

Tirada: 30.782	CincoDías	Superficie: 846 cm²	
Difusión: 21.772		Ocupación: 75.06%	
(O.J.D)	Nacional	Diaria	
Audiencia: 76.202	Economía		
Ref: 10781093	2ª Edición	23/01/2019	Página: 29
			1 / 1



De izquierda a derecha, Rocío Miranda de Larra (Orange), María Luisa Melo (Huawei), Victoria Fraguas (EY), María Luz García de Castro (Ericsson), Isabel Ordoño (Altran) y la moderadora Sonsoles Moralejo, durante la mesa redonda que mantuvieron este martes sobre el papel de la mujer en el ámbito digital, organizada por DigitalES. P. ÁLVAREZ

LAS MUJERES Y EL SÍNDROME DEL IMPOSTOR

Una de las barreras que se imponen las profesionales de éxito tiene que ver con el sentimiento de farsa

La autoexigencia y la búsqueda de la perfección bloquean a las féminas

PAZ ÁLVAREZ
MADRID

Demasiadas barreras y excesivo sentimiento de culpa ante una trayectoria brillante. Es la sensación que le ronda a muchas profesionales, sobre todo mujeres, cuando alcanzan un determinado puesto o consiguen un objetivo laboral. Es lo que se conoce como síndrome del impostor, una reflexión macabra que hace que la persona no disfrute del éxito, ya que está más preocupada y temerosa de que otros adivinen que realmente es un farsante. La tendencia a subestimar el éxito es algo propio de las mujeres, aseguran investigadores en la materia. "Un pensamiento que

hace que nos quitemos mérito, que si algo haces bien es por casualidad, no porque nos lo merezcamos", explicó Rocío Miranda de Larra, directora de responsabilidad social corporativa y de la Fundación Orange, que este martes participó en una mesa redonda sobre el papel de la mujer en el ámbito digital, organizado por DigitalES, quien reivindicó el comportamiento típico femenino dentro de las organizaciones. Sin frenos, porque algunas de las principales barreras las ponen las propias profesionales. "Cuando optamos a un puesto nos exigimos a nosotras mismas tener el 95% de las habilidades que nos piden. En cambio, los hombres con solo el 60% de los requisitos que les piden ni se lo plantean", afirma Miranda de Larra.

Es necesario vencer miedos y sobre todo cambiar estereotipos. En esto también coincide Isabel Ordoño, directora de sector público y de medios de Altran, quien denuncia la falta de liderazgo y de mando de las mujeres en las empresas. Porque no se trata de copiar el vocabulario ni el estilo masculino, sino que cada una pueda aplicar el suyo propio. "A veces me veo utilizando tacs para hablar con mi jefe, y no me gusta, porque no tengo que imitar ese comportamiento. Creo en un tipo de liderazgo que consiste en tirar una pelota y encargarme de tener limpio el campo para que otros sean los que lleven esa pelota al objetivo", explicó la ejecutiva.

La clave está en la autoconfianza, en "creer que lo valemos y no tener que es-

tar constantemente demostrando si nos merecemos lo que hemos logrado. Es una barrera que tenemos que vencer, porque la diversidad aumenta la productividad", añadió Victoria Fraguas, socia de EY. Porque la autoexigencia está muy bien, pero la perfección no existe. "Y no debe ser algo bloqueante, que paralice, porque las mujeres tenemos mucho que aportar", reflexionó M^a Luz García de Castro, directora de recursos humanos de Ericsson.

Otro tema preocupante que se abordó en la presentación del informe *Mujeres en la economía digital en España 2018*, elaborado por DigitalES, la patronal del sector tecnológico, es la escasez de profesionales femeninas. Sólo el 15,6% de los trabajadores con

perfil técnico son mujeres. Para solventarlo, según avanzó en ese mismo acto la vicepresidenta y ministra de Igualdad, Carmen Calvo, el Gobierno está trabajando para solventar "el déficit en la orientación educativa de las niñas", en alusión a la importancia de la educación desde edades tempranas para conformar una sociedad más igualitaria.

Según el informe, cada vez son menos los jóvenes que optan por carreras tecnológicas, y las competencias y habilidades de los profesionales no siempre son los que mejor se adecúan a las necesidades de la industria. Además, la tendencia indica un preocupante retroceso en la participación de la mujer en uno de los sectores económicos más transversal y trascendente para la economía, cuyos efectos perversos sobre el empleo o la desigualdad podrían verse agravados si la mitad de la población en su conjunto y más de la mitad de la población universitaria no forman parte de él.

Y es que solo el 3% de las mujeres tituladas en educación superior lo son en estudios considerados tecnológicos, mientras que, del conjunto de titulados en formación tecnológica solo el 14,6% son mujeres. Esto se traduce en una menor presencia femenina en los empleos del sector, caracterizado por unos salarios un 20% superiores a los del resto de actividades, y donde mujeres de características similares en puestos semejantes ganan un 3,1% más que en otros sectores. La brecha salarial en las TIC es del 8,9%, frente al 14,2 del resto de sectores.

Los salarios en el sector tecnológico son un 20% superiores que en otros sectores y las mujeres ganan un 3,1% más que en otras actividades