

IT WOMEN

Mujeres y participación

Ma. Julia Morales
mjorgonz@gmail.com



Desarrollo

- Contextualización
- Puesta a punto conceptual
- Sondeo: metodología y herramienta de recogida de datos
- Perfil, perfil de formación, perfil laboral y de la empresa
- Espacios de participación, conocimiento y participación efectiva. Acciones, facilitadores y obstáculos
- Motivaciones

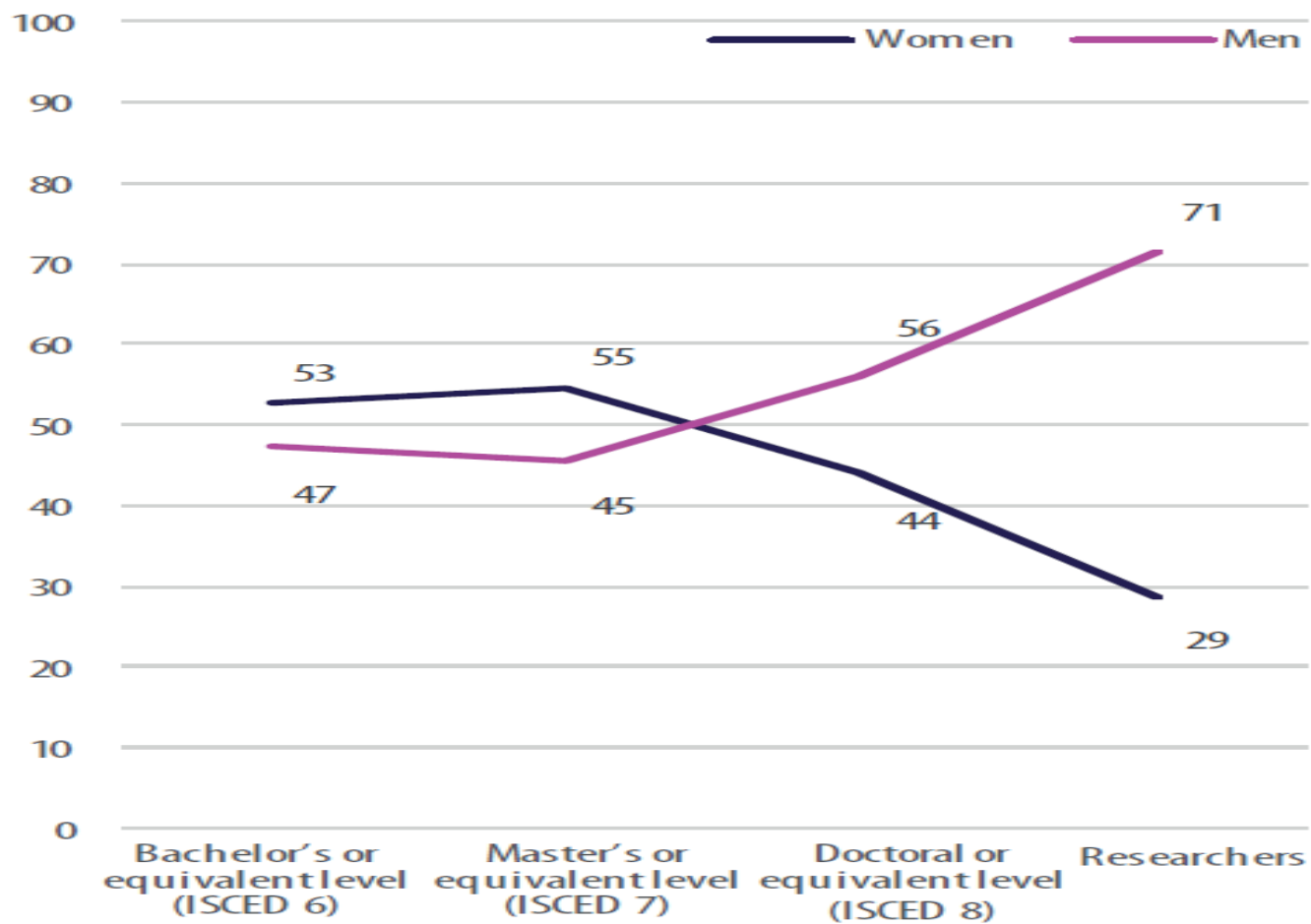
% mujeres graduadas y doctoras en ALC por nivel y campo

País	Graduadas en Ciencias	Graduadas en Ingeniería	PhD en Ciencias	PhD en Ingeniería
Argentina	52%	35%	57%	38%
Brazil	31%	28%		
Chile	23%	18%	46%	19%
Colombia	47%	31%	36%	17%
Costa Rica	29%	29%	57%	
Ecuador	41%	25%		
El Salvador	36%	19%		
Guatemala	75%	26%		
Guyana	42%	9%		
Mexico	47%	29%	45%	38%
Panama	49%	36%		
Puerto Rico	53%	29%	38%	17%
Uruguay	45%	43%	67%	33%

Fuente: Presentación de Guillermo Anlló de UNESCO para el Proyecto SAGA en Uruguay

Brecha vertical

Pérdida de mujeres graduadas en STEM durante la transición a la fuerza de trabajo



Fuente: Presentación de Guillermo Anlló de UNESCO para el Proyecto SAGA en Uruguay

Conceptos utilizados

- **Igualdad de género:** se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. citado por UNESCO, pp. 105)
- **Equidad de género:** se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas ncaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” (citado por UNESCO, pp 106)
- **Empoderamiento:** procesos por los cuales las mujeres y los hombres ejercen el control y se hacen cargo de su propia vida mediante una ampliación de sus opciones. (citado por UNESCO, pp 106)
- **Cuidados:** “En términos generales podemos concebir el cuidado como una actividad femenina, generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social” (Batthyány, pp. 2)

Sondeo IT WOMEN



**Gracias por participar en nuestra encuesta.
Tus respuestas son importantes.**

*Thank you for participating in our survey.
Your answers are important.*

**Obrigado por participar da nossa pesquisa.
Suas respostas são importantes.**

- **Metodología:**

- Administrada por e-mail, vía Survey Monkey
- 218 suscriptos
- 9 febrero – 7 marzo de 2018
- Se obtuvieron 108 formularios válidos, no representativa del universo

Sondeo IT WOMEN

- **Metodología:**

- **Objetivo general:**

- Entender la realidad de las/os suscriptos a las lista de IT WOMEN de LACNIC en relación a la temática que guía la lista, el empoderamiento de la mujer en los espacios de participación en la vida institucional de LACNIC.

Sondeo IT WOMEN

- **Metodología**

- **Objetivos específicos:**

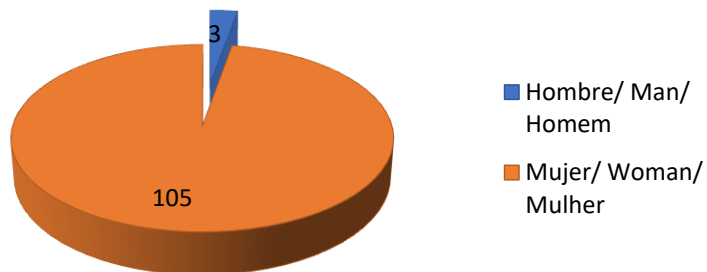
- Describir el perfil de las/os participantes en la lista de IT WOMEN
 - Describir el perfil laboral y de la empresa en que se ocupan las/os participantes de la lista.
 - Explorar el conocimiento que poseen sobre los espacios de participación de LACNIC.
 - Explorar la percepción acerca de los facilitadores posibles y los obstáculos que identifican para la participación en los diferentes espacios.
 - Conocer la motivación que los lleva a participar en la lista IT WOMEN.

Perfil



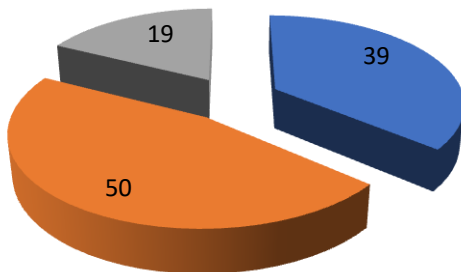
Perfil

Identificación según género



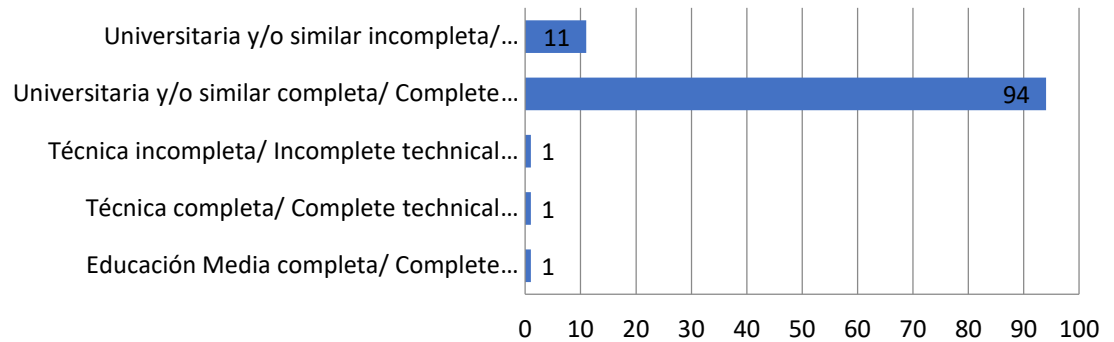
Grupos de edad

■ 21 - 35 años/years old/anos ■ 36 - 50 años/years old/anos
■ 51 - 65 años/years old/anos

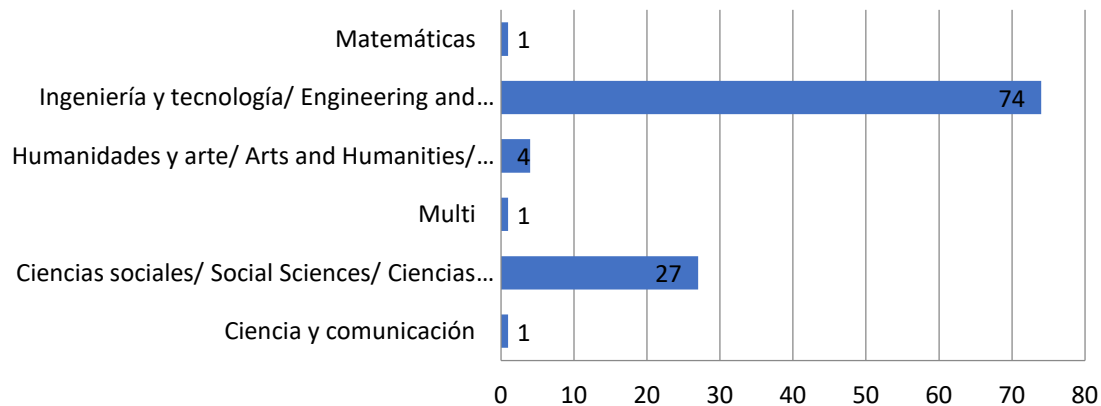


Perfil de formación

Nivel educativo



Área de estudios

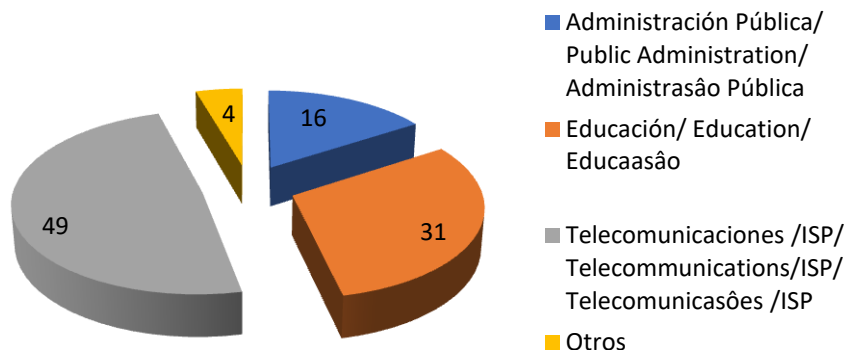


Perfil:

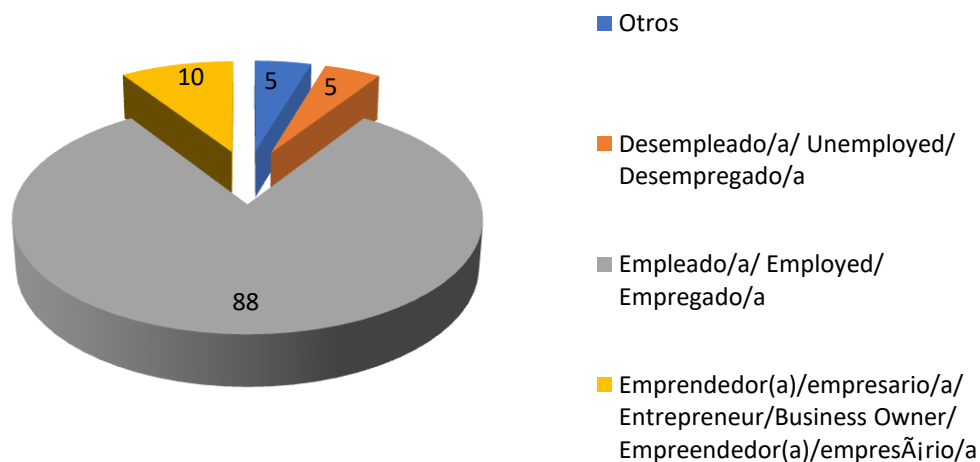
- Las personas que aceptaron responder este formulario de encuesta en su mayoría son mujeres (105/108)
- Mayoría tienen entre 36 y 50 años
- Viven repartidos en toda Latinoamérica y el Caribe, en zonas urbanas
- Nivel educativo alto, terciario o similar y las áreas de estudio son en su mayoría de ingeniería y tecnología y en segundo lugar pero con una diferencia significativa el área social.
- Que con respecto al sistema de cuidados, que más del 50% tiene una o dos personas a cargo.

Perfil de la empresa

Área de la empresa

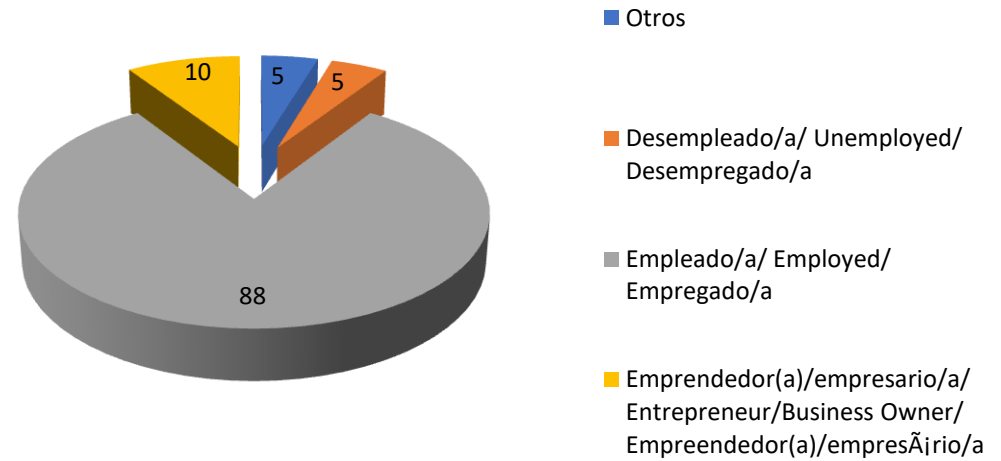


Situación laboral actual

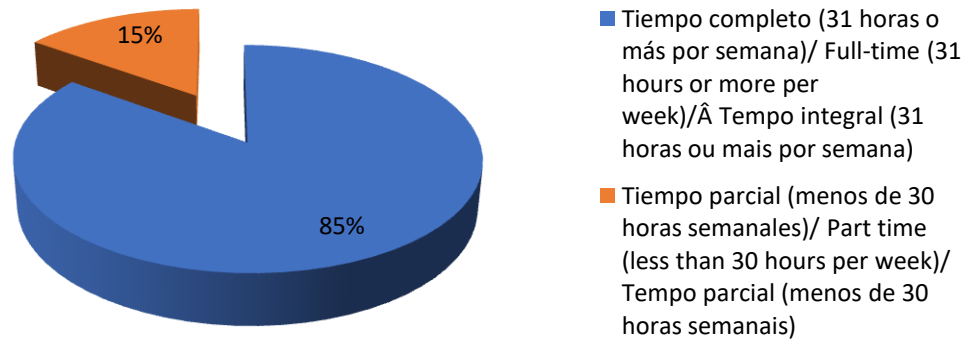


Perfil laboral

Situación laboral actual

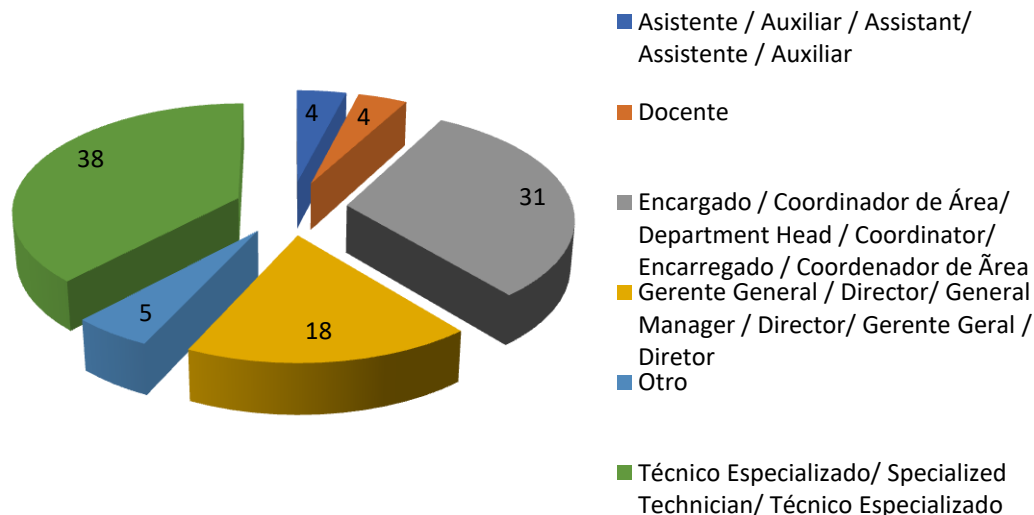


Régimen de trabajo

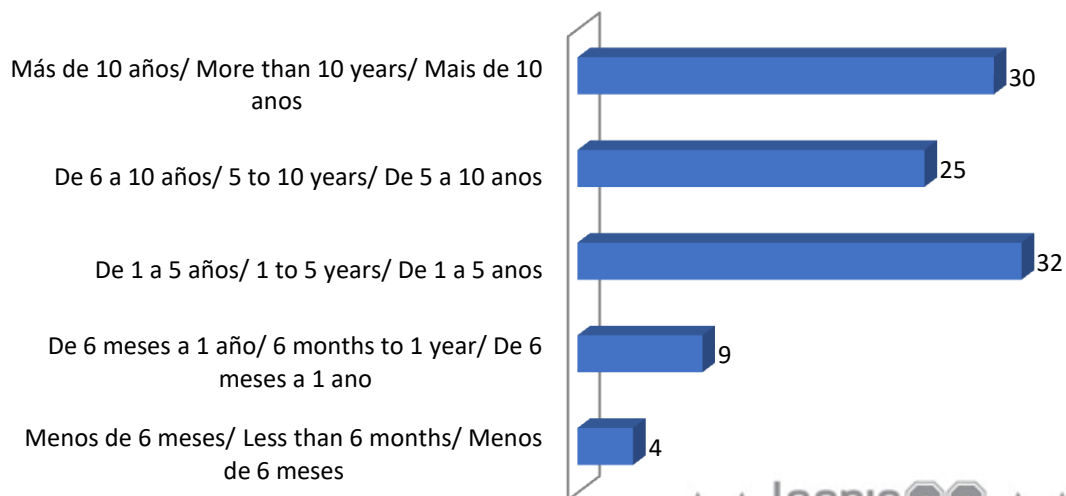


Perfil laboral

Cargo desempeñado en la actualidad



Tiempo desempeño de tarea actual



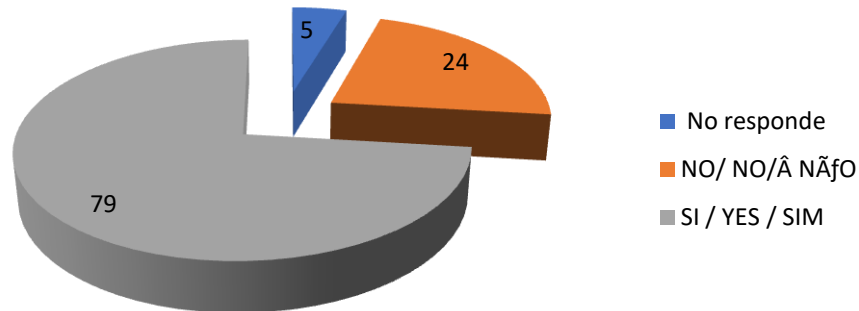
Perfil laboral:

- En su mayoría son mujeres (105/108)
- Empleo a tiempo completo
- En empresas de áreas relacionadas con especialidades STEM
- Puestos de decisores en la franja media de responsabilidad con algunas excepciones en cargos de alta responsabilidad
- Tiempo de permanencia en esos puestos de trabajo que podrían considerarse estables.
- Relevante la participación en el área social, principalmente en la educación.

Espacios de participación

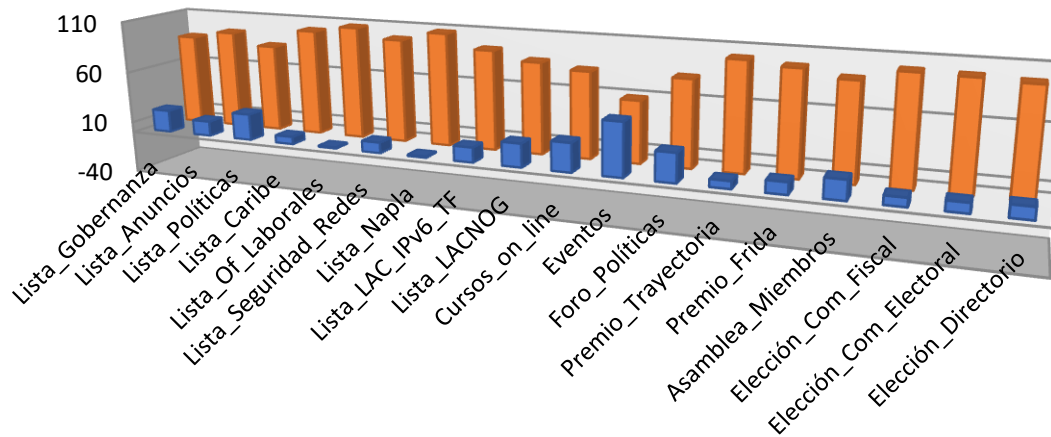
Al indagar sobre los espacios conocidos para la participación de las distintas personas a excepción de las listas de Anuncios, Gobernanza, Políticas, el Foro de Políticas y los Eventos, no superan las 35 personas que las conocen.

Participación en diferentes espacios



Espacios de participación

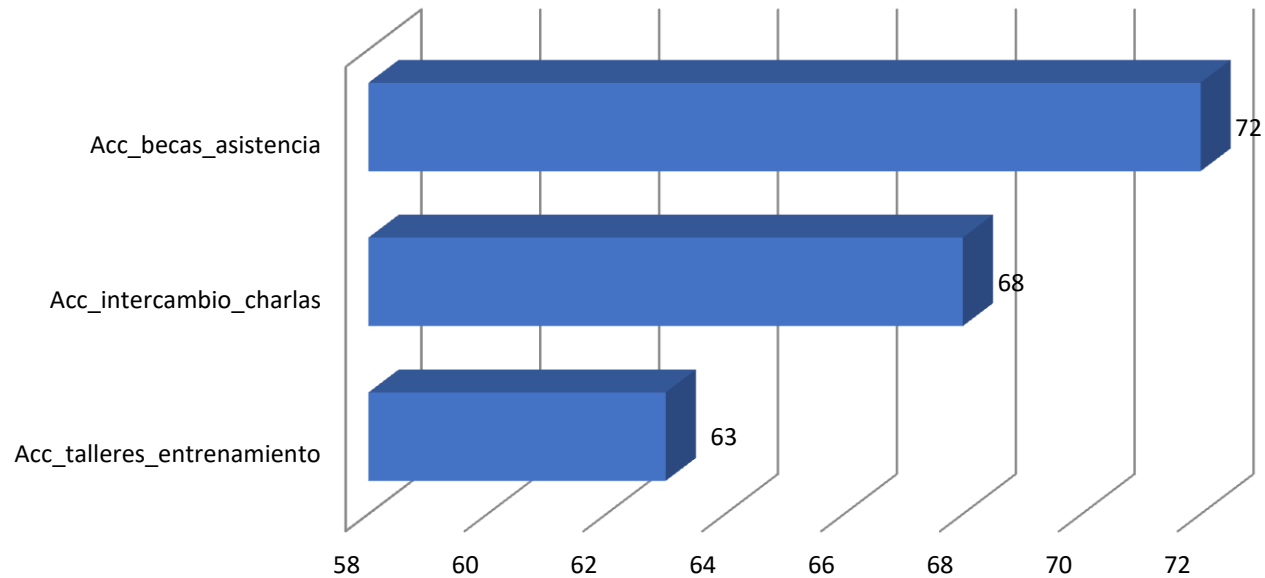
Participación en los distintos espacios



- *En síntesis* podemos decir que las personas que aceptaron responder este formulario de encuesta en su mayoría son mujeres (105/108), cercano a la mitad desempeñan su labor en empresas miembros de LACNIC. Que los espacios de participación dentro de LACNIC, más conocidos son los referentes a Gobernanza y Políticas, pero que sin embargo al momento de indagar sobre la participación en los mismos la cantidad desciende considerablemente.

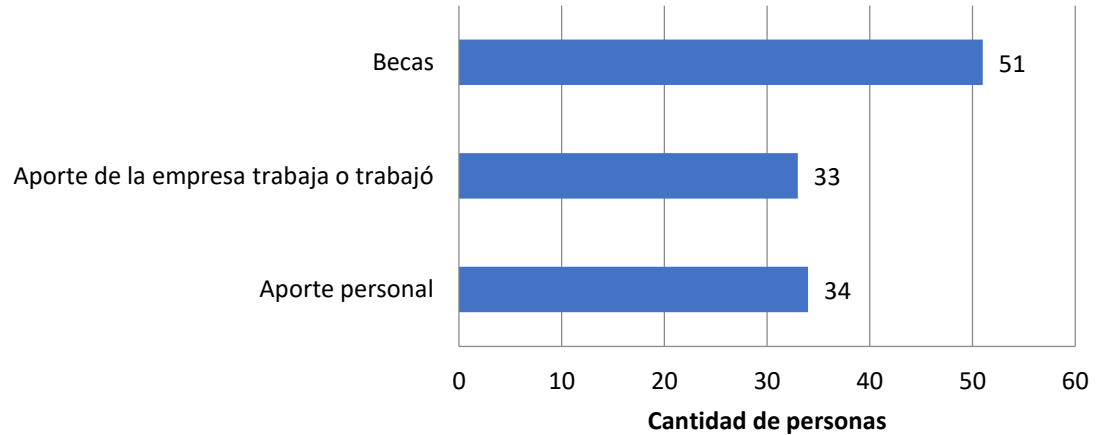
Acciones para fomentar la participación

Acciones para potenciar la participación

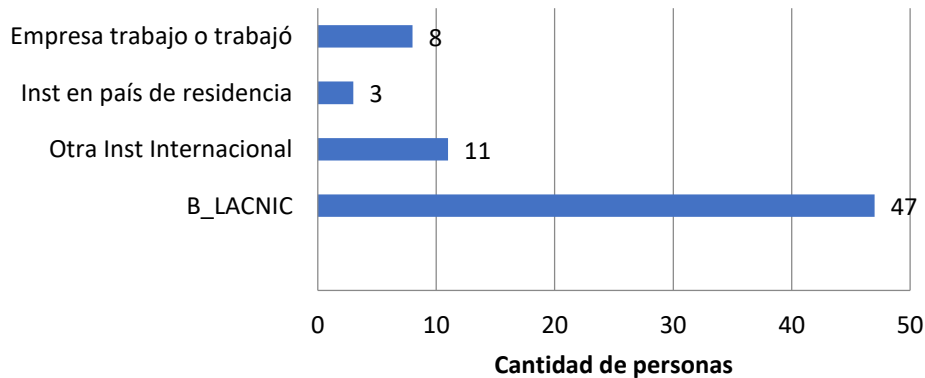


Aspectos económicos en relación a los gastos de participación

Financiación de la participación

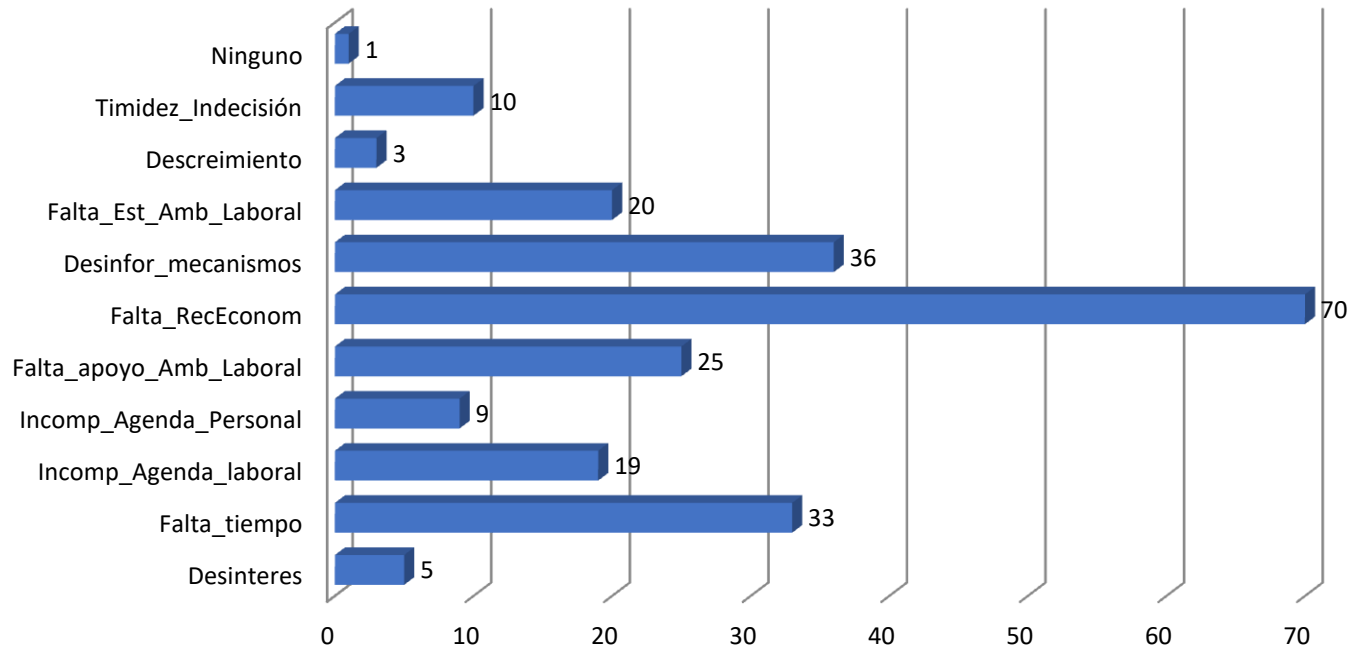


Institución que financió la participación



Obstáculos para la participación

Obstáculos para la participación



Facilitadores y obstáculos para las acciones

- Los obstáculos que percibían para la participación se relacionan con temas económicos, de conocimiento e información acerca de dicho espacios, la falta de tiempo y en la consideración de estos espacios como posibilidades para las empresas donde desempeñan su labor.
- En relación a las acciones, directamente relacionadas con los obstáculos se reclama acciones en torno a ayudas económicas para afrontar los costos de participación cuando se requieren, más instancias de intercambio e información sobre las temáticas y dinámicas para la participación.

Motivaciones

**Capacitación y
participación**

**Información y
conocimiento**

**Interacción y
colaboración**

**Participación y
empoderamiento**

Las motivaciones tienen un fuerte carácter en general de reclamo del espacio de participación como empoderamiento de la mujer, que van desde información básica de los mismos, hasta el intercambio, la colaboración y la construcción de redes y conocimiento conjunto.

Bibliografía

- Batthyány, K. (2009) “Género, cuidados familiares y uso del tiempo”, en El Uruguay desde la Sociología VII. DS, FCS, UdelaR, Montevideo. Disponible en:
<http://www.cienciassociales.edu.uy/wpcontent/uploads/sites/3/2013/archivos/Karina%20Batthy%C3%A1ny%20G%C3%A9nero,%20cuidados%20familiares%20y%20uso%20del%20tiempo.pdf>
- UNESCO, (s/f) Igualdad de Género. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual metodológico. UNESCO. Disponible en:
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitallibrary/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>