ser un punto positivo adicional a tu evaluación. Ni podíamos perder el 50% del talento discriminando a las mujeres, ni podemos ahora perder capacidades por mantener cuotas.

Algunas empresas aplican criterios más intrusivos, pero también efectivos (por ejemplo, un proceso de selección para un puesto de responsabilidad debe iniciarse con igual número de candidatos de cada género, que a partir de ese momento compiten en igualdad de condiciones).

DIGITALIZACIÓN SIN SESGOS

Adicionalmente a estas políticas protectoras desde la empresa TIC al talento sin género, es también importante el impacto que pueden tener las soluciones tecnológicas que se desarrollan y comercializan para gestionar procesos de selección, captación y gestión de personas.

Actualmente, proliferan las noticias alrededor de la inteligencia

artificial y cómo los algoritmos que embebemos en las soluciones incluyen sesgos provenientes de la propia distribución de datos históricos con los que son entrenados. Es decir, la era digital está heredando nuestros sesgos raciales, de género, de edad...

SAP y otras empresas TIC están ya utilizando en sus soluciones de Gestión de Talento inteligencia artificial y aprendizaje automático para detectar y ayudar a eliminar el sesgo inconsciente en cada punto de decisión, desde la contratación a la sucesión.

De la misma forma, es importante garantizar que soluciones de atención y gestión del contacto con el ciudadano o contribuyente incorporen la inteligencia artificial y Machine Learning sin sesgo de género, razón social, étnica...

INICIATIVAS Y REDES DE APOYO A LA MUJER TIC

Desde empresas TIC como SAP también se fomenta la formación de la mujer de forma diferencial en capacidades directivas (por ejemplo, subvencionando el programa Promociona@Esade), que generan, además de conocimientos empresariales y habilidades de liderazgo, contactos ejecutivos.

Año a año se han ido creando asociaciones para fomentar el apoyo entre mujeres en ámbitos profesionales. Y, recientemente, se han ido abriendo a la participación de hombres y mujeres, con el objetivo final de alcanzar entornos sin predominancia de género.

En SAP pertenezco a la SAP Business Women Network (cuenta con 8.000 afiliadas en todo el mundo), Women@SAP (11.000), SAP Women in ICA... De forma externa a la empresa, pertenezco también a la PWN (Professional Women Network, presente en 28 ciudades de todo el mundo), EJECON (Ejecu-

“Este año, Sara (15 años) y yo trabajaremos en sus fortalezas, en sus metas profesionales y cómo ayudarle a conseguirlas.”

tivas y Consejeras), Women in Technology (IMM mujeres en más de 1.200 grupos).

Estos grupos promueven la red de contactos profesionales, dan visibilidad a modelos profesionales ocupados por mujeres y aportan, como parte de la membresía, formación, coaching y mentoring en capacidades técnicas o de dirección. Todo un mundo de recursos a disposición de nuestra proactividad y agenda.

¿CÓMO ME HA AYUDADO A MÍ?

Tras 25 años trabajando en TIC, he cambiado cuatro veces de empresa y varias veces de puesto. En la mayor parte de las ocasiones fueron cambios por evolución profesional o económica, poco disruptivos con la experiencia anterior. En 2019, me planteé un cambio a un entorno global y con un perfil profesional diferente y empecé a definir mis opciones y alternativas con la ayuda de mis redes de apoyo. Proactivamente busqué este puesto en SAP, apliqué y fui seleccionada en 2020.

Está en cada uno de nosotros identificar nuestros súper-poderes, elegir las empresas que fomentan la progresión profesional sin género y buscar el puesto donde aportaremos los mejores resultados.

¿CÓMO PODEMOS APORTAR?

A través de las mismas redes de apoyo, fui invitada a participar en el Proyecto PULSAR, de la Fundación Everis, del cual soy mentora desde el 2019.

Según estudios de la fundación, existen aún estereotipos de género que definen las disciplinas de Ciencia, Ingeniería, Tecnología y Matemáticas como dominios masculinos (STEM) y solo el 35% de los estudiantes son mujeres.

El programa Púlsar, reconocido como *Mejor Práctica de Mentoring Social de España* en 2019, tiene como

principal objetivo reducir la brecha de género, y una de sus herramientas es la mentoría individualizada de mujeres referentes en diferentes ámbitos profesionales, que ejercen de “role model” y que constituyen modelos de inspiración para las adolescentes con alto potencial que, por diferentes razones, encuentran límites para perseguir y alcanzar sus metas.

Este año, Sara (15 años) y yo trabajaremos en sus fortalezas, en sus metas profesionales y cómo ayudarle a conseguirlas.

CONCLUSIÓN, ¿AVANZAMOS?

Seguimos necesitando por tanto medidas que ayuden a llegar a la igualdad de oportunidades TIC tanto desde las empresas como desde las entidades públicas, con una visión de mejora de la productividad a nivel país o internacionalmente

Ya estamos iniciando la aplicación de las leyes de co-responsabilidad, teletrabajo y desconexión digital, que ayudarán a eliminar desigualdades sin renunciar a tener una familia.

Solo la combinación de políticas educativas, estructurales y de conciliación junto con las acciones operativas en el ámbito personal y empresarial serán efectivas a largo plazo.

A corto plazo, depende de ti, de mí, de todos. ✨