

Mujeres en lugares de decisión en Ciencia, Tecnología e Ingeniería

Potencialidades y obstáculos para impulsar cambios en las culturas institucionales



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

Área Género, Sociedad y Políticas,
FLACSO, Argentina
www.catunescomujer.org



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

GenderInSITE
*Gender in science, innovation,
technology and engineering*

Interrogantes claves en la indagación sobre mujeres/género en Ciencia, Tecnología e Ingeniería

- ¿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?
- Las **culturas institucionales**: influencias en el rol laboral, 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 CITI** ¿Tienen impacto?



¿Carrera con obstáculos?

¿Obstáculos en la carrera?

En general, no se las incentiva a conformar su “Capital de Carrera”



- Pocas oportunidades y experiencia en el liderazgo de equipos (deportivos, escolares, etc.).
- Escasa vinculación con mujeres en roles y con estilos de vida no tradicionales.
- Sesgos de género en la orientación para la elección de carreras desde la familia, la educación, los medios de comunicación, etc.
- Naturalización del desempeño de tareas y roles basados en estereotipos de género y en la elección de opciones educativas.
- No se las alienta a asumir riesgos (en los juegos, actividades deportivas, etc.) Ello incide negativamente en la confianza en sí mismas.

Capital de Carrera en riesgo: Desigualdades y sexismo en culturas institucionales



- En comparación con los varones, ellas no tienden a elegir las universidades más prestigiosas o las empresas de primera línea.
- Su escasa experiencia como líderes incrementa su temor a fracasar o tomar decisiones equivocadas.
- Falta de mentores/as; cuentan con pocos apoyos para superar obstáculos y tomar decisiones.
- Sienten incomodidad o temor de destacar sus logros y ser juzgadas negativamente por su entorno.
- Los varones tienden a adjudicarse los logros a sí mismos, ellas a mentores/as, otros apoyos u oportunidades “casuales”.
- Se espera de ellos que sean afirmativos y seguros, y de ellas que sean sensibles y comprensivas.
- Pero se las evalúa negativamente, si su estilo de comportarse es “muy femenino” o “muy masculino”.
- Acoso laboral y/o sexual: no son infrecuentes.
- En las oportunidades de acceso a puestos más valorados influyen contactos y redes de afinidad en las que pocas pueden participar.

Etapa intermedia de la carrera profesional

Capital de Carrera en riesgo: Desigualdades y sexismo en las culturas institucionales + Tensión tareas de cuidado y desarrollo profesional

- **Tareas de cuidado:** en general los varones no diseñan estrategias para combinarlas con sus responsabilidades laborales, ellas sí.
- **Organización del trabajo:** 1) subvaloración del trabajo part-time y compartido; 2) dificultades para retornar al trabajo luego de licencias o retiros temporarios.
- **Sesgos discriminatorios explícitos e implícitos** en las prácticas de promoción de personal (por ejemplo, evaluación del costo para la empresa de mujeres próximas a tener hijos/as).
- Ellas tienden a auto-postularse; ellos a usar sponsors.
- **Limitaciones** para trasladarse otros países para ocupar puestos de mayor jerarquía.
- **Menos oportunidades para ampliar su capital social** en la relación con colegas.
Restricciones de horario debido a tareas de cuidado.
- Les cuesta pedir aumento de salario, reclamar por el cumplimiento de sus derechos laborales y por promociones. **Esperan ser promocionadas sin tener que demostrar su ambición.**



Capital de Carrera en riesgo: Desigualdades y sexismo en culturas institucionales + Obstáculos para el liderazgo + **Desafíos para construir un liderazgo transformador**

- **Suelen ser muy pocas en las juntas directivas.** Ello condiciona su modo de participar en las discusiones y en la toma de decisiones. Las coloca en el dilema de adaptarse a los estilos y modalidades de relación dominantes o diferenciarse resaltando características femeninas tradicionales o sobreactuando fortaleza y determinación.
- **Vacilaciones para asumir cargos y tomar decisiones que conllevan riesgos** importantes, entre ellos hacer visibles situaciones de discriminación de género y proponer cambios para erradicarlas.
- Persisten **dudas, tanto del contexto como personales, sobre su seguridad y resiliencia para ocupar una posición de liderazgo.** Necesitan demostrar que pueden hacerlo.



Mujeres en altos puestos de decisión y/o creadoras de *pymes* en la industria SSI en América Latina

¿Qué buscamos?

Argentina, Colombia y Costa Rica

- Conocer sus **trayectorias laborales**: motivaciones, **problemáticas, conflictos, satisfacciones y estrategias para su** desarrollo profesional. Estrategias de resolución.
- Analizar sus percepciones, interpretaciones y valoraciones sobre las **desigualdades de género** en el sector de SSI.
- **La igualdad de género en las políticas públicas y empresariales de promoción de la SSI en Europa y América Latina**: análisis comparativo.
- Conocer sus **opiniones sobre las políticas existentes, demandas y propuestas de cambio**.

*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*

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/53332/LaindustrisdelSoftware.pdf>



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
ACCENTURE	3	9
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	25	85

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

Discriminaciones explícitas y microdesigualdades

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”.

Escuchando a las “destinatarias”: qué valoran y qué no

SI

- La pasión que genera ser parte de un ámbito laboral innovador, de avanzada, privilegiado respecto de otros trabajos.
- Tiempo flexible y trabajo remoto cuando es igualmente valorado y no condiciona negativamente una promoción.
- El reconocimiento de sus capacidades y habilidades.
- Programas y acciones para el desarrollo de carrera y empoderamiento personal (grupos/comités, mentorías, eventos para el intercambio de experiencias y estrategias eficaces).
- Ampliación del tiempo de licencia por maternidad y paternidad y por otras necesidades familiares y personales.
- Acciones que difundan las carreras TIC para alentar el acceso de las mujeres jóvenes a esta disciplina. Participar en ellas.

NO

- Políticas que identifican a las mujeres como un grupo en desventaja (por ejemplo, cuotas).
- Que se justifique el balance entre vida laboral y personal solo en casos de maternidad y crianza temprana.
- Que necesiten validar sus competencias y credenciales continuamente.
- No acceder a los lugares de decisión con la misma facilidad que los varones.
- Tener que adaptarse a las formas de hacer, relacionarse y comunicarse típicas del mundo masculino para ser aceptadas y valoradas.

Límites porosos ente el trabajo y la vida personal y familiar

¿Cómo se compensan?



Viven su **labor como apasionante y fascinante.**



Naturalización de las condiciones de trabajo. Satisfacciones y frustraciones silenciadas.



“Contratos psicológicos” o cómo compensar condiciones y demandas laborales exigentes

- **Retribuciones por un trabajo apasionante y transformador**

“Estoy en un lugar que está cambiando el mundo”

“Pero bueno, también uno deja de hacer cosas propias, ¿no? Porque todo no se puede, hay que tomar decisiones en la vida, y la verdad que no me arrepiento de ninguna...”



La mujer maravilla

- **El reconocimiento de las capacidades: una retribución esperada**

“Para ser CEO de una compañía y si además querés tener una familia, tenés que esforzarte y demostrar qué valés, sino no lo podés lograr”



La buena alumna

“Contratos psicológicos” o cómo compensar condiciones y demandas laborales exigentes

- **El “contrato de familiaridad”**

“Un día invitaron a mis hijas a ir al parque, pero no me gustaba dejarlas solas con otros chiquitos (...). Le pregunté a mi jefe si me podía coger la tarde de vacaciones, que si no yo no tenía problema porque la irresponsable era yo jestar llamando el mismo día! Él me preguntó qué iba a hacer y me dijo: ‘vaya, vaya y disfrute’. Ellas no se lo esperaban, cuando llegué me preguntaron ‘¿qué estás haciendo aquí?’. Les dije: ‘yo también voy al parque’. ¿Cómo hiciste?. Hablé con mi jefe y me dejó ir con ustedes. ¡Ah, tu jefe es lo máximo! me dijeron (risas)”



La gran familia

- **Las empresarias pymes: una muestra de coraje y visión**

“Me encanta porque estoy en un área que está vinculada a la creatividad, al emprendedurismo, a la innovación. No somos muchas pero hay que arriesgarse”.



Las pioneras

¿Invitadas o anfitrionas?



- Limitado conocimiento de sus derechos laborales.
- Reducido reconocimiento de situaciones de desigualdad y discriminación por motivos de género.
- Muy limitada información sobre políticas, legislaciones, institucionalidades y redes dedicadas a la igualdad de género a nivel nacional e internacional.

Distinciones necesarias, cambios complejos



→ *Cambiar a*
→ *Cambiar-se*
→ ***Cambiar con***



Programa Internacional dirigido a sensibilizar y comprometer a decisores/as de políticas para incorporar el enfoque de igualdad de género en **Ciencia, Innovación, Tecnología e Ingeniería (CITI)**.

META

Optimizar la calidad e incidencia en el desarrollo humano y sostenible de políticas en CITI incorporando las **visiones, deseos, necesidades, conocimientos y habilidades de mujeres y varones.**

ESTRATEGIAS

APRECIAR

la relación entre el desarrollo CITI y las condiciones de vida y oportunidades económicas, sociales y culturales de mujeres y varones a nivel nacional, regional e internacional.

ANALIZAR

las concepciones de género en las políticas y programas CITI.

ACTUAR

para promover el diseño e implementación de políticas y programas CITI que integren y favorezcan la igualdad de género.

AUDITAR

y monitorear los avances de dichas políticas y programas a fin de asegurar resultados efectivos y sostenibles.

WEBINARIO: ¿Cómo lograr una educación en C&T que atraiga a mujeres y varones y los/as prepare para contribuir al desarrollo humano y sostenible?

Participa de un encuentro novedoso, creativo y colaborativo.

Dialogá con especialistas de América Latina y el Caribe y hacé escuchar tu voz en Beijing+20.



Con el apoyo de UNESCO



¡Agéndalo!

Del 2 al 5 de diciembre en
www.catunescomujer.org

Consultas a:
catunesco1@flacso.org.ar



The Beijing Platform for Action
Turns 20