

SENSIBILIZACIÓN DE LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Sandra Elizabeth Burgos Macías

Mejor proyecto Closing_the_Gap 2022

INESDI ⁺BUSINESS TECHSCHOOL

⁺**Campus Barcelona**
Av. Granvia de l'Hospitalet, 153
08908, L'Hospitalet de
Llobregat, Barcelona

⁺**Campus Madrid**
C/ del Príncipe de Vergara, 108
28002, Madrid

⁺**Campus Online**
Desde cualquier lugar del
mundo

Contenidos

1. Introducción	4
2. Hipótesis	11
2.1 ¿Causas de la falta de mujeres en el sector TIC y de la existencia de la brecha digital de género?	13
2.2 ¿Qué provoca la brecha digital de género?	15
3. Solución que plantemos	22
4. Misión principal	25
5. Público objetivo por edades	28
6. Metodología	30
7. Casos reales: Experiencias de invitadas	32
8. Preguntas comunes	34
9. Referentes	36
10. Planteamientos de la iniciativa	42
11. Anexos	46
11.1 Beatriz Guerra Acosta	47
11.2 Marta del Amo	51
11.3 María de los Ángeles Rodríguez Aroca	54
11.4 Alba Delgado	58
11.5 Concepción Córdón	61
12. Resolución de hipótesis y conclusiones	64

01

Introducción



Siguiendo en el terreno de la ONU, la Agenda 2030 y dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), existen proposiciones, retos y alcances actuales que cobran especial relevancia la igualdad de género como un objetivo singular e independiente.

El ODS-5 Igualdad de género, tiene el objetivo de “lograr la igualdad entre los géneros, y el empoderamiento a todas las mujeres y las niñas.

Y con el mismo enfoque el quinto objetivo de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es la Igualdad de género. Y, en concreto, la meta 5.5 del mismo es:



“Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública”.

Es importante manifestar y sensibilizar sobre la exclusión sistemática de la mujer, es por esto que se debe investigar los porcentajes, que representa el 50% de la sociedad, debida a prejuicios culturales fuertemente arraigados, implica tener en las empresas consejos de administración sub-óptimos.

Se está produciendo un cambio social como consecuencia de transformación de la estructura social, no tiene una velocidad como debería, es lento, se espera que una vez se ha puesto en marcha será difícil pararlo, y eso es lo que está ocurriendo con la igual de género y con ello lo que nos corresponde a la brecha de género.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), define la **brecha digital de género** como la “diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC” Actualmente es muy importante que todos los ciudadanos tengan esos conocimientos y habilidades tanto en el ámbito personal como en el laboral.

En España los datos muestran que efectivamente existe una brecha digital de género que impide que hombres y mujeres se enfrenten a las tecnologías de forma igualitaria, aunque ha disminuido desde un 8,1 a 1 punto, **pero las mujeres siguen estando en una posición poco favorable**¹.

El motivo fundamental de realizar este trabajo no es para ejemplarizar mi experiencia en el mundo laboral, ya que en mi caso sigo en mi constante lucha por crearme mis oportunidades y tener en igual oportunidades para poder acceder a puestos directivos, a través de una lucha constante de compromisos laborales, y retos formativos para poder estar en igual condiciones que cualquier empleado de otro género.

El motivo fundamental de realizar este trabajo no es para ejemplarizar mi experiencia en el mundo laboral, ya que en mi caso sigo en mi constante lucha por crearme mis oportunidades y tener en igual oportunidades para poder acceder a puestos directivos, a través de una lucha constante de compromisos laborales, y retos formativos para poder estar en igual condiciones que cualquier empleado de otro género.


Se que en todas las organizaciones no se actúa de igual forma, no solo en España sino en el mundo entero, no me quiero quedar como una simple espectadora, sino una divulgadora y sensibilizadora de la brecha digital de género y la dificultad de accesos de las mujeres a puestos directivos.

Es un manifiesto de querer tener un mundo y posibilidades donde impere la igualdad laboral, sin la existencia de un techo de cristal ², ni suelo pegajoso³ que, según el Observatorio de igualdad y empleo, estamos muy lejos de conseguir equidad laboral.

1 Ministerio de Igualdad, informe: Las mujeres en la economía digital española Trayectorias inspiradoras, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2022

2 El techo de cristal se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso <https://www.mjusticia.gob.es/es/ElMinisterio/GabineteComunicacion/Paginas/211104-NP-Llop-en-la-mesa-Di%C3%A1logo-Sobre-el-Futuro-de-la-Igualdad.aspx>

3 **Suelo pegajoso:** se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>



Alrededor del 90 % de los empleos en Europa requerirán algún tipo de competencia digital. Así lo establece un estudio de la Comisión Europea. Sin embargo, los titulados en TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) en España apenas representan el 3,9% del total.

Actualmente las competencias digitales se definen como el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el ocio y la comunicación.

Realmente son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias que se requieren para el uso de los medios digitales y de las tecnologías de información y comunicación. Entre las más importantes tenemos la gestión de información, comunicación digital, creación de marca digital, ofimática, trabajo colaborativo, liderazgo digital, resolución de problemas técnicos más habituales, competencias digitales en ciberseguridad, gestión de e-commerce, atención al cliente online y experiencia de usuario, competencias digitales en marketing, edición de imagen, vídeo y sonido y competencias digitales en publicidad online.

Pero estas no son las suficiente para afrontar la innovación y la creación de nuevas tecnologías que se están desarrollando, debemos estar en constante readaptación de nuestros perfiles, para así poder ser parte de las opciones de las ofertas laborales en un mercado digitalizado, innovador y disruptivo, por eso debemos tener presente estos dos conceptos muy importantes que son reskilling y upskilling.

Cada vez debemos estar preparados para esta nueva revolución tecnológica que tiene un ritmo y velocidad exagerado de cambios y que no te permite pararte, según informe de Infojob¹ indica que entre las más importantes están: manejar datos, en toda la extensión que permite el big data, la inteligencia artificial, la realidad virtual, la realidad mixta, el metaverso, blockchain y sobre todo tener la capacidad de prender haciendo” (Learning by doing).


1 <https://orientacion-laboral.infojobs.net/competencias-digitales-futuro-del-trabajo>

El reskilling es aprender nuevas competencias y habilidades para que los empleados puedan desempeñar otras tareas o funciones en la misma organización donde trabajan. Sin embargo, upskilling se centra en ayudar a los empleados a ser más hábiles y relevantes dentro de su puesto actual. Consiguiendo mayor solvencia y adaptación a los cambios que puedan surgir en un puesto de trabajo ya que se aprovecha al máximo el potencial del empleado. Reforzando las competencias de un perfil para poder aumentar la efectividad de sus tareas y desempeñar más funciones y asumir más responsabilidades.

Si el objetivo de las empresas y organizaciones se centran en la formación continua de sus trabajadores, como de las reskilling y upskilling, se pueden obtener ventajas, como.¹

- Combatir la brecha digital, pues se igualan los conocimientos permanentemente. Favorecer la realización y superación personal de los empleados de cualquier tipo de género, raza, religión o edad.
- Se evitan procesos de selección externos y periodos de adaptación de nuevas contrataciones.
- Aumentar el engagement, atraen y se mantiene contento al talento con el que ya se cuenta, incluso creando un alto grado de orgullo de pertenencia.
- Mejorar la reputación corporativa.

1 según el estudio *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*, elaborado por McKinsey Global Institut



Para gestionar esta formación se debe tomar estos pasos imprescindibles para que una formación tenga éxito:

- Debe definirse la implementación, determinar los plazos en los que quiere tener los resultados, además de implementar una evaluación de los mismos, y dentro de ellos debe haber un seguimiento exhaustivo que nos indique que existe igualdad en cuanto a porcentajes de hombre y porcentajes de mujeres realizan esta formación, e incentivar, motivar y premiar a quien la realice
- Se debe evaluar el nivel de Cultura y Formación Digital de la organización, evaluando primero a los empleados y los procesos existentes
- Luego debe establecer objetivos concretos y medibles es necesario establecer urgencias e importancia
- Evaluar la situación de la empresa para conocer qué puestos de trabajo y qué tipo de habilidades se necesitan cubrir y cuál es el talento con el que ya se cuenta.
- A continuación, se diseña y se pone en marcha el plan de formación. Este debe ser personalizado, con objetivos concretos y alcanzables y contenidos claros y prácticos.
- Una vez desarrollado, es clave realizar un seguimiento continuo para medir sus resultados.

Para el 2030 el 14% de la fuerza laboral tendrá que cambiar su perfil como consecuencia de la digitalización la inteligencia artificial.

Según el periódico el economista en junio 2021 año afirmaba ya que en España sobre la mujer en el sector digital solo 24 de cada 1000 mujeres se gradúan en estudios TIC (sin considerar el marketing digital, ni la comunicación por redes sociales), solo 6 trabaja en el sector tecnológico. Así, varios expertos coinciden en cuál es la gran problemática es que la demanda de trabajadores digitales cada vez es mayor pero la oferta no crece a igual ritmo.

Solo un 2% de las mujeres ocupadas lo están en el sector TIC, frente al 5,7% de los hombres¹

Solo el 33% de los startups españoles tienen entre sus fundadores a una mujer, otro dato que nos hace cuestionarnos por qué no hay más emprendedoras que crean Startups².

En el informe de Women in business del 2021³ nos indican que se ha incrementado la presencia de la mujer dentro de los cargos de dirección. Aun así, el porcentaje de mujeres españolas directivas es de solo un 27%, y ello se proyecta en las mujeres directivas en la industria de la tecnología.

Solo un 23% de las personas que trabajan en el sector de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) son mujeres⁴. Aunque este porcentaje es superior si lo comparamos con años anteriores, aún queda un largo camino por recorrer

Según datos de la CNMV del 2021, **en España las mujeres solo ocupan el 11,5% de los puestos de dirección en empresas de Tecnología y Telecomunicaciones**. Este porcentaje está por debajo al de otros servicios como el Financieros e Inmobiliarios y Industria y Construcción, donde el porcentaje de mujeres en órganos de dirección es superior al 20%.

1 <https://www.20minutos.es/minuteca/ministerio-de-igualdad/>

2 Informe de Startupxplore, la plataforma de inversión en «start-ups» referente en España,

3 Realizado por Grant Thornton <https://www.grantthornton.es>

4 Así lo refleja un estudio del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (ONTSI) en colaboración con el Instituto de la Mujer 2021

02

Hipótesis



En este informe lo que investigamos son datos y realidades de la existencia de la brecha digital de género y cómo esto se enfoca en la falta de directivas en el ámbito digital en las empresas, y en las organizaciones, ¿Cuáles son las causas y ¿Qué es lo que está provocando qué exista esta situación? y que solución planteamos para que de alguna manera se sensibilice esta realidad latente?

Para la disminución de estas brechas de género digitales es importante la creación y transmisión del conocimiento como elemento clave que diferencia y disminuye las mismas.

Una buena forma de visibilizar el talento de las mujeres es crear una red de embajadoras en el que se expongan ideas que se puedan poner en práctica en todos los ámbitos, y que este relacionadas con las nuevas tecnologías, las cuales mejoren las funcionalidades primero en todo la Red que creamos y segundo tu su ámbito de acción.

Además de ser un buen medio para dar visibilidad a los proyectos liderados por mujeres, es un medio para intentar aumentar el número de mujeres que trabajan en el sector tecnológico, el cual sufre una gran diferencia de representación entre hombres y mujeres.

La tecnología ha cambiado el mercado laboral y si ha podido contribuir en la perpetuación de los sesgos de género. Y, además, la distribución de roles y responsabilidades de las mujeres y de los hombres en las políticas empresariales relacionadas con las TICs, no son iguales.

Y todo ello a través de las voces de mujeres que, desde su formación y experiencia, nos contarán los desafíos a los que se han enfrentado estudiando y trabajando en el ámbito tecnológico.

2.1.¿Causas de la falta de mujeres en el sector TIC y de la existencia de la brecha digital de género?

Faltan mujeres digitales y hay un desequilibrio en cuanto a directivas digitales

¿Qué es lo que falla?

2.1.1 Falta de liderazgo femenino:

Según el Índice Global de Género, Emprendimiento y Desarrollo (GEDI) en el que España suspende en materia de emprendimiento femenino. Dicho informe alude que en el país sí hay un buen ecosistema de negocios y buen acceso a los recursos, pero el nivel de liderazgo femenino es notablemente más bajo que el masculino¹.

2.1.2 Falta de referentes

La falta de identificación de oportunidades es otro de los aspectos que frenan el emprendimiento femenino según el informe GEDI.

En general nuestra sociedad tiene mujeres valientes que decidieron romper las barreras que impidieran entrar en un mundo de hombres, casos de científicas, políticas, astronautas... consiguieron instaurar nuevas bases para que hoy sectores tan tradicionales masculinos como el de las TIC puedan tener dentro de sus listas a grandes mujeres profesionales liderando las principales empresas de España. ¿Pero realmente son referentes? ¿Los porcentajes son los que quisiéramos que estén? A la vista se muestran que no los hay.

2.1.3 Carencia de una red Potente

Otro aspecto se destaca también como problemas que frenan el emprendimiento femenino es el acceso al “networking” empresarial y digital.

1 Informe Mundial de GEM: España se acerca a la paridad de género entre emprendedores. Este índice mide dice que mide las diferencias en la creación de empresas, las actitudes emprendedoras y el rendimiento de las nuevas empresas a través de las regiones. Este índice reconoce que la mayor parte de las facetas del emprendimiento se ven influidas por el contexto institucional y macroeconómico

2.1.4 Falta formación en las bases

Es sorprendente que en la actualidad en una época en la que las niñas pueden escoger lo que quieren ser, no exista interés por estas asignaturas y las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Es una de las grandes problemáticas que muestra que todavía existe los estereotipos de género y la *falta de referentes femeninos* en estas materias pueden influir en la escasa participación de la mujer en el sector¹.


El primer factor que incide en este mínimo de mujeres en las TIC es el sociocultural y/o educacional: a las niñas no les gusta las matemáticas o la informática, eso es cosas de chicos. Típico perjuicio extendido en una sociedad estereotipada, en las que este tipo de decisiones afectan desde pequeños. Se atiende a un impacto social de que cada sexo tiene unas capacidades distintas y se debe focalizar en la adquisición y desarrollo de estas.

A esto podemos unir que se debe llevar a cabo un nuevo enfoque educativo y universitario que potencie a igualdad en el sector de las TICs, además pensando en conseguir la igualdad de las condiciones para alcanzar puestos de responsabilidad, en las áreas. Deben en las escuelas e institutos comenzar a sembrar esta semilla necesaria para que se pueda ampliar cada vez.

2.1.5 Empuje gubernamental

Es necesario el incremento de implementación de políticas socioeconómicas estatales para fomentar el emprendimiento femenino. Esas medidas, indican, propiciarían la creación y establecimiento de nuevos negocios e impulsarían el liderazgo femenino.

1 según el informe "Empleo IT y Mujer: 10 profesiones con futuro", elaborado por Infoempleo y la Universidad Internacional de La Rioja, en España sólo el 12% de los estudiantes matriculados en estas disciplinas son mujeres.



A pesar de que España tiene un alto rendimiento en conectividad y ha mejorado considerablemente en los últimos años en la implantación de redes de fibra óptica, aún siguen existiendo brechas digitales.

Por esta razón, la adquisición y el desarrollo de competencias digitales es una de las prioridades del Gobierno. El cual ha diseñado una serie de estrategias, planes y acciones para acabar con la brecha digital en el país.

Ejemplos de éstos son: el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la Agenda España Digital 2026, la Estrategia de Impulso de la Tecnología 5G o el Plan de Competencias Digitales.

Todas estas iniciativas buscan impulsar la adquisición y el desarrollo de competencias digitales en la población para eliminar la brecha digital. Así como también, buscan fomentar la implantación de tecnologías digitales para promover la economía y una mejor calidad de vida para todos.

2.2 ¿Qué provoca la existencia de la brecha digital de género?

2.2.1 Impide mejorar la calidad de vida de las mujeres, hombres, familias y comunidades.

Dentro del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 2022-2025 indican que ya es una preocupación gubernamental esta problemática y es por esto que se ha ampliado una mirada de medio y largo plazo, sin embargo, “se considera que para exista un equilibrio se tienen que ir desarrollando políticas públicas que sean capaces de introducir profundas transformaciones económicas para que eso que llamamos economía productiva, y que está orientada a la obtención de beneficio privado, sea una economía para la vida orientada a garantizar la satisfacción de las necesidades básicas para todas las personas y en condiciones que hagan posible la reproducción de la vida presente y futura en un planeta con claros límites físicos y evidentes signos de agotamiento.

En un mundo que tiene sus limitaciones físicas, incursionar hacia una economía que se incluya la aportación de la mujer en todo su esplendor, tiene que estar directamente vinculado con los gobiernos, y así lo reconoce cualquiera que sea la intervención pública donde puedan considerar como una prioridad los objetivos de desarrollo social, impulsando un cambio de cultura y disminuyendo la extracción y la generación de residuos que permitan entornos ambientales y sociales saludables, por un lado. Y, por otro lado, la distribución y el reparto de la riqueza, entendida como redistribución socialmente justa de todos los trabajos, tiempos y recursos.

Este desigual reparto de la riqueza es lo que explica que las mujeres trabajen más, y, sin embargo, sean más pobres, y que sean ellas, muy especialmente, las que se enfrentan a un enorme conflicto en la organización de los tiempos de la vida personal, social y laboral¹.

2.2.2 Dificultad para empoderar a las mujeres en la vida económica y en todos los sectores.

Considerando el Empoderamiento como un proceso dinámico en este caso tomaremos uno de los poderes que ahora nos concierne el «poder de»: un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer cosas. La noción hace referencia, a las capacidades intelectuales (saber y saber hacer), es decir que la experiencia es una competencia más para estar empoderada delante situaciones, a los medios económicos: al acceso y al control de los medios de producción y de los beneficios (tener)², la independencia económica permite tomar decisiones cualesquiera que sean estas.

1 III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

2 Investigación del grupo de trabajo Lisette Caubergs Elisabeth Drory (Bridging the GAP), France Kittel (ULB), Ernestine Mula. El proceso de empoderamiento de las mujeres. Junio 2007. Comisión de Mujeres y Desarrollo. Bruselas

2.2.3 Complicación para alcanzar objetivos acordados internacionalmente sobre desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Se ha logrado avanzar en los últimos años en el aumento de escolarización de las niñas, y que menos niñas accedan al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género.

A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses¹.

Los efectos de la pandemia de la COVID-19 podrían revertir los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. El brote de coronavirus agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

Evolución lenta hacia una sociedad más igualitaria. Se refleja en el mercado laboral, sobre todo en los ámbitos de digitalización y mercado laboral en España.

1 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

En Europa ha aumentado la tendencia de la mejor y mayor cualificación de las mujeres, la proporción de mujeres en todos los niveles universitarios ha aumentado por lo que la creación de desempleo cualificado podría convertirse en la oportunidad de consecución de trabajo para una mayor igualdad de género en el mercado laboral, preparadas para afrontar los nuevos retos del mercado laboral.¹

En cuanto a las personas especialistas en el ámbito TIC, identificamos segregación horizontal tanto en el ámbito académico como en el laboral, lo que limita poder potenciar y aprovechar de mejor manera el talento femenino cualificado.

Un dato alentador es en el que, en España, es destacable la mayor proporción de mujeres doctoras en el sector TIC (39%) en relación con la media europea (29%). Esta segregación horizontal también se traslada a los empleos TIC, donde identificamos uno de los principales retos de género.

En España, el 5,7% de los hombres ocupados están empleados en el sector TIC frente a solo un 2% de las mujeres ocupadas (DigitalEs, 2018).²

2.2.4 Distribución no igualitaria de roles y responsabilidades de las mujeres y de los hombres en las políticas empresariales relacionadas con los TICs.

Falta una mayor especialización. La imposición de roles de género y el mercado laboral. Brecha de género digital y automatización.

La mujer además de en muchos aspectos sufrir discriminación en el mundo laboral, donde su remuneración es más baja y tiene muchas dificultades para conciliar su vida personal y la carrera profesional, se hace más notorio cuando se trata de lugares de responsabilidad y con mucha más acentuación en el sector de las TICs. Varios estudios muestran que hay muy pocas **mujeres directivas, que cobran menos** que sus colegas masculinos y que, a menudo, se sienten discriminadas por la empresa y por la sociedad.

1 Informe Anual de la Dirección General de Investigación e Innovación, 2019.

2 Datos extraídos del Informe She Figures (DGII,2019)

Entre los estudios de la FEDEA ¹, dibujan este panorama desolador en su informe en el que se concluye que **las mujeres ocupan solo el 10 % de los cargos de alta dirección** en las empresas.

En lo que concierne a la dimensión de especialización y empleo TIC entre las mujeres, España ocupa el puesto 10 de los países de la UE y, al igual que en uso de internet, manifiesta un grado medio alto de desarrollo. Esta posición se debe a la buena posición de España en lo que respecta a la brecha salarial en especialistas TIC: es la sexta con menor diferencia salarial de género. Esta, aun siendo elevada en España (13%), está por debajo de la media europea (19%).

Sin embargo, en presencia de especialistas TIC mujeres España se sitúa entre los países con un nivel medio bajo, en el puesto 18. Respecto al porcentaje de graduadas en disciplinas STEM, España se sitúa en una posición media alta (puesto 12). En este caso, lo que llama la atención es la diferencia entre sexos, la mayor de todos los indicadores estudiados, que llega a los 17 puntos porcentuales.

2.2.5 Lejos de ser unas sociedades más justas y estables. Construir economías más fuertes.

Sólo un abordaje de este tipo puede erosionar la división por género del trabajo, origen de las discriminaciones y el desigual acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral, de la ausencia de una responsabilidad colectiva en la resolución de los cuidados y de que la pobreza, la precariedad y los problemas de salud asociados (en particular, de salud mental) tengan rostro de mujer. En definitiva, poner fin al desigual acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos que impiden la igualdad real o efectiva entre mujeres y hombres.

1 Informe de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). Estudios sobre la Economía Española - 2016/32 Gender Gaps in the Spanish Labor Market <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>

2.2.6 Falta acciones que impulsen las operaciones y metas empresariales de las mujeres.

A pesar de los cambios realizados en las modalidades de trabajo, las mujeres afirman sufrir niveles alarmantes de desgaste profesional y estrés.¹

Condicionantes socioculturales, institucionales y psicosociales de la brecha de género digital en España:

2.2.7 Las niñas se sienten menos inteligentes que los niños.

Los estereotipos ligados al género comienzan pronto, en la infancia, los estudios muestran que niños de seis años, las niñas se consideraban menos inteligentes que los niños de su misma edad, estas ideas preconcebidas tienen un impacto sobre las aspiraciones profesionales de las mujeres.

Son los resultados de una investigación de las universidades de Nueva York, Illinois y Princeton publicada en la revista Science , en el que se ha estudiado a 400 niños y niñas de entre cinco y siete años.

Inteligencia frente a rendimiento escolar.

Se realizaron pruebas con niños y niñas de cinco años y consistían que narren historias sobre personas inteligentes, de ambos sexos atribuyeron a su mismo género ese protagonista sin embargo se lo hizo a niñas de siete años, 2 años más ya no creían que el personaje inteligente era de su propio género. Estas diferencias fueron similares entre participantes de contextos socioeconómicos y étnicos diversos. Aunque en los niños y niñas de 7 años se les preguntó quiénes eran los que mejores notas sacaban, y todas las niñas respondieron que las de su género. Es decir, que no se creían tan inteligentes, pero que si se ven con la tenacidad suficiente para superarlo, cual sugiere que distinguen el hecho de ser “brillante” y el rendimiento escolar, que es fruto del trabajo y el esfuerzo diario.

¹ <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/women-at-work-global-outlook.html>

En estos prejuicios instalados desde la infancia podría encontrarse una causa que explica por qué menos mujeres optan por las disciplinas consideradas difíciles como la Física, la Ingeniería o la Filosofía.

2.2.8 Factor social y educativo en la imposición de roles de género en relación con las profesiones.

Uno de los principios fundamentales recogido en el preámbulo de dicha Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) (BOE N° 106, 04/05/2006) consiste en “la exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo¹.

Según la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología² la brecha de género en la elección de estudios se forja mucho antes de la elección universitaria, realmente es en durante la educación primaria y secundaria³. Los últimos cursos de la educación obligatoria coinciden con el inicio de la pubertad y la adolescencia, coincide con los primeros cursos de la educación secundaria postobligatoria (Bachillerato y Formación Profesional), donde se puede observar la presencia de los roles y estereotipos de género. En este sentido, las chicas eligen en menor medida el bachillerato tecnológico, mientras que son mayoría en el de artes, el de ciencias, el de humanidades, y el de ciencias sociales⁴. Esta tendencia se ha mantenido invariable a lo largo de las últimas décadas (según Milagros Sáinz, 2020)⁵

1 <http://science.sciencemag.org/cgi/doi/10.1126/science.aah6524>

2 <https://www.fecyt.es/es/FECYTedu/la-importancia-de-desafiar-los-roles-y-estereotipos-de-genero-traves-de-la-docencia>

3 (Eccles, 2009). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00461520902832368>

4 (MEFP, 2020). Bienvenido a la Web del Ministerio de Educación y Formación Profesional | Ministerio de Educación y Formación Profesional (educacionyfp.gob.es)

5 En su libro Brechas y sesgos en elección de estudios STEM N° 84: Brechas y sesgos de género en la elección de estudios STEM ¿Por qué ocurren y cómo actuar para eliminarlas? (centrodeestudiosandaluces.es)

03

Solución que planteamos



3.1 Buscar referentes y asegurarnos de que existan un grupo de mujeres digitales que sean embajadoras de la tecnología, digitalización e innovación.

Eso permitiría que sean las encargadas de dar ese mensaje a toda la sociedad, a las mujeres sobre todo y en especial a las niñas y jóvenes, como eje central del mensaje de que las mujeres no podemos quedarnos fuera de la revolución digital que lo está cambiando todo:

- Tomando como referencias en otros casos como ocurre el deporte en el que los referentes que de cada una de las disciplinas mueven e incitan a sus seguidores a realizar sus pasos, como en el tenis Rafael Nadal, deportista de élite, número uno del mundo durante muchísimos años que además de su talento y conocimiento de las técnicas específicas del mismo, es conocido por sus habilidades de constancias y concentración necesarias para poder hacer frente a adversarios incluso con más potencial que él físico de otras partes del mundo, sin embargo no han podido con su fortaleza mental.
- O el conocido caso de Carolina Marín campeona mundial de bádminton femenino referente en este deporte poco realizado en España se ha propuesto junto con sponsor darle visibilidad al mismo con el lema ¡Chicas, el deporte nos hace poderosas!” que se realiza en colaboración con Iberdrola y cuyo objetivo es incentivar la práctica deportiva en chicas de entre 12 a 24 años a través de diferentes charlas por mujeres deportistas profesionales.

Contar con Mujeres realmente identificadas a los tics, formadas para desenvolverse en ese sector, que han podido y siguen destacando en el mismo pese a las dificultades que han tenido que pasar, tienen experiencia laboral en el ámbito de la tecnología, a través de sus realidades y experiencias que nos puedan contar, podríamos tener una base para tomar decisiones que nos lleven hacia ese camino.

Además de contar con estas habilidades., son mujeres que estén comprometidas con la disminución de la brecha digital de género, “fans muy activa”, debe tener una “visibilidad en el ámbito que representan”, definitivamente una “promotora del cambio, y que con su grupo de interrelación sean unas “influencers”

Esto permitirá realizar Networking con otras mujeres digitales, mostrar mujeres referentes en las TICS, con visión de liderazgo digital, impartiríamos formación de temáticas relacionada, retos y actualidad. También brindaríamos consejos de cómo potenciar su perfil digital si están en una búsqueda laboral. Asimismo, mostraríamos de muchas maneras cuales son los perfiles más demandados en los próximos años y anticipa que el foco está en la digitalización y la tecnología.

Creo firmemente que este proyecto permitiría disminuir la brecha digital de Género. el intercambio de experiencias, definiciones características un mentoring e influencer embajador de actividad.

Por estos puntos se detecta que hay falta de referentes femeninos en el ecosistema digital no solamente porque no existan, sino porque no son conocidas ni ellas ni sus proyectos.

Y es en todo ello en lo que me baso para proponer este Proyecto para dar más visibilidad a las mujeres digitales con el objetivo de motivar a otras mujeres a incrementar sus habilidades y conocimientos digitales e innovadores.

Por estos puntos se detecta que hay falta de referentes femeninos en el ecosistema digital no solamente porque no existan, sino porque no son conocidas ni ellas ni sus proyectos.

Y es en todo ello en lo que me baso para proponer este Proyecto para dar más visibilidad a las mujeres digitales con el objetivo de motivar a otras mujeres a incrementar sus habilidades y conocimientos digitales e innovadores.

04

Misión principal






Sensibilizar sobre la existencia de la brecha de género en profesiones digitales y con ello poder Disminuirla

El primer paso para poder establecer esta red de mujeres referentes innovadoras es buscar un canal de visibilidad o las redes sociales que nos sirva de punto de contacto y en la que se dirigirán a mujeres.

Identificar las embajadoras digitales que sirvan de referente para un grupo y de diferente nivel jerárquico unidas por la innovación y la digitalización, que sean alta voces y antenas de todas las mujeres que quieran estar relacionadas con las TICS y darles visibilidad a todas sus ideas.

En esta red puede haber varias secciones con gran potencial: es importante que tenga un poder de comunicación para que le sea fácil trasladar todas esas experiencia, formación y visión a sus seguidoras.





Estas referentes deben tener la capacidad para crear u semillero de ideas: sección donde todas pueden aportar sus ideas con total libertad, y de hecho poder darles un potencial:

-Motivacional: que tengan ese espíritu de coach, capaz de no solo creer en lo que se está haciendo sino trasladar sus casos de éxito y además de fracaso para que pueda ser un gran referente.

- Un espacio donde puedan debatir sobre temas de diversidad que crean importantes o de actualidad. Además, podrían compartir noticias sobre los temas debatidos.

- Calendarios: plasmar todos los eventos en materia de igualdad y con ello conseguir voluntarias para contar su experiencia en esta red en diferentes charlas/eventos que realice la entidad.

05

Publico objetivo por edades



5.1 Enfocado a la temprana edad

- Considerando la falta de experiencia de vida de estas tempranas y forzar la educación en temática digital y en ciberseguridad.
- Eliminar sesgos cognitivos de género, reforzar su creencia en sus capacidades y habilidades.
- Promocionar las carreras STEM.
- Otros tipos de trabajos que pueden aplicarse para las nuevas tecnologías.

5.2 Hacia la madurez

- Acercar especialmente todo lo referente a la transformación digital que ha sufrido nuestro sector en los últimos años.
- Mostrar oportunidades de trabajo, abrir el abanico de posibilidades.
- Como utilizar nuevas tecnologías para enfrentarse al mundo laboral.
- Vinculación con la transformación digital.


5.3 Con nuestras mayores de la tercera edad.

- Facilitar la información de accesos de las personas mujeres mayores de los canales digitales.
- Asistentes Virtuales que sirvan de compañía, permitan ayudarles cuando más lo necesiten, sin necesidades que esté alguien continuamente al lado suyo en caso de que no contara con el mismo.
- Plataformas de comunicación, de distracción, de salud, que permitan tener repositorios.
- Acercarlas a la robótica Cognitiva.

06

Metodología





La brecha digital es un problema de todos con una dimensión transversal y que tiene un fuerte impacto en la sociedad y la economía de nuestro país.

El principal reto que se aborda al realizar este proyecto es profundizar en las consecuencias de la extensión de la brecha digital y analizar las posibles soluciones reales y efectivas para paliar este indudable problema que impacta de forma muy negativa en todos los estratos de nuestra economía y que nos predispone de una forma muy negativa para afrontar los retos que conlleva la nueva economía digital.

Y es por ello que, a través del testimonio de las expertas en el sector de las nuevas tecnologías podremos conocer, de qué situaciones han tenido que enfrentarse y cuál es su visión del papel de las mujeres en el sector de las nuevas tecnologías y, lo más importante, cuáles son las soluciones que, desde sus puntos de vista, podrán ayudar a eliminar la brecha digital de género.

Para poner remedio a los perjuicios que genera la Brecha Digital es necesario identificar los orígenes que se ocultan bajo los datos generales. Si comprendemos el origen de esta lacra social, podremos formular soluciones.

La brecha digital, por tanto, nos dimensiona y ayuda a entender las diferencias que se producen en los grupos, personas y territorios en el acceso a la tecnología y su uso normalizado y capacidad de disfrute de las ventajas que aporta¹.

1 La brecha digital, brecha social. Los recursos humanos en el desarrollo y la capacitación a través del aprendizaje digital (elearning)- Pedro Maya Álvarez).

07

Casos reales: experiencias de invitadas



Entrevista basada en las siguientes incógnitas:


- Experiencias y desafíos en el sector digital
- Participación de mujeres en el diseño, producción y aplicación de las TIC
- ¿Qué significa trabajar en la sociedad actual?
- Ubicación de las mujeres en el mundo de las tecnologías: Mayor representación en ramas científicas más vinculadas a los sujetos que los objetos, falta de referentes, etc.
- Participación de las mujeres en el diseño, producción y aplicación de las TIC.
- Importancia de los planes de acción para la inclusión de género en sector público y en las organizaciones.



08

Preguntas comunes





1.1.1 ¿Cuál es el papel que ocupa la mujer en el sector digital?

1.1.2 ¿Por qué es tan relevante la lucha contra la brecha digital de género?

1.1.3 ¿Qué medidas reales se podrían implementar para fomentar la inclusión digital de género en el sector público y en las organizaciones privadas?

09

Referentes



A continuación, cinco referentes en ámbitos digitales que he considerado interesante invitar a compartir su experiencia como mujer, como directiva y como referente:

9.1 Beatriz Guerra Acosta



Ingeniera en telecomunicaciones de la Universidad Politécnica en Madrid, especialista en Analítica web y herramientas de medición online (ISDI).

Trabajó en Telefónica de Large Enterprise Digital Transformation, actualmente es desarrolladora tecnológica es Retail and Logistic Manager Vodafone y lidera actualmente un equipo enfocado en servicios del Retail, su enfoque es muy interesante por la relevancia de su Empresa de su puesto en la misma, su trayectoria, su edad y sobre todo por sus clientes tan interesante que apuestan por la tecnología como el caso de Inditex.

Preguntas individuales

- ¿Qué significa trabajar en una empresa digital?
- ¿Cómo participan las mujeres en el diseño, producción y aplicación de las TIC en España?
- ¿Cuál es la importancia de los planes de acción para la eliminación de las brechas de género en el sector digital?
- Vivencias y experiencias personales en el sector digital que sirvan como mensaje a las chicas que tienen que elegir su carrera profesional.

9.2 Marta del Amo



Periodista científica, tecnológica y de innovación, ha sido redactora, fue Editora jefe de la revista la edición en español de 'MIT Technology Review', la revista de tecnología más antigua del mundo actualmente es editora de la revista Retina del grupo Prisa.

Además de periodista, también he ejercido de moderadora en debates de temática digital, como ponente, de estas mismas temáticas, que se centra en el mundo 'techie', los startups y el emprendimiento, con lo que considero puede ser un excelente referente. Por todo ello es Referente en el ámbito de la comunicación digital y el sector Tecnológico.

Preguntas individuales

- ¿Por qué es tan relevante la lucha contra la brecha de género digital?
- Para tí, que constantemente tienes que estar involucrada con proyectos, programas de innovación y tecnología, ¿qué opinión tienes sobre la inclusión de la mujer en este sector?
- ¿Cómo te convertiste en referente en el sector de la tecnología? ¿Qué consejos les darías a mujeres que acaban de comenzar su andadura en este sector?

9.3 María de los Ángeles Rodríguez Aroca



Es directora de Innovación en la Escuela Politécnica de Guayaquil Ecuador, (Espol), es un referente en el ámbito de la Formación- Innovación, considero que es referente muy importante por el hecho de ser ingeniera, de ser directora en una prestigiosa universidad y sobre todo por haber saltado esas barreras y cruzado la brecha digital de género en un país sudamericano donde que hay amplio recorrido que mejorar en este ámbito.

Preguntas individuales

- Tienes formación en universidades como ESPOL, Princeton, etc. ¿Has sentido barreras por el hecho de ser mujer?
- ¿Qué te ha supuesto a nivel profesional y laboral tener un cargo directivo en la ESPOL?
- ¿Qué supone una educación igualitaria para las mujeres de hoy en día?
- ¿Cómo están afrontando el problema de la brecha Digital en Sudamérica? ¿Y el caso concreto de Ecuador?
- ¿Qué consejos le darías a las mujeres para que se decidan por carreras STEMS?

9.4 Alba Delgado



Profesora Three Points The School for Digital Busines aparte de ser una de las profesoras mujeres del Máster de Blockchain de Three Points con la que he conectado, por su forma energética de transmitir los conceptos, por la lucha activa por la igualdad, por lo que su perfil es perfecto para ser referente. Además, lleva en el sector de la tecnología y digitalización desde 2003, he hecho de todo, paso a paso, escalón a escalón de analista a directora de sistemas. Y como ella mismo dice entremedio he tenido hijos, ha cobrado menos, la han echado, y se ha ido... Ahora milita para cerrar la brecha de una vez. Ayuda a mujeres a sacar sus negocios adelante montando la parte técnica de manera sencilla y práctica, y forma a mujeres para que entren al sector técnico sin saber programar. Su objetivo siempre es Democratizar conocimiento técnico y forma mujeres para el sector tecnológico.

Preguntas individuales

- ¿Qué significa trabajar en la sociedad digital?
- ¿Cuál crees que es la ubicación de las mujeres en el mundo de las tecnologías?
- ¿Qué vivencias y experiencias personales en el sector digital compartirías con las mujeres que acaban de comenzar su andadura en el sector de las nuevas tecnologías?

9.5 Concepción Cordón



Ingeniera Informática, experta en Ciberseguridad

Forma parte de la Junta Directiva de Women4Cyber Spain. Es socia colaboradora ISMS ForumISMS Forumene. Colaboradora en publicaciones, grupos de trabajo, formación y ponente en eventos patrocinados por la Asociación Colaboradora en publicaciones, grupos de trabajo, formación y ponente en eventos patrocinados por la Asociación. Colaboradora en Cadena Cope, en programa local “Buenas tardes Málaga”, de Pedro González, los lunes tarde para difusión de la cultura de Ciberseguridad en las nuevas tecnologías, junto con Juan García Galera. Profesora en la Universidad Internacional de Valencia. Mención Honorífica Categoría A mención Honorífica Categoría A Expedida Por Dirección General De La Policía Nacional.

Preguntas individuales

- ¿Cómo ha sido tú experiencia como mujer iniciadora en las carreras Stems y luego como ingeniera?
- ¿Qué ha significado para tí ser una mujer referente en Ciberseguridad?
- ¿Crees que estamos evolucionando hacia una sociedad más igualitaria?
- ¿Cómo ves el mercado laboral, de aquí a algunos años, en cuanto a preparación de las mujeres?
- ¿Percibes un campo mucho más amplio y con mayores posibilidades?

10

Plentamientos de la iniciativa



Vamos a plantear como cada una de estas mujeres referentes han vivido su experiencia, representando 5 rangos de edades diferentes desde los 30 años a más de los 55 años, esto nos aporta diferentes experiencias. Nos permite visibilizar otras realidades que se han dado a lo largo del tiempo

CICLO DE VIDA DEL INFLUENCER



Aspectos aceleradores (+)

+30

-Trabajar en una empresa tecnología permite abrir la visión del mundo, de lo que nos espera en el futuro.

-En Vodafone hay varios planes para mejorar la ratio de mujeres por ejemplo en capas directivas y de jefaturas una política concreta en la que en cada terna es decir los tres finalistas para un puesto de dirección por lo menos una persona de las tres tiene que ser mujer.

Tenemos una labor muy importante que hacer en la educación de los pequeños estimularlos para que realmente viva en igualdad y elija lo que quiera ser, desde nosotros su familia, de amigos, en la tele, el marketing,

Aspectos barreras (-)

- Las mujeres son minorías en las carreras, STEM por ende hay menos mujeres que acceden en el ámbito laboral a puestos de tecnología y por ende a puestos de directivos.

- En mi ámbito de trabajo en el que me muevo que son las empresas de Telecomunicaciones he comprobado que en general, que cuanto más técnico sea el trabajo menos mujeres,



Aspectos aceleradores (+)

+35

-En lo que es ámbitos de marketing comunicación, son sectores que suelen estar principalmente representados por mujeres lo cual es algo bastante bueno sí que es cierto que no llegan a la capa directiva de las compañías, pero es muy habitual directoras de comunicación y de marketing mujeres, con mucho protagonismo.

-Es importante que haya igualdad tanto de género como de todos los tipos en todos los ámbitos de trabajo precisamente por ejemplo para que todos los productos y servicios que se desarrollan como soluciones para cubrir necesidades consideren d todos, quien las desarrollen representen y ayuden a todas las partes de la población, que no se dejan a nadie fuera de rangos y para lograr una igualdad real estructural al nivel sociedad.

Aspectos barreras (-)

Pero si ampliamos el sector digital al de desarrollo tecnológico las mujeres siempre tenemos una representación baja debido a muchos sesgos creados, muchas barreras que van impidiendo el acceso de las mujeres hacia la ciencia y la tecnología y que funcionan desde, básicamente desde el colegio, esto es una extensión de lo qué pasa con la ciencia y los campos STEM en las universidades.

- En las empresas dentro de la parte de desarrollo de tecnología y de ciencia tiene el problema de los sesgos en el desarrollo de productos y servicios y de la falta de representación o el caso más claro que se ha visto es el del desarrollo de la Inteligencia artificial sesgada básicamente porque los equipos que los desarrollan al ser todos muy homogéneos hombres blancos de clase media o bien determinadas realidades que no que no están relacionadas con su día a día.

- Se podrían implementar para fomentar la inclusión de género en el sector público y en las organizaciones privadas es necesario abogar por las cuotas, es fundamental hasta que no vivamos en una sociedad que sea igual de forma estructural teniendo en cuenta que las mujeres existimos y somos capaces de realizar lo que nos proponamos, sin apartarnos que en cualquier género hay escala de inteligencia, grado de compromiso, de esfuerzo, de trabajo de capacitación.

- Las nuevas generaciones deben principalmente buscar un referente en el área de interés por ejemplo si te gusta la física o la química Investiga qué hizo Marie Curie durante su vida porque ganó estos premios nobels o quiénes son todas estas científicas que en algún momento han ganado un premio por los trabajos que han realizado las mujeres en el área stem. Tenemos una gran responsabilidad porque estamos llamadas hacer las mentoras las roll models de estas chicas que están incursionando en el área de ciencia tecnología ingeniería en matemáticas no cuando yo era estudiante, miraba a mis profesoras mujeres en el área de justamente en el área de stem y es lo que más me llamaba Yo también quiero ser como ellos también.



Aspectos aceleradores (+)

+40

- Considero que a veces las barreras nos las autoimponemos he tenido la fortuna de no haberme sentido discriminada por ser mujer, aseguro que siempre prevalece el trabajo que uno realiza y la forma en que demuestras y enfocas tu labor.

- Entonces yo creo que es un tema que ha ido evolucionando que efectivamente años atrás pues no se pensaba de esta forma, pero poco a poco las mentalidades han cambiado.

- Vivimos un mundo de constantes cambios actualmente nosotros tenemos la primera rectora mujer de la Universidad Politécnica de Guayaquil - Ecuador desde 1958 hasta hace cinco años atrás porque está en su periodo de reelección ella es ingeniera mecánica entonces tener una cabeza que lidere una escuela politécnica y cambie esa mentalidad.

- Las nuevas generaciones deben principalmente buscar un referente en el área de interés por ejemplo si te gusta la física o la química Investiga qué hizo Marie Curie durante su vida porque ganó estos premios nobels o quiénes son todas estas científicas que en algún momento han ganado un premio por los trabajos que han realizado las mujeres en el área stem. Tenemos una gran responsabilidad porque estamos llamadas hacer las mentoras las roll models de estas chicas que están incursionando en el área de ciencia tecnología ingeniería en matemáticas no cuando yo era estudiante, miraba a mis profesoras mujeres en el área de justamente en el área de stem y es lo que más me llamaba Yo también quiero ser como ellos también.

Aspectos barreras (-)

- Definitivamente a raíz de la pandemia se agudizó esta situación y yo creo que se desnudó las desigualdades y esta diferencia de los hogares más ricos y más pobres, fue abismal en el tema la educación sin embargo al mismo tiempo esta crisis mundial nos obligó a evolucionar inmediatamente y pasar de una ecuación presencial a una educación virtual , sin embargo a nivel país según nuestro Instituto Nacional de estadísticas y censos que es el INEC en el Ecuador alrededor del 29% de la población de cinco años en adelante no tiene acceso a internet, eso para el país es un tema grave porque evidentemente nos coloca con una población de mayor vulnerabilidad y desigualdad en la sociedad y referente a otros países.

- Btester puede ser un muy buen Project manager, puede ser un buen director, aunque no sepas programar, si sabes coordinar un equipo entonces, visibilizar esto yo creo que ayuda que muchas mujeres sientan que sí pueden hacer parte de este movimiento porque lo técnico las, matemáticas el Excel se les da mal pero tienen muchas otras cualidades que hay que ayudarlas a entender y a ver.



Aspectos aceleradores (+)

+50

- Me volví Autónoma a hacer todo lo que sabía hacer y contaba con el conocimiento técnico que hay en grandes empresas traerlo al sector de las micro pymes y sobre todo formar a otras mujeres para que entren en el sector que las necesita es que el sector está muy falta de perspectiva femenina y sobre todo mujeres de +40 entonces las vuelvo a meter al sector técnico bueno la idea.

- El sector digital es muy amplio entonces hay un parte digital que es de marketing de redes que están muy feminizado, cuando entras a la parte más técnica de repente pasas de gestionar redes sociales a programar y ahí hay un hueco que la mayoría de gente nos de mujeres sobre todo no son conscientes que existe que es que hay trabajo en el sector técnico sin saber programar.

Aspectos barreras (-)

- Es una lucha total contra la brecha digital de género que hay que militar pero vamos hacia un momento tipo Revolución Industrial, o sea muchos de los empleos que existen en el día vayan a desaparecer y se van a digitalizar entonces, va a haber mucha demanda de manos en el sector digital y van a desaparecer la demanda de otro tipo de sectores más precarios que en el sector donde en general está la mayoría de mujeres, por lo que si no hacemos ese trasvaso, sino luchamos para que entren va a ser el género que más va a sufrir esta transformación y estamos todavía en un momento muy inicial donde es posible hacer ese trasvase de Talento de un sitio al otro en algunas ocasiones he conversado con directores de recursos humanos de empresas Tecno.

Y es siempre es la misma queja que tienen que necesitan mucho personal para áreas de tecnología y no tiene no solamente que no tienen mujeres , el problema es que tampoco tiene de hombres, es que las necesidades van saliendo día a día y sin embargo las habilidades se van encontrando o se van obteniendo con más tardanza no así que bueno pues tenemos ahí un Nicho una fuente de trabajo amplísima para hombres y mujeres y así que ahí hay una oportunidad muy alta.

- No eliminar este auto juicio propio de género es decir si tú quieres ser directiva debemos alegrarnos es decir que cualquier medida lejos de la que puedan tomar las empresas o las organizaciones públicas primero debemos empezar por esta por la nuestra De alguna manera también de cambiar esa cultura que a veces somos las mujeres las mismas que nos empeñamos en mantenernos, mientras no se cambie el nivel cultural y la manera de pensar y quitarse esos juicios por detrás será bastante difícil.




Aspectos aceleradores (+)

+55

- Yo entré en la primera promoción de informática una carrera que era nueva no sabíamos ninguno lo que lo que deparaba que asignatura iba a tener y tenía un examen de ingreso eran poquitas plazas las que había porque tenía mucha gente que venía de carreras técnicas con acceso directo.

- Saber mucho sobre ciberseguridad lo he llevado de una manera muy natural hacer referente en que me había convertido.

- Es agradable saber que tu dedicación tu esfuerzo pues al final ha habido Alguien que ha visto que bueno que le puedes ayudar que toma de referencia el camino que tú ya has andado y le sirve bastante para no decaer en el esfuerzo ver sobre todo que somos que estamos vivas que somos



referentes y que al igual que yo estamos bastante profesional. Pues igual que empezamos cada uno en su modalidad en su ámbito de actuación y poco a poco nos hemos convertido en referentes es algo bastante gratificante y que sirve para estar más unidas con más fuerza y sabiendo que entre todas nos podemos ayudar porque efectivamente, este mundo no es fácil yo tenía que decir pues las mismas cosas que decían mis compañeros tenía que decirlo más alto más claro y más veces para aportar lo mismo o más que ellos, sin embargo a nosotras no nos escuchaban.

Estamos evolucionando hacia una sociedad más igualitaria que poco a poco sí gracias a todos estas todas estas iniciativas como Closing Gaps Brecha Digital están en la que estamos ahora y la lucha continua por español (generados automáticamente).

Aspectos barreras (-)

- Participando de la carrera el primer año de tal manera que aproximadamente el 37% de las de los alumnos matriculados éramos mujeres, muy alto comparando los actuales.

11

Anexos



11.1 Beatriz Guerra Acosta

- Qué significa trabajar en una empresa tecnológica

Una empresa donde la innovación es muy importante vas a ser de las primeras personas en probar tecnología que se está empezando a implementar que está empezando a surgir esto es una de las cosas más interesantes de trabajar en este mundo, porque te permite abrir la visión del mundo, de lo que nos espera en el futuro

-Cuál es la ubicación de las mujeres en las tecnologías

Somos minoría, al final las carreras tecnológicas hay menos mujeres con lo cual cuando accedemos a la vida laboral pues también somos menos no en concreto en mi equipo somos siete, mi responsable es mujer, no es lo usual en la mayoría de los equipos, tienen jefe.

Somos un equipo de seis colaboradores de los cuales yo soy la única chica, que también es verdad que hay otros equipos donde el ratio es mayor o sea no es lo habitual pero fijaros en el ámbito que en el que me muevo no esto viene las carreras cada vez estudiante cada vez hay menos chicas en mi época yo cuando estudiaba y según iban entrando nuevas generaciones e iba pasando de curso veía que cada vez había más chicas, las cifras últimamente se han invertido Lamentablemente lo hemos invertido otra vez

Otra vez cada vez hay menos chicas y yo desde luego creo que esto es por una falta de referentes y por un tipo de Educación que estamos teniendo


- Participación de las mujeres en el diseño producción y aplicaciones de las tecnologías

En mi ámbito de trabajo en el que me muevo que son las empresas de Telecomunicaciones he comprobado que en general, que cuanto más técnico sea el trabajo menos mujeres, por ejemplo, en el área de ventas de desarrollo de negocio hay más, quizás porque el perfil que se requiere tenga una componente más social, hay más mujeres la ratio es quizá más cercana a la igualdad que nunca llega.

Pero sí que hay más mujeres que cuando nos referimos a implementación operación quizás tenga que ver con bueno nuestras habilidades sociales o a nuestro gusto o que hemos sido educadas a cuidar para socializar, por lo que estamos más acostumbradas a estar con más personas y a ocuparnos de las personas. Ventas desarrollo de negocio hay más mujeres sin embargo las áreas técnicas de implantación de operación quizás son más solitarias, sin referentes y quizás sea una razón por las que haya menos chicas.

- Importancia de los planes de acción para la inclusión digital de género

En el sector público y en las organizaciones aquí hay diferentes planes de acción que están tomando las diferentes organizaciones en mi empresa en concreto en Vodafone hay varios planes para mejorar la ratio de mujeres por ejemplo en capas directivas y de jefaturas en nuestros diferentes niveles por ejemplo hay un caso en el que bueno una política concreta en la que en cada terna es decir los tres finalistas para un puesto de dirección por lo menos una persona de las tres tiene que ser mujer.



Como norma general y lo que nos encontramos no es que las mujeres tendemos a intentar trabajar y a ser muy productivas en nuestro trabajo para terminarlo más cercano a nuestra hora posible para irnos a casa pues para cuidar de nuestros hijos o pasar el tiempo con nuestra gente sin embargo los hombres suele tener una componente más de networking (aunque cada vez está esto cambiando) esta obligatoriedad de que en esa terna haga haya una mujer de alguna manera obliga a quien tenga la necesidad en buscar mujeres porque les obligando una política de recursos humanos de la empresa.

Esta estrategia está favoreciendo que haya más mujeres directivas porque al final buscan entre las posibilidades a mujeres que luego se dan cuenta que quizás son mejores candidatas, es una forma de cambiar un poco las cosas y de conseguir hacer con nuevas políticas de cambiar la mentalidad y cambiar las formas de hacer porque si no cambiamos las formas de cómo se están haciendo las cosas nunca cambiará lo que está ocurriendo

Otra medida que por mi experiencia estoy viviendo es la de conciliación pues por ejemplo en Smartphone los hombres tenían la misma baja que las mujeres antes de que la ley fuera efectiva en España temas de también descansos por lactancia también lo pueden los hombres o sea igualar un poco esas diferencias entre género para que más o menos todos tengamos las mismas oportunidades y no hay discriminación

Pues mira estás en edad reproductiva tú te vas a ir seis meses o un año y un chico no entonces elijo a un chico, porque los responsables o jefes de equipos piensan que van a fallar menos, ya esto cada vez se está equiparando pues los hombres tienen también las mismas opciones. Qué bueno es que exista la paridad en los equipos es súper interesante tanto de edad, como de género, como de cultura, raza: *Cuanta más heterogeneidad hay en los equipos pues más interesante y mejor normalmente funciona*

- Iniciativas para edades infantiles

Tenemos una labor muy importante que hacer en la educación yo tengo una hija pequeña y desde que nació está teniendo muchísimos estímulos externos para que realmente viva en igualdad y elija lo que quiera ser, desde nosotros su familia, de amigos, en la tele, el marketing.

Pero estos estímulos no son generalizados para todas las niñas de la sociedad se está enfocando y divulgando que los chicos pueden ser bomberos policías ingenieros o cocineros o cuidadores sanitarios pero las chicas pues parece que no se les orienta de la misma manera se enfocan al mundo del modelaje, maquillaje, muñecas o si le gusta cocinar, te gusta limpiar, pero no se la enfocan a otras posibilidades como bomberas policías e ingenieras.

Debemos incrementar la motivación para la libre elección desde los juguetes que se les regalamos, el lenguaje de todo el mundo tiene que empezar a cambiar y tenemos que empezar a hablar a los niños y a las niñas de forma única.

Tenemos que transformar nuestra forma de educarles ya sean a chicos o chica yo creo y lo de los **referentes también es clave.**

- Cómo ves el futuro de las mujeres en la tecnología

Estamos definiendo el futuro y somos los primeros en ver las tecnologías que, del futuro, las empresas grandes implantan primero la tecnología y luego llega a las empresas, a las personas en el mundo particular estamos ya viendo aplicaciones de la Inteligencia artificial como las máquinas van a ayudarnos a tomar decisiones.

Las personas sea cualquier género debemos enfocarnos a dedicarnos a cosas más interesantes que no sean tan monótonas, que estas las hagan las máquinas y luego nosotros podemos dedicarnos a hacerlo divertido y lo creativo, y esto la mujer tiene un amplio horizonte para desarrollarse, y desarrollar las tiendas del futuro, por las habilidades innatas que posee.

11.2 Marta del Amo

- ¿Cuál es el papel que ocupa la mujer en el sector digital, según el ámbito en el que te desenvuelves?

En lo que es ámbitos de marketing comunicación, son sectores que suelen estar principalmente representados por mujeres lo cual es algo bastante bueno sí que es cierto que no llegan a la capa directiva de las compañías, pero es muy habitual ver a directores de comunicación y de marketing mujeres, las mujeres tenemos mucho protagonismo. Pero si ampliamos el sector digital, a nuevas tecnologías y herramientas digitales, desarrollo tecnológico las mujeres siempre tenemos una representación bastante menor esto es debido a pues muchos sesgos sobre los que hay muchísimas investigaciones muchas barreras que van impidiendo el acceso de las mujeres hacia la ciencia y la tecnología y que funcionan desde, básicamente desde el colegio, esto es una extensión de lo qué pasa con la ciencia y los campos stem en las universidades.

Entonces, el hecho de que haya pocas mujeres que llegan pues tanto a campos de investigación y desarrollo, como altos puestos de mando en las empresas dentro de la parte de desarrollo de tecnología y ciencia, tiene el problema de los sesgos y de la falta de representación, o el caso más claro que se ha visto, es el desarrollo de la Inteligencia Artificial sesgada básicamente porque los equipos de los desarrolladores, al ser todos muy homogéneos, hombres blancos de clase media o bien determinadas realidades que no están relacionadas con su día a día, y un ejemplo que hemos visto ya que no está relacionado con el género, pero se podría extrapolar, es el de cuando en España por ejemplo se vio que algunos formularios del gobierno obligaban a meter dos apellidos lo cual dejaba fuera a personas que no son nativas españolas, que solo tienen un apellido lo cual pasa muchísimo, y se veían obligadas a inventar su segundo apellido o a rellenarlo.

De otra manera este es uno de los ejemplos de lo que pasa cuando no hay equipos diversos en el desarrollo de determinadas tecnologías que no se tiene una visión global de cómo afecta a todos los tipos de población y en el caso de las mujeres. Pues el hecho de la infra representación en la parte digital y de tecnología puede generar y de hecho genera los mismos problemas.


- ¿Por qué es relevante la lucha contra la brecha de género digital?

Es importante que haya igualdad tanto de género como de todos los tipos en todos los ámbitos de trabajo precisamente por ejemplo para que todos los productos y servicios que se desarrollan como soluciones para cubrir necesidades consideren a todos, quien las desarrollen representen y ayuden a todas las partes de la población, que no se dejan a nadie fuera de rangos y para lograr una igualdad real estructural al nivel sociedad.

Relacionado con esto podemos hacer un símil, hay muchos estudios del caso de las mujeres en redes sociales como Twitter, las profesionales negras periodistas sufren niveles de acoso y violencia muchísimo más altos que sus homólogos masculinos o blancos, por ende, necesitamos igualdad real desde la base de la sociedad para evitar que esas cosas pasen.

Es necesario que exista igualdad primero para que las mujeres en el entorno digital nos podamos desarrollar profesionalmente teniendo las mismas oportunidades y nos podamos expresar de forma libre y sin exponernos al miedo o al riesgo de que nos sucedan estas cosas.

Además, el hecho de que lleguemos a estos puestos y tengamos voz ayuda que a convertirnos en referentes para otras niñas o adolescentes o mujeres jóvenes que quieren seguir las mismas trayectorias al final es todo un círculo vicioso o una rueda en la que cada punto hace funcionar a los demás. De ahí es la importancia que medidas reales.



Se podrían implementar para fomentar la inclusión de género en el sector público y en las organizaciones privadas bueno, yo siempre abogo por las cuotas, son fundamentales hasta que no vivamos en una sociedad que sea igual de forma estructural teniendo en cuenta que las mujeres existimos y somos capaces de realizar lo que nos proponamos, sin apartarnos que en cualquier género hay escala de inteligencia, grado de compromiso, de esfuerzo, de trabajo de capacitación, exactamente igual que los hombres, no tiene sentido que los altos cargos directivos de empresas, los puestos de responsabilidad y los mayores sueldos sean para los hombres entonces una de las medidas más claras siempre suelen ser las cuotas el obligar a pues unos 50 por ciento en contrataciones y luego aparte pues desde cada ámbito creo que todo el mundo puede luchar por la igualdad.

Yo por ejemplo, desde el ámbito del periodismo siempre incluyo a mujeres en todos mis artículos porque hay expertas en los campos que trato, hay entonces que hacer el esfuerzo de buscarlas por la parte de los departamentos de comunicación de tenerlos localizadas y fomentar su exposición en eventos hacer conocer sus referentes.

Exactamente igual no se acude a eventos donde no haya representación femenina más o menos equiparada a la masculina y este tipo de labores se debería penalizar, pero el que haya empresas que no tengan cuotas igualitarias, que no tengan igualdad de género en sus plantillas en sus salarios.

11.3 María de los Ángeles Rodríguez Aroca

- ¿Alguna vez una barrera por el hecho de ser mujer para poder acceder a estas universidades donde te formaste la Epsol (Escuela Superior Politécnica del Litoral) o Princeton?

Considero que a veces las barreras nos las autoimponemos, he tenido la fortuna de no haberme sentido discriminada por ser mujer, aseguro que siempre prevalece el trabajo que uno realiza y la forma en que demuestras y enfocas tu labor, a pesar de haberme formado en una institución politécnica que se podría decir que ha sido tradicionalmente liderada por hombres desde 1958 pues hasta hace unos cinco años atrás , sin embargo se ha trabajado fuertemente al menos dentro de la Espol en un tema de equidad de género y diversidad e inclusión entonces en esta escuela politécnica en la que actualmente yo me desenvuelvo y también pues me formé como ingeniera y trabajo en la actualidad esta brecha de género se la ha ido trabajando poco a poco y así mismo en bueno no he tenido la oportunidad también de estudiar en University donde hay también un fuerte trabajo por el tema de la equidad de género Así mismo hice también una pasantía en Princeton University exactamente en el área de ciencia y tecnología donde particularmente en esta área de ciencia y tecnología habían más mujeres que hombres.

Entonces yo creo que es un tema que ha ido evolucionando que efectivamente años atrás pues no se pensaba de esta forma, pero poco a poco las mentalidades han cambiado y yo he sido parte de ese cambio y he tenido la suerte de ser discriminada en ningún sitio, es verdad que he tenido que trabajar mucho para que no fuera así, pero como cualquier chico en igualdad de oportunidades.

- ¿Qué te ha supuesto tener el cargo directivo en la Epsol?

La Escuela politécnica en su búsqueda de la Excelencia continua en todos sus ámbitos a pesar de que ha sido tradicionalmente liderada por hombres pues es entendible que desde sus inicios estas llamadas ingenierías duras como eran por ejemplo ingeniería mecánica eléctrica, civil principalmente solamente estudiaban hombres, en un curso de 30 estudiantes habían a lo mucho una o dos estudiantes, eso ratios ya están cambiando y ya han pasado a 33% pero pues vivimos un mundo de constantes cambios actualmente nosotros tenemos la primera rectora mujer dentro de la institución desde 1958 hasta hace cinco años atrás porque está en su periodo de reelección ella es ingeniera mecánica entonces tener una cabeza que lidere una escuela politécnica y cambie esa mentalidad pues ha permitido introducir procesos de igualdad de género de inclusión de diversidad y cosas que antes no se hubiesen pensado por ejemplo dentro del SPOL, hace poco inauguramos una guardería ya por qué porque tenemos a la cabeza una rectora mujer no donde estamos viendo no solamente el tema de la Excelencia académica sino todos los ámbitos que supone estar en una escuela politécnica formación.

- ¿Qué supone realmente una educación igualitaria no para las mujeres de hoy en día, pero podemos ir un poquito más allá?


Considero que el acceso a la educación a todo nivel, no desde escolar ni secundario, sino superior es indispensable para ámbos géneros. Lamentablemente, sabemos por historia porque las mujeres hemos tenido menor acceso a la educación, principalmente a la educación secundaria, por ello es importante trabajar desde las bases rompiendo prejuicios, por ejemplo, tú eres mujer, esa carrera no es para ti (ingeniería civil), tú no vas a estar en obra viendo cómo se construye un edificio, más bien debemos trabajar nuevamente de las bases, potenciando la curiosidad en niños y niñas, y eso yo creo que es algo que debe ir cambiando poco a poco, y los responsables de esto justamente somos quienes estamos liderando las instituciones de educación dentro del Espol.

Tenemos un semillero también no un semillero para hijos de profesores y trabajadores donde incursionamos esta curiosidad por las áreas en ciencia tecnología ingeniería y matemáticas y es poco a poco vamos despertando esta curiosidad en los niños y las niñas, por supuesto también sí cuán importante es lo que estás comentando de tratar de salir de esos sesgos que ya desde el principio nos van poniendo no solo los chicos sino también a las chicas no o viceversa.

Así que es muy importante que se tome conciencia sobre la en las entidades educativas para que apoyen porque esto no puede ser solamente concienciación personal sino también que ayuden las instituciones, pero también el gobierno, no porque yo creo que es una rueda que dando la vuelta 360 al final esto, esto puede tener una un perfecto engranaje entre la educación superior el gobierno Y definitivamente en la empresa privada y pública es un en que debe girar en torno a todas estas instituciones.

- ¿Cómo ves tú que se está enfrentando la brecha digital en Sudamérica en este caso concreto de Ecuador Guayaquil?

Definitivamente a raíz de la pandemia se agudizó esta situación y yo creo que se desnudó las desigualdades y esta diferencia de los hogares más ricos y más pobres, fue abismal en el tema la educación sin embargo al mismo tiempo esta crisis mundial nos obligó a evolucionar inmediatamente y pasar de una ecuación presencial a una educación virtual , sin embargo a nivel país según nuestro Instituto Nacional de estadísticas y censos que es el INEC en el Ecuador alrededor del 29% de la población de cinco años en adelante no tiene acceso a internet, eso para el país es un tema grave porque evidentemente nos coloca con una población de mayor vulnerabilidad y desigualdad en la sociedad y referente a otros países.



Hay que pensar detenidamente cómo obtener el mayor provecho de la de las tecnologías de información de las tics y más bien esta mirada debería enfocarse a priorizar los beneficios sociales de uso de estas herramientas antes que el beneficio individual que es el que domina en este momento, realmente hay que trabajar fuertemente en este tema para cortar la brecha digital sobre todo en países como Ecuador que está muy marcado el nivel económico, social , los sesgos que habíamos hablado sino también el que no puedas tener acceso a esas herramientas que te permitan acceder a toda la tecnología o a las herramientas de innovación que hoy por hoy cuenta la digitalización, en la época de la pandemia esto se pudo ver muy marcadamente ya en la escuela públicas pues tenían mucha dificultad, aunque se ha ido trabajando justamente en el tema y eso es lo que también nosotros como institución de educación superior la empresa nuevamente y el gobierno estamos llamados a trabajar fuertemente en este tema.

- ¿Qué consejos le darías a las chicas para que se decidan por esas carreras Stems. Que es lo que te ha permitido a ti hacer todo ese recorrido?

Principalmente que busquen un referente en el área de interés por ejemplo si te gusta la física o la química Investiga qué hizo Marie Curie durante su vida porque ganó estos premios nobels o quiénes son todas estas científicas que en algún momento han ganado un premio por los trabajos que han realizado las mujeres en el área stem. Tenemos una gran responsabilidad porque estamos llamadas hacer las mentoras las roll models de estas chicas que están incursionando en el área de ciencia tecnología ingeniería en matemáticas no cuando yo era estudiante, miraba a mis profesoras mujeres en el área de justamente en el área de stem y es lo que más me llamaba Yo también quiero ser como ellos también.

Quiero lograr algo como ellas y ser en algún momento pues un referente también pero más allá de eso yo también tengo la fiel convicción que las áreas de estudio definitivamente no tienen género vivimos un mundo donde los problemas tanto por hombres y mujeres, hay una respuesta de necesidad para resolver estos problemas en el área de ambos géneros no entonces son profesionales, evidentemente pues las mujeres en el área estén todavía están en desarrollo.

Pero como te digo yo creo que más que nada es nuestra responsabilidad las que hemos alcanzado un nivel directivo o ser referentes a llamar a las estudiantes a, motivarlas a generarles esa chispa de curiosidad para que se interesen en el área stem.

11.4 Alba Delgado

- ¿Cuál es tu recorrido dentro de este mundo tecnológico de innovación de digitalización que hoy está ya invadiéndonos nuestras vidas?

Yo estudié traducción e interpretación se me cruzó la tecnología así entre medio y he hecho peldaño o peldaño así que cuando digo que he hecho la todas las cadenas tróficas desde el call center de atención hasta dirección de sistema. En 2016 dejé mi trabajo y me puse de manera Autónoma a hacer todo lo que sabía hacer y contaba con el conocimiento técnico que hay en grandes empresas traerlo al sector de las micro pymes

y sobre todo formar a otras mujeres para que entren en el sector que las necesita es que el sector está muy falta **de perspectiva femenina y sobre todo de** cierta edad no de chicas de 20 la mayoría de mis alumnas son mujeres de 40 entonces las vuelvo a meter al sector técnico bueno la idea. Nuestra generación como la que viene debe tener claro de que este papel puede ser realizado por cualquiera de nosotros.

- ¿Cuál es el papel que ocupa para ti la mujer en este sector digital actualmente?

El sector digital es muy amplio entonces hay un parte digital que es de marketing de redes que están muy feminizado, cuando entras a la parte más técnica de repente pasas de gestionar redes sociales a programar y ahí hay un hueco que la mayoría de gente nos de mujeres sobre todo no son conscientes que existe que es que hay trabajo en el sector técnico sin saber

programar no hay que saber programar puede ser muy Btester puede ser un muy buen Project manager, puede ser un buen director, aunque no sepas programar, si sabes coordinar un equipo entonces, visibilizar esto yo creo que ayuda que muchas mujeres sientan que sí pueden hacer parte de este movimiento porque lo técnico las, matemáticas el Excel se les da mal pero tienen muchas otras cualidades que hay que ayudarlas a entender y a ver.

- ¿Por qué crees que es tan relevante esta lucha ya llamamos la interna o externa contra la brecha de género?

Es una lucha total que hay que militar pero vamos hacia un momento tipo Revolución Industrial, o sea, muchos de los empleos que existen en el día vayan a desaparecer y se van a digitalizar, entonces va a haber mucha demanda de manos en el sector digital, y va a desaparecer la demanda de otro tipo de sectores más precarios, que es el sector donde en general está la mayoría de mujeres.

Por lo que si no hacemos este trasvase, sino luchamos para que entren, va a ser el género que más va a sufrir esta transformación, y estamos todavía en un momento muy inicial donde es posible hacer ese trasvase de talento, de un sitio al otro en algunas ocasiones, he conversado con directores de recursos humanos de empresas Tecno, y es siempre la misma queja, que tienen, que necesitan mucho personal para áreas de tecnología, y no tiene no solamente que no tienen mujeres, el problema es que tampoco tienen hombres, es que las necesidades van saliendo día a día, y sin embargo las habilidades se van encontrando o se van obteniendo.

Pues ahí tenemos un nicho, una fuente de trabajo amplísima para hombres y mujeres y así que ahí hay una oportunidad muy alta.

- ¿ Qué medidas reales se podrían implementar para la inclusión digital de género en el sector público privado, nos faltan directivas digitales? ¿ Cómo podrían materializarse?

Se podrían tomar es esta es una medida muy difícil, pero hay que limitar el auto Juicio no es decir el auto juicio de cuando yo me reincorporé después de cuatro meses y medio porque me estaba desquiciando en mi casa haciendo solo biberones el juicio es salvaje como que has llevado al niño a la guardería con cuatro meses y estás aquí y no le das el pecho hombre pero la OMS recomienda al pecho hasta los 6 meses y no haces esto y no haces el juicio propio de las mujeres es aplastante hay que tener una autoestima muy bien puesta para aguantar.

Depende de que entonces este mismo mecanismo hace que haya mucha entrada que logremos la entrada a niveles de técnicos y programadores de coordinadores, pero en ese salto que corresponde con el salto de edad al final no de entre los 30 y los 40 donde haces el Salto de responsabilidad y además te coincide con la maternidad empieza el juicio.

Eliminar este auto juicio propio de género es decir si tú quieres ser directiva debemos alegrarnos “me alegro mucho Pásame el número de tu canguro que yo también voy a ser directiva” es decir que cualquier medida lejos de la que puedan tomar las empresas o las organizaciones públicas **primero debemos empezar por esta por la nuestra.**

De alguna manera también de cambiar esa cultura que aveces somos las mujeres las mismas que nos empeñamos en mantenernos, mientras no se cambie el nivel cultural y la manera de pensar y quitarse esos juicios por detrás será bastante difícil.

11.5 Concepción Cordón

- ¿Cuáles fueron tus inicios en las carreras STEM?

Pues un poco de casualidad, yo siempre quise ser médico de hecho todo el bachillerato estuve estudiando para ser médico, terminé bachillerato y selectividad y saqué una buena nota e hice mi matrícula en medicina durante ese tiempo del verano antes de empezar. Ya a lo que es estudiar la carrera bueno se anunció que era el primer año la primera promoción de informática una carrera que era nueva no sabíamos ninguno, lo que deparaba que asignatura iba a tener y tenía un examen de ingreso eran poquitas plazas las que había porque tenía mucha gente que venía de carreras técnicas con acceso directo me hice el examen, aprobé y me dio como por referencia a unos compañeros míos que habían estado estudiando todo el verano para hacer el examen y no aprobaron, me dio bastante quise ser solidaria con ellos me dijeron: no desaprovechen la plaza. Total que me metí a estudiar la carrera, una carrera nueva que no sabíamos qué es lo que era, pero lo bueno que tuvo es que precisamente como era nueva había un índice bastante alto de mujeres.

Participando de la carrera el primer año de tal manera que aproximadamente el 37% de las de los alumnos matriculados éramos mujeres.

Es verdad que la carrera era muy amplia el programa formativo que teníamos En aquel momento pues es como cuatro especialidades de ahora de las que hay porque como os digo es una novedosa era una carrera nueva totalmente me metí fue duro, de hecho en segundo nada más que 250 alumnos que habíamos, solamente 9 pasamos y lo conseguimos, y con las asignaturas pendientes, desde luego, porque como ya os digo eran disciplinas totalmente nuevas para los que acabamos de salir de bachillerato, quizás para los que habían estudiado matemáticas, había mucha gente de físicos, pues esos tenían algo más de experiencia en algunas asignaturas, lo demás eran asignaturas nuevas.

Para mí supuso un mundo completamente nuevo, todavía las tecnologías, lo que era internet, ni siquiera había salido internet, con lo cual, profesionalmente me he ido desarrollando con las tecnologías, con la ciberseguridad y todo lo relacionado con carreras stems, telecomunicaciones también es una de las disciplinas que he tenido que trabajar bastante a lo largo de mi carrera.

- ¿Qué ha significado para mí ser una mujer referente en ciberseguridad?

Sinceramente no me lo he creído, o sea no me he dado cuenta. Ha sido algo que lo ha llevado como el saber de la ciberseguridad, lo he llevado de una manera muy natural, y no me he dado cuenta del bueno pues quizás del referente en que me había convertido hasta ver como cada vez hay más mujeres.

Al principio cuando yo iba a los eventos de ciberseguridad o de seguridad informática, que es como se llamaba antes, no había ninguna mujer, yo me he movido mucho, no solamente en mi provincia sino a nivel nacional, y yo iba y era la única. Poco a poco a lo largo de los años, como quién no quiere la cosa, cada vez habían más y más mujeres. Es agradable saber que tu dedicación y tu esfuerzo al final ha habido alguien que ha visto que le puedes ayudar, que toma de referencia el camino que tú ya has andado, y le sirve bastante para no decaer en el esfuerzo, ver sobretodo que somos, que estamos vivas, que somos referentes y que al igual que yo estamos bastante profesional. Pues igual cada uno en su modalidad, en su ámbito de actuación, y poco a poco nos hemos convertido en referentes. Es algo bastante gratificante y que sirve para estar más unidas, con más fuerza y sabiendo que entre todas nos podemos ayudar, porque efectivamente este mundo no es fácil. Yo tenía que decir las mismas cosas que decían mis compañeros, tenía que decirlo más alto y claro y más veces para aportar lo mismo o más que ellos, sin embargo a nosostras no nos escuchaban.




- ¿Estamos evolucionando hacia una sociedad más igualitaria?

Yo creo que poco a poco sí, gracias a todos/todas estas iniciativas como en la que estamos ahora, y a la lucha continua por Español (generados automáticamente).

12

Resolución de hipótesis y conclusiones





Se detecta que hay falta de referentes femeninos en el ecosistema digital no solamente porque no existan, sino porque no son conocidas ni ellas ni sus proyectos.

Con las experiencias de nuestras referentes que hemos incluido como una solución de una necesidad específica, podemos darnos cuenta de que cada una, de alguna manera tiene su lucha contra la brecha digital de género, o porque lo ha vivido, o porque al ser referente quieren transmitir a las nuevas generaciones que, si se puede ser parte de las carreras STEMS y al mundo de la tecnología, aunque sean mujeres que no debe ser un estereotipo.

Las barreras en muchos casos se auto ponen las mismas mujeres. He tenido la fortuna de no haberme sentido discriminada por ser mujer, aseguro que siempre prevalece el trabajo que uno realiza y la forma en que demuestras y enfocas tu labor, ¿tendrá que ver esto con la cultura de la sociedad o el ambiente en el que te rodeas?

Vivimos en un mundo de constantes cambios con directivas en empresas e instituciones de carreras STEMS cambie esa mentalidad. Y puedan ver i actuar desde otra óptica.

Las nuevas generaciones deben principalmente buscar un referente en el área de interés por ejemplo, si te gusta la física o la química, investiga qué hizo Marie Curie durante su vida, porque ganó estos premios nobels o quiénes son todas estas científicas que en algún momento han ganado un premio por los trabajos que han realizado las mujeres en el área stem.

Las mujeres referentes tienen una gran responsabilidad, porque estamos llamadas hacer las mentoras, las roll models de estas chicas que están incursionando en el área de ciencia, tecnología, ingeniería en matemáticas, no cuando yo era estudiante, miraba a mis profesoras mujeres en el área de justamente de stem y es lo que más me llamaba. Yo también quiero ser como ellos.

Se está disminuyendo en los últimos años la presencia de mujeres en las universidades, en muchos grados por el exceso de trabajo que supone no solo laboral, sino también el del hogar, el cuidado de la familia y compromisos que se adquieren particularmente.


Definitivamente a raíz de la pandemia se agudizó esta situación sobre todo en los países emergentes y yo creo que se desnudó las desigualdades y esta diferencia de los hogares más ricos y más pobres, fue abismal en el tema la educación sin embargo al mismo tiempo esta crisis mundial nos obligó a evolucionar inmediatamente y pasar de una educación presencial a una educación virtual, sin embargo a nivel país según nuestro Instituto Nacional de estadísticas y censos que es el INEC en el Ecuador alrededor del 29% de la población de cinco años en adelante no tiene acceso a internet, eso para el país es un tema grave porque evidentemente nos coloca con una población de mayor vulnerabilidad y desigualdad en la sociedad y referente a otros países.

En muchos casos las barreras las ponen las personas del mismo género.

Se debe luchar por las cuotas, por puestos y por directivos.

El intercambio de experiencias, definiciones características de un mentorin e influencer embajador de actividad, permitiría disminuir la brecha digital de género, porque serán las primeras divulgadoras en fomentar entre las nuevas generaciones o incluso las mismas suyas de que hay capacidad entre las mujeres y luego que además se puede tener éxito.

Es importante que haya igualdad tanto de género como de todos los tipos en todos los ámbitos de trabajo precisamente, por ejemplo para que todos los productos y servicios que se desarrollan como soluciones para cubrir necesidades consideren de todos, quien las desarrollen representen y ayuden a todas las partes de la población, que no se dejen a nadie fuera de rangos y para lograr una igualdad real estructural al nivel sociedad.



Eliminar este auto juicio propio de género, es decir, si tú quieres ser directiva, debemos alegrarnos, es decir que cualquier medida lejos de la que puedan tomar las empresas o las organizaciones públicas, primero debemos empezar por esta, por la nuestra. De alguna manera también cambiar esa cultura que a veces somos las mujeres las mismas que nos empeñamos en mantenernos, mientras no se cambie el nivel cultural, la manera de pensar y quitarse esos juicios por detrás será bastante difícil.

Convicción de forma general que las áreas de estudio definitivamente no tienen género. Vivimos en un mundo donde los problemas tanto por hombres y mujeres, hay una respuesta de necesidad para resolver estos problemas en el área de ambos géneros no entonces son profesionales, evidentemente pues las mujeres en el área estén todavía en desarrollo.

Pero como te digo yo creo que más que nada es nuestra responsabilidad la que hemos alcanzado un nivel directivo o ser referentes a llamar a los estudiantes, a motivarlas a generarles esa chispa de curiosidad para que se interesen en el área stem.

Coinciden que el sector digital es muy amplio, entonces hay una parte que es de marketing, comunicación y de redes que esta muy feminizado.

Pero si ampliamos el sector digital al de desarrollo tecnológico, las mujeres siempre tenemos una representación baja, debido a muchos sesgos creados, muchas barreras que van impidiendo el acceso de las mujeres hacia la ciencia y la tecnología y que funcionan desde, básicamente desde el colegio, esto es una extensión de lo que pasa con la ciencia y los campos STEM en las universidades.



INESDI⁺ BUSINESS TECHSCHOOL

 Planeta Formación y Universidades

www.inesdi.com