

Informe.

Becas Closing_the_Gap

La solución contra la brecha de género.

Noelia Martínez Huerga > Tutora de los proyectos de investigación para la iniciativa Closing_the_Gap.





Inesdi Digital Business School

Campus Barcelona:

C/ Mallorca, 27
08029, Barcelona
Teléfono: 932 27 81 50

Campus Madrid:

C/ del Príncipe de Vergara, 108
28002 Madrid
Teléfono: 914 11 80 36

e-mail:

info@inesdi.com

www.inesdi.com



THREEPOINTS

THE SCHOOL FOR DIGITAL BUSINESS

Three Points, The School for
Digital Business

Dirección:

C/ Mallorca, 27
08029, Barcelona

Teléfono:

932 27 81 50

e-mail:

info@threepoints.com

www.threepoints.com



LICENSE CREATIVE COMMONS. **CC BY NC ND**

Está permitida la descarga y distribución libre bajo atribución.
No está permitido el uso comercial ni la modificación de la obra.

Autora



Noelia Martínez Huerga

> Tutora de los proyectos de investigación para la iniciativa Closing_the_Gap.

Licenciada en Económicas por la Universitat Pompeu Fabra (UPF), Máster en Marketing y Ventas por ESADE y Máster en Marketing Digital por UPF. Actualmente coordina equipos y gestiona proyectos transversales en entornos donde la orientación al cliente y la innovación digital son estratégicos para el crecimiento del ecosistema.

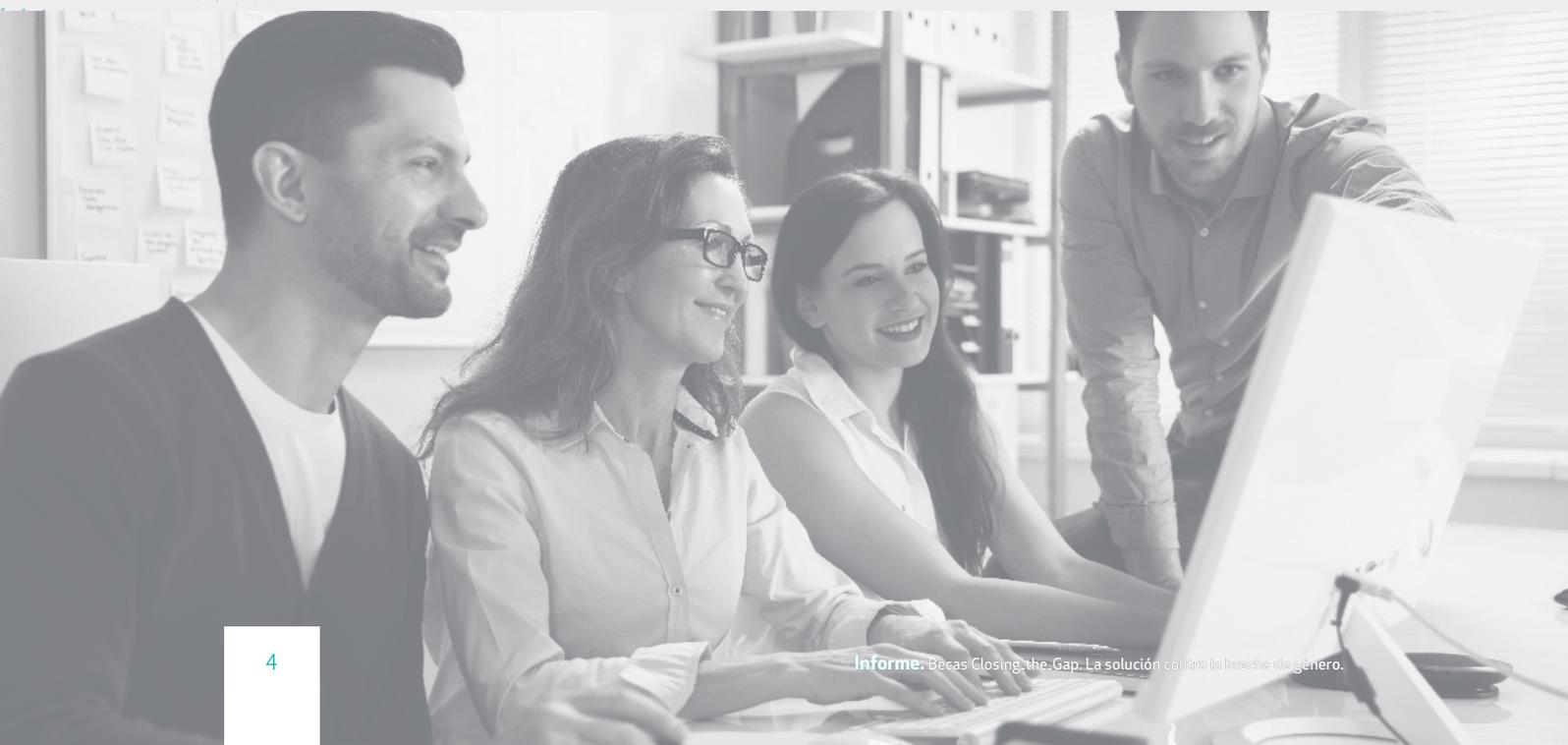
Dispone de experiencia internacional, en el ámbito del marketing y ventas en agencias de investigación de mercados como Forrester y Nielsen, realizando estudios para la toma de decisiones en diferentes sectores como: TI, banca, FCMG, horeca, perfumería y logística.

Actualmente, está trabajando en proyectos públicos en temas de tecnologías emergentes al servicio de la educación, emprendedores y ciudadanía.

Desde 2019 es la tutora de los proyectos de investigación de las becas en la iniciativa Closing_the_Gap en Three Points e Inesdi.

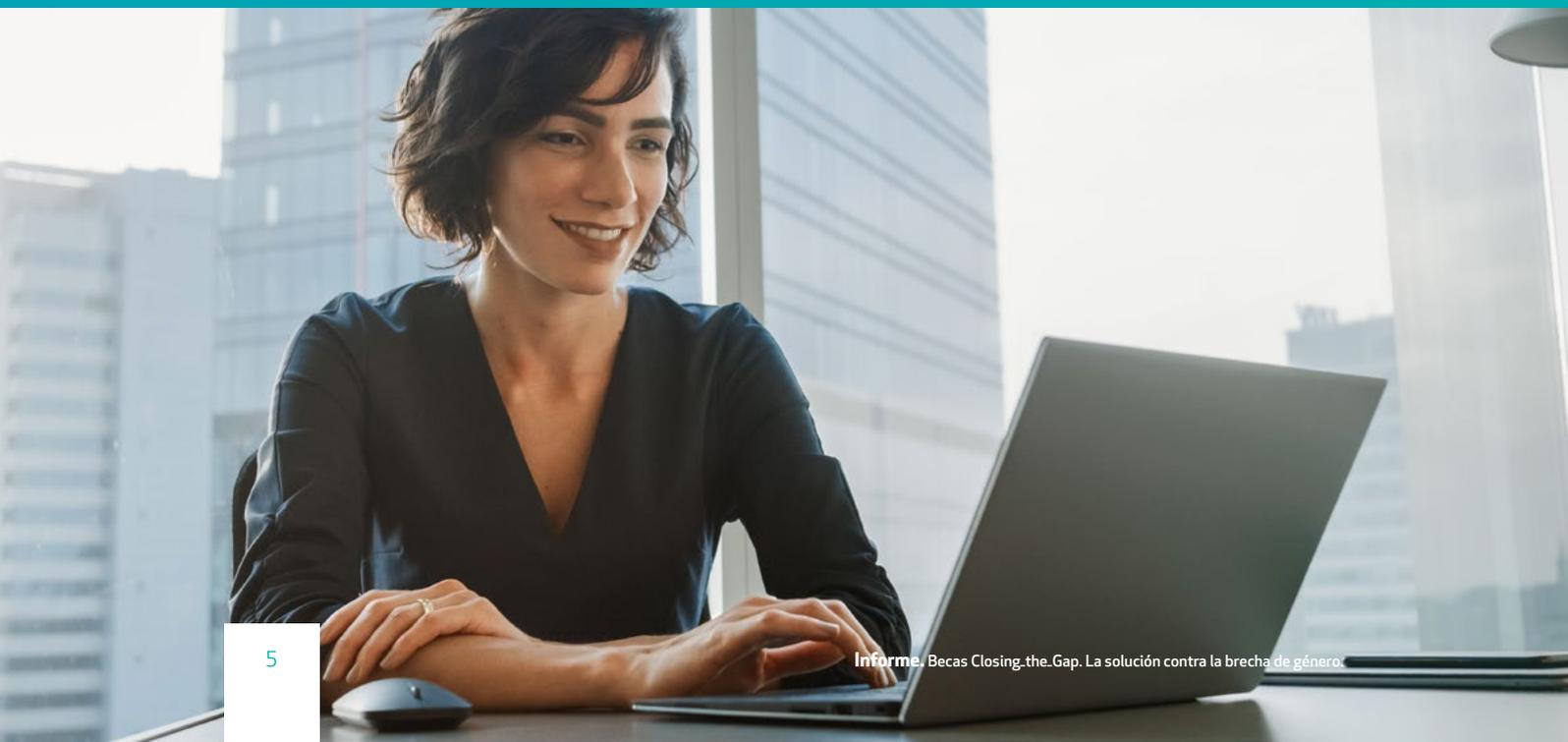
Contenido

01. Becas Closing_the_Gap	5
02. Estado del arte: situación actual de la mujer	7
03. Los proyectos	15
04. Conclusiones	25



CAP. 01

Becas Closing_the_Gap





Con el objetivo de **reducir la brecha de género e impulsar el liderazgo femenino** en posiciones gerenciales, en 2019, se lanzó la primera edición de las Becas Closing_the_Gap. Esta iniciativa tiene el claro enfoque de investigar, analizar y mejorar los sesgos de la mujer en entornos profesionales dónde hay un fuerte componente tecnológico y digital para potenciar su desarrollo profesional.

A través de esta iniciativa, se pretende dotar a las mujeres de los estudios necesarios para proyectos o aplicaciones empresariales vinculados al entorno digital, ayudándolas a mejorar su carrera laboral. **Las becas cubren el 100% del importe de la matrícula** para formarse en cualquiera de los programas de Inesdi y Three Points. Asimismo, en paralelo a sus estudios, las becadas realizan un proyecto individual sobre la brecha de género .

En el marco de este proyecto, las alumnas investigan cómo minimizar la brecha en distintas posiciones y trayectorias profesionales, así como sectores y países. La idea es identificar los sesgos y barreras para romper el **“techo de cristal”** con el que se enfrentan, especialmente, en el ámbito TIC y cargos directivos.

A fecha de hoy, estas piezas de investigación tienen el claro propósito de ser un altavoz para avanzar e inspirar con la práctica de un nuevo management inclusivo, generando así una **línea de investigación en la escuela**.

Además, las premiadas son mujeres que se han sabido destacar por su trayectoria profesional y propuestas para dar visibilidad a las becas Closing_the_Gap gracias a sus investigaciones y planteamientos en las pasadas ediciones.

La evolución hacia un **equilibrio de género comienza en la formación educativa**, por ello en Inesdi y Three Points trabajamos por acotar la brecha de género e impulsar la presencia de liderazgo femenino en el ámbito digital y tecnológico.

CAP.02

Estado del Arte: Situación actual de la mujer





Según el informe del World Economic Forum sobre la brecha de género: The Global Gender Gap Report 2022, aún **nos quedan 132 años para alcanzar una paridad de género en la sociedad a nivel mundial.**

El mismo informe sitúa a **sectores** como las organizaciones no gubernamentales, la educación, los servicios personales y el sector del bienestar con más del 40% de mujeres en puestos de liderazgo. Sin embargo, industrias como la de la energía, las **tecnologías de la información**, la manufactura y las infraestructuras están infra representadas con un **20% o incluso inferior**

Figura 1. Mujeres en el liderazgo

Fuente: Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum.

En 2022, la proporción mundial de mujeres en puestos de liderazgo senior en los sectores público y privado es:



En el sector privado, las mujeres solo representan el 31% de líderes a nivel mundial.

Las industrias con **mayor porcentaje de liderazgo femenino** son:



Las industrias con el **porcentaje más bajo de liderazgo femenino** son:

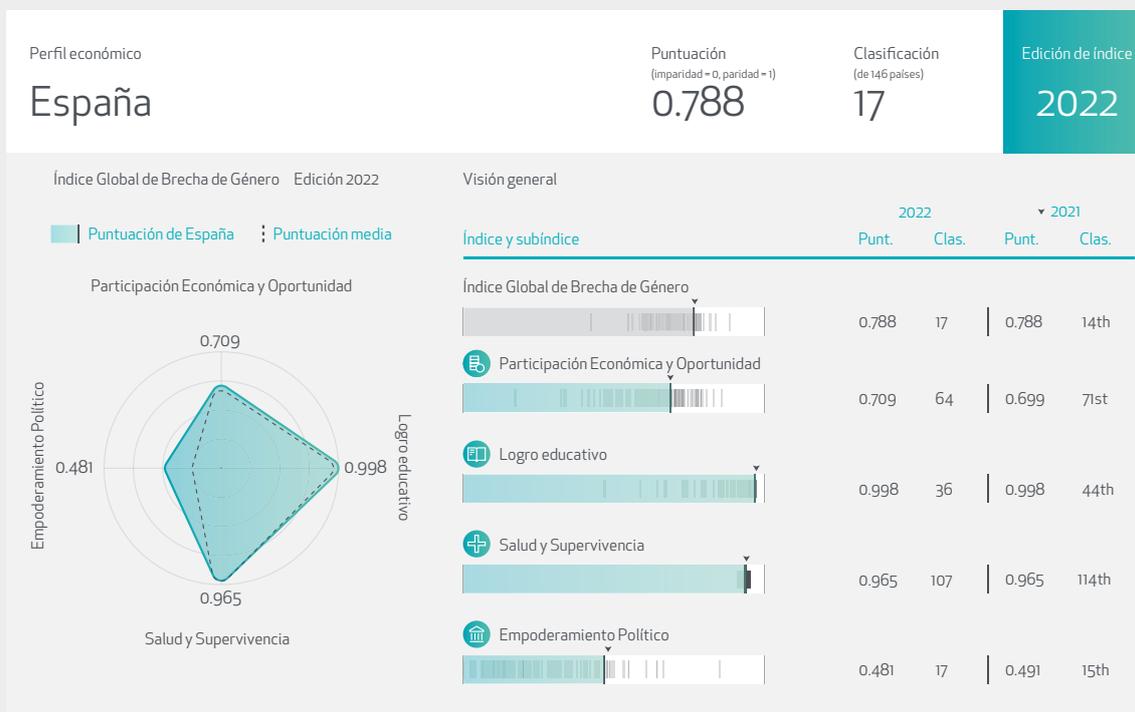


Este informe, que llega a su 16ª edición, evalúa la evolución de las brechas de género en cuatro áreas:

1. Participación económica y de oportunidad (*Economic Participation and Opportunity*)
2. Logros educativos (*Educational Attainment*)
3. Salud y supervivencia (*Health and Survival*)
4. El empoderamiento político (*Political Empowerment*)

Figura 2. Situación de España

Fuente: Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum.



España está en la posición 17 respecto a este índice y el informe concluye que la pandemia del Covid-19 y las múltiples perturbaciones de la economía mundial actuales, como la guerra en Ucrania, siguen obstaculizando el avance en la reducción de la brecha de género.

Estas 4 brechas pueden considerarse pilares para la buena evolución de las economías e impactos en el PIB (Producto Interior Bruto). El indicador individual más importante para medir la actividad económica, el PIB, ha sido analizado por la mayoría de becadas, porque la inclusión de la mujer en el mercado laboral tiene un crecimiento más que significativo en los indicadores económicos; los resultados son asombrosos si se llegara a una paridad laboral.

2.1. El mercado laboral en puestos de dirección ocupados por mujeres en 2022

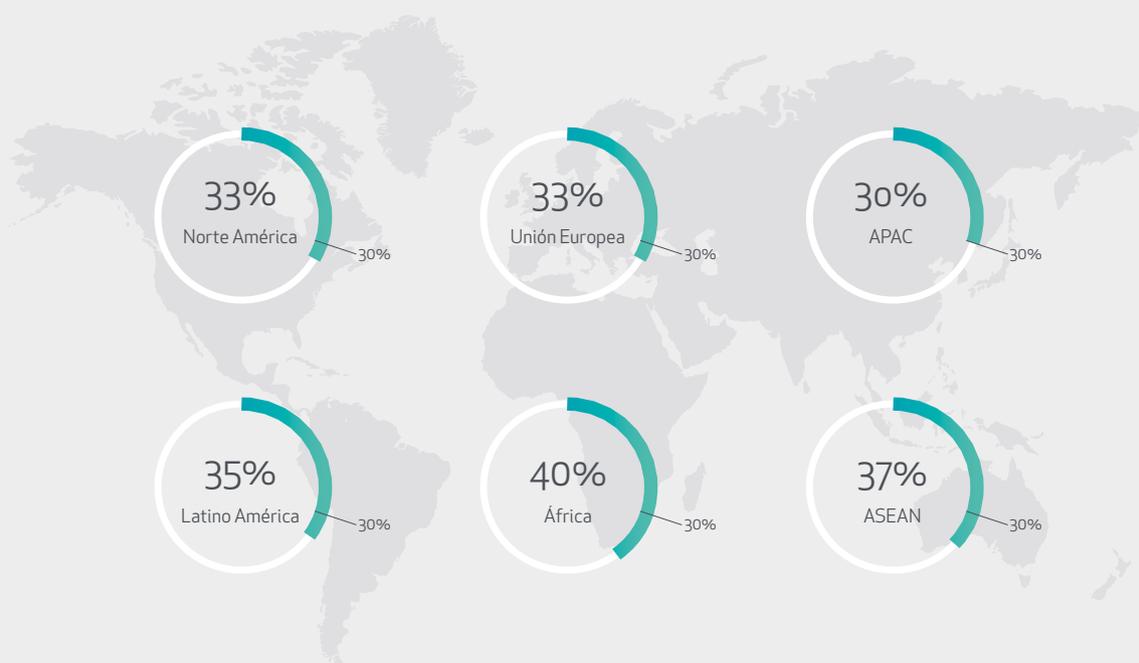
Las becas también han utilizado la publicación de Women in Business de Grant Thornton para exponer el mercado laboral de las mujeres en puestos de liderazgo. En su última edición, Women in Business 2022 expone que **la proporción de mujeres en puestos de alta dirección se sitúa en un 32% en 2022 a nivel global**, 35% en Latinoamérica y 34% en España. En diez años ha tenido un crecimiento porcentual casi lineal de 12 puntos partiendo de un 20% en el 2011.

El estudio considera el **30% de proporción de mujeres, el punto de inflexión necesario para conseguir un cambio significativo** e indica que, si las empresas siguen enfocándose en la diversidad y la inclusión y se mantiene la tendencia actual, en 2025 podría haber un 34% de mujeres en puestos de alta dirección en todo el mundo.

En esta nueva edición del informe de Grant Thornton 2022, todas las **regiones** sobrepasan el punto de inflexión a nivel global de 30%:

Figura 3. Porcentaje regional de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en 2022 y posición relativa con respecto al punto de inflexión del 30%.

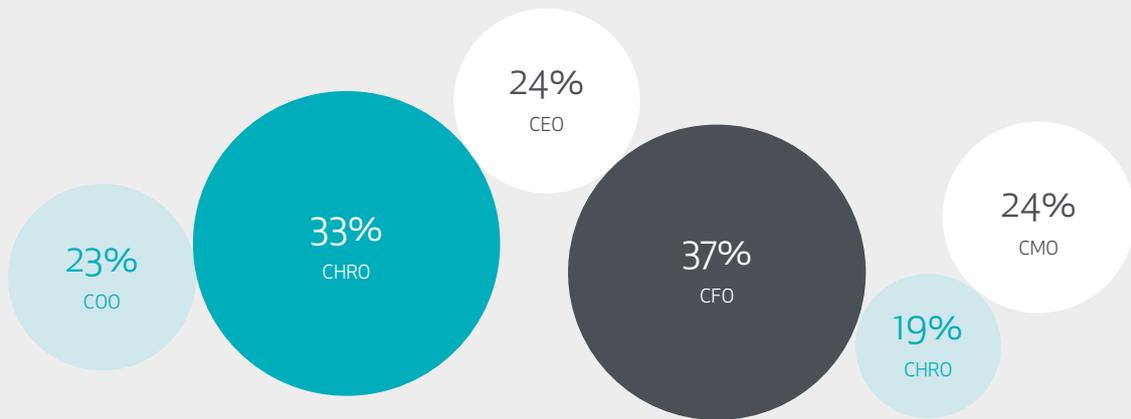
Fuente: Women in Business 2022 report, Grant Thornton.



Sin embargo, donde sí encontramos notables diferencias en los porcentajes de puestos ocupados por mujeres es en la segmentación por cargos de Dirección en los distintos departamentos y por sector.

Figura 4. Proporción de puestos directivos ocupados por mujeres en todo el mundo en 2022.

Fuente: Women in Business 2022 report, Grant Thornton.



El cargo de **Dirección de RRHH (CHRO)** continúa siendo el puesto más ocupado por mujeres en todo el mundo con un **39%**, le sigue Dirección Financiera (CFO) con un 37%. Vemos cómo estos porcentajes distan significativamente de la Dirección de Operaciones (COO) y de Dirección de IT (CIO) con un 23% y 19%, respectivamente. Coincide que los porcentajes más bajos se dan en las Direcciones que tienen un alto componente tecnológico en comparación con otras direcciones donde no son tan necesarias habilidades *tech*.



2.2. Impacto de la brecha de género en el crecimiento económico

La salida del Covid-19, la guerra en Ucrania, el cambio climático y la crisis inflacionaria, son efectos externos que han afectado a la productividad de los países en los últimos meses a nivel global.

Según el II [Índice CloSinGap](#) (PwC España, 2021), la pandemia ha intensificado las brechas de género en España y ha alejado el horizonte para la paridad plena hasta 2058.

Como consecuencia de estas brechas, mientras que las mujeres en España representan el 51,4% de la población en edad de trabajar, tan solo contribuyen a un 41,4% del PIB español.

Si se cerrase la brecha de género en el mercado laboral, en las horas trabajadas y en la distribución del empleo sectorial, el PIB español podría incrementarse en 213.299 millones de euros, un 19% del PIB de 2020. Por lo tanto, con una plena igualdad se crearían unos 2,8 millones de puestos de trabajo a tiempo completo entre las mujeres.¹

La consultora establece que el PIB se ve afectado por la participación más reducida de las mujeres en el mercado laboral y empleo, un menor número de horas trabajadas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial y una sobrerrepresentación en sectores económicos con poca productividad.

“Es clave impulsar el talento femenino en el mercado laboral como palanca de recuperación económica.”

> PwC España, 2021

2.3. Iniciativas contra la brecha de género

A pesar de los logros y avances en las últimas décadas, siguen habiendo graves problemas y barreras estructurales a superar en lo que se refiere a la brecha de género. En muchos campos se ha vuelto a desigualdades antiguas o incluso han surgido nuevas discrepancias a raíz de la pandemia:

“Los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la Covid-19”

> Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020

[1] Artículo: EL PAÍS La brecha de género sale muy cara, 24 JUL 2022

De hecho, según la **UNESCO** (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) demasiadas niñas y mujeres se sienten desalentadas por las normas y los estereotipos de género que son determinantes cuando escogen las materias en la escuela y, al final, las carreras por las que deciden estudiar.²

Los niños y niñas empiezan a usar la tecnología a edades cada vez más tempranas, por ello, es importante ser conscientes de la perspectiva de género en todas las etapas educativas para así detectar el momento en que las niñas empiezan a distanciarse de los contenidos más tecnológicos en las escuelas. Dar confianza y potenciar el aprendizaje de asignaturas STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) desde un inicio puede ayudar a romper estos sesgos inconscientes que, en muchos casos, se trasladan en estudios superiores universitarios y entornos laborales.

Por ello, entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por la ONU a través de la Agenda 2030, el número 5 tiene el siguiente enfoque prioritario:

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”³

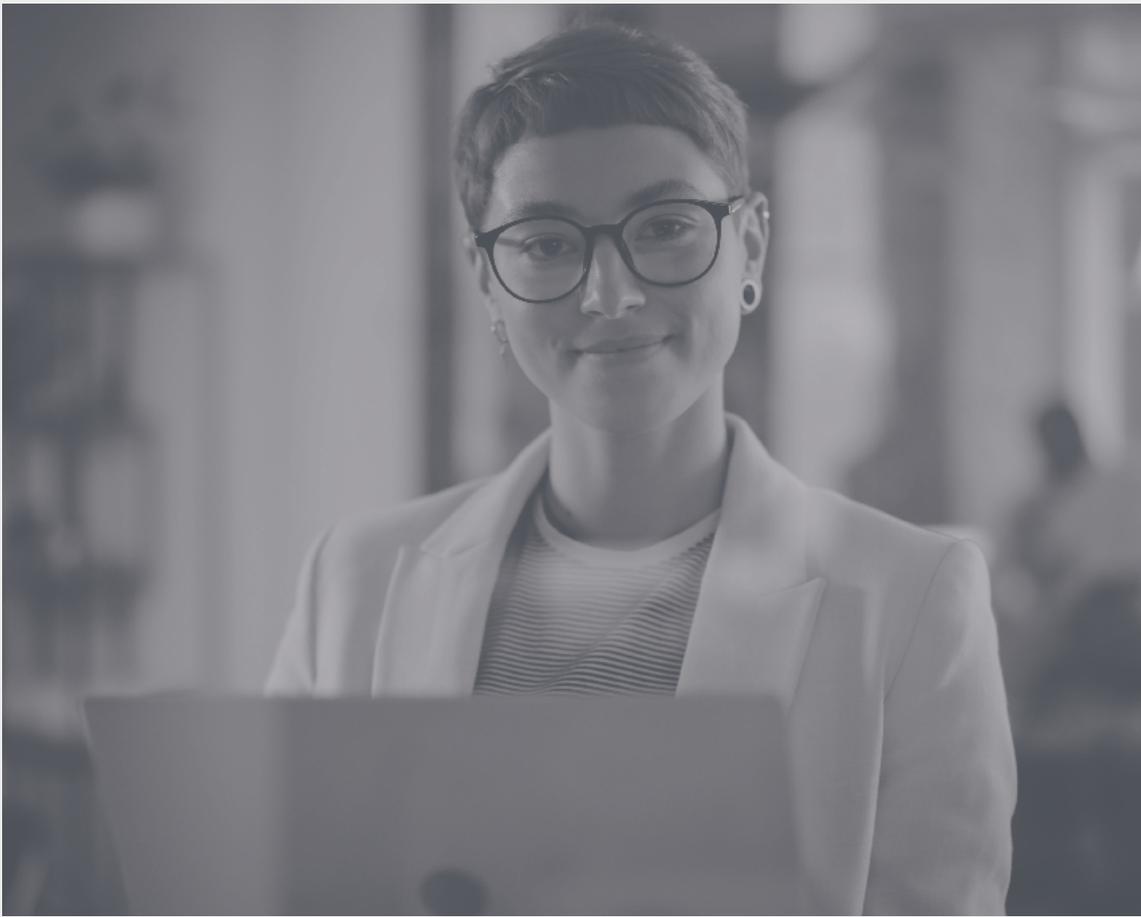


Algunas de las medidas que plantea la organización son la **implementación de políticas y programas** que apoyen a las mujeres en la fuerza laboral; el **fortalecimiento de la investigación** y colaboración para crear soluciones innovadoras y **apoyo en la medición del impacto**; y la promoción de la inclusión social, económica y política y el empoderamiento de la mujer.

Y es que, la igualdad de género no solo es un **derecho humano fundamental**, sino que es uno de los **fundamentos esenciales** para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

[2] Artículo: nos estamos perdiendo la mitad del potencial en matemáticas y ciencias que hay en el mundo, UNESCO y IEA 2 de Mayo 2022

[3] <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



2.4. Análisis de los índices de digitalización en la economía y sociedad por géneros

Índice DESI

DESI (Digital Economy and Society Index) genera un índice, entre los estados miembros de la UE, basándose en 4 categorías: capital humano, conectividad, integración en tecnología digital y servicios públicos digitales.

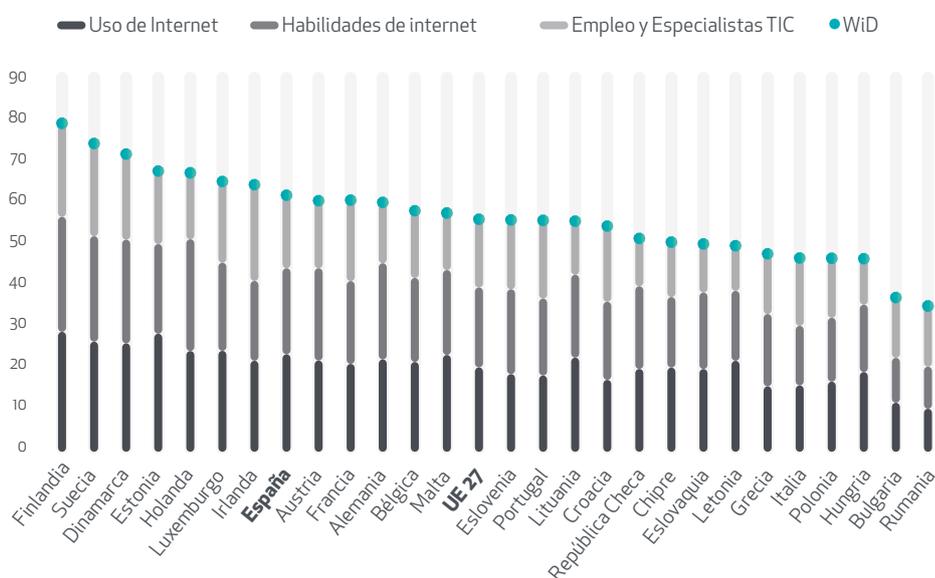
DESI muestra un buen progreso y posición en general, pero al desglosar el indicador, en las calificaciones relacionadas con competencias digitales, PYME y redes 5G, las cifras se quedan atrás. Estas herramientas se establecen con el fin de que los estados miembros de la UE no dejen pasar oportunidades y acelerar la puesta en marcha de acciones con impacto socioeconómico. España ocupa el puesto número 7 de los 27 países miembros de la UE en la última edición del 2022.⁴

[4] <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/digital-economy-and-society-index-2022-overall-progress-digital-skills-smes-and-5g-networks-lag>

Índice WiD

La metodología utilizada por la Comisión Europea para calcular el Women in Digital (WiD) Scoreboard es similar a la usada para obtener el indicador sintético DESI, con obtención de resultados por género. El índice WiD está formado por 12 indicadores, que se agrupan en 3 categorías (dimensiones): uso de Internet, habilidades de uso de Internet, y habilidades de especialistas y empleo tecnológico.

El último índice WiD, publicado en noviembre 2021, muestra que sigue existiendo una importante brecha de género en las competencias digitales especializadas. Aunque la brecha se está reduciendo en las competencias de las usuarias de Internet de los estados miembros de la Unión Europea, sigue habiendo sesgos por lo que se refiere al empleo y la especialización en TIC. Solo el 19% de los especialistas en TIC y alrededor de un tercio de los licenciados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas son mujeres. No hay avances, ya que estas cifras se han mantenido estables en los últimos años.



En el gráfico superior WiD, se refleja que España se sitúa en el grupo de países con nivel medio- alto de desarrollo digital de la mujer (puesto 8), con una puntuación por encima de la media de la UE (59,1 frente a 53,2 de la UE27). Por lo tanto, con un indicador de Desarrollo digital por encima de la media de la UE, se podría deducir que hay un buen comportamiento de las cifras del índice WiD.

Sin embargo, la realidad es otra, ya que, si bajamos al detalle, hay camino sustancial de mejora, respecto a la posición 18 de los graduados STEM entre 20-29 años entre los países de la UE27 (3.1), un porcentaje de 1.6% de especialistas en TIC mujeres, frente al 5,6% de hombres del total empleo en España (3.2) y sigue habiendo un desajuste porcentual en los salarios entre mujeres y hombres, aunque la diferencia es menos significativa que en España 12% versus 19% Europa.⁵

[5] Onsti (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad) - Women in Digital: una perspectiva europea

CAP. 03

Los proyectos





Women in digital startups

> Berta Pérez

01

Berta Pérez, Directora de Proyectos Europeos e Innovación en Cambra de Barcelona, presentó el proyecto titulado **“Women in digital startups”**, donde analizó las diferencias entre “startups” digitales lideradas por mujeres y por hombres en Europa y, más concretamente, en la ciudad de Barcelona y Cataluña, principal hub de startups en España.

En su proyecto, analizó el ecosistema catalán de start-ups en el 2019: 1.504 empresas en total con Barcelona como epicentro. En el informe se destaca que en un 22% de los equipos fundadores había mujeres, por encima de la media europea (17,6%). Aún ser esta cifra mayor que otras regiones europeas donde se encuentran Hubs de innovación y tecnología, Berta identificó los factores y barreras determinantes para no tener un porcentaje elevado en la creación de start-ups, sobre todo en algunos sectores concretos más ligados al género masculino. Así pues, propuso soluciones para acelerar la incorporación de la mujer a la gestión y creación de start-ups.

Según el trabajo de investigación de Berta Pérez, los puntos más relevantes a tener en cuenta cuando comparamos startups lideradas por hombres y por mujeres, así como iniciativas para poder mejorar esta situación de desigualdad son:

Startup persona		
Estudios	MBA o máster	Estudios universitarios tecnológicos
Edad al fundar la empresa	31-40	18-30; 31-40; 41-50 (uniformemente)
Cofundadores	3	3
Sector	HealthTech y/o MedTech	TIC/desarrollo de software y software como servicio
Financiación	No ha necesitado financiación externa	Ha podido acceder a financiación externa
Sueldo	< 40.000€	60.000-80.000€
Valores	Empatía, Colaboración, Compromiso	Competitividad, Ambición, Agresividad
Hijos	Sí	Sí
Razones para emprender	Para llevar mis ideas para productos/ servicios al mercado	Para llevar mis ideas para productos/ servicios al mercado
Barreras para emprender	Inestabilidad financiera durante las etapas iniciales	Inestabilidad financiera durante las etapas iniciales
Atributos de éxito	Perseverancia, empatía con el cliente, resiliencia, pasión por el negocio	Perseverancia, resiliencia, pasión por el negocio, empatía con el cliente
Facilitadores para emprender	Trabajar duro, ganas de aprender	Ambición para sacar el proyecto adelante

Financiación. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a los circuitos habituales de financiación de startups porque es un sector todavía muy masculinizado, del que ellas no forman parte y que se mueve por redes de contactos mayoritariamente masculinas, que tienden a basarse en una negociación más agresiva (más atrevidos para pedir más, ver la parte positiva y desestimar la parte negativa), frente a las mujeres, que suelen ser más prudentes y más transparentes.

“Las empresas lideradas por mujeres pueden tener una tasa de rendimiento más alta en promedio que las empresas lideradas por hombres”

También nos comenta la existencia de programas financiados por organismos gubernamentales para start-ups y financiación pública.

Mujeres en el sector TIC. El mayor reto es conseguir más profesionales mujeres en el ámbito tecnológico, más allá del mundo digital, y en especializaciones complejas o emergentes como Big Data, programación, AI, Blockchain, etc. Para reducir los sesgos inconscientes, propone educación en carreras STEAM y corregir patrones en materia de igualdad de género.

“Employment Fit o Employment Match para las mujeres TIC en las empresas con mejoras en apps y eventos como WomenHack, para poner en contacto la oferta y la demanda en estos roles tan concretos”

Cultura de igualdad y diversidad. Actualmente, algunas empresas todavía asocian la diversidad a cumplir con ciertas cuotas internas, pero realmente no son conscientes de que la diversidad genera una mayor creatividad e innovación que se refleja en los resultados empresariales. Acompañados de programas de mentoring o coaching como el que ofrece Lean in, explicado más adelante, se puede conseguir la inclusividad en las organizaciones.

“Realizar políticas del Employer Branding, dar valor a la soft skills asociadas a las mujeres”.

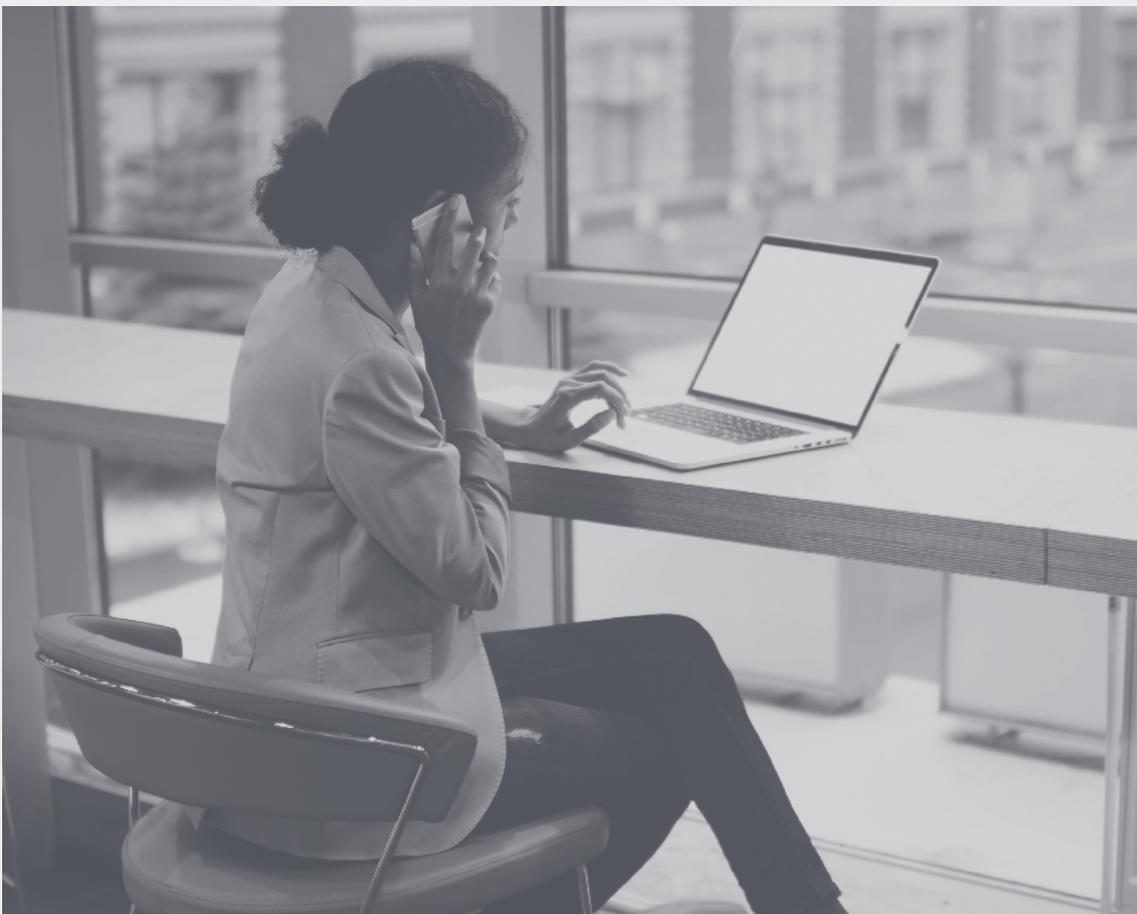
Brecha salarial. Las mujeres siguen cobrando mucho menos que los hombres para los mismos puestos de trabajo. Es necesario fomentar la igualdad retributiva mediante la medición de brechas y una mayor transparencia de las empresas.

Mayor participación de las mujeres en puestos directivos. Fomentar una mayor paridad en puestos de dirección y ejecutivos (socios, jefes, directores, miembros de Comités de Dirección, miembros de consejos de Administración, etc.). A menudo, cuando una mujer es promocionada, se la ve más como ejecutora que como estratega. Es necesario incrementar la participación de mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones y promover el emprendimiento.

Comunidades de apoyo para mujeres. Cada vez existen más redes para mujeres, donde se crea una comunidad basada en la sororidad, con el objetivo de compartir experiencias para sumar entre todas y darse apoyo para crecer profesionalmente.

“Berta presenta la sororidad como base en las comunidades para crecer laboralmente. Está entendida como pacto social entre mujeres que tiene como objetivo el empoderamiento del género femenino”

Conciliación familiar. La conciliación familiar es un factor clave en la brecha de género en el empleo. Las propuestas para el cambio es impulsar la corresponsabilidad con flexibilidad laboral y sistemas de apoyo y ayuda a las familias.



La brecha digital de género en Europa

> Rosa Arredondo

02

Rosa Arredondo, Innovation Services Leader en NTT Data, presentó el proyecto titulado **“La brecha digital de género en Europa”**, donde comparó distintas iniciativas de éxito en cinco países europeos: Alemania, Bulgaria, España, Finlandia y Reino Unido. El informe tenía por objetivo conocer cuáles son los aspectos a tener en cuenta a la hora de apoyar el empoderamiento femenino.

En sus hipótesis, Rosa identificó que varias fuentes oficiales coincidían en que involucrar a la mujer en el mercado laboral tenía un impacto sustancial en el crecimiento del PIB, generando un benchmark con las bases de datos de DESI y WiD europeos y una comparativa de 15 asociaciones europeas de mujeres.

Como alerta, expone cómo la digitalización del trabajo podría aumentar la brecha salarial en Europa bajo el concepto **“discriminación de los algoritmos”**, para poner de manifiesto que los sesgos de género son más notables cuando se requiere de habilidades en las nuevas tecnológicas emergentes como AI, Blockchain o Big Data y expone cómo esta discriminación se replica en los equipos tecnológicos, mayoritariamente compuestos por hombres, y en la sociedad.^{6,7}

Así pues, Rosa da un paso más en las becas Closing_the_Gap introduciendo otro concepto clave: la **“segunda brecha digital de género”**. Las diferencias entre sexos no se basan en el uso o acceso a las TIC, ya que estas tienden a disminuir, sino en las habilidades y herramientas digitales (*digital skills* o *eSkills*) que determinan el uso efectivo de la tecnología.⁸

Algo nuevo que nos expone Rosa, es que el empoderamiento femenino tiene un **efecto multiplicador** tanto en la disminución de las brechas de género como en eliminar barreras y apoyar al desarrollo de las mujeres en distintos ámbitos como el laboral, empresarial, social, familiar, etc. Y más si se acompaña del beneficio de mentorías y coaching entre las mujeres.

[6] La economía digital podría aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres. El País. 2017.

[7] Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. Report.

[8] Castaño, Cecilia. La segunda brecha digital de género. Cátedra, 2008

Mentoring empresarial como herramienta para cerrar la brecha de género en fintech en LATAM.

> Stefanny Cárdenas

03

Stefanny Cárdenas, Ejecutiva Dirección Desarrollo de Pymes en CAF (Banco de Desarrollo en América Latina) da continuidad en su informe titulado **“Mentoring empresarial como herramienta para cerrar la brecha de género en Fintech en Latam”** a los proyectos presentados por las dos primeras ganadoras de las becas Closing_the_Gap, Berta Pérez y Rosa Arredondo.

De ambas investigaciones se detectó la necesidad de crear programas de Mentoring que promovieran referentes femeninos en la industria y ser así una motivación para estudiar una carrera en el ámbito TIC o STEM y hacerse un espacio en el entorno laboral.

El proyecto de Stefanny tiene el objetivo de estructurar una propuesta hacia la mentoría ideal, que permita brindar y ser una herramienta para el cierre de la brecha de género.

El proyecto parte de la premisa de que el mentoring es beneficioso para todo el mundo; pero cuando se trata de mujeres, existen algunos hallazgos que ilustran la singularidad de esa relación.

“El desarrollo de las mujeres está más ligado al vínculo y las relaciones, mientras que el desarrollo de carrera de los hombres induce mayor autonomía y separación de los demás.”

> *Academy of Management Journal*

Por tanto, un programa de mentoring 1:1 o en grupos pequeños es preferible para fomentar la igualdad de género porque fortalece las conversaciones, conexiones y relaciones. Se establece una relación **de co-aprendizaje interno** (compartir inquietudes y experiencias) y cocrean **capital experiencial** (conocimiento y nuevas acciones) para acelerar el logro de la paridad de género entre los profesionales del Fintech.

Las Fintech tienen la posibilidad de influir desde dos ópticas en la reducción de la brecha entre hombres y mujeres. Por un lado, pueden tener injerencia a través de sus prácticas de empleo, tanto con la **contratación de un mayor porcentaje de mujeres** como con la implementación de **iniciativas para acompañar su desarrollo profesional**; y, por otro lado, ofreciendo productos

y servicios adecuados a sus necesidades, permitiéndoles lograr una autonomía y crecimiento económico.⁹

El “Mentoring” es un recurso de cambio y mejora para todos aquellos que participan, y especialmente para la inclusión de la mujer en un entorno Fintech.

El 30% del personal que trabaja en empresas Fintech en América Latina son mujeres. No obstante, sólo cerca del 11% de las empresas Fintech tienen más de la mitad de sus equipos compuestos por mujeres.

La propuesta de mentoring para Fintech, escogida por Stefanny Cardenas, está basada en la **sororidad**, entendida como el pacto social entre mujeres que tiene como objetivo el empoderamiento del género femenino. Esta metodología está compuesta por el desarrollo de los **high potentials** (valor de las “nuevas promesas”), talento como proceso, motivación constante, diálogo abierto, fortalecimiento de las competencias, confidencialidad, amor propio, fe (creer en los propósitos) y enfoque para desarrollar metas.



[9] Cámara Fintech, 2020

Women in legal tech.

> Estefanía Asensio

04

Estefanía Asensio, abogada especializada en Propiedad Intelectual y Derecho Digital, en Metricson, firma de servicios legales integrales especializada en negocios tecnológicos e innovadores, presentó su proyecto titulado **“Women in Legal Tech”**.

En su informe, Asensio analiza cómo la brecha de género afecta también a un sector más conservador y tradicional como es el legal y cómo sigue siendo mayoritaria la participación de los hombres en puestos directivos, “en los grandes bufetes solo hay un 16% de socias” (Fernández Galiño & Lousada Arochena, 2021). Esta cifra en las cúpulas en los despachos dista del porcentaje de colegiadas en el Ilustre Colegio abogados de Madrid en 2021, 48% de mujeres vs. el 52% de hombres.

Legal Tech nace al generarse una nueva vertiente juntando servicios jurídicos con tecnológicos, dándose así con oportunidades y especializaciones profesionales para un nuevo mercado. No obstante, se siguen arrastrando las disparidades del ámbito legal y tecnológico y se da una predominancia del género masculino liderando este sector híbrido.

Como conclusiones nos presenta transparencia e igualdad en las políticas empresariales, corresponsabilidad y conciliación, empuje en educación con la introducción de conocimientos tecnológicos con las STEM, programas de mentoría y coaching, objetividad en la atribución de fondos de inversión e iniciativas de reconocimiento de la mujer.

Estefanía identifica ya en un sector nuevo, como es el LegalTech, los reconocimientos y premios otorgados a las mujeres como iniciativas fundamentales” como *The 2020 Influential Women In Legaltech* de la Women In A Legal World, los *European Tech Women Awards* del departamento de International Trade del Gobierno del Reino Unido o Mujeres Emprendedoras En España de la empresa Lanzadera.



Fintech en femenino.

> Danae Vara

05

Según el último estudio de la AEFI (Asociación Española de Fintech e Insurtechs) en su III Informe Fintech Women Network **dos tercios de los empleados que trabajan en Fintech son mujeres**. Y esto siendo un sector que se encuentra en la intersección de dos sectores altamente masculinizados como son las finanzas y el desarrollo de tecnología.

En su informe titulado **Fintech en Femenino**, Danae Vara, cofundadora y CPO de GoClever, profundiza en tres ejes clave para entender qué ha hecho el sector del Fintech para ser una de las pocas **excepciones en cuanto a la presencia femenina** en el ecosistema:

- > Los datos y la mirada que se aporta las estadísticas desde fuera del sector,
- > La mirada de las nuevas generaciones de profesionales que buscan hacerse un hueco en el sector, y
- > La perspectiva desde aquellas mujeres referentes que han conseguido ser directivas de Fintechs en un entorno como el que vivimos ahora.

Para ello, el estudio se realizó en tres etapas:

- 1. Investigación documental:** Recogida y análisis de información encontrada en publicaciones, *papers*, estadísticas y artículos, entre otros medios, para comprender el porqué de la realidad que vive la mujer en el sector Fintech, principalmente en España.
- 2. Análisis cuantitativo:** Realización de una encuesta a profesionistas, tanto hombres como mujeres, que están interesados en entrar a formar parte del sector Fintech o ya están dentro y desean hacer carrera profesional dentro del sector.
- 3. Análisis cualitativo:** Entrevistas personales a mujeres líderes del sector Fintech con cargos directivos en startups.

El informe concluye que una de las grandes razones para la brecha de género que existe en tantos ámbitos de la sociedad es por la **manera que estos ámbitos han sido creados**. Los arquetipos y la estructura patriarcal sobre la que se han construido, donde a lo largo de cientos de años se han continuado prácticas que han creado distanciamiento de oportunidades entre hombres y mujeres, y que aún con grandes esfuerzos son muy difíciles de achicar.

Sin embargo, el proyecto también hace patente que, con la creación de un nuevo sector, como es el Fintech, **las reglas no están escritas aún** y con mujeres tan capacitadas como las de estas generaciones, son precisamente ellas, junto al resto de la sociedad, las que **van creando sus propias reglas y espacios para el crecimiento y el desarrollo profesional**.

Esto, aunado a las nuevas formas de crear empresas, con metodologías ágiles, cultura de innovación y valores que promueven un impacto en la sociedad, **las mujeres tienen cada vez más herramientas a su mano para poder triunfar**.

El estudio también señala que las nuevas generaciones vienen empujando con fuerza, con **ganans de hacer un cambio** y prepararse todo lo que haga falta para triunfar y **seguir el ejemplo de aquellas que lo consiguieron**.

CAP. 04

Conclusiones





Las asociaciones de mujeres, un elemento clave para el empoderamiento profesional en tecnología y digitalización.

En la mayoría de los proyectos presentados por las premiadas se defiende que, para luchar contra la brecha de la mujer en entornos tecnológicos y digitales, se deben emplear cambios en los modelos educativos, en el acceso a la financiación y en la promoción del talento y del uso de tecnologías complejas.

Además, las becas coinciden que el **networking** es clave para su desarrollo, ya sea gracias a asociaciones o vinculado a centros de formación TIC para fomentar el empoderamiento de las niñas y/o mujeres tecnológicas como: Young IT Girls, STEM Women Congress, Girls in Tech Spain, Girls in Lab, Women in Mobile, Technovation Girls, Premis Dona TIC, AllWomen Academy, entre otras.



Uno de los principios básicos de estas comunidades es la **solidaridad y la empatía**. Estas redes también son de gran ayuda para mujeres que quieren emprender y lanzar su propia empresa porque cuentan con otras mujeres con experiencia que les pueden **asesorar como mentoras** en todo el proceso. Algunos ejemplos de estas comunidades son: Impulse4Women, Digital4Her, Womenteck, TEDWomen, WomenHack, Women Evolution, She Leader, Women4IT, LIDERA de Barcelona Activa, la asociación 50a50 y el ODEE.

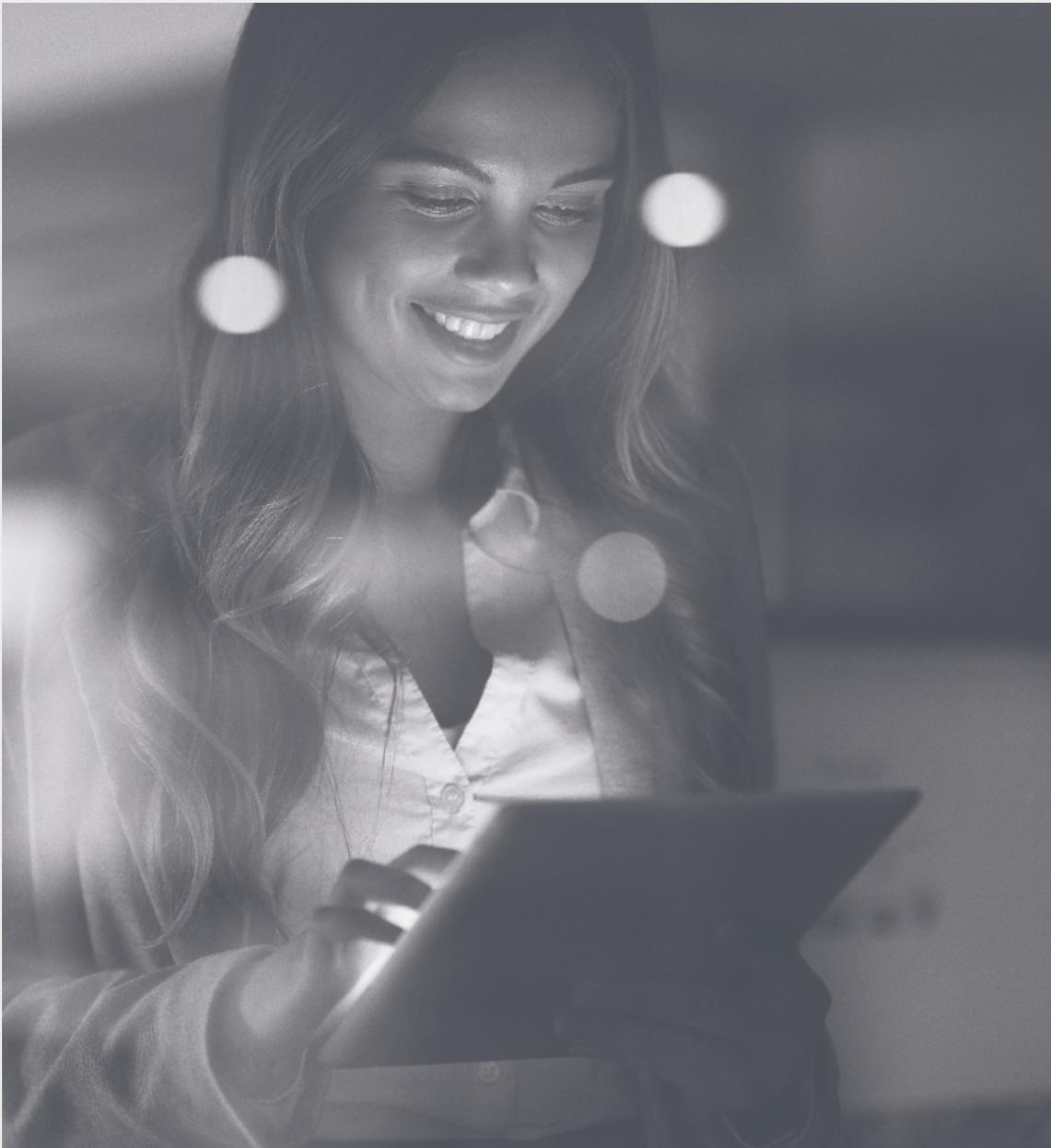


En este sentido, Sheryl Sandberg, Directora de Operaciones de Facebook (COO) desde 2008, dio una titulada **“Por qué tenemos tan pocas mujeres líderes”**.

Bajo el lema *“Lean in, do not hold back”* (Apóyate, no te contengas) explica cómo esta falta de liderazgo, mayoritariamente en las empresas e instituciones, se debe a factores externos, como los prejuicios y estereotipos de género persistentes, así como a presiones internas, como la falta de confianza y la ansiedad por los retos de combinar una carrera con la familia. Claramente, indica que trabajar para abordar y corregir estos problemas no solo beneficia a las mujeres, sino a toda la sociedad.

El poder de los grupos de mujeres, para ayudar a identificar los sesgos actuales, conectarse y afrontar situaciones con coraje, fue detectado como fundamental por todas las becadas de Closing_the_Gap en entornos profesionales, digitales y tecnológicos.

Los estudios realizados por las estudiantes dejan la puerta abierta, a nuevas subinvestigaciones de la brecha de género y cuestiones a desarrollar en entornos profesionales dónde la implicación de la mujer con la tecnología y la digitalización son **claves para el desarrollo socioeconómico**. Las **becas Closing_the_Gap** son en sí mismas una solución para abordar la brecha de género y, junto con los proyectos de las becadas, ponen de relieve el empoderamiento femenino y la necesidad de potenciar nuevos estilos de liderazgo femenino.



Ganadoras Becas Closing_the_Gap 2022

En la última edición de las becas Closing_the_Gap, diez mujeres resultaron premiadas por su trayectoria profesional y sus propuestas de proyecto de visibilidad sobre la brecha de género. ¡Enhorabuena a todas!

Tania García

> Máster en Dirección de Sistemas, Tecnología e Innovación

Daisy Sarzuri

> Máster en Transformación Digital e Innovación

Andrea de la Hoz

> Máster en Transformación Digital e Innovación

Maris Botero

> Máster en Inteligencia Artificial para la Transformación de Negocios

Esther Manzano

> Máster en Inteligencia Artificial para la Transformación de Negocios

Natalia Bertini

> Máster en Business Intelligence y Data Management

Karina Carrero

> Máster en Inteligencia Artificial para la Transformación de Negocios

Patricia Peña

> Máster en Business Intelligence y Data Management

Amaia Miranda

> Máster en Business Intelligence y Data Management

Sofía León

> Máster en Customer Experience

Agradecimientos

Las Becas Closing_the_Gap no serían lo mismo sin el apoyo incondicional de las asociaciones que trabajan por cerrar la brecha de género y que nos ayudan a visibilizar esta iniciativa para que llegue al máximo número de mujeres posible.



