

WOMANDIGITAL

CÓMO ELIMINAR LAS BARRERAS DEBIDAS AL GÉNERO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO



Junta de Andalucía

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 70 del pasado siglo XX, la revolución digital ha transformado nuestra percepción espaciotemporal.

En un primer momento, se pensó que el desarrollo tecnológico podría suponer una oportunidad para conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres. Sin embargo, la tecnologización de la sociedad, lejos de acabar con la desigualdad existente, la pone de manifiesto mediante el sexismo tecnológico.

El "Sexismo tecnológico" asume los tradicionales estereotipos asignados de manera diferencial a mujeres y a hombres y reproduce los roles de género en las creaciones tecnológicas.

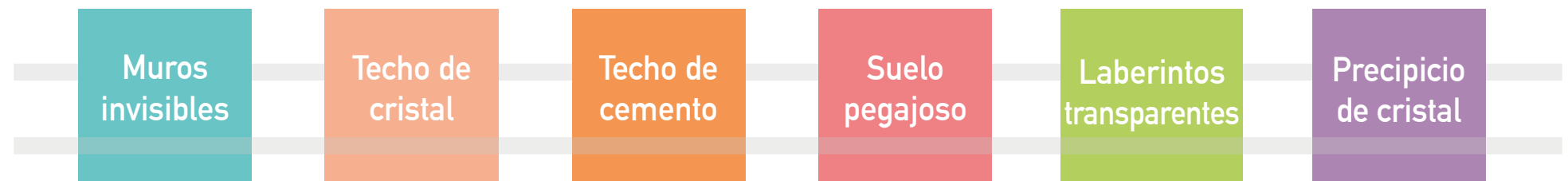
En esta Guía encontrarás propuestas para reflexionar, registros para comprender y claves para actuar.

¿Qué son las barreras debidas al género?

Son impedimentos y obstáculos de carácter limitador para el desarrollo vital, personal y profesional de las mujeres.

Este tipo de barreras son invisibles, poco conocidas y en ocasiones negadas. Por ello es difícil explicar su existencia y combatir su persistencia.

Las barreras debidas al género actúan dificultando los propósitos académicos, personales o profesionales de las mujeres y pueden ser de distintos tipos.



Desde la década de los años 70 del siglo XX se han utilizado metáforas para explicar la naturaleza de las barreras que por razón del género, dificultan o impiden a la población femenina ejercer sus derechos en igualdad de condiciones y trato que los hombres.

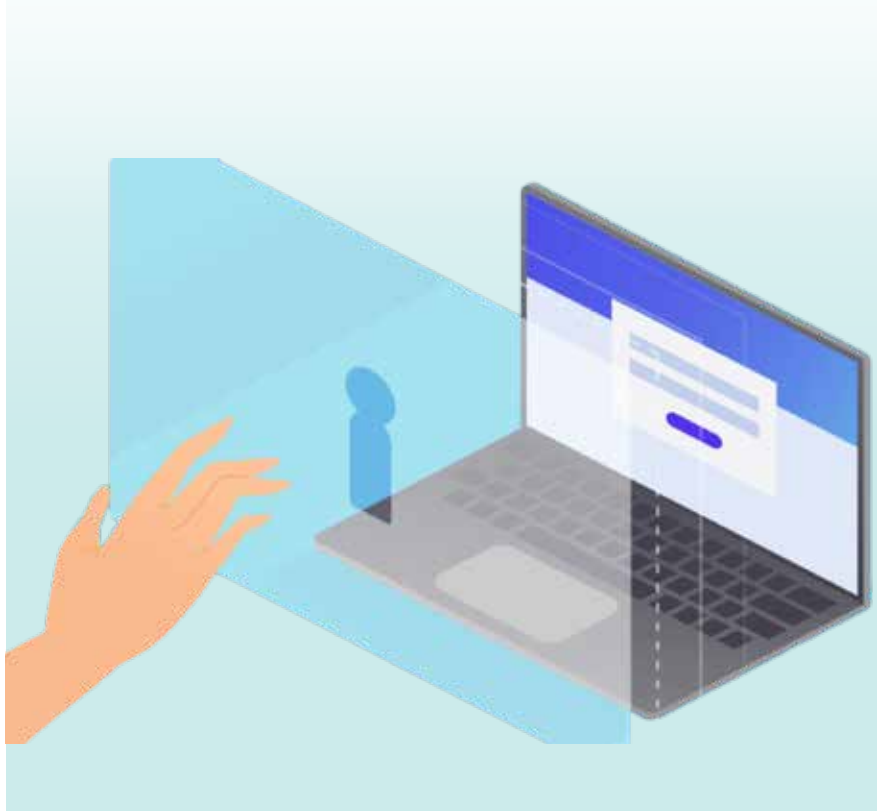


Nos encontramos ante una barrera de género cuando dos personas, hombre o mujer, con la misma capacidad y talento, reciben un trato desigual.

Muros invisibles

Esta metáfora hace referencia a las barreras de acceso a las áreas de conocimiento y a las profesiones consideradas masculinas, como por ejemplo, la elección de carreras STEM o el acceso a la industria tecnológica.

Al ser invisible, esta barrera es difícil de abordar y por tanto de eliminar.



CÓMO ELIMINAR
LAS BARRERAS
DEBIDAS AL GÉNERO EN
EL SECTOR TECNOLÓGICO

Techo de cristal

Se trata de una barrera invisible debida a sesgos relacionados con los roles sociales de género que frenan o impiden a las mujeres el ascenso a cargos directivos y de influencia.

El techo de cristal actúa a modo de tope limitador causando estancamientos en las carreras profesionales de muchas mujeres en el sector tecnológico.



Techo de cemento

A diferencia del techo de cristal, esta es una barrera interna autoimpuesta inconscientemente por las propias mujeres en el momento de ascenso en su carrera profesional para ocupar cargos de mayor responsabilidad.

Estas barreras están causadas por el miedo al estereotipo y/o a fracasar profesionalmente en un modelo masculinizado.



Suelo pegajoso

También llamado barrera de doble vía, hace referencia a la dificultad que tienen las mujeres para abordar dobles o triples jornadas de trabajo y la carga emocional que supone tener que compatibilizar tareas domésticas, laborales y formativas.

En ocasiones, muchas mujeres optan por contratos a tiempo parcial para poder seguir desempeñando tareas de cuidados.



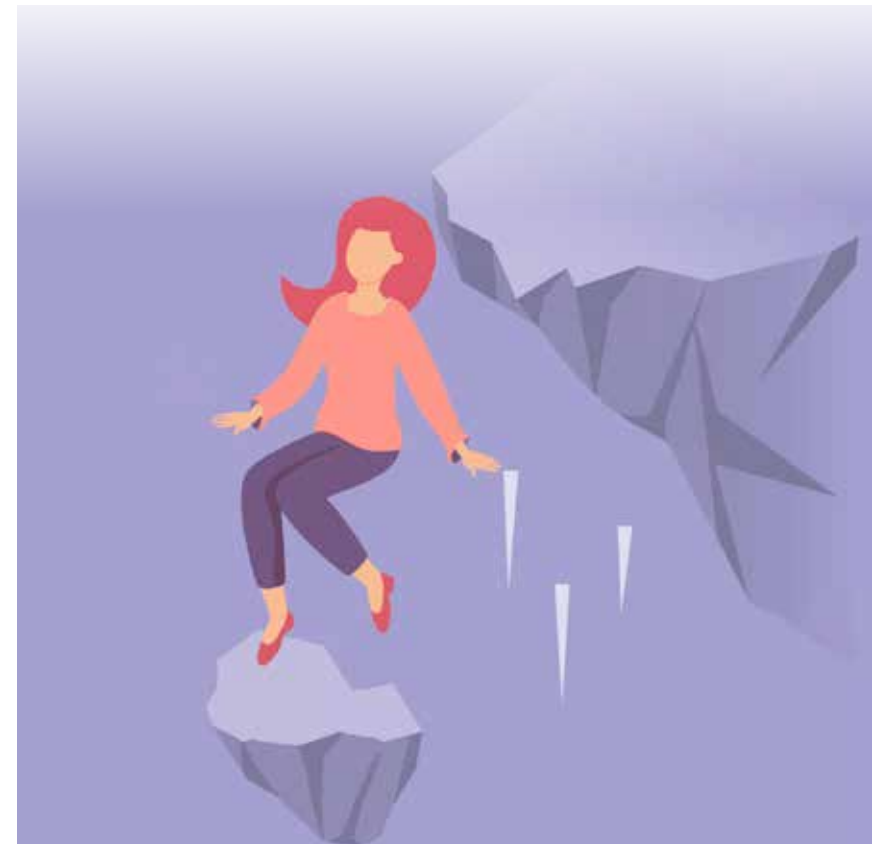
Laberintos transparentes

Esta barrera explica cómo la superposición de tareas: productiva, reproductiva, de cuidado, formativa, profesional ... afecta a la entrada y salida de las mujeres (principalmente jóvenes) al mundo laboral.



Precipicio de cristal

A algunas mujeres se les proponen desempeños profesionales disfrazados de oportunidades, cuando en realidad son retos con muy pocas probabilidades de éxito, como por ejemplo la gestión de departamentos o empresas en crisis.



¿Cómo afectan estas barreras a niñas y mujeres?

Como todos los obstáculos, las barreras por razón de género actúan de una u otra manera frenando el potencial de desarrollo de la población femenina.

Limitando las elecciones vocacionales

La educación diferencial recibida por niñas y niños influye en las vocaciones tempranas.

Restringiendo las opciones académicas

Las expectativas sociales orientan a chicas y chicos hacia la elección de opciones académicas diferentes.

Condicionando sus carreras profesionales

La falta de referentes femeninos en el sector tecnológico frena las carreras profesionales de las mujeres.

Perjudicando el acceso al empleo

El mercado de trabajo en el sector tecnológico es claramente desfavorable para las mujeres.

Dificultando el progreso a puestos directivos

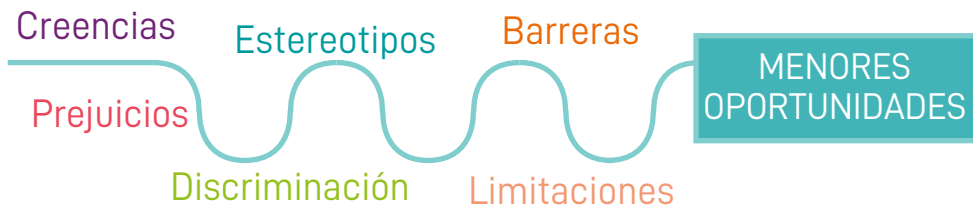
La escasa presencia de mujeres en puestos ejecutivos en el sector evidencia una gran disparidad de género.



Proporcionar oportunidades para el desarrollo del talento femenino en el sector tecnológico es responsabilidad de toda la sociedad.

¿Por qué este tipo de barreras son tan persistentes?

Las barreras persisten porque la desigualdad de género tiene carácter estructural y se sustenta en un potente sistema de transmisión muy resistente al cambio.



La visibilización y puesta en valor de modelos femeninos en el ámbito científico tecnológico, ayuda a equilibrar el mercado laboral y a posicionar a las mujeres en el sector de las tecnologías.

En el ámbito empresarial las principales barreras están relacionadas con:



WD

Mostrar modelos de mujeres tecnólogas ayuda a eliminar barreras de género en el sector.

¿Cuáles son las consecuencias de las barreras?

Las consecuencias de las barreras debidas al género en primer término afectan a las mujeres, pero también a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

Consecuencias para las profesionales

- Menor presencia de mujeres en el sector tecnológico.
- Menor número de contratos indefinidos.
- Menor número de contratos a tiempo completo.
- Menor remuneración.
- Menor presencia en puestos de desempeño ejecutivo.
- Mayores cargas familiares.

Consecuencias para las empresas

- Desaprovechamiento del talento femenino.
- Desmotivación de las trabajadoras.
- Tensiones y conflictos laborales.
- Perdida de reputación.
- Pérdida de competitividad.

Consecuencias para la sociedad

- Reducción de la tasa de natalidad.
- Feminización del desempleo y subempleo.
- Conflictos y desestabilidad social.
- Impactos negativos sobre el crecimiento económico.
- Pérdida de perspectivas en el desarrollo de soluciones tecnológicas.

The logo consists of the letters 'W' and 'D' in a stylized, light blue font, positioned to the left of the main text block.

La creciente demanda de profesionales en el sector tecnológico, supone una oportunidad para la incorporación de talento femenino a la industria tecnológica.

¿Es posible acabar con las barreras debidas al género en el sector tecnológico?

Los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de sus carreras profesionales en el sector tecnológico, son los responsables de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

A la base de estos obstáculos se encuentran las ideas preconcebidas y los juicios de valor que la mayoría de la sociedad tiene sobre las capacidades de las mujeres.

Las barreras por razón del género son muy resistentes al cambio; no obstante, si nos lo proponemos, podemos acabar con ellas.

**WD**

Para eliminar estas barreras es preciso aumentar la presencia femenina en las carreras STEM en las empresas del sector.

¿Cómo cuestionar los juicios de valor asociados al género?

Por muy persistentes que sean las ideas que sustentan las barreras de género, existen mecanismos para acabar con ellas. Uno de estos mecanismos consiste en hacer uso del pensamiento racional.

CUESTIONAMIENTO DE LOS JUICIOS DE VALOR RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN

Ideas preconcebidas respecto a las mujeres

Por "naturaleza" sus aptitudes están relacionadas con el cuidado de personas y sus aportes son de carácter social.

Tienen cargas familiares y no pueden dedicar todo su tiempo al trabajo.

Ideas preconcebidas respecto a los hombres

Poseen de manera "innata" aptitudes intelectuales y competencias para las ciencias y la investigación.

Tienen disponibilidad absoluta para dedicar todo su tiempo al trabajo.

Pensamiento racional

Comprueba las evidencias reales y adquiere fundamentos objetivos basados en hechos.

Basa tus valoraciones en factores medibles: méritos académicos, valía personal, resultados obtenidos en anteriores desempeños etc.

CUESTIONAMIENTO DE LOS JUICIOS DE VALOR RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN INTERNA

Ideas preconcebidas respecto a las mujeres

Sus metas y aspiraciones profesionales están más relacionadas con el bienestar familiar que con el crecimiento profesional.

Son más pasivas y menos eficaces en desempeños que requieren determinación.

Ideas preconcebidas respecto a los hombres

Son ambiciosos, su gestión está basada en la consecución de objetivos y les guía la motivación de logros.

Muestran un mayor dinamismo y disposición al riesgo.

Pensamiento racional

Elimina las ambivalencias.

Aumenta la imparcialidad.

Comprueba los objetivos de rendimiento.

CUESTIONAMIENTO DE LOS JUICIOS DE VALOR RELACIONADOS CON EL LIDERAZGO

Ideas preconcebidas respecto a las mujeres

Poseen rasgos de personalidad que le llevan a la inestabilidad emocional y a ejercer un escaso autocontrol.

Se caracterizan por la irracionalidad, pasividad y dependencia en la toma de decisiones.

Ideas preconcebidas respecto a los hombres

Sus acciones están basadas en la objetividad, racionalidad y determinación.

Toman decisiones con valentía y determinación.

Pensamiento racional

Mide la valía profesional demostrada y el potencial de desarrollo a futuro dentro de la empresa.

Desmonta mitos y sustituye tus creencias erróneas por creencias racionales y realistas.

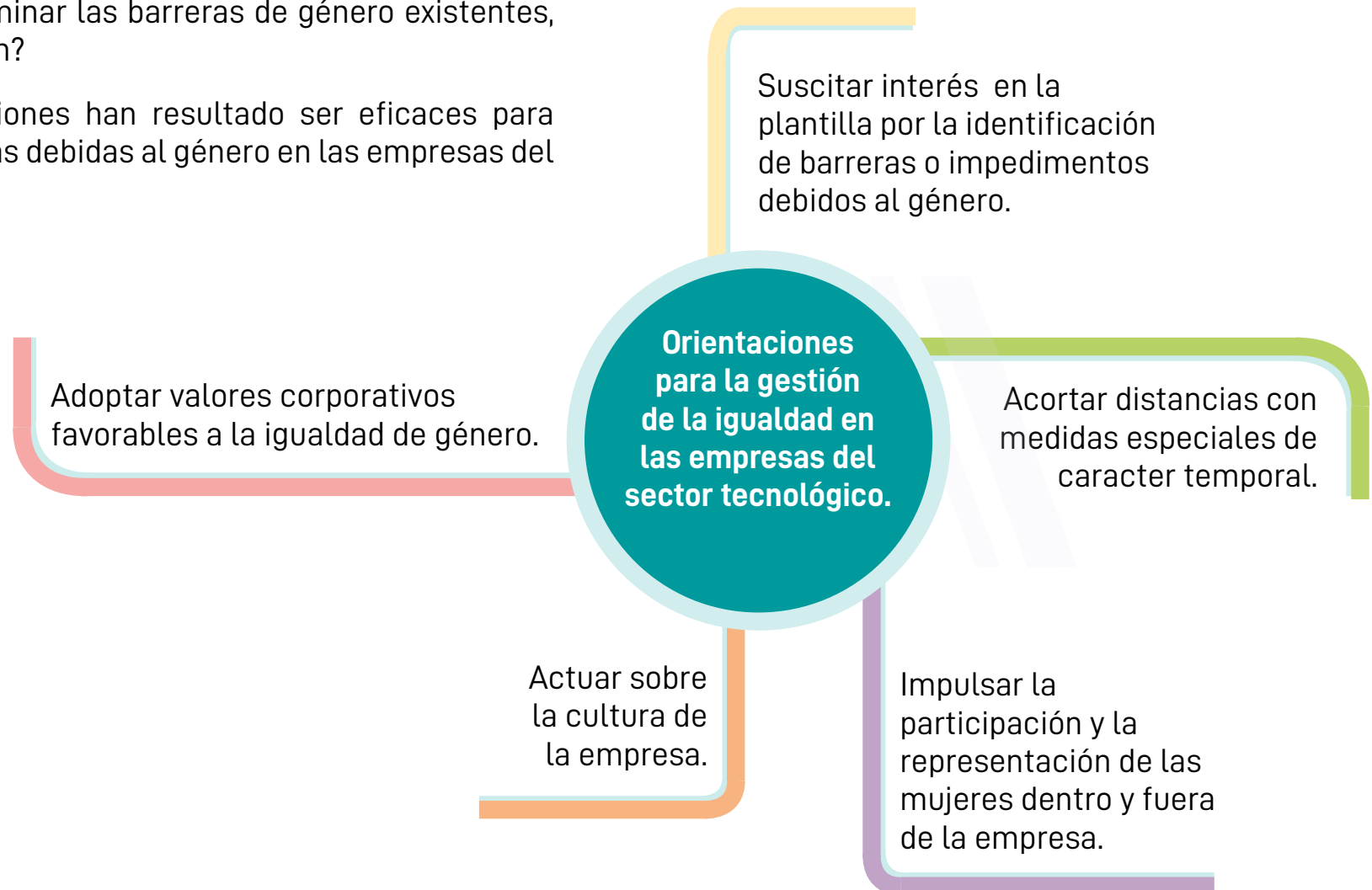


El cambio en las empresas del sector tecnológico es posible si abordamos la disparidad de género desde la raíz del problema.

¿Qué pueden hacer las empresas para acabar con las barreras debidas al género?

Muchas empresas del sector tecnológico andaluz están trabajando para eliminar las barreras de género existentes, ¿pero cómo lo hacen?

Las siguientes acciones han resultado ser eficaces para combatir las barreras debidas al género en las empresas del sector tecnológico.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Agencias de socialización. Son instituciones u organizaciones que de manera directa o indirecta participan en el proceso de socialización del ser humano. La familia junto con la escuela son las agencias de socialización de primer orden, transmisoras de los elementos socioculturales del contexto, como por ejemplo, los mandatos de género y las expectativas sociales.

Amenaza del estereotipo. Ocurre cuando una persona está preocupada por comportarse de una manera que confirme los estereotipos negativos sobre los miembros de su grupo. Este estrés adicional puede terminar afectando la forma en que realmente se desempeñan en una situación particular. Por ejemplo, una mujer puede sentirse nerviosa al tomar una prueba de matemáticas debido a los estereotipos sobre las mujeres en los cursos de matemáticas, o preocuparse de que recibir una calificación baja hará que otros piensen que las mujeres no tienen altos niveles de habilidad matemática.

Arquetipos. Son producto de procesos psíquicos individuales o colectivos inconscientes. Los arquetipos femeninos se relacionan con la creatividad, la maternidad, los cuidados, la abnegación, el sacrificio, la sensibilidad, la belleza etc. Y los masculinos con el intelecto, la sabiduría, el conocimiento, el raciocinio, la osadía, la genialidad, el liderazgo, la heroicidad, etc.

Asimilación del género. Los códigos culturales presentes en el entramado de interacciones sociales y relaciones entre iguales (niñas y niños) se expresan mediante dinámicas, juegos, rechazos, aceptaciones... que conducen a que las personas acepten como normales los mandatos de género.

Barreras de género. Son limitaciones, obstáculos o impedimentos sufridos por las mujeres que dificultan su desarrollo personal, social y profesional.

Brecha digital. Desigualdades de acceso, uso y control de las tecnologías que puedan darse por el hecho de ser mujer.

Discriminación por razón de género. Se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según sea su sexo. En la mayoría de los países democráticos se prohíbe explícitamente este tipo de discriminación, por lo que, en caso de incumplimiento normativo, las conductas discriminantes pueden ser sancionadas.

División sexual del trabajo. Fenómeno universal que se expresa en la concentración de las mujeres en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado.

Esteretipos de género. Conjuntos de creencias e ideas preconcebidas atribuidas a mujeres y hombres y que determinan el papel que unas y otros deben desempeñar en la sociedad.

Expectativas sociales y profesionales por razón de género. Se consolidan por medio de la interiorización de los roles de género.

Igualdad de género. Es un principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la Ley y que, por tanto, gozan de los mismos derechos y deberes.

Patriarcado. Sistema de organización social y política en los ámbitos público y privado en el que la autoridad social la ejercen los varones. El movimiento feminista de los años 60 atribuyó la situación de opresión de las mujeres al sistema patriarcal.

Principio de igualdad de género. Es un principio constitucional que señala que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

Prejuicios por razón de género. Son juicios previos desfavorables que han sido construidos socialmente en relación con una serie de creencias fuertemente arraigadas en la sociedad, que categorizan de manera diferencial a hombres y mujeres y que están a la base de las conductas discriminatorias.

Roles en función del género. Conjunto de normas sociales y comportamentales aceptadas por la mayoría de la sociedad. Los roles de género se fundamentan en la concepción que la sociedad tiene de la masculinidad y feminidad.

Sexismo. Hace referencia a prácticas y actitudes discriminatorias que promueven el trato diferenciado de las personas por la asunción de características y comportamientos ligados al sexo biológico. El sexismo afecta principalmente a las mujeres.

Socialización de género. Es el proceso mediante el cual niñas y niños toman contacto con las creencias, prejuicios y estereotipos relativos a los géneros, interiorizan actitudes y aprenden comportamientos asociados a las relaciones entre géneros.

WOMANDIGITAL

womandigital.es



@WomANDigital_



@womandigital.es



WomANDigital