

MANIFIESTO “POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SECTOR TIC”

Lograr la **igualdad de género y el empoderamiento de la mujer** es uno de los 17 objetivos que incluye la ONU en su Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, al considerarlo no solo un “derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

En el ámbito de la **tecnología**, las brechas de género son múltiples –de acceso, de contenidos, de habilidades o vocacional– y tienen consecuencias que repercuten en toda la sociedad a medio largo plazo. Los datos nos muestran que existe una baja participación de la mujer en la sociedad de la información, tanto en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación como en la profesionalización del sector, y que esta **gran desigualdad** que se identifica a escala mundial, al contrario de detenerse, ha ido en aumento en los últimos años.

También son hechos demostrados que dentro del sector TIC las brechas desembocan en limitaciones conocidas como “techos de cristal” o “de cemento” (barreras socio-culturales u autoimpuestas), que frenan el acceso de las mujeres a puestos decisivos y de liderazgo; conceptos y datos poco alentadores que se han percibido durante mucho tiempo como algo inevitable.

Por último, indicadores reconocidos nos sugieren que **corregir tal situación permitiría un mayor crecimiento económico y desarrollo socio-cultural**.

Por lo tanto, desde un punto de vista ético, social y económico, **la inclusión de la mujer en el sector tecnológico no es una opción, sino una necesidad**; primero para contribuir a un desarrollo igualitario de la sociedad, en el respeto de la diversidad y de las personas; y segundo, para contribuir a que el propio sector y la economía aprovechen el enorme potencial existente.

La desigualdad de género en el sector TIC no es inamovible y todos tenemos la responsabilidad de insuflar el cambio. ¡De hecho, ya está en marcha!

Sumándonos a las voces de movimientos, empresas, administraciones, mujeres, hombres, y entidades diversas que ya están trabajando activamente por romper “muros” y “techos”, proponemos este manifiesto elaborado con la colaboración de muchos de ellos. Las personas y organizaciones que se adhieran a este manifiesto se comprometen a difundir e impulsar **medidas de futuro encaminadas a lograr una mayor igualdad de oportunidades para la mujer en el sector de las TIC**, a través de **10 líneas de acción** que se presentan en el siguiente articulado.

No olvidemos que todo cuenta. Cada propuesta, cada voz, tiene su espacio y contribuye a diseñar un futuro lleno de oportunidades...

Artículo 1: DIVERSIDAD.

Apostar por la diversidad de género en el ámbito laboral para impulsar la creatividad, conseguir mayor bienestar en el trabajo, y trasladar los valores inclusivos a toda la sociedad.

Se plantea el respeto a la diversidad bajo todas sus formas (cultural, funcional, etc.), incluyendo la de género, como elemento básico de desarrollo inteligente y sostenible. De este modo se defiende la promoción de una cultura basada en valores humanos, que facilite la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Se reconoce la necesidad de introducir diversas perspectivas para la elaboración de contenidos en distintos ámbitos como la inteligencia artificial, la programación, el marketing, etc.. De esta manera se pretende alcanzar una percepción multidimensional de la sociedad, y generar mayor y mejor innovación.

Artículo 2: CONCILIACIÓN.

Fomentar la creación de espacios de trabajo que faciliten la conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres, aprovechando las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales.

A pesar de los avances realizados en materia de igualdad de género, las responsabilidades familiares siguen recayendo a menudo en las mujeres. Por lo que su presencia y reconocimiento en el ámbito laboral, en particular en puestos de liderazgo, depende de factores externos como el acceso a servicios de atención a menores, cuestiones de horarios o conflictos ligados a la movilidad geográfica. En el sector TIC, donde la actualización de conocimientos es crucial, se agudiza aún más el problema; aunque por otro lado, existen en las empresas tecnológicas y de telecomunicación, iniciativas y herramientas particularmente útiles para facilitar la conciliación y desarrollar soluciones innovadoras para mujeres y hombres.

Artículo 3. CORRESPONSABILIDAD.

Implicar a hombres, mujeres y organizaciones en el debate y las acciones relativas a la corresponsabilidad, para encontrar una solución duradera y efectiva ante la brecha de género en el sector TIC.

Persiste un insuficiente nivel de corresponsabilidad en cuestiones como la conciliación, con una participación mínima, por debajo del 8 %, de los hombres en materia de baja por paternidad, reducciones de jornada, trabajo en remoto por tema de cuidado, etc. Hasta ahora las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que el tema se considere un “problema exclusivamente femenino”. Sin embargo, la cuestión de la corresponsabilidad, además de ser de toda la sociedad, no se limita a la conciliación. Para lograrla, se precisa una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que lleve al desarrollo de una nueva cultura organizacional, abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Artículo 4. MERITOCRACIA.

Defender, reconocer y fomentar la igualdad de oportunidades ante cualquier proceso de selección, promoción o de reconocimiento del talento de hombres y mujeres en el sector TIC.

La meritocracia, entendida como medio para alcanzar la igualdad de oportunidades, puede contribuir a evitar cualquier tipo de discriminación en el mundo laboral. Se define en este artículo, como la evaluación del talento de la persona, independientemente de sus orígenes, características étnicas o sexuales. En el sector TIC, y en particular en las ramas más técnicas, es necesario reconocer públicamente que hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades, y por tanto merecemos las mismas oportunidades para alcanzar puestos de liderazgo.

Artículo 5. LIDERAZGO.

Fomentar el liderazgo femenino en las organizaciones y empresas a través de la sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad, aprovechando las redes de profesionales (mentorización, networking...) y favoreciendo la autoconfianza y el empoderamiento de las mujeres del sector tecnológico.

Los datos publicados por la Comisión Europea en el “Women active in the ICT sector” en 2013, anunciaban que únicamente el 19,2 % de profesionales del sector TIC tenían una responsable mujer, frente al 45,2 % de trabajadores en otros sectores, y que sólo el 16% de los asientos de los Consejos de Administración de las grandes empresas europeas estaban ocupados por mujeres. En marzo de 2018, en el “Women in Digital Study”, la CE sigue publicando datos poco alentadores. Si las mujeres representan un 35% de los directivos elegidos recientemente en las 600 empresas del STOXX, la mayoría son miembros independientes y no ejecutivos. La duración media de sus servicios alcanzan por otra parte, un poco menos de 4 años, es decir la mitad en comparación con los hombres.

Estos datos vienen a confirmar, por un lado la persistencia de un “techo de cristal” (barreras socio-culturales) que limita el ascenso de las mujeres en el sector, y por otro lado “un techo de cemento” (frenos autoimpuestos –falta de confianza-), como apunta el informe “Mujeres inSync” presentado en Madrid en 2016.

En cambio, el mismo informe revela que el liderazgo femenino evoluciona más rápido en el ámbito de la telecomunicación, con un 27% de mujeres en los Consejos de Administración, es decir un aumento del 46% desde 2011.

Artículo 6. ECONOMÍA DIGITAL.

Concienciar de la importancia de la presencia femenina en las áreas más técnicas de la economía digital, eliminando estereotipos y construyendo nuevos referentes.

La economía digital, compuesta por diversas áreas de actividad, tiene un gran potencial de crecimiento y el papel de la mujer a todos los niveles es clave para alcanzar su óptimo desarrollo. La participación de la mujer en el sector se concentra en puestos muy específicos relacionados con el marketing, la comunicación y el diseño, mientras su presencia es baja en los puestos más técnicos, como ingeniería o programación.

En el “Women in Digital Study”, publicado en 2018, la Comisión Europea revela que los hombres están 313% más presentes que las mujeres en puestos digitales. En la

comunidad internacional de programadores Stack Overflow, las mujeres solo representan el 10%. Estos datos se ajustan a la realidad española donde numerosos movimientos avisan sobre la necesidad de introducir percepciones femeninas en campos donde se reproducen esquemas cognitivos masculinizados, como la programación o la inteligencia artificial.

Artículo 7. CRECIMIENTO EMPRESARIAL.

Reconocer, fomentar y difundir la relación entre una mejor y mayor inclusión de la mujer en el sector TIC y el crecimiento económico-empresarial.

La plena inclusión de la mujer en la era digital permitiría un mayor desarrollo para el conjunto de la sociedad además de ser un elemento esencial en la lucha contra la feminización de la pobreza. La Comisión Europea estima que en el 2020, habrá 900.000 puestos de trabajo tecnológicos que no van a poder ser cubiertos en Europa y que la mayor presencia de la mujer y la consecución de la paridad en el acceso a puestos digitales desembocaría en un aumento anual del PIB de 9000 millones de euros al año.

En España, el último informe de la UGT publicado en 2017, estima que se van a necesitar unos 80.000 expertos o expertas al año en nuevas tecnologías hasta 2020. Las empresas con políticas inclusivas de desarrollo suelen obtener un ROE (índice de rendimiento) 35% superior a las demás empresas.

Estos datos representan una realidad y oportunidad que debemos acercar a las pymes por ser el modelo de negocio más extendido en España.

Artículo 8: EDUCACIÓN.

Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo donde éstas se sientan capaces y animadas a participar en dichas materias. Para ello, es necesario romper los estereotipos y roles de género asociados a la tecnología y la ciencia, sensibilizar, proponer referentes femeninos, y ayudar a detectar y validar el talento STEAM en el ámbito familiar y educativo.

La socialización diferencial de género, produce estereotipos que orientan a la sociedad hacia un cierto concepto de lo femenino: mujer princesa, frágil, con pocas habilidades técnicas o matemáticas, etc. Este hecho influye en pautas de comportamientos que derivan en un rechazo automático o falta de interés por parte de las niñas hacia la ciencia y la tecnología. Este fenómeno aparece tanto en el círculo familiar, como en la escuela o en las campañas de marketing y de comunicación orientadas a jóvenes, niños y niñas.

Artículo 9. VOCACIÓN.

Fomentar la vocación de las mujeres por carreras científico-tecnológicas, actuando sobre los factores psicológicos, ambientales, económicos, culturales, sociales, etc. que influyen en su elección; y dando a conocer las ventajas y las oportunidades que ofrece dicho sector.

Según la Comisión Europea, en 2018 los datos de la presencia de la mujer en las carreras STEAM han empeorado respecto a años anteriores. De cada 1000 mujeres licenciadas, únicamente 24 lo son en el ámbito de las TIC, de las cuales solo 6

trabajarán finalmente en el sector, lo que revela una alta tasa de abandono antes de haber ni siquiera entrado en dicho mercado laboral. Los factores que provocan falta de vocación son múltiples: psicológico-ambientales, socio-económicos, socio-culturales, auto-percepción.

En España, aunque las mujeres tengan los mejores expedientes académicos en el colegio y sean mayoría en carreras universitarias (54%), las tasas caen drásticamente en ingenierías, matemáticas... (sólo 1 de cada 4 matrículas corresponde a una mujer). Dado la importancia y el crecimiento de la economía digital, es preocupante que las mujeres no tengan mayor presencia y voz en este ámbito. Este es un problema que debemos solucionar desde la base: fomentando las vocaciones STEAM desde edades tempranas.

Artículo 10. VISIBILIDAD.

Contribuir a la visibilidad de profesionales del ámbito de la ciencia y la tecnología dando a conocer trayectorias de mujeres, historias cercanas y atractivas tanto a nivel local, como nacional o internacional. Visibilizar y compartir las iniciativas promovidas por empresas y organizaciones para promover la diversidad de género en el sector TIC.

La visibilidad, tanto de las mujeres en el sector TIC, como de las iniciativas promovidas por empresas e instituciones en el ámbito de la igualdad de género, son imprescindibles para conseguir un efecto replicador. Dando a conocer las actuaciones llevadas a cabo por empresas e instituciones, como la mentorización de mujeres, la visibilización de líderes femeninas y de trayectorias de éxito, etc. se consigue un acercamiento positivo a la cuestión de la igualdad de género en el sector tecnológico. De esta manera se facilita una percepción dinámica y una valoración justa del trabajo y de la eficiencia femenina en los ámbitos más técnicos de las TICs.

El presente manifiesto es el resultado de una reflexión colectiva, impulsado por la [Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad](#) (Junta de Andalucía), con las aportaciones de movimientos locales y de ámbito nacional, como el [Espacio Human Smart Lab](#), Mujeres Tech, Girls in Tech, Foro mujeres para la Ciberseguridad, Women Techmakers, empresas como How I Learned Code, Conecta 13, la Agencia CPS, o el IAFM, el sector académico a través del Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación de Andalucía Occidental y Ceuta o la Oficina de Software libre de la Universidad de Granada. Aportaron también sus perspectivas a título individual, intelectuales de varias Universidades a nivel nacional e internacional, como Sevilla, Deusto, Zaragoza o Coventry. Contribuyeron por otra parte cientos de profesionales de multinacionales, Pymes, del tercer sector, y de la administración pública, reunidos en la ocasión de la jornada WomAnDigital el 13 de marzo de 2018 y previamente en el debate abierto en la web (womandigital.es).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](#)