

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la
Ciberseguridad

FROST y SULLIVAN

{logo} Centro para Seguridad Cibernética y Educación
(ISC)2

{logo} Alta Asociados. **Foro de Mujeres Ejecutivas** sobre Seguridad de la
Información, Gestión de Riesgo y Privacidad

Presentado por el Centro para Seguridad Cibernética y Educación TM y el Foro de
Mujeres Ejecutivas sobre Seguridad de la Información, Gestión de Riesgo y
Privacidad

**Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: Mujeres en
Ciberseguridad.**

Libro Blanco de Frost y Sullivan

Carta de Presentación: Foro de Mujeres Ejecutivas.....	3
Carta de Presentación: (ISC) ² y Centro de Ciberseguridad y Educación	4
Agradecimientos especiales	5
Resumen Ejecutivo	6
Introducción.....	6
<i>Composición del Personal</i>	6
<i>Representación de las Mujeres en Organizaciones</i>	7
<i>Niveles Educativos de las Mujeres en Ciberseguridad</i>	10
Desafíos en el lugar de trabajo.....	11
Sub-representación.....	11
<i>La Brecha Salarial</i>	12
<i>Marginalización en Seguridad Informática</i>	12
<i>Desafíos y Obstáculos en el lugar de Trabajo</i>	15
Conclusiones.....	17
<i>Conceptos Clave</i>	18
<i>Soluciones Viables para la Incorporación, la Promoción y el Avance de Mujeres en Ciberseguridad</i>	20

CONTENIDOS

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

EWF / Alta Asociados

Foro de Mujeres Ejecutivas

Seguridad Informática, Gestión de Riesgos y Privacidad

Durante los últimos 15 años, el Foro de Mujeres Ejecutivas sobre Seguridad Informática, Gestión de Riesgos y Privacidad se ha abocado a la importante misión de contratar, promover y hacer avanzar a las mujeres líderes en ciberseguridad. Junto a nuestros miembros, las Empresas Benefactoras y los Patrocinadores, hemos trabajado para mejorar la representación y el progreso de las mujeres en nuestro campo.

El EWF y sus miembros comprendemos que la sub-representación y la infrautilización de los talentos de las mujeres representan una problemática clave para la industria y un obstáculo tanto para el desarrollo de organizaciones de ciberseguridad y compañías resilientes a nivel mundial como para la seguridad y protección integral de nuestro país.

Es por esta razón que nos embarcamos en un partenariado con (ISC)² para crear un informe enfocado específicamente en la condición de las mujeres que trabajan hoy en ciberseguridad. También agradecemos a los patrocinadores del presente informe por su compromiso hacia las mujeres que trabajan en ciberseguridad.

El informe hace énfasis evidente en el hecho de que mientras que la brecha en personal de ciberseguridad continúa incrementándose, la cantidad de mujeres profesionales en el campo se ha estancado en un 11%. A pesar de ostentar niveles educativos superiores, las mujeres todavía ganan menos que los hombres y más de la mitad de ellas experimentan diversas formas de discriminación. Se hace también muy claro que las mujeres se sienten más valoradas al participar en programas de desarrollo de tutoría, patrocinamiento y liderazgo, al tiempo que las mujeres en los puestos de nivel más alto indican que la participación es importante para el éxito en sus carreras.

Cuando los ejecutivos de ciberseguridad acceden al rango de puestos directivos e impactan en los presupuestos básicos de las compañías, las diferentes habilidades y perspectivas que aportan las mujeres a los equipos de ciberseguridad son inestimables. Para realizar cambios tangibles en el lugar de trabajo, se hace imperativo que las corporaciones, los ejecutivos y los gerentes de contratación de personal actúen prontamente para atraer, promover y conservar a las mujeres en ciberseguridad.

Es por ello que el Foro de Mujeres Ejecutivas se esfuerza intensamente en capacitar y empoderar a las mujeres en nuestro campo y que Alta Asociados se dedica a proveer una amplia selección de postulantes en cada búsqueda que realizan.

Esperamos que los resultados de este estudio les resulten tanto educativos como inspiradores de manera de que ustedes se sumen a nosotros para mejorar la representación y promoción de las mujeres en ciberseguridad. El Foro de Mujeres

Ejecutivas y Alta Asociados ansiamos establecer un partenariado con ustedes en esta travesía.

Atentamente,

Joyce Brocaglia, Fundadora del Foro de Mujeres Ejecutivas

Directora General, Alta Asociados Inc.

www.ewf-usa.com

www.altaassociates.com

Oficina: (908) 806-8442

8 Bartles Corner Road, Suite 021 . Flemington, New Jersey
08822

[logo] CENTRO PARA SEGURIDAD CIBERNÉTICA Y EDUCACIÓN 311 Park
Place, Blv. Suite 610,
Clearwater, FLORIDA 33759

Estados Unidos de América

T: +1 727 491 3587 / F: +1


727 489 2803

El Centro para Seguridad Cibernética y Educación TM y el (ISC)2® se enorgullecen en asociarse con el Foro de Mujeres Ejecutivas a fin de brindar este enfoque único respecto del rol y la situación de las mujeres en la profesión de la ciberseguridad. El Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: Mujeres en Ciberseguridad. (GISWS, por sus siglas en inglés) – fue patrocinado por el (ISC)2 junto a Booz Allen Hamilton y llevado a cabo de junio a septiembre de 2016; contó con 19.641 personas encuestadas, provenientes de 170 países, lo que lo convierte probablemente en el estudio más amplio efectuado hasta ahora.



Desde la primera publicación del GISWS, en 2004, dicho estudio registra y mide las opiniones de profesionales de seguridad en la información, proveyendo también una visión detallada sobre tendencias y oportunidades importantes dentro de la profesión de la seguridad en la información. Apunta a brindar una comprensión clara de las escalas salariales, las diferencias en los niveles de capacitación, los requisitos para la formación, las prácticas corporativas de contratación de personal, los presupuestos de seguridad, las promociones profesionales y las actitudes corporativas hacia la seguridad en la información que son útiles para las compañías, los responsables de contratación de personal y los trabajadores de la profesión.

El Informe sobre las Mujeres en Ciberseguridad se focaliza en las características y los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en esta industria, incluyendo los siguientes:

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

- Las mujeres representan sólo el 11 % de la fuerza laboral de la seguridad informática. 
- Las mujeres poseen niveles más altos de educación que los hombres.
- 51% de las mujeres encuestadas indicaron que habían experimentado diversas formas de discriminación. Me gustaría agradecer a nuestras contrapartes, el Foro de Mujeres Ejecutivas y Alta Asociados, por su indispensable contribución a la autoría del Informe sobre Mujeres en Ciberseguridad. Y nuestro profundo agradecimiento a nuestro patrocinador oficial PricewaterhouseCoopers LLC. Estamos muy agradecidos también por el apoyo que recibimos de Veracode, Inc. y IBM Security.

El presente Informe no hubiera sido posible sin nuestros partners y patrocinadores. Nos complace presentar conjuntamente el Informe 2017 sobre Mujeres en Ciberseguridad. Los invito verificar con frecuencia las actualizaciones de este Informe y de los otros informes y análisis que serán publicados sobre el GISWS 2017.

Atentamente,  David Shearer, Director General del CISSP  (ISC)² y del Centro para Ciberseguridad y Educación

{recuadro}

RECONOCIMIENTO ESPECIAL.

El presente Informe pudo llevarse a cabo gracias a:

Co-autores

[logos]

Patrocinador Oficial

[logo]

Gold Sponsor

[logo]

Patrocinadores

[logos]

SINOPSIS

El Estudio Global sobre la Fuerza de Trabajo de Seguridad Informática (GISWS, por sus siglas en inglés), es llevado a cabo cada dos años por el Centro para Ciberseguridad y Educación (ISC)². El estudio mundial más reciente fue realizado del 22 de junio al 11 de septiembre de 2016. Esta encuesta online consignaba las opiniones de 19.641 trabajadores de seguridad informática, de 170 países, respecto de tendencias y problemas que afectan a su profesión y sus carreras. El Informe sobre **Mujeres en la Ciberseguridad** apunta a reflejar puntos de vista amplios y a producir hallazgos significativos desde el punto de vista estadístico sobre las mujeres en la profesión de la ciberseguridad.

Entre los hallazgos claves, podemos citar:

- Las mujeres están insuficientemente representadas en la profesión de la ciberseguridad, con un 11% más bajo que la representación de las mujeres en la mano de obra global.
- Globalmente, los hombres poseen cuatro veces más posibilidades de llegar a

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

puestos de dirección o de nivel ejecutivo y nueve veces más de ocupar puestos de gerencia que las mujeres. [2]

- El 51% de las mujeres reportan diversas formas de discriminación en el personal de ciberseguridad.
- Las mujeres que se sienten valoradas en el lugar de trabajo también se benefician de los programas de desarrollo de liderazgo en mayor proporción que las mujeres que se sienten subvaloradas.
- En el año 2016, las mujeres en ciberseguridad ganaban menos que los hombres en todos los niveles. [2]

[2]INTRODUCCIÓN Composición de la Fuerza Laboral

La participación en el Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática se incrementó en un 40% por sobre los niveles de participación en la encuesta previa. A pesar de que la participación en la encuesta aumentó sustancialmente, el número total de mujeres empleadas a nivel global en la profesión de la ciberseguridad se mantiene en el 11%, que es la misma tasa de participación que en 2013'. No obstante el interés creciente de los últimos cuatro años por aumentar en todo el mundo la participación de las mujeres en la profesión, la proporción entre varones y mujeres o el "marcador" apenas ha avanzado. Si examinamos el tema desde un punto regional, se descubre una historia algo diferente aunque muy interesante. En Norteamérica, las mujeres representan el 14% de la mano de obra en ciberseguridad, la concentración regional más alta en el mundo. Sin embargo, con un equilibrio de población adulta de mujeres y hombres en edad productiva que se sitúa aproximadamente en 50/50², las mujeres continúan siendo insuficientemente representadas en América del Norte. Por ejemplo, las mujeres en Estados Unidos ocupan el 48% de la fuerza laboral³. Si examinamos otras regiones en el mundo, vemos que la participación de las mujeres es menor que en América del Norte, lo que nos lleva a preguntarnos si aspectos culturales, de discriminación, de acceso a la educación o una combinación de todos son factores contribuyen a la situación. El estudio de 2017 no mide estas variables y, por tanto, no puede proveer respuestas definitivas. [2]

1 <https://iamcybersafe.org/research/historical-data/> [2]

2 <https://www.census.gov/population/international/data/idb/worldpop.php>

3 <https://qwiexplorer.ces.census.gov/static/explore.html#x=0&g=0>

Muestra #1: Composición del Personal Masculino y Femenino de Ciberseguridad, por Región.

MUJERES

HOMBRES

América del Norte

14%

Europa

7%

Medio Oriente

5%

América Latina

8%

África

9%

Asia-Pacífico

10%

* Los porcentajes incluyen a encuestados que eligieron “Otro” y “Prefiero no identificar”.

Lo que queda claro es que los esfuerzos de las empresas y del gobierno para atraer y retener más mujeres en la profesión de la ciberseguridad no han tenido un impacto significativo. El estancamiento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral es digno de notarse porque la brecha profesional⁴ continúa en crecimiento. De hecho, las proyecciones de Frost & Sullivan muestran que la brecha entre profesionales cualificados disponibles y puestos sin cubrir va a ampliarse hasta los 1,8 millones en 2022. Atraer a mujeres a esta profesión en todas las regiones posee el potencial de disminuir la brecha laboral pero sólo si pueden ser contratadas, capacitadas y conservadas en suficiente cantidad.

Representación de las Mujeres en Organizaciones

A grandes rasgos, los hombres son más numerosos que las mujeres por un margen aproximado de uno a nueve. Esta tendencia se hace mucho más evidente en los niveles superiores de las organizaciones, donde los hombres acaparan todos los puestos relevantes, incluyendo a los de Director, Gerente Ejecutivo y todo el rango de Gerentes. Las mujeres, en cambio, ocupan los puestos de base y están ausentes del nivel gerencial en números desproporcionados.

⁴ https://iamcybersafe.org/research_millennials/

Muestra #2: Distribución por Género de la Fuerza Laboral de Ciberseguridad, por Puestos en las Organizaciones, a nivel Global

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

MUJERES

HOMBRES

Directores Ejecutivos 1% Gerentes Ejecutivos 1%

Directores/Cuadros Intermedios 2% Gerentes 2%

Personal no Gerencial 5% Personal Nivel Inicial 1%

Fuente: Estudio Global 2017 sobre la Fuerza Laboral de Seguridad Informática

* Los porcentajes incluyen a encuestadas que eligieron “prefiero no contestar.”

A nivel global, los hombres muestran cuatro veces más posibilidades de acceder a puestos de Directores Ejecutivos y nueve veces más para el acceso a puestos de nivel gerencial.

Muestra #3: Puestos en las Organizaciones por Género, nivel Global



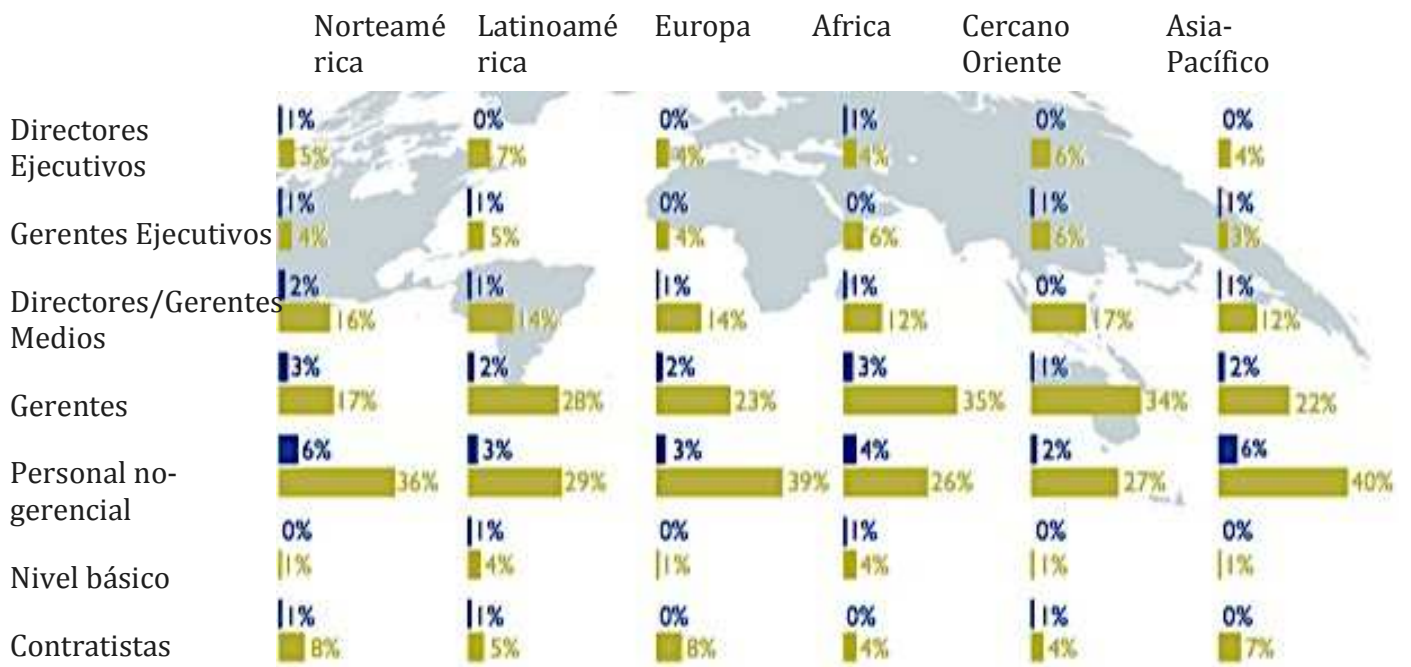
Fuente: Estudio Global 2017 sobre la Fuerza Laboral de Seguridad Informática

A pesar de que Norteamérica es la región que más mujeres emplea en ciberseguridad, como una cantidad importante de su fuerza laboral, la prevalencia de las mujeres en puestos de altos ejecutivos continúa siendo extremadamente baja: 4% comparado al 25% ocupado por los hombres. A nivel global, la gran mayoría de las mujeres ocupa cargos no-gerenciales.

Muestra #4: Distribución por géneros de la fuerza laboral de ciberseguridad, según las jerarquías en las organizaciones, por región.

MUJERES

HOMBRES



Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática (Mujeres N= 2.134; Hombres N= 16.679)

Nota: Algunos porcentajes pueden no llegar a 100% debido al redondeo de cifras

Norteamérica es líder en términos de la población total mundial de mujeres en la fuerza de trabajo, con un 14%, mientras que Europa posee un 7% y Asia un 8%. La baja participación de las mujeres en el personal de ciberseguridad es un problema mundial y necesita solucionarse como un tema global ya que no se limita a Norteamérica

Muestra #5: Mujeres en la Fuerza Laboral de Ciberseguridad

Norteamérica 14% Europa 7% Asia 8%

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática

Niveles Educativos de las Mujeres en Ciberseguridad

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

Las mujeres en el campo de trabajo de la ciberseguridad ingresan a la profesión con niveles educativos superiores a los hombres. 51% de las mujeres de la profesión posee un nivel de Master o más alto, comparado con el 45% de los hombres. Un análisis de los diplomas universitarios reveló que el 48% de los hombres ostentan diplomas en computación y ciencias informáticas, frente al 42% de las mujeres, con un 6% de diferencia. La brecha en estudios tecnológicos se incrementa aún más entre los hombres y mujeres en lo que concierne a ingeniería y tecnologías de ingeniería, en los que el 22% de hombres poseen un diploma universitario frente al 14% de las mujeres.

Muestra #6: Género y Educación en la Fuerza Laboral de Ciberseguridad, a nivel Global

[Mujeres] Otros 20% Matemáticas o Ciencias en General 5% Informática y Ciencias de la Información 42%

Ciencias Sociales e Historia 6% Business 13% Ingeniería y Tecnologías de la Ingeniería 14%

[Hombres]: Otros 12% Matemáticas o Ciencias (en General)4%

Informática y Ciencias de la Información48%Ciencias Sociales e Historia 4%

Business 10%Ingeniería y Tecnologías de Ingeniería22%

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática

En total, la división global entre hombres y mujeres con diplomas técnicos es de un 70% para los hombres y un 56% para las mujeres.

Cabe destacar que la generación del nuevo milenio (o mileniales)⁵⁵, conocida también como nativos digitales, está cerrando la brecha de manera significativa en lo que concierne a ciencias informáticas y disciplinas de ingeniería. Entre los mileniales, el 52% de las mujeres de menos de 29 años ostenta un diploma en ciencia informática. Este cambio educativo podría resultar en que más mujeres ocupen puestos reservados tradicionalmente a los hombres. Sólo el tiempo dirá cómo dicho cambio educativo habrá de impactar en los diferentes roles funcionales; sin embargo, se incluye como áreas de desequilibrio a observar en la próxima década a: gerencia, arquitectura de seguridad en la red, consultoría en seguridad así como las funciones de gobierno, riesgo y cumplimiento (GRC).

Entre las mujeres que han avanzado en puestos de gerencia en las organizaciones, no es inusual ver una amplia variedad de antecedentes educativos. Esto contrasta con los hombres, quienes poseen mayoritariamente formación en ingeniería o

⁵<https://iamcybersafe.org/research/historical-data/>

ciencias de la información. Entre las mujeres que ascendieron a puestos gerenciales, su mayor variedad de antecedentes refleja las distintas habilidades que las mujeres aportan en sus puestos y enfatiza los valores de sus habilidades interdisciplinarias.

Muestra #7: Tipos de diplomas que poseen las mujeres en puestos de directores de ciberseguridad o más altos, nivel global

31% Informática y Ciencias de la Información 13% Ingeniería y tecnologías de Ingeniería
7% Ciencias Sociales e Historia 5% Humanidades
4% Matemáticas o Ciencias Generales 3% Biología y Ciencias Biomédicas
3% Comunicaciones, Periodismo y Tecnologías de la Comunicación
2% Psicología 2% Educación 2% Profesiones de la Salud y Ciencias Clínicas afines
1% Comercio o Economía 1% Finanzas 1% Artes Visuales y Escénicas

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática

Nota: Algunos porcentajes pueden no llegar a 100% debido al redondeo de cifras

No obstante, los antecedentes educativos de las mujeres en la generación milenial representan un cambio significativo que los empleadores no deben ignorar. Mientras el personal femenino con más experiencia aporta un abanico de antecedentes educativos a la organización, las mujeres mileniales están accediendo a diplomas en áreas técnicas que han sido predominantemente masculinas durante décadas..

La creciente homogeneización de la formación de hombres y mujeres en la fuerza laboral tendrá varias consecuencias para los empleadores. La implicancia más notable es que las mujeres con los mismos antecedentes educativos que sus pares hombres tendrán fuertes razones para esperar y exigir la misma compensación, la cual es desigual actualmente en la profesión.

DESAFÍOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Sub-representación

El número de mujeres en la profesión de ciberseguridad se ha estancado

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

estadísticamente en un 11% a nivel global⁶. Si consideramos el brecha en personal en continuo aumento, la profesión necesita atraer y conservar a mujeres. Es preciso adoptar iniciativas medibles para contratar y promover a las mujeres de manera de comenzar a mover el marcador de la participación femenina significativamente por encima de la marca del 11%.

La Brecha Salarial

Existe una brecha salarial en la profesión de la ciberseguridad. A nivel global, en promedio, las mujeres ganan menos que los hombres.

Muestra #8: Promedio de Brecha Salarial en Ciberseguridad en 2015 y 2017, por puestos en la estructura organizativa.

La brecha salarial **se ha reducido significativamente**

para los niveles ejecutivos más altos.



pero **se ha incrementado** para los puestos no-gerenciales.

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

La brecha salarial de las mujeres ha disminuido en los niveles de Director en adelante si se compara los salarios declarados en 2015; sin embargo, las mujeres todavía perciben un 3% menos que los hombres en puestos equivalentes. A nivel gerencial, la brecha se ha mantenido relativamente estable, con las mujeres ganando 4% menos que los hombres. La brecha en el nivel no-gerencial se ha incrementado a 6%, desde un 4% en 2015.

⁶Idem a nota al pie de página 1.

Marginalización en Seguridad Informática

Por primera vez, el Estudio Global (ISC)² sobre Personal en Seguridad Informática inquirió a los participantes hombres y mujeres de Norteamérica y Latinoamérica sobre diversidad e inclusión. En esas regiones, un destacable 51% de las mujeres indicó que había experimentado discriminación. En contraste, sólo 15% de los hombres señaló que había sufrido discriminación.

Muestra #9: Discriminación en Norteamérica y América Latina, por Género

MUJERES 51% ha experimentado discriminación

HOMBRES 15% ha experimentado discriminación

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

Entre el 51% de mujeres en la fuerza laboral de ciberseguridad que han experimentado discriminación, el gráfico de abajo describe las formas de discriminación y los porcentajes de mujeres que los han experimentado.

Muestra #10: Formas de discriminación experimentadas por mujeres que trabajan en ciberseguridad, nivel global.

87% Discriminación inconsciente

53% Rechazo sin explicaciones o Retraso en Promoción Profesional

29% Focalización exagerada en errores, fallos o incidentes.

22% Estereotipos de género

19% Discriminación manifiesta

Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

El aspecto más revelador de la discriminación contra las mujeres que trabajan en

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

ciberseguridad en el hemisferio occidental es el hecho que se hace mucho más prevalente mientras más alto ascienda la mujer en la estructura organizacional. Estos hallazgos suscitan la siguiente pregunta: la discriminación contra las mujeres es la única razón posible por la que la participación femenina a nivel global continúa rondando el 11%? Se hace necesario realizar en el futuro un análisis más profundo sobre este tema.

Muestra #11: Experiencia Personal de Discriminación en el Lugar de Trabajo, basada en Género, Etnia o Grupo Cultural, por Puesto en la Estructura organizativa, a nivel global

Ha experimentado personalmente **alguna forma de discriminación consciente o inconsciente** en el lugar de trabajo, en base a su etnia, género o grupo cultural?

DIRECTORES EJECUTIVOS

 SI: 67% NO: 30% NO LO SÉ; 3% //  SI: 16% NO: 79% NO LO SÉ; 5%

GERENCIA EJECUTIVA

 SI: 65% NO: 32% NO LO SÉ; 4% //  SI: 14% NO: 81% NO LO SÉ; 5%

DIRECTORES/ CUADROS INTERMEDIOS

 SI: 57% NO: 36% NO LO SÉ; 7% //  SI: 18% NO: 75% NO LO SÉ; 7%

GERENTES

 SI: 51% NO: 39% NO LO SÉ; 10% //  SI: 15% NO: 78% NO LO SÉ; 7%

PERSONAL NO-GERENCIAL

 SI: 50% NO: 42% NO LO SÉ; 8% //  SI: 14% NO: 76% NO LO SÉ; 9%

PERSONAL NIVEL BÁSICO

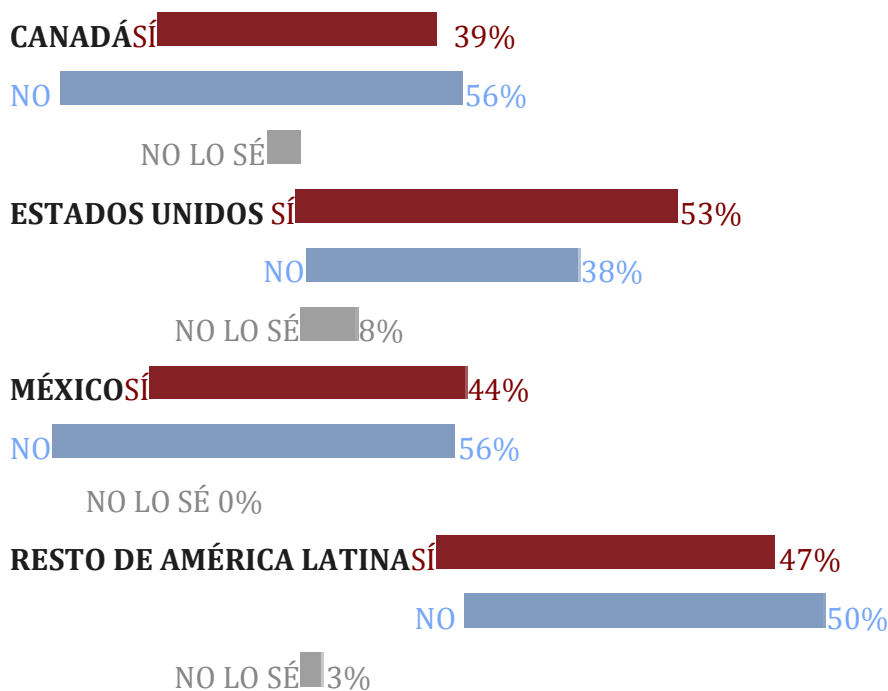
 SI: 35% NO: 59% NO LO SÉ; 6% //  SI: 11% NO: 80% NO LO SÉ; 10%

CONTRATISTA

 SI: 36% NO: 52% NO LO SÉ; 11% //  SI: 17% NO: 70% NO LO SÉ; 13%

Canadá y México han reportado mucha menor discriminación que los Estados Unidos. La pregunta que no puede ser contestada en la encuesta de 2017 es si estas diferencias regionales son resultado de diferencias en criterios legales y culturales. Un análisis cualitativo de porqué estas diferencias regionales existen podría brindar una comprensión más profunda del tratamiento de las mujeres en esta profesión, a nivel global.

Muestra #12: Experiencia Personal Discriminación en el Lugar de Trabajo, basada en etnia, género o grupo cultural, por región



Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

Nota Algunos porcentajes pueden exceder el 100% debido al redondeo de las cifras.

Desafíos y Obstáculos en el Trabajo.

En el presente estudio, se les preguntó a las mujeres sobre su impacto en la política de seguridad de sus organizaciones. Veinte y ocho por ciento de las mujeres indicaron que sus opiniones no eran valoradas.

Al comparar los grupos de mujeres que se sienten valoradas con aquéllas que no se sienten así, la diferencia más significativa concernió a los programas de capacitación, tutoría, promoción y liderazgo. Las mujeres que se sienten valoradas en sus puestos tienden más a afirmar que su organización provee entrenamiento adecuado y recursos para el desarrollo de liderazgo, por un margen de 61% comparado al 47% de mujeres que se sienten subvaloradas y que aseguran que su

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

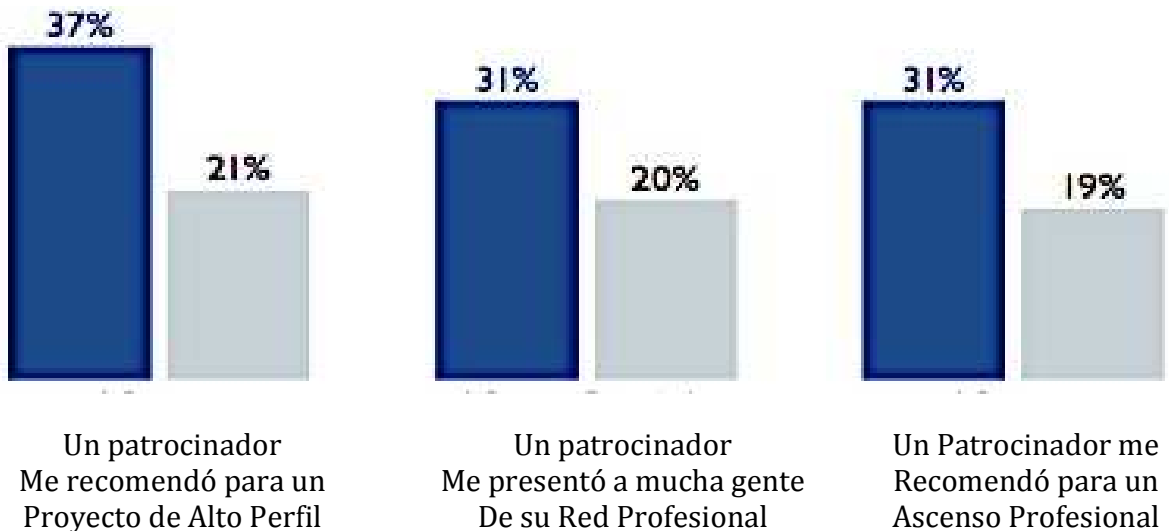
organización no provee entrenamiento adecuado.

En una medida indicadora de satisfacción de trabajo, una gran proporción de mujeres que se sienten valoradas en su función ha reportado mayores niveles de acceso a apadrinamiento, que se define como una relación con un superior que se extiende más allá de la tutoría.

Exhibición #13: Porcentaje de Mujeres (Que se Sienten Valoradas Versus las que se sienten Infravaloradas) Beneficiarias de Opciones de Apadrinamiento, a nivel Global

VALORADAS

SUBVALORADAS



Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

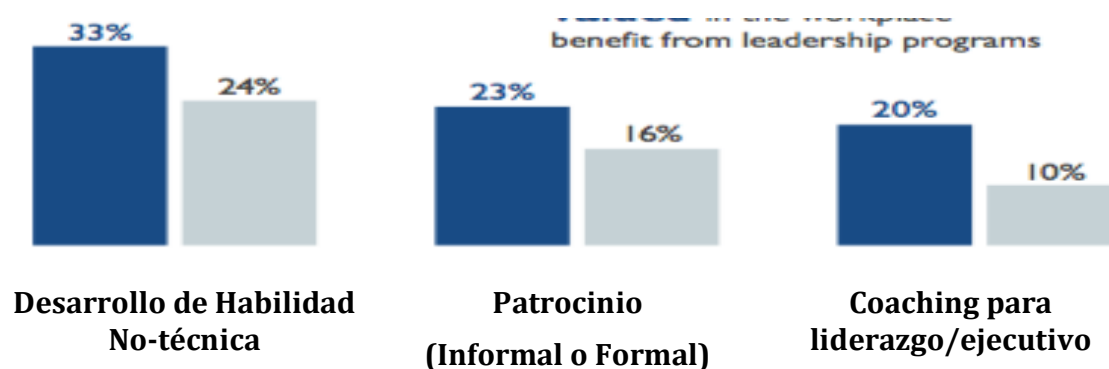
En otra medición que revela la satisfacción de trabajo, las mujeres que se sienten valoradas en el trabajo también se han beneficiado de programas de liderazgo en mayor número que las que se sienten subvaloradas en la profesión

Exhibición #14: Porcentaje de Mujeres (Que se Sienten Valoradas Versus Infravaloradas) Beneficiarias de Programas de Liderazgo, Globalmente

VALORADAS

SUBVALORADAS

Las mujeres que se sienten valoradas en el trabajo se benefician de programas de liderazgo



Fuente: Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática.

Nota Algunos porcentajes pueden exceder el 100% debido al redondeo de las cifras

Finalmente, más de la mitad de las mujeres que se sienten subvaloradas en el trabajo indican que participarían en programas de desarrollo de carrera si estos estuvieran disponibles. Teniendo en cuenta el crecimiento de la brecha laboral, las organizaciones que quieran aumentar la satisfacción en el trabajo y ayudar a las mujeres a tener éxito deben ofrecer y contratar a mujeres en tutorías internas y externas como también en desarrollo de liderazgo.

CONCLUSIONES

En la profesión de ciberseguridad, la demanda está superando a la oferta. Si nos basamos en los avances tecnológicos y al panorama de amenaza en constante aumento, constatamos que continuará existiendo una creciente necesidad de profesionales cualificados en el futuro previsible.

A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población, el número de mujeres profesionales en esta profesión continúa estancado en el 11% a nivel mundial. Con una brecha laboral de 1.8 millones de profesionales en ciberseguridad calculada para el 2022, es necesario resolver el problema de sub-representación y subutilización de las mujeres para minimizar esta brecha.

Las compañías deben emprender acciones rápidas y significativas para contratar, promover y mantener a mujeres en la profesión o la brecha laboral seguirá creciendo año tras año.

Los ejecutivos deberían decidir proactivamente si su cultura organizacional acoge y

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

valora a las mujeres o habilita conductas que intencional o inconscientemente disuaden a las mujeres a sumarse y tener éxito en la profesión de ciberseguridad. Identificar y patrocinar a mujeres con gran potencial para desarrollo, contratarlas en tutorías y programas de desarrollo de liderazgo aumenta la satisfacción y el compromiso laborales a la vez que brinda a las mujeres una sensación de ser valoradas.

MENSAJES CLAVE

Los hechos demuestran que:

- 1** Las mujeres representan aproximadamente el 50% de la población mundial pero **sólo el 11% son representadas globalmente en la profesión de ciberseguridad.**
- 2** Cincuenta y cinco por ciento versus el 45% de los hombres poseen un título universitario, pero **ocupan significativamente menos posiciones de gerencia ejecutiva.**
- 3** A nivel mundial, los **hombres tienen cuatro veces más posibilidades** de acceder a un puesto de dirección ejecutiva y nueve veces más probabilidades que las mujeres para ocupar funciones gerenciales.
- 4** En 2016, **las mujeres en ciberseguridad ganaron menos que los hombres en todos los niveles.** En el nivel de Director y superiores, los salarios promedios de las mujeres llegaron a \$4,630 menos que sus contrapartes masculinas. En el nivel gerencial, la brecha salarial fue de \$4,630 y las mujeres en puestos no-gerenciales ganaron \$5,000 menos que los hombres con las mismas funciones.
- 5** Las mujeres que reciben patrocinio y tutorial **poseen más probabilidades de éxito profesional.**

Mensajes Clave
Continuación

6 Las mujeres que han sido educadas, patrocinadas y a las que se les ha ofrecido participación en programas de desarrollo de liderazgo poseen mayores niveles de satisfacción laboral.

7 Cincuenta y cinco por ciento de mujeres han sufrido **varias formas de discriminación en el lugar de empleo.**

8 Las mujeres que se sienten más valoradas en sus organizaciones **declaran mayores niveles de acceso a patrocinio.**

9 Las mujeres que se sienten valoradas en el lugar de trabajo también se han visto **beneficiadas por programas de desarrollo de liderazgo** en mayor cantidad que las mujeres que se sienten menos valoradas.

10 Las mujeres en puestos gerenciales ostentan una **mayor variedad de títulos universitarios** que sus contrapartes masculinas.

Soluciones procesables para contratar, promover y potenciar a las mujeres en ciberseguridad.

1. Las corporaciones y los departamentos de ciberseguridad deben crear lugares de trabajo inclusivos para apoyar el avance de las mujeres.

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

- a. Empezar acciones voluntarias para cerrar la brecha laboral con una iniciativa plurianual para atraer, promover y conservar las capacidades superiores femeninas.
 - i. Desarrollar Indicadores Claves de Rendimiento (ICR) cuantitativo que midan el progreso hacia las metas acordadas por escrito y realizar un seguimiento trimestral.
 - ii. Evaluar de manera continua la parcialidad consciente e inconsciente en las prácticas de contratación y en las evaluaciones de rendimiento.
 - iii. Utilizar todos los hechos y la información interna disponible para comprender la cartera y los planes de sucesión femeninos para roles ejecutivos y de gerencia a nivel Directores Ejecutivos.
 - iv. Vincular los objetivos de igualdad de género tanto a los objetivos de negocios como a la compensación ejecutiva.
 - v. Si el progreso hacia las metas escritas es mediocre, contratar a una compañía neutral para que determine las causas de fondo y las soluciones.
2. **Incrementar la satisfacción y el éxito .**
 - a. El patrocinio, la tutoría, y los programas de desarrollo de liderazgo se encuentran correlacionados con el éxito y la satisfacción de las mujeres en todos los niveles.
 - i. Identificar a mujeres con potencial y rendimiento altos e incluirlas en programas y eventos de desarrollo profesional.
 - ii. Realizar un análisis de las brechas profesionales para ver si existen programas interna y externamente, y determinar cuán accesibles son para las mujeres en la organización.
3. **Acabar con la inequidad salarial**
 - a. Desarrollar un enfoque estadístico para medir y analizar la información salarial y determinar las inequidades.
 - i. Crear un proceso formal de reparación para encarar problemas.
 - ii. Adoptar políticas de transparencia salarial que permitan a las mujeres entender los rangos de salario para acceder a la información adecuada a fin de negociar su compensación o solicitar que se les pague justamente.
4. **Valorar todos los antecedentes educativos.**
 - a. Reconocer y aprovechar las perspectivas únicas que las mujeres sin educación STEM aportan a la profesión y a la organización.
 - b. Ajustar la organización hoy para la ola de mujeres mileniales con educación tecnológica, que esperan y exigen salario, trato y oportunidades iguales.
 - c. Aprovechar los antecedentes educativos multidisciplinarios de las mujeres que ocupan puestos de alto nivel para que apliquen toda su profundidad y extensión de conocimientos para resolver problemas graves, comunicar ideas y tener una influencia en el cambio.

Estudio Global sobre Personal de Seguridad Informática

El Estudio Global sobre Personal de Seguridad Informática (GISWS) es llevado a cabo cada dos años por el Centro para la Ciberseguridad y la Educación (Center) y

(ISC)2. El estudio global más reciente fue realizado del 22 de Junio al 11 de Septiembre de 2016. Esta encuesta virtual evaluó las opiniones de 19,641 profesionales de seguridad informática de 170 países respecto a las tendencias y los problemas que afectan a su profesión y sus carreras. Fue diseñado para recoger puntos de vista amplios y producir hallazgos estadísticamente relevantes. El Centro ha llevado a cabo encuestas similares en 2004 y ha hecho accesibles los resultados a organizaciones privadas, gubernamentales e instituciones sin fines de lucro como un medio para que estas organizaciones planeen, evalúen e implementen políticas laborales. El estudio fue dirigido por Frost y Sullivan y patrocinado por (ISC)2 y Booz Allen Hamilton.

Los hallazgos de este estudio masivo serán hechos públicos durante 2017 en una serie de informes específicos.

INFORMES DESTACADOS GISWS 2017

MUJERES EN CIBERSEGURIDAD

En co-autoría con el Foro de Mujeres Ejecutivas sobre Seguridad de la Información, Gestión de Riesgo y Privacidad y (ISC). Presentado por PricewaterhouseCoopers. Patrocinado por Alta Asociados, IBM y Veracode. Este informe brindará un punto de vista nuevo y único sobre el rol vital de las mujeres en ciberseguridad, hoy y en el futuro. A medida que la necesidad de profesionales de seguridad crece, las mujeres continúan siendo un recurso infrautilizado.

MILENALES EN CIBERSEGURIDAD

Presentado por (ISC) y Booz Allen Hamilton. Este infográfico interactivo virtual analiza el futuro de la mano de obra de seguridad informática. Qué los impulsa ? Cómo consigo y mantengo a estos empleados ?

PERSONAL DE SEGURIDAD DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS

Presentado por (ISC)2. La seguridad del Gobierno ha estado siempre en los titulares de las noticias pero ahora más que nunca el público en general le presta atención. Mira a la gente que trabaja entre bastidores con nuestros secretos nacionales y seguridad.

REPORTES GLOBALES/REGIONALES

Presentado por (ISC)2. y Booz Allen Hamilton. Esta serie de informes se enfocará en la mano de obra global en conjunto pero también analizará con especial atención a información a través de un lente regional (EMEA, APAC, LATAM, y América del Norte).

REPORTE DE DIVERSIDAD

Presentado por (ISC)2. Por la primera vez, veremos el creciente rol de las minorías en el personal de ciberseguridad. Qué hace de este grupo un activo tan importante y cómo hacemos crecer este segmento profesional?

Estudio Global 2017 sobre Personal de Seguridad Informática: las Mujeres en la Ciberseguridad

Estos y anteriores informes se encuentran en www.IAmCyberSafe.org/GISWS
Frost y Sullivan

Co-autores de este documento incluyen :

Jason Reed
Director Estadístico, Transformación Digital, Frost y Sullivan

Yiru Zhong
Analista Industrial Senior, Transformación Digital, Frost y Sullivan

Lynn Terwoerds
Director Ejecutivo, Foro de Mujeres Ejecutivas

Joyce Brocaglia
CEO y Fundador, Foro de Mujeres Ejecutivas y CEO, Alta Asociados

Silicon Valley
3211 Scott Blvd
Santa Clara, CA 95054

San Antonio
7550 West Interstate 10,
Suite 400
San Antonio, TX 78229
Tel. 210.348.1000
Fax 210.348.1003

Londres
Piso 3-Edificio 5
Chiswick Business Park,
566 Chiswick High Road,
London W4 5YF
Tel +44 (0)20 8996 8500
Fax +44(0)20 8994 1389

877.GoFrost
myfrost@frost.com
www.frost.com

Frost y Sullivan, la Growth Partnership Company, trabaja en colaboración con clientes para aprovechar la innovación visionaria que permita enfrentar los desafíos globales y las oportunidades de crecimiento relacionadas que forjarán o quebrarán a los participantes en el mercado actual. Por más de 50 años, hemos desarrollado estrategias de crecimiento para Global 1000, negocios emergentes, el sector público y la comunidad inversionista. ¿Está preparada su organización para la próxima ola

profunda de convergencias en las industrias, para las tecnologías disruptivas, la creciente intensidad en la competitividad, Mega Tendencias, las mejores prácticas innovadoras, las dinámicas de consumidores cambiantes y las economías emergentes ?

Para obtener información respecto permisos, escriba a :
Frost y Sullivan 3211 Scott Blvd Santa Clara, CA 95054