

Emprendimiento femenino: rompiendo estereotipos y barreras



El informe “Empleo tecnológico. Navegando los indicadores en España y en la Unión Europea 2021”, elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), señala que en 2020 España tenía 144.000 mujeres especialistas TIC, es decir, que tan solo un 20 % de los profesionales del sector TIC eran mujeres. Un dato bajísimo que se debe a la falta de mujeres graduadas en disciplinas Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Olga Romero

Este hándicap afectará a la incorporación de las mujeres al nuevo mercado laboral. Un nuevo escenario en el que el sector TIC está batiendo récords en creación de empleo con un crecimiento interanual que rozó el 6 % en 2021, según datos de la edición de diciembre del barómetro mensual TIC Monitor, desarrollado por VASS y el Centro de Predicción Económica (CEPREDE). Además, todas las previsiones apuntan a que la oferta laboral en este sector seguirá creciendo. También hay que tener en cuenta que la Agenda España 2025 tiene como objetivo incrementar en 20.000 el número de especialistas TIC en los próximos años. Con este panorama la pregunta es clara, ¿cómo puede España fomentar el estudio de las carreras STEM entre las niñas y acabar con la brecha de género?

Lidia Castillejo, responsable de desarrollo de negocio de Acrelia, lo tiene claro. “Hay que trabajar en competencias transversales y empoderar a las mujeres desde la infancia”. Castillejo cree, además, que las instituciones públicas “tienen



En 2020 únicamente el 20 % de los profesionales del sector TIC eran mujeres

que promover más actividades relacionadas con las tecnologías, así como programas de becas que fomenten las disciplinas STEM entre las

niñas y proporcionar más modelos a seguir”. Para Victoria Corral, directora de desarrollo de negocio en Solver IA, “es un tema preocupante

tanto económicamente como socialmente". La directiva está convencida de que es imprescindible "trabajar sobre la motivación de las niñas para acceder a carreras STEM". Para ello Corral apuesta por la creación de referentes en los que las niñas puedan verse reflejadas. Un proceso de creación en el que la visibilidad y la inversión en contenido cultural para el diseño de perfiles femeninos STEM son claves.

Sin embargo, crear referentes femeninos no es un proceso que se pueda llevar a cabo de la noche a la mañana. Pero, actualmente en España varias de las grandes empresas del sector TIC, cuyo compromiso para motivar el estudio de carreras STEM entre las niñas es sólido, están lideradas por mujeres. ¿Se les da la suficiente visibilidad a estas mujeres para que sean un modelo a seguir?

"No", así de rotunda es María Luke, CEO de Uelz. "Únicamente el 11,5 % de las empresas TIC que hay en España están lideradas por mujeres, una cifra minoritaria que dificulta que estas mujeres

La Agenda España 2025 tiene como objetivo incrementar en 20.000 el número de especialistas TIC en los próximos años

sean referentes. Por mera estadística siempre va a haber más hombres referentes en los medios de comunicación", explica. Sobre las cantidad de actividades que se hacen en torno al 8 de marzo, Luke asegura que serían de más utilidad si tuvieran continuidad en el tiempo. "La visibilidad de las mujeres en el sector TIC y en otras áreas debería ser constante porque necesitamos que las futuras líderes vean que también pueden cumplir su sueño de llegar hasta la luna", apunta.

Por su parte Montse Moré, directora general de la Fundación Prevent, califica como fundamental que estos referentes tengan mayor visibilidad para que puedan inspirar a las niñas y descubrirles nuevas oportunidades profesiona-

les. Moré asegura que los medios de comunicación cada vez se hacen más eco de los logros conseguidos por mujeres, pero "esta visibilidad no llega al ámbito educativo". Por ello, para la directiva hay un gran reto por delante, el de "acercar estos referentes femeninos para que inspiren y animen a las niñas a formarse en carreras STEM".

Afirmación que comparte Alicia Zurita, CEOwner de Lubets. "Actualmente faltan grandes referentes femeninos, o más visibilidad de los mismos, para inspirar y motivar a las niñas", comenta. La directiva cree que, a pesar del compromiso de las empresas tecnológicas, es demasiado pronto para ver el resultado de sus iniciativas. "El sector TIC se ha implicado para acelerar la igualdad,

pero realmente llevan operando poco tiempo en términos objetivos y menos aún promoviendo la incorporación de mujeres a sus equipos de trabajo”, explica.

Emprendimiento femenino en España

Según el “Informe del emprendimiento digital femenino”, elaborado conjuntamente por el Instituto de las Mujeres y W Startup Community, únicamente el 14 % de las personas que han fundado una *startup* en España son mujeres. Otro bajo porcentaje en el que influyen, según las directivas, diversos factores como el cultural, el económico, el nivel de autoexigencia o la maternidad.

La directora general de la Fundación Prevent afirma que “durante décadas se ha atribuido a la mujer la responsabilidad del cuidado familiar y se le ha orientado hacia carreras sociales y humanistas en búsqueda de la estabilidad y la seguridad”. Un factor, este último, que explica, según Moré, la baja presencia de las mujeres en



Solo el 14 % de las startups españolas están fundadas por mujeres

las carreras STEM y el 14 % de emprendedoras. Pero la directiva es optimista y está convencida “de que ese porcentaje se incrementará y consolidará en muy corto plazo”. Por su parte, la CEO de Lubets señala la maternidad como factor esencial para el bajo emprendimiento femenino. Tal y como explica Zurita, las mujeres no quieren renunciar a esta

faceta que, según se concibe actualmente, es “poco compatible con la extrema dedicación que exige fundar y desarrollar una *startup*”. La emprendedora asegura que se está avanzando, pero que todavía se está lejos de una igualdad real. “Hay que poner las herramientas legales y económicas para que las mujeres tengan las mismas posibilidades de lanzarse al empen-

Las empresas lideradas por mujeres tienen una tasa de mortalidad del 29 %, mientras que en las organizaciones encabezadas por hombre es del 59 %

dimiento que los hombres porque las ideas y la ejecución de las mismas son igual de válidas para ambos géneros”, asevera.

El alto nivel de autoexigencia y autocrítica de las mujeres son, para Castillejo, los culpables del escaso número de mujeres emprendedoras. Otra barrera con la que deben lidiar las mujeres es el difícil acceso a financiación. “Las *startups* lideradas por mujeres lo tienen mucho más complicado para conseguir financiación”, explica la responsable de desarrollo de negocio de Acrelia.

Una dificultad que sorprende porque, como indica la propia directiva, “las estadísticas indican que el índice de supervivencia de los negocios emprendidos por mujeres es prácticamente el doble que el de los emprendidos por hombres”.

Concretamente, según datos del estudio de W

Startup Community, la mortalidad de los negocios liderados por mujeres es del 29 %, mientras que para las empresas encabezadas por hombres el porcentaje se sitúa en un 59 %.

También reflexiona sobre esta problemática de la financiación la creadora de Uelz. “Las mujeres fundadoras de *startups* recibimos en torno al 2 % del dinero disponible de los Venture Capital”, indica Luke. Sin embargo, esta barrera podría empezar a mitigarse con la línea de créditos de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA). Esta línea de créditos, incluida en la nueva ley de *startups* aprobada por el Gobierno en diciembre, está dirigida a empresas emergentes lideradas por mujeres y cuenta con un presupuesto de 51 millones de euros.

Esta iniciativa, que ha sido diseñada para re-

ducir la brecha de género en el ámbito del emprendimiento innovador, ha sido muy bien recibida. “Me parece una gran iniciativa, estoy convencida de que ayudará al emprendimiento femenino”, señala Luke. La directiva también cree que “sería importante que, junto a esta línea de financiación, se abriera paso otra vía encaminada a la contratación o formación de mujeres STEM”.

“Todas las ayudas son bienvenidas y, desde luego, las ayudas directas son las más rápidas”, comenta la directora de desarrollo de negocio en Solver IA. Según explica Corral, “debido a la situación de desequilibrio en la que estamos es muy necesario impulsar medidas eficaces que nos hagan avanzar e involucrar a todas las mujeres en la transformación tecnológica de la sociedad”.

Acabar con la brecha de género en el empleo en España conllevaría numerosos beneficios, entre ellos el incremento del PIB nacional. Entonces, ¿por qué sigue siendo una asignatura pendiente?



Lidia Castillejo, responsable de desarrollo de negocio de **Acrelia**

“Seguimos siendo una sociedad patriarcal con desigualdad en el reparto de tareas, con deficiencias en la conciliación familiar, con condiciones laborales y brechas salariales importantes. El primer paso para fomentar el emprendimiento es acabar con los estereotipos”.



María Luke, CEO de **Uelz**

“Creo que nos hace falta cambiar la mentalidad y crear un plan de acción en el que haya colaboración público-privada y compromiso real para impulsar esta transformación”.

“Indiscutiblemente acabar con la brecha de género es positivo económicamente y necesario socialmente. Vivimos en un momento de reequilibrio social donde hay una gran energía femenina, no siempre bien canalizada, y una sensación de discriminación de los hombres. Creo que debemos seguir impulsando medidas y recursos para reducir la brecha de género y dar visibilidad a los referentes femeninos, pero



Victoria Corral, directora de desarrollo de negocio en **Solver IA**

siempre teniendo en cuenta las diferentes sensibilidades y dedicar tiempo a la pedagogía y ceder protagonismo a aquellos hombres que tienen una visión equilibrada”.



Montse Moré, directora general **Fundación Prevent**

“Pisar el acelerador del cambio con mayor convicción y firmeza es la clave para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos laborales. Hasta el momento hemos avanzado en aspectos como la toma de conciencia sobre la necesidad del cambio, la identificación de barreras y eliminación de algunas de ellas, hemos diseñado e implantado iniciativas con logros destacables y tenemos definida la hoja de ruta a seguir para lograr el acceso y la participación plena y equitativa en la ciencia para las mujeres y las niñas”.

“Creo que tiene que ver con que, hasta hace poco, no se consideraba un problema que el hombre copara la esfera tecnológica. Cuando nos hemos dado cuenta de que la incorporación real de la mujer a este sector nos traería grandes beneficios globales, la brecha ya era demasiado grande como para pensar en que se va a cerrar rápidamente. Lo que nos falta para que las mujeres emprendan más es voluntad institucional, un marco legislativo que promueva la igualdad real y financiación para las distintas iniciativas”.



Alicia Zurita, CEOwner de **Lubets**