

Mujeres en el sector informático: ¿el camino hacia la igualdad? ¿espejismo igualdad?



GenderInSITE
América Latina y el Caribe



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Cátedra Regional
UNESCO Mujer,
Ciencia y Tecnología
en América Latina



Facultad Latinoamericana
de Ciencias Sociales,
Sede Académica Argentina,
Buenos Aires, Argentina

Gloria Bonder
Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina
GenderInSITE América Latina y el Caribe

[www.catunescomujer.org/gisalc //](http://www.catunescomujer.org/gisalc//)

www.catunescomujer.org

Últimas investigaciones y programas de la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina



Informe nacional Argentina: Igualdad de Género en el sistema científico y tecnológico, 2016.

<http://mujerescytarg.catunescomujer.org/>



Red de educadores en STEAM con enfoque de género. Capacitación y mentoría.



<http://catunescomujer.org/2017/recursos-educativos-y-de-comunicacion/>

¿Brecha digital de género o brechas digitales de género?

DERECHOS Y CIUDADANÍA

1. Acceso a conectividad,
internet y dispositivos

2. Banda ancha y calidad del
equipamiento y costos de los
servicios

3. Educación para el
desarrollo de
competencias
digitales

4. Contenidos: calidad,
relevancia, diversidad.
Lenguaje dominante. Sesgos
de género.

5. Capital social y cultural

6. Participación en la
producción de tecnologías y
contenidos. Decisores y
gurúes ideológicos

DIVERSIDAD
LIBERTAD

SEGURIDAD
PRIVACIDAD

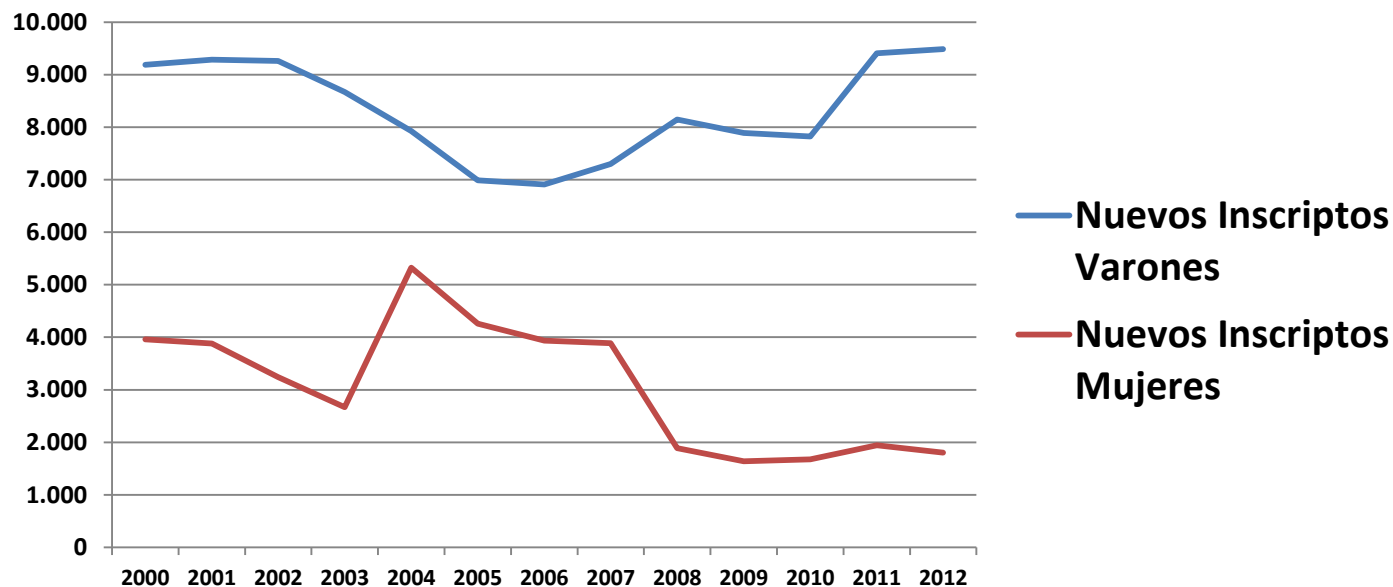
POLÍTICAS

Mujeres que estudian y trabajan en el sector de tecnología

- ¿Cuántas eligen estas carreras? **¿Por qué tan pocas?**
¿Han habido cambios?
- ¿Cómo viven sus **experiencias educativas** (diferencias entre disciplinas y ramas)?
- ¿Cómo proyectan y transitan su vida laboral?
Facilitadores, obstáculos y estrategias.
- ¿Cómo inciden la **maternidad y las tareas de cuidado en el desarrollo de su profesión?**
- **¿Cuántas y por qué abandonan?** ¿Qué ocurre con las que retornan?
- ¿Cómo inciden las **culturas institucionales** en el rol laboral, en la subjetividad, nivel de satisfacción, etc.?
- **Brechas de género:** salarios, promociones, movilidad, puesto.
- **Representaciones sociales** sobre mujeres en puestos de decisión en CITI: permanencia y cambios
- ¿Diferencias de género en los **estilos de liderazgo?**
- **Políticas, programas, organizaciones y redes de mujeres en tecnología** ¿Tienen impacto?
- ¿Cómo se interrelacionan o co-construyen las representaciones de género y las TIC?



Evolución de la cantidad de “nuevas inscriptas” mujeres en carreras TIC de “grado” presencial en instituciones universitarias “públicas”. Período 2000-2012



- Cantidad de matriculados varones: constante y en aumento hacia finales del período 2000-2012.
- Notable descenso de inscriptas mujeres a partir del año 2008: a inicios del milenio rondaba el 20%. En 2012, no superaba el 15%.

Más Igualdad, más calidad, más desarrollo: análisis y estrategias a futuro para promover la igualdad de género en las carreras TIC”.
Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina //UNESCO-CONAPLU, Ministerio de Educación de la Nación
Argentina, 2015

¿No tienen interés o se desinteresan?

Mujeres en empresas TIC

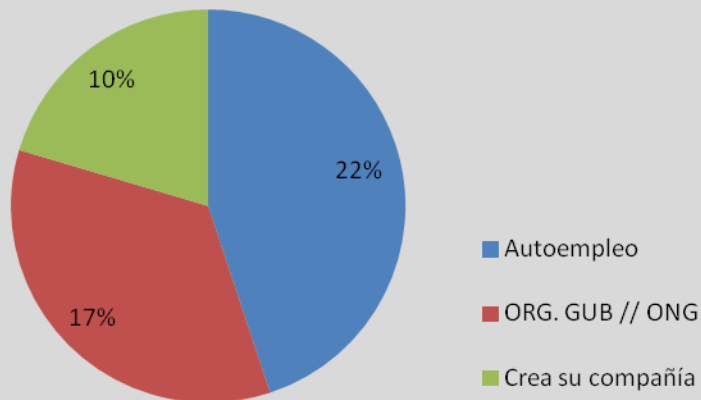
↓ A nivel internacional, baja participación femenina: 25% del total del personal técnico.

↓ UE: 30% son mujeres (= CR).

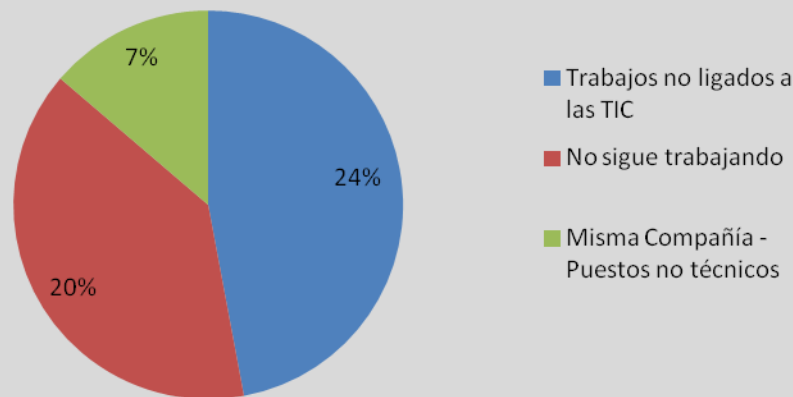
↓ Cambian de trabajo a mitad de carrera o dejan de ejercerla: 56% técnicas y 39% ingenieras (prom. internacional).

USA - Total de mujeres que dejan sus trabajos en empresas TIC:

49% permanece en el sector



51% abandona



Un número importante de tecnólogas deja de ejercer después del nacimiento de su primer/a hijo/a . Otras luego de décadas de experiencia (entre los 40 y 50 años).

Mujeres en empresas TIC

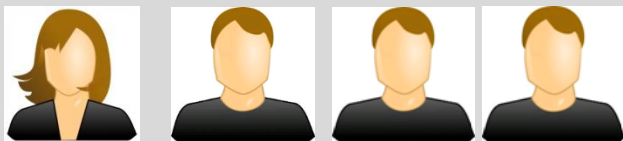
La industria tecnológica, y en particular el SSI, ofrecen nuevas oportunidades para que las mujeres se desempeñen en empleos calificados que contribuyan a su autonomía económica y desarrollo profesional.

Sus capacidades, creatividad y sensibilidad pueden incrementar la calidad y la incidencia de los dispositivos tecnológicos en el desarrollo socioeconómico y el bienestar de las personas.

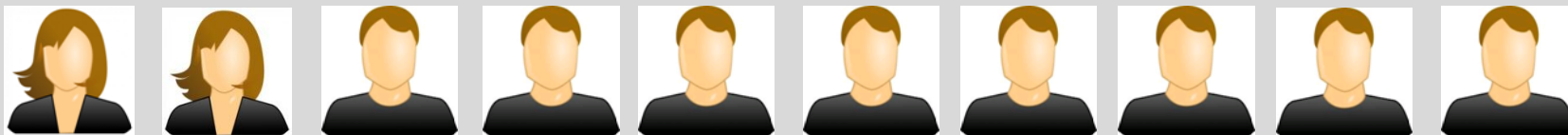
Sin embargo...

La inserción femenina es muy baja:

ARG:



CR:



Entre los desarrolladores de software libre ellas representan el **1,5%**; y en el propietario **28%**.

-USA: en 2018 solo se podrá cubrir la mitad de los puestos de trabajo con graduados/as locales (universitarios). **UE:** en 2015 habrá 900 000 puestos vacantes (ITU, 2012).

Baja presencia femenina en puestos de dirección y toma de decisiones

EMPRESA	COMPOSICIÓN POR GÉNERO DE LOS DIRECTORIOS CORPORATIVOS	
	MUJERES	VARONES
FACEBOOK	2	6
GOOGLE	3	7
MICROSOFT	2	7
INTEL	2	8
HP	3	9
NOKIA	1	3
IBM	3	10
YAHOO	2	5
CISCO	2	12
ORACLE	2	9
TOTAL	22	76

Según el Catalyst Census (Catalyst, 2011), entre las 113 compañías tecnológicas analizadas en Silicon Valley, 42 no contaban con mujeres en altos cargos (Apple, por ejemplo).

Otro informe de esta consultora de 2015 señala que su participación en los directorios está decreciendo (7,3%).

*INVESTIGACIÓN MULTIFOCAL:
La industria del software y los servicios informáticos: un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. Con el apoyo de GIZ y CEPAL, Unidad Género y Desarrollo*



Experiencias de estudio y trabajo en el sector TIC

Las limitantes o barreras más difíciles de detectar y modificar son las manifestaciones de
“sesgos no conscientes”



“MICRODESIGUALDADES”

Mensajes sutiles y acumulativos –miradas, gestos, o tonos de voz, bromas, apodos, rumores, afinidades, alianzas y patrocinio mayormente entre varones.



- Desmotivan el interés , afectan el desempeño y la satisfacción laboral, las relaciones entre el personal, incrementan el estrés y la inseguridad.
- Expresan creencias y estereotipos no conscientes que se reproducen como “automatismos”.

IGUALDAD DE GÉNERO EN POLÍTICAS DE AMÉRICA LATINA

Políticas Públicas

De 11 agendas digitales en ALC, sólo 2 apenas aluden a la igualdad de género en enunciados formales:

“La necesidad de una participación equitativa de hombres y mujeres en la Sociedad de la Información”.

“Las TIC como herramientas para alcanzar la equidad”.

Camacho, 2012



PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (eLAC2015):

Punto G. EDUCACIÓN: La prioridad es y seguirá siendo la población con menores oportunidades y recursos. El esfuerzo se hará con un **enfoque de género** y respetando la diversidad cultural y lingüística, así como las necesidades de los diferentes grupos sociales de nuestras sociedades.

Políticas y programas empresariales

Diversidad, inclusión, integración,... adaptación?:

- **Más beneficios, más igualdad?**

• **Beneficios + contratos psicológicos $\neq$ derechos laborales**

La transformación como horizonte

Necesitamos reemplazar el signo +
(sumar mujeres) por el signo x
(multiplicar visiones, sentidos,
aportes y creatividad de mujeres y
varones) para construir una
Sociedad del Conocimiento que
ponga en valor la diversidad y
garantice las condiciones para la
igualdad de oportunidades.



¡Muchas Gracias!



<http://catunescomujer.org/gisalc/>



www.catunescomujer.org

Gloria Bonder

Área Género, Sociedad y Políticas, FLACSO-Argentina

www.catunescomujer.org / catunesco@flacso.org.ar

www.prigepp.org / prigepp@flacso.org.ar

+54 11 52 38 93 37