

Informe final de Consultoría

Relevamiento de la situación de las mujeres uruguayas en el sector ocupacional de las Tecnologías de Información y Comunicación en el marco del Sistema de Información de Género en INMUJERES – MIDES

**Denise Courtoisie
Noviembre, 2013**

ÍNDICE

Resumen	3
1. Introducción:	3
2. Estrategia metodológica:.....	4
3. Educación y TICs:.....	5
3.1. Relevamiento de datos de enseñanza:	5
3.1. A. Universidad de la Empresa (UDE)	6
3.2. B. Universidad Católica del Uruguay (UCU)	6
3.3. C. Universidad ORT Uruguay	9
3.4. D. Universidad de la Republica (UDELAR).....	10
3.5. E. Universidad de Montevideo (UM).....	11
3.6. F. BIOS	12
3.2. El lugar de las mujeres en la formación en TICs	13
4. Sector ocupacional de las TICs:.....	14
4.1. Breve caracterización de las empresas:.....	15
4.2. Distribución de varones y mujeres: por área/sector y tipo de cargo.....	15
4.3. Acceso de mujeres y varones en las empresas:	21
4.4. Identificación de cambios: dinámicas en la formación y acceso laboral	24
4.5. Competencias y habilidades:	26
4.6. Ventajas y desventajas de contratar mujeres:.....	29
5. Conclusiones	30
6. Bibliografía:.....	33

Resumen

El informe presenta los principales resultados obtenidos a partir de la realización de un relevamiento acerca de la situación de las mujeres uruguayas en el sector ocupacional de las Tecnologías de la Información y Comunicación, particularmente en el sector de producción de software. Dicho relevamiento fue llevado adelante con el objetivo de analizar la presencia de mujeres y varones en este campo para conocer las oportunidades y obstáculos que se presentan en el sector para el desempeño de las mujeres.

1. Introducción:

La sistematización de información acerca de la participación de las mujeres en la economía de las TICs es altamente demandado a nivel regional e internacional. Asimismo, la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento y enseñanza orientado a las nuevas tecnologías de información y comunicación es importante en la medida que dicha formación pudiera reportar en un medio a través del cual se accede a oportunidades en el mundo laboral que impliquen mayores márgenes de independencia financiera y mejores condiciones laborales. Con respecto a ello, la UNESCO señala que para que las mujeres se beneficien de la misma igualdad de oportunidades que los varones, es importante que logren acceder no solo a la enseñanza general sino a una enseñanza que se oriente de forma específica a las TICs, siendo necesario a su vez, el incremento de mujeres que cursen estudios superiores en áreas científicas y técnicas (UNESCO, 2005: 185).

La exploración de la participación de la mujer en la economía de las TICs implica por tanto dar cuenta de cómo están posicionadas desde el punto de vista del sector ocupacional así como en materia de formación en estas disciplinas. Para ello, en el marco de este estudio, con respecto a la formación, se tomaron en cuenta los datos acerca de la composición por sexo de los y las egresados/as de los últimos años (2012 y 2013) de los diversos centros e instituciones de estudios de las carreras vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación. En cuanto al sector ocupacional, se destacan en grandes líneas, dos tipos

de campos de desempeño laboral que refieren en primer lugar a los servicios posibilitados por el uso de las TICs y a la industria de las TICs, estudiando particularmente el sector empresarial de producción de software desde una perspectiva cuantitativa así como cualitativa. Dentro de este marco, se describen y analizan las opiniones de actores claves del sector respecto a la participación de las mujeres en la producción de software.

A lo largo del informe se ofrece un análisis que permite dar cuenta de las características de la participación laboral de las mujeres en el sector de las TICs, particularmente en las empresas de producción de software y de la participación de las mujeres en las carreras asociadas a la producción de software. Los hallazgos que se inscriben en el estudio permiten orientar la mirada hacia desigualdades enraizadas en una carga de tipo cultural vinculada a las expectativas y los estereotipos sociales de género, que pone de manifiesto que uno de los desafíos más sobresalientes tienen que ver con pensar el lugar de la mujer en la formación en TICs.

2. Estrategia metodológica:

Con el cometido de describir y analizar el lugar de las mujeres uruguayas en el sector ocupacional de las TICs, se implementó una estrategia de carácter cuanti cualitativa.

La fase cuantitativa por su parte comprendió la elaboración de una base de datos del sector empresarial de producción de software. Para ello, se diseñó un formulario online que fue enviado a las empresas del sector solicitando que completaran con información cuantitativa respecto a la estructura de organización de la empresa, distribución del funcionariado dentro de la misma, entre otros datos. Si bien para esta etapa del relevamiento de información, se previó la búsqueda de apoyo de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) con la finalidad de obtener información de la mayor cantidad de empresas, el nivel de respuesta al formulario fue menor al esperado, obteniendo respuesta de 16 empresas del sector. Por otra parte, se solicitó información sobre la composición por sexo de los y las egresados/as de las casas de estudio de las carreras vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación, obteniendo datos de cuatro de seis de los centros educativos consultados quienes proporcionaron información sistematizada por la institución correspondiente al año 2012 y 2013. Con lo cual, para el análisis de los dos centros restantes, se tomaron únicamente en cuenta los

datos del Anuario Estadístico de Educación de 2012 tal como se sugirió desde ambas instituciones en tanto al momento de la solicitud no contaban con la sistematización.

El abordaje cualitativo constó de la realización de entrevistas dirigidas a actores clave en el ámbito empresarial de las TICs que ocupen cargos directivos y/o responsables de gestión humana. Con la finalidad de identificar barreras, oportunidades, transformaciones recientes respecto a la participación de las mujeres en este sector y conocer las opiniones y percepciones acerca de dicha participación, se entrevistó un total de 14 empresas, realizando un 22 entrevistas, de las cuales 14 correspondieron a personal directivo y 8 a responsables de recursos humanos.

3. Educación y TICs:

3.1. Relevamiento de datos de enseñanza:

En el presente apartado, se exhiben los datos que dan cuenta de las características de la participación de las mujeres en las carreras asociadas a la producción de software. Para ello, se tomó contacto con los principales centros educativos que forman en materia de TICs y se solicitó información disponible sobre la composición por sexo de los y las egresados/as de las siguientes instituciones:

- Universidad de la Empresa (UDE)
- Universidad Católica del Uruguay (UCU)
- Universidad ORT Uruguay
- Universidad de la Republica (UDELAR)
- Universidad de Montevideo (UM)
- BIOS

Para cada uno de los casos se presentaran los datos proporcionados por las propias instituciones educativas considerando así mismo los datos contenidos en el Anuario Estadístico de Educación de 2012.

3.1. A. Universidad de la Empresa (UDE)

Según los datos proporcionados por la institución, actualmente la población de estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UDE, oscila entre los 300 estudiantes, de los cuales 282 se encuentran cursando en el primer semestre de 2013, la Tecnicatura en Informática, la Licenciatura en Informática e Ingeniería en Informática.

Tal como puede observarse en los datos contenidos en la tabla N° 1, en las tres opciones educativas hay una predominancia de varones, encontrándose un 88% en la Tecnicatura en Informática, un 82% en la Licenciatura en Informática y un 75% en Ingeniería en Informática.

Cuadro 1: Distribución de la Matrícula por sexo – Facultad de Ingeniería de la UDE, año 2013

UDE	Carrera	Matricula		
		Varones	Mujeres	Total
	Técnico en Informática	30	4	34
	Licenciatura en Informática	147	34	180
	Ingeniería en Informática	51	17	68
Fuente: Universidad de la Empresa, 2013				

3.2. B. Universidad Católica del Uruguay (UCU)

Los datos recabados en 2012 de la Universidad Católica del Uruguay indican que en términos globales la universidad registra un 60% de mujeres y un 40% de hombres, habiendo en proporción un 50% más de mujeres que de varones.

Cuando analizamos los datos para la Facultad de Ingeniería y Tecnologías (FIT) de la UCU sede Montevideo, observamos que dicha relación se invierte cuando se discrimina por sexo habiendo una diferencia de 58 puntos porcentuales, con una predominancia importante de varones frente a mujeres, más específicamente 1 de cada 5 mujeres.

Por último, puede observarse que los datos para la FIT sede Salto confirman que hay una proporción mayor de varones que de mujeres, con lo cual puede afirmarse que esto ocurre tanto en Montevideo como en Salto.

Cuadro 2: Distribución de la matrícula según sexo – UCU – FIT Montevideo y FIT Salto, año 2012

UCU	Matrícula		
	Varones	Mujeres	Total
Universidad	40%	60%	100%
FIT - Montevideo	79%	21%	100%
FIT – Salto	90%	10%	100%
Fuente: Universidad Católica del Uruguay - Facultad de Ingeniería y Tecnologías (FIT), 2012			

Al visualizar los datos de la FIT sede Montevideo por carreras notamos que para todas las carreras excepto Ingeniería en Alimentos (72,7% de mujeres), se encuentra que los porcentajes de hombres son mayores, destacándose Ingeniería en Sistemas Eléctricos con un 100% de hombres, Ingeniería Informática y la Licenciatura en Informática con un 86%.

Cuadro 3: Distribución de matrícula por sexo – carreras de la FIT sede Montevideo, año 2012

UCU	Matrícula		
	Varones	Mujeres	Total
FIT - Mvdeo	505	137	642
Ing. Informática	226	36	262
Lic. Informática	48	8	56
Ing. Electrónica	44	16	60
Ing. Telecom	18	14	32
Ing. Sis. Eléct. de Potencia	13	-	13
Ing. Industrial	81	19	100
Lic. Ing. Audiovisual	69	28	97
Ing. Alimentos	6	22	22
Fuente: Universidad Católica del Uruguay - Facultad de Ingeniería y Tecnologías (FIT), 2012			

Los datos para la FIT sede Salto señalan que en ambas opciones se encuentran porcentajes mayores de hombres con un 94% en Ingeniería Informática y un 75% en la Licenciatura en Informática.

Cuadro 4: Distribución de matrícula por sexo – carreras de la FIT sede Salto

UCU	Carrera	Matrícula		
		Varones	Mujeres	Total
	Ing. Informática	15	1	16
	Lic. Informática	3	1	4
Fuente: Universidad Católica del Uruguay - Facultad de Ingeniería y Tecnologías (FIT), 2012				

Al analizar los datos que refieren a los egresados y egresadas de la FIT y sus diversas carreras, puede observarse que del total de los egresos registrados para el año 2011 un 91,2% son hombres mientras que un 8,8% son mujeres. En las carreras de Ingeniería Informática se registra un 93% de egresados hombres, mientras que en la Licenciatura en Informática e Ingeniería en Telecomunicaciones el 100% de los egresados son hombres. No obstante, cabe señalar que en Ingeniería Electrónica e Ingeniería industrial los datos indican que hay una sola egresada en términos absolutos para ambos casos tal como se presenta a continuación.

Cuadro 5: Egresados y egresadas de las carreras de la FIT de la UCU, 2011

UCU	Carrera	Egresos		
		Varones	Mujeres	Total
	FIT	31	3	34
	Ing. Informática	13	1	14
	Ing. Informática (Salto)	0	0	0
	Lic. Informática	13	0	13
	Ing. Electrónica	0	1	1
	Ing. Telecomunicaciones	5	0	5
	Ing. Sis. Eléct. de Potencia	0	0	0
	Ing. Industrial	0	1	1
	Lic. Ing. Audiovisual	0	0	0
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

3.3. C. Universidad ORT Uruguay

La matrícula de la Facultad de Ingeniería según sexo para el año 2012 es de 87% hombres y 13% mujeres. Los datos según las distintas carreras de la Facultad indican que para todas las carreras el porcentaje de mujeres no supera el 29%, habiendo carreras en las cuales no se encuentra presencia de mujeres como en el caso de Técnico en Electro Electrónica, otras donde hay un 4% de mujeres como Instalación y mantenimiento de redes y un 5% en Técnico en Electrónica Informática y Técnico en Sistemas Operativos y Redes.

Cuadro 6: Distribución de la matrícula según sexo por carrera, año 2012

ORT	Carrera	Matrícula			% Femenino
		Total	Varones	Mujeres	
	Programador Orientado a Objetos	17	12	5	29%
	Analista Programador de Aplicaciones Web	118	96	22	19%
	Licenciatura en Sistemas	874	731	143	16%
	Ingeniería en Sistemas	1038	895	143	14%
	Analista Programador	439	381	58	13%
	Ingeniería en Telecomunicaciones	150	131	19	13%
	Ingeniería en Electrónica	142	126	16	11%
	Analista en Tecnologías de la Información	678	603	75	11%
	Técnico en Soporte Informático	54	49	5	9%
	Programador de Páginas Web	11	10	1	9%
	Técnico en Sistemas Operativos y Redes	368	349	19	5%
	Técnico en Electrónica Informática	63	60	3	5%
	Instalación y mantenimiento de redes	50	48	2	4%
	Técnico en Electro Electrónica	55	55	0	0%
	Total	4057	3546	511	13%
Fuente: Universidad ORT, 2012					

Los datos relativos a los egresados y egresadas de las diversas carreras vinculadas a las TICs de la Universidad ORT, indican que en proporción hay más egresados que egresadas, destacándose 89% de hombres en la carrera de Analista Programador así como en la de Analista en TICs, un 97% en Técnico en Electrónica Informática. Por su

parte, en las carreras de Técnico en Electro Electrónica y Técnico en Sistemas Operativos y Redes no se encuentra presencia de mujeres.

Cuadro 7: Egresados/as según sexo por carrera, ORT año 2011

ORT	Carrera	Egresados/as		
		Varones	Mujeres	Total
	Analista Programador	32	4	36
	Técnico en Electrónica Informática	29	1	30
	Programador de Páginas Web	1	0	1
	Analista en Tecnologías de la Información	18	2	18
	Técnico en Electro Electrónica	10	0	10
	Técnico en Sistemas Operativos y Redes	21	0	21
	Analista Programador de Aplicaciones Web	3	1	4
	Programador Web – Camino TICs	1	0	1
	Programador Orientado a Objetos	1	0	1
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

3.4. D. Universidad de la Republica (UDELAR)

Según los datos del Anuario Estadístico del MEC, en 2011 hubo un total de 1.295 alumnos y alumnas que ingresaron a la Facultad de Ingeniería de la UDELAR, de los cuales se registraron 1.022 hombres y 273 mujeres. En cuanto a los egresados y las egresadas, se registra para el año 2011, un total de 262 con 210 hombres y 52 mujeres.

Los datos proporcionados por UDELAR que figuran en la tabla que se presenta a continuación, indican que independientemente del año, los ingresos en la carrera de Ingeniería en Computación son mayores entre los hombres, representando un 83,4% para el 2011, un 82,5% para el 2012 y un 84,6% para el año 2013.

Cuadro 8: Cantidad de estudiantes de Ingeniería en Computación que ingresaron en 2011, 2012 y 2013 por sexo

UDELAR	Carrera	Ingresos		
		Varones	Mujeres	Total
	Ingeniería en Computación 2011	543	108	651
	Ingeniería en Computación 2012	486	103	589
	Ingeniería en Computación 2013	463	84	547
Fuente: UDELAR, Facultad de Ingeniería				

Al observar los datos referidos a los egresos notamos que se registra un 78% de egresados entre los hombres y un 22% de egresadas entre las mujeres.

Cuadro 9: Egresos de la carrera de de Ingeniería en Computación de la Facultad de Ingeniería de UDELAR por sexo, año 2011

UDELAR	Carrera	Egresos		
		Varones	Mujeres	Total
	Ingeniería en Computación 2011	82	23	105
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

3.5. E. Universidad de Montevideo (UM)

Según datos del Anuario Estadístico de Educación 2012 del MEC, para el año 2011 la Universidad de Montevideo contó con un total de 2.359 alumnos, habiendo un 50,6% de mujeres matriculadas. La Facultad de Ingeniería presenta un 72,6% de hombres y la carrera de Ingeniería Informática que está dentro de la facultad un 62,5% registrándose por lo tanto una presencia menor de mujeres con un peso mayor en la matrícula de la Facultad de Ingeniería.

Cuadro 10: Distribución de la matrícula según sexo – Facultad de Ingeniería – Ingeniería Informática, 2011

UM	Carrera	Matricula		
		Varones	Mujeres	Total
	Ingeniería Informática	5	3	8
	Facultad de	215	81	296

Ingeniería			
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012			

Al analizar los datos que refieren a los/as egresados/as, notamos que para el 2011 no se registraron egresos en la carrera de Ingeniería Informática, con lo cual no podemos identificar la existencia de diferencias por género. No obstante, es posible observar los datos habiendo entre los egresados de la Facultad de Ingeniería un 85% de hombres y un 15% de mujeres.

Cuadro 11: Egresos según sexo – Facultad de Ingeniería – Ingeniería Informática, 2011

UM	Carrera	Egresos		
		Varones	Mujeres	Total
	Ingeniería Informática	0	0	0
	Facultad de Ingeniería	28	5	33
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

3.6. F. BIOS

El Instituto Universitario BIOS en 2011 contó con un total de 94 estudiantes según datos del Anuario Estadístico de Educación 2012 del MEC, habiendo aproximadamente un 59% de mujeres matriculadas. Tal como puede observarse en la tabla N° 9 que se presenta a continuación en ambas carreras hay en términos absolutos más mujeres que varones matriculadas representando casi un 54% en la Licenciatura en Diseño Gráfico y un 80% en la Tecnicatura en Enseñanza Informática.

Cuadro 12: Distribución de la matrícula según sexo – Lic. en Diseño Gráfico y Tecnicatura en Enseñanza Informática, 2011

BIOS	Carrera	Matricula		
		Varones	Mujeres	Total
	Lic. en Diseño Gráfico	19	22	41
	Tecnicatura en Enseñanza Informática	2	8	10
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

Con respecto a los egresos, los datos indican que el 86% de los egresados de la Tecnicatura en Enseñanza Informática en 2011 son mujeres así como el 67% de las egresadas de la Lic. en Diseño Gráfico, con lo cual en este caso se encuentra que los porcentajes de egresos son mayores entre las mujeres.

Cuadro 13: Egresos según sexo – Lic. en Diseño Gráfico y Tecnicatura en Enseñanza Informática, 2011

BIOS	Carrera	Egresos		
		Varones	Mujeres	Total
	Lic. en Diseño Gráfico	3	6	9
	Tecnicatura en Enseñanza Informática	1	6	7
Fuente: Anuario Estadístico de Educación, MEC 2012				

3.2. El lugar de las mujeres en la formación en TICs

Los datos obtenidos a través del relevamiento de información, marcan que en todas las instituciones educativas consultadas a excepción del Instituto Universitario BIOS, se registran mayores porcentajes de hombres en las carreras vinculadas a las TICs.

Puede inferirse entonces que desde la formación hay una mayor presencia masculina habiendo porcentajes mayores de hombres matriculados en estas carreras, aún cuando se registra un mayor porcentaje de mujeres en las matriculas generales de los centros educativos.

De este modo, cabe preguntarse acerca de las implicancias que tiene este hecho en términos de equidad en el acceso a oportunidades, por un lado preguntándonos por qué son carreras masculinizadas y si este hecho tiene algún efecto en la inserción laboral posterior y el acceso equitativo a cargos y remuneraciones. En esta línea, el análisis de los egresos para 2011 de las carreras vinculadas a las TICs para cada uno de los centros educativos señala, la proporción de egresos en general es mayor entre los hombres, lo cual resulta esperable dado que es mayor la proporción de varones que ingresan, que de mujeres. Esto a su vez es una de las cuestiones identificadas por los entrevistados y entrevistas quienes argumentan que la alta presencia de hombres en el sector se vincula

a una menor cantidad de mujeres formadas en disciplinas vinculadas a las TICs, tal como se señala a continuación:

“...pasa que somos pocas mujeres o sea en la facultad somos pocas mujeres, en las tecnicaturas somos pocas mujeres por ende en la industria somos pocas mujeres respecto del total” (CEO, Mujer)

“...No tengo una opinión formada respecto de porque son menos las mujeres, lo veo, eso lo veo desde facultad pero no sé si es que a las mujeres no les interesa la carrera o no sé. Entiendo que no hay ninguna limitación, nunca vi discriminación al respecto o por lo menos en el plano educativo pienso”. (Gerente de Proyectos, Hombre)

La escasez de mujeres formadas en estas disciplinas ha sido subrayado por las entrevistadas y entrevistados como uno de los factores que incide y explica la menor proporción de mujeres que de varones en el sector, las empresas que lo componen y por ende en sus áreas o sectores de trabajo y cargos. No obstante, se identifica una tendencia de cambio en esta línea, visualizando que la mujer se encuentra conquistando cada vez más lugares dentro de la sociedad y por lo tanto el sector de las TICs no es ajeno a esa evolución. En el camino hacia esa evolución es importante atender a los motivos que pudieran estar operando para explicar esta escasez con la finalidad de responder por qué se da esa desigualdad a la hora de escoger una formación en estas disciplinas, teniendo en cuenta que la participación de las mujeres en el sector contribuiría a un acceso más equitativo a las oportunidades.

4. Sector ocupacional de las TICs:

Indagar acerca de la participación de las mujeres en la economía de las TICs es uno de los propósitos que se persiguen en el marco del presente estudio, para lo cual es necesario identificar las desigualdades entre varones y mujeres, teniendo en cuenta aspectos que refieren al acceso al conocimiento así como aquellos que conciernen al desempeño laboral en el sector. Con este cometido se presentaran los resultados de la encuesta dirigida a empresas del sector de las TICs, que permiten asimismo describir algunas de sus características así como también se dará cuenta de algunos de los aspectos principales que han surgido en el marco del trabajo de campo a través de las entrevistas realizadas a actores clave de diversas empresas del sector.

4.1. Breve caracterización de las empresas:

En lo que respecta al tamaño de la empresa, el 50% de las empresas encuestadas se definen como pequeñas empresas, considerando que este tipo de empresas tienen de 11 a 49 personas empleadas, el 31% se define como micro empresa (1 a 10 personas) y el 19% como empresa mediana (50 a 250 personas).

Por otra parte, en promedio se calcula que hay 9 mujeres empleadas en cada empresa encuestada. Esto a su vez también es reflejado en las entrevistas, donde se percibe que la representación femenina se encuentra por debajo del 50%, habiendo una predominancia masculina.

El 44% de las empresas cuentan con una antigüedad de 10 años o más en el mercado uruguayo y un 25% de 4 a 6 años.

De los servicios que desempeñan las empresas, un 82% realiza desarrollo a medida, un 47% comercialización e implantación de productos y un 41% infraestructura y operaciones.

4.2. Distribución de varones y mujeres: por área/sector y tipo de cargo

La exploración acerca de las áreas de la empresa con mayor concentración de mujeres, arrojó como resultado que Recursos Humanos/Administración fue la opción mayormente marcada por las empresas encuestadas con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres, siendo por tanto un sector feminizado, al que le sigue finanzas con un 50% de mujeres, Marketing con 38%, Atención al Cliente con un 38% y Comercialización/Implantación de productos con un 25% de mujeres. Las áreas restantes como Desarrollo con un 100% de hombres, e Infraestructura/Operaciones con un 88% de hombres frente a un 13% de mujeres son sectores masculinizados.

Al indagar acerca de la baja presencia de mujeres en el área de Desarrollo de Software, se encontraron respuestas vinculadas por un lado a la baja presencia de mujeres en el sector de las TICs en general, aludiendo por lo tanto a que desde la formación ya se

cuenta con un número menor de mujeres que de varones y ello se refleja luego en el plano laboral.

Cargos y nivel de remuneración:

De los puestos representados en la estructura de la empresa, las empresas encuestadas marcaron aquellos que perciben mayor remuneración en un orden de 1 a 5, donde 1 representa el peor remunerado y 5 el puesto con mayor remuneración, obteniendo los resultados que se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 14: Puestos según nivel de remuneración

Cargo	Nivel 1 (peor remunerado)	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5 (mayor remuneración)
Jefe/a de Proyectos	9%	0%	9%	27%	55%
Analista	0%	25%	0%	62,5%	12,5%
Programador/a	0%	7,7%	61,5%	7,7%	23,1%
Testing	0%	44,4%	44,4%	0%	11,1%
Recursos Humanos/Administración	15,4%	30,7%	30,7%	23,1%	0%

Los datos que refieren al nivel de remuneración según puesto indican que entre los cargos con peor remuneración se encuentra Recursos Humanos/Administración, siguiéndole Testing. Por otra parte, entre los cargos con mayor remuneración se encuentra a los puestos de jefatura de proyectos, analista y programador.

Distribución de varones y mujeres por cargo:

Al analizar como se reparten hombres y mujeres en los puestos representados en la empresa, se observa que las mujeres se encuentran en mayor medida en cargos administrativos y de recursos humanos, los cuales son señalados como los puestos con peor nivel de remuneración, y en menor medida en puestos con mayor nivel de remuneración como jefatura de proyectos y programación, siendo asimismo nula la presencia en puestos de analista y testing.

Cuadro N° 15: Cargos representados en la empresa según sexo

Cargo	Varón	Mujer
Jefe/a de Proyectos	91,6%	8,4%
Analista	100%	0%
Programador/a	92,3%	7,7%
Testing	100%	0%
Recursos Humanos/Administración	8,3%	91,7%

En efecto, al indagar acerca de la distribución de varones y mujeres en los diversos cargos y áreas, en el marco de las entrevistas surge la asociación de los cargos técnicos con los hombres destacándose el cargo de programador y subrayando a su vez una predominancia masculina en sectores como el de Desarrollo e Infraestructura. Destacándose por su parte, que las mujeres ocupan cargos en donde se requiera interacción y comunicación posicionándolas por tanto en áreas donde se tiene un mayor contacto con clientes e interpersonal, así como en el área administrativa y de recursos humanos.

Si bien en los resultados de la encuesta se observa que puestos como el de Testing están masculinizados del análisis cualitativo surge este tipo de cargo es asociado a las mujeres, indicando que en general son más mujeres que hombres quienes se desempeñan en este tipo de cargo, destacando así mismo que para lograr un buen desempeño en el mismo se requiere de habilidades tales como la orientación al detalle lo cual se considera como una de las habilidades características de las mujeres aunque no necesariamente únicas. Estas cuestiones se ilustran en las citas que figuran a continuación:

“...Capaz que hay perfiles que son digamos cuanto más técnico es en cuanto a una tecnología (...) encuentras menos mujeres que hombres y por ahí en cargos más comunicacionales más en análisis de requerimiento, más en contacto con clientes hay mas mujeres que hombres. Después lo que es (...) análisis funcional tenemos mitad y mitad y lo que es desarrollo mas hombres que mujeres y en lo que es testeo de software tenemos mas mujeres que hombres” (Responsable de RRHH, Hombre)

“...El perfil de testing es de una persona mas metódica que hace esa cosa digamos y la repite, y la repite 50 veces digamos y tiene que salir bien y es mas para mujer”. (CEO, hombre)

“...En administración son 100% mujeres (...) en desarrollo es un 80% hombres y un 20% mujeres, en infraestructura es un 100% hombres, en el área comercial es un 100% hombres (Gerente de Proyectos, Hombre)

Acceso a cargos directivos:

En cuanto al acceso a cargos directivos, si bien en todas las empresas consultadas existen mujeres que forman parte del personal directivo, hay entrevistados y entrevistadas que advierten que no perciben que esta sea una realidad, ya que entienden que los datos evidencian que en el sector existe mayor presencia / proporción de varones en cargos directivos que de mujeres. Con respecto a esto se indica lo siguiente:

“Si hacemos un relevamiento, un muestreo de las empresas que conozco del sector unas 300 no sé te diría que no, que el resultado da que no es igual no es equitativo, eso es lo que da el resultado. Por que se llega a ese resultado bueno la verdad que no lo tengo muy claro” (CEO, hombre)

“...hay un cierto techo de cristal como le llaman. Acá ayuda un poco de que la Gerente General sea una mujer pero en otras empresas del sector me consta que no es así” (Gerente de Operaciones, Mujer)

Los resultados de la encuesta aplicada a las empresas muestran en efecto que los cargos directivos son en su mayoría ocupados por varones, aunque se evidencie la presencia de mujeres en este tipo de cargos, estas se encuentran muy por debajo en comparación a la de los varones, lo cual se ilustra en el cuadro que figura a continuación:

Cuadro N° 16: Cargos directivos representados en la empresa según sexo

Cargo Directivo	Varón	Mujer
Jefe/a de Proyectos	91,6%	8,4%
Presidente/a	90%	10%
Director/a de Área	90,9%	9,1%
Gerente/a General	75%	25%

Con respecto a los cargos gerenciales, si bien se identifican empresas en donde las mujeres ocupan este tipo de cargos, destacando que se cuenta con mujeres en puestos

gerenciales, aún se percibe una mayor presencia masculina en las Gerencias Generales y/o de área, tal como se señala a continuación:

“...Gerentes y Sub-gerentes en total contando la Gerencia General son 8, hay una sola mujer que es Sub-gerente (...) hoy en día hay Project Manager que son los cargos medios y hay 9 de los cuales hay 2 mujeres” (Responsable de RRHH, mujer)

“...son casi todos hombres en toda la empresa, es un poco difícil de precisar (...), yo hago casi todas las entrevistas y son muy pocas las mujeres que hay en temas técnicos son más como para roles de gestión ahí sí aparecen más, o gestión incluso dentro del desarrollo con el rol de Project Management, acá es una empresa técnica y no se piden tantos roles de Project Management entonces vienen chicas a las entrevistas y dicen que no les gusta tanto desarrollar y meter códigos sino roles mas de Project Management, y ahí la empresa en realidad no tiene tanta necesidad (Responsable de RRHH, mujer)

Asimismo, para entender la distribución de varones y mujeres, se recurre a explicaciones que se relacionan con la percepción de las entrevistadas y entrevistados acerca de las preferencias de estos (varones y mujeres) para el desempeño de los diversos cargos. Con respecto a lo cual, al hablar de las mujeres y los cargos directivos en el marco de las entrevistas, se destaca el gusto de estas por los cargos de responsabilidad, coordinación y liderazgo y por las actividades técnicas por parte de los varones.

“...En cuanto a los cargos, desde mi punto de vista las mujeres tenemos más tendencia mas gusto por las actividades vinculadas al managment y los varones les gusta más la actividad técnica pura y no se sienten tan bien en cargos vinculados al managment son pocos los varones que tienen cargos de Management e incluso cuando lo tienen están en áreas muy vinculadas a lo técnico” (CEO, Mujer)

“...Creo que la mujer le gusta la responsabilidad a veces le gusta no solamente estar en lo técnico y hay hombres que realmente no quieren salir de lo técnico y no quieren pasar a posiciones de liderazgo y la mujer generalmente sí no solamente piensa en lo técnico” (Responsable de RRHH, hombre)

En esta línea, se hace referencia a una tendencia a ocupar puestos de Management por parte de las mujeres, destacándose que el gusto por este tipo de cargos, se traduce en una la búsqueda orientada específicamente para ocupar estos puestos, lo cual se ve

reflejado en las postulaciones y en las posiciones que se van tomando una vez insertas en las empresas.

“...las mujeres que tenemos entran en la parte de desarrollo y nos han tendido a seguir subiendo en la escala a puestos mas de coordinación. Los que son 100% técnicos puros y duros es en general un perfil bastante masculino”. (Responsable de RRHH, Mujer)

Un escollo a la hora de hablar del acceso de las mujeres a estos cargos refiere a los traslados y viajes que implican ciertas posiciones de dirección, lo cual es percibido como una limitante cuando se piensa a la mujer bajo el rol de cuidadora y responsable de los hijos e hijas:

“...Yo creo que no estamos mirando el género a no ser en los casos de viajes ahí si porque ahí la experiencia que nos da es que a las mujeres que planteamos principalmente no tanto a nuevas personas que van a ingresar sino a Ingenieras que están trabajando acá y le planteamos la posibilidad de trabajar en el exterior y la verdad que todas como que dicen si ta pero hasta q tenga el 1º hijo después no, y es completamente entendible yo lo entiendo pero es una realidad que se da” (CEO, hombre)

Asimismo, se esgrime al referirse al acceso a cargos directivos, que dada la poca cantidad de mujeres en el sector, el acceso a cargos directivos y la toma de decisiones se reserva más que nada a los hombres:

“...En este sector no, la veo un poco más difícil por las pocas mujeres que hay y habiendo tantos hombres terminan siendo más fuertes las decisiones de los hombres y la mujer es vista como la diferente, siento que no es responsabilidad de nadie pero se da así, entonces está bien puede demostrar mucho talento etc., pero ya hay como una diferencia, sos la diferente del grupo, creo que eso sería” (Responsable de RRHH, mujer)

¿Por qué se distribuyen de esta forma los cargos?

A la luz de las entrevistas la baja presencia de mujeres en el sector y por lo tanto en la empresa y sus diversas áreas se vincula principalmente a la escasez de mujeres especializadas en TICs, aludiendo en primera instancia a que en proporción no hay tantas

mujeres formadas en estas disciplinas como hombres. Esto se traduce en una llegada de curriculums de hombres por sobre la llegada de curriculums de mujeres, indicando que al realizar un llamado laboral se observa una predominancia de postulaciones masculinas a pesar de que también se percibe una tendencia al cambio detectando un aumento en las postulaciones femeninas.

“...cuando haces un llamado ves que no es mitad y mitad lo que llega, llega una gran mayoría de hombres. Si bien en los últimos años ha empezado a aumentar la cantidad de mujeres que se postula o sea como que te das cuenta que esas carreras como que se empezaron a abrir de repente mas a las mujeres y las mujeres se empezaron a interesar mas en esas carreras”
(Responsable de RRHH, mujer)

Otro aspecto al que se acude para explicar la distribución de varones y mujeres refiere a cómo se piensa al o la postulante a los cargos gerenciales, lo cual es importante desde el punto de vista de cómo es realizado el llamado y el resultado que ello pudiera tener a la hora de postularse y adquirir el puesto.

“...Capaz que uno cuando hace la selección para un Gerente de repente ya están hablando de un hombre, incluso antes de que se postulen. Como que eso es bien interesante, ver que cuando se busca un Gerente ya se busca pensando en un hombre, se busca a un Gerente no una Gerenta. (...) Creo que hay una cosa de que acá son tantos hombres que capaz que da un poquito de miedo poner a una mujer a gerenciar un equipo de 30 hombres o uno que 25 son hombres y 5 son mujeres”. (Responsable de RRHH, mujer)

Por último, al indagar acerca de si existen puestos o tipos de tareas que estén reservados solo para mujeres y/o solo para hombres, la mayor parte de las respuestas se concentran con un 63% en la opción “no, hay ambos sexos en (casi) todos los puestos”, con lo cual se da cuenta de que en su mayoría, existe una percepción de que no hay puestos reservados ni para hombres ni para mujeres. No obstante se observan como se vio anteriormente, concentraciones de varones en ciertos cargos y áreas (directivos y con mayor nivel de remuneración) y de mujeres más que nada en cargos y áreas de Recursos Humanos/Administración y menor nivel de remuneración.

4.3. Acceso de mujeres y varones en las empresas:

Al explorar acerca de la existencia de alguna razón por la cual varones y mujeres no accedan de igual forma a trabajar en las empresas, se identifican respuestas que indican que en particular en la empresa en la que se realiza la consulta no existen problemáticas asociadas al acceso.

De este modo, podría inferirse -según el relato de entrevistadas y entrevistados-, que varones y mujeres acceden de igual forma a trabajar en las empresas.

Esto a su vez, es asociado al pleno empleo o desempleo cero¹ que se registra en el sector, en tanto se argumenta que una de las razones por las que se hace difícil un acceso desigual responde entre otros, a la demanda de personal. Con respecto a esto se señala lo siguiente:

“...en el sector de las telecomunicaciones es bastante diagnóstica la contratación pero más que nada por una escasez del mercado de personal calificado o sea no se pudo dar el lujo la gente de estar contratando solo mujeres o solo varones”. (Responsable de RRHH, Mujer)

Siguiendo este lineamiento, tal como ilustran las citas que figuran a continuación, a la hora de reclutar y seleccionar personal no habría discriminación de género, priorizándose sí las capacidades para el desempeño del cargo y contemplando que para ciertos cargos hay una postulación mayor entre mujeres que entre varones y viceversa:

“...si alguien me recomiendan una mujer, un hombre, un travesti o lo que sea, si tiene talento tiene ganas, las ganas de ponerse la camiseta da igual” (Responsable de RRHH, Hombre)

“...honestamente no prestamos atención al género cuando estamos seleccionando personal, la realidad es que cuando hacemos un llamado para líderes técnicos o programadores se presentan muchos más varones que chicas, y cuando hacemos un llamado para Project Management o cargos similares se presentan más mujeres que varones eso es algo empírico digamos que hemos visto no es algo que nosotros prestemos atención” (CEO, Mujer)

“...nosotros tenemos un proceso de selección que es bastante estricto, (...) si una persona viene y es la mejor no importa su género. Si es real que en temas estadísticos hay muchos más hombres

¹ No se cuenta con casos suficientes representativos del sector en la ECH para el cálculo de la tasa de desempleo para el sector de TICs, la fuente en la que nos basamos para esta afirmación es en los propios empresarios y empresarias y la consulta con autoridades de la CUTI.

que mujeres entonces es mucho más fácil que haya muchos mas hombres que les vaya mejor en la prueba. Tenemos una prueba técnica que es objetivable”. (Responsable de RRHH, mujer)

No obstante, al hablar del sector en términos generales y ya no de la empresa específicamente, surge una percepción distinta dando cabida a la existencia de cierta desigualdad con respecto al acceso de las mujeres a dichos cargos.

“...Obviamente, la realidad demuestra que existe cierta desigualdad pero no tengo, no puedo entender esas razones, pero lo que pasa es que es un tema a nivel general. A nivel de la empresa contratamos tanto hombres como mujeres sin ninguna restricción. (Gerente de Proyectos, hombre)

En esta línea, al analizar las respuestas acerca de la existencia de barreras en las empresas del sector (TICs/desarrollo de software) para el ingreso de mujeres a determinados puestos/tipos de ocupaciones, se observa que un 44% cree que no hay barreras y que existen mujeres en casi todos los puestos, en tanto un 31% entiende que sí existen barreras en algunos casos y un 25% cree que no se manifiestan de forma explícita pero existen.

Cuando se indaga acerca de la existencia de barreras para el ingreso de mujeres a determinados puestos/tipos de ocupación en la empresa, un 56% responde que no hay barreras, un 25% indica que si las hay y un 19% estima que no son barreras sino que simplemente no hay mujeres.

Con la finalidad de entender como funcionan las barreras para el ingreso de mujeres a determinados puestos/tipos de ocupación en la empresa, entre quienes identificaron la presencia de estas identificaron entre las principales razones, que las jefaturas consideran que no son tareas para ellas (25%) o que las jefaturas prefieren trabajar con hombres (25%).

Al indagar acerca del acceso equitativo de varones y mujeres a trabajar en la empresa se observa que un 81% entiende que en la actualidad varones y mujeres acceden de forma igual, en tanto un 19% señala que aún no ocurre esto. Éstos últimos asimismo explican el acceso diferencial optando en mayor medida (40%) por la respuesta que refiere a que hay pocas mujeres formadas en estas disciplinas, lo que a su vez se refleja en los datos

obtenidos por los centros educativos que indican una menor proporción de ingresos y egresos de mujeres en carreras vinculadas a las TICs.

No obstante, el sector se describe como un ámbito históricamente masculinizado, debido a que desde la formación egresaban más hombres que mujeres en las disciplinas de especialización requeridas para ingresar a trabajar. Asimismo, se estima que al haber una cantidad superior de hombres en el sector, las probabilidades de que las mujeres accedan a puestos directivos son percibidas como menores –indicándose asimismo que hay una tendencia de cambio al respecto-.

“...A nivel personal siento que no que cualquiera de los dos puede tener los atributos para acceder a determinados lugares. Creo que de repente como es un sector que históricamente ha sido mas que nada de hombres por el tema de los estudios ha sido como cerrando eso. La empresa cuando arrancó eran 10 personas y de esas 10 había una mujer y o sea por estadística el que accediera a un cargo gerencial se daba que iba a ser hombre con una gran probabilidad”. (Responsable de RRHH, mujer)

Por otra parte, las mujeres asociadas al rol de madre y cuidadora es otro aspecto destacado como una posible traba en el acceso equitativo al sector por parte de las mujeres, respecto a la situación que enfrentan varones, en lo que refiere a la paternidad.

“...En el sector sí, claro, en el sector de tecnologías es claramente un sector donde hay muchos mas hombres que mujeres y en realidad es un mundo más que nada liderado por hombres no sé si es que hay trabas por el hecho de que al ser mujeres tienen miedo de que pueden faltar por quedar embarazadas” (Directora, mujer)

4.4. Identificación de cambios: dinámicas en la formación y acceso laboral

A pesar de que la escasez de mujeres formadas en materia de TICs ha sido una de las cuestiones mas destacadas en el marco de este estudio, algunos de los cambios que identifican los entrevistados y las entrevistadas, se vinculan a que en la actualidad se percibe un incremento de mujeres formándose en las carreras y tecnicaturas vinculadas a las TICs tal como se señala a continuación:

“...En cantidad en realidad en nuestra área, por algún motivo de la facultad ya salen la gran mayoría de varones y eso es algo que ha venido cambiando con los años, hace 15 años atrás era aún peor mas marcada la diferencia había muy pocas mujeres en ingeniería en esta área” (CEO, hombre)

La idea de que hay una mayor cantidad de hombres que de mujeres en el sector, se vincula asimismo a la percepción de que desde la formación se encontraban con carreras masculinizadas destacando que en la actualidad se configura una tendencia al cambio con una mayor presencia femenina en la formación y por ende accediendo al mercado laboral.

“...Yo creo que hay más hombres que mujeres porque viene de una carrera que digamos antes estaba mas orientada a hombres que a mujeres y la mujer que entraba antes era raro que entrara una mujer a una carrera técnica digamos no solo software sino la carrera de ingeniería que era carrera de hombres y eso fue evolucionando y cambiando digamos la facultad esta cambiando o sea si nosotros contratáramos todos juniors seria mas parejo pero a nivel capaz en desarrollo señor hay menos mujeres que hombres digamos porque vienen desde hace 10 años y en facultad de ingeniería antes encontrar mujeres era raro. Yo creo que ha habido un cambio, hay una tendencia que viene emparejando mucho mas” (Responsable de RRHH, Hombre)

Otros cambios identificados, se vinculan a la incorporación de nuevos espacios o terrenos más amplios donde surgen roles alternativos, indicando que:

“...con el correr del tiempo se han incorporado nuevos roles dentro de ingeniería como por ejemplo el rol de calidad, control de calidad Testeo donde es uno de los roles que en realidad, las mujeres han entrado por ese tipo de roles que por roles de ingeniería en sí. En lo que es desarrollo de sistemas de ingeniería los hombres siguen siendo el 90% pero lo que pasa que con informática de un tiempo a esta parte de determinado tamaño de empresa en adelante, se empiezan a incorporar nuevos roles ya mas diferenciados donde las mujeres ya empiezan a tener (...) como más cabida”. (CEO, hombre)

Por su parte, del relato también surge la percepción de que no han habido cambios significativos respecto al número de varones y mujeres en el sector y/o en la empresa en particular, significando que no se detecta con tanta claridad un aumento de las mujeres, aunque sí se logra visualizar un cambio en la forma en como se concibe a las mujeres en el sector:

“...no he visto en los últimos 10 años aumento o disminución de la cantidad de mujeres en el sector, lo que he visto si es menos estigmatización, antes si este sector era un sector de varones y ahora las mujeres están insertas naturalmente en el sector y no se ven como raras o como bichos raros o cosas por el estilo, pero en cantidad no he visto un aumento de la cantidad de mujeres sobre los hombres en el sector” (CEO, Mujer)

Por su parte, los datos de la encuesta señalan que un 69% estima que en los últimos años, se han producido cambios en el sector que han involucrado la contratación de más mujeres y un 31% opina que no. Sin embargo al preguntar acerca de si estos cambios se han traducido en la contratación de personal femenino en la empresa se encuentra que un 56% responde que no y un 44% que si. Con lo cual podría inferirse que hay una percepción de que a nivel del sector los cambios han involucrado la contratación de más mujeres pero no a nivel de la empresa en particular.

4.5. Competencias y habilidades:

Al referirse a las competencias y habilidades requeridas para las diversas tareas a ser desempeñadas en el marco de las empresas, se destaca que las mismas dependen del perfil requerido, aunque la pro-actividad, la capacidad de trabajo en equipo son algunas de las cuestiones deseables de forma independiente del perfil. Otras cuestiones que se valoran refieren al conocimiento del negocio particular que maneja la empresa en tanto ello le agrega valor a las habilidades formales que pudiera ofrecer un postulante.

Para el área de desarrollo concretamente, se valora el conocimiento específico de herramientas de trabajo asociado al tipo de cargo en donde se privilegian los conocimientos de lenguajes de programación, habilidades técnicas, pensamiento lógico-matemático, orientación al detalle y al servicio. A su vez la capacidad analítica, de negociación y de comunicación son otras de las competencias que se mencionan al referirse a las que se requieren para trabajar en las empresas del sector.

“...En general una de las competencias principales para nosotros por el tipo de empresa que es y por el tamaño es la pro-actividad y la capacidad de trabajar en equipo y yo creo que esas dos características son totalmente independientes del género hemos encontrado de ambos lados

ambas características y no las hemos asociado a uno u a otro, siempre hemos buscado eso no importa el cargo” (CEO, Mujer)

“Y cambia un poco, por ejemplo, para lo que son las áreas comerciales es un perfil de extroversión de pro-actividad de orientación a resultados, en lo que es el área de bueno de secretaria lo que es organización, planificación, empatía. Bueno en mí rol un poco lo que es el estilo de lo de secretaria con algún otro skill más de mirada estratégica más con pensamiento estratégico, bueno en lo que es admin. Lo que es exactitud, planificación orientación a resultados. Y después lo que es el área de desarrollo, bueno ahí se requiere todo lo que es las skills técnicas como muy fuertes el tema de la pro-actividad, el estar constantemente como aprendiendo lo nuevo, lo actualizado con un pensamiento bien lógico-matemático”. (Responsable de RRHH, mujer)

Al referirse a las habilidades de varones y mujeres, algunos entrevistados y entrevistadas entienden que no hay habilidades diferenciales según el sexo mientras que otros las asocian de esta forma:

Cuadro N° 17: Habilidades según sexo

¿Qué cuestiones surgen al hablar de habilidades?	
Hombres	Mujeres
“...el ingeniero de software promedio tiene una problemática con la comunicación, el desarrollador o desarrolla bien o tiene skills de simpática” (CEO, hombre)	Simpatía
Habilidades Técnicas	Ser agradable
“...la continuidad y la prolijidad no es una característica muy encontrada en varones” (CEO, hombre)	Organizada / prolija /detallista
“...el hombre de tecnologías el ingeniero es como mas cerrado” (Responsable de RRHH, hombre)	“...la mujer es como un poco mas abierta” (Responsable de RRHH, hombre)
Pensamiento lógico-matemático	Inclinación hacia lo social
Menos comunicativo	Capacidad de negociar (rol mediador)
	“Menos miedo a la comunicación para trabajar con clientes o con diferentes partes del equipo” (Responsable de RRHH, hombre)

“...los varones suelen ser más enfocados (...) son más irregulares en el seguimiento de los procesos y en general prefieren mucho más trabajar focalizados en una sola cosa que emprender varias” (CEO, Mujer)	“...las mujeres somos más dedicadas y detallistas en general obviamente y tendemos a seguir mejor los procesos” (CEO, Mujer)
--	--

Como puede observarse en la tabla, más allá de identificar habilidades concretas, los entrevistados y entrevistadas dan cuenta de las representaciones propias acerca de lo masculino y femenino. Asimismo, se indica que la heterogeneidad en los grupos tiende a ser un elemento que proporciona cierto equilibrio enriqueciendo así a los grupos o equipos de trabajo.

Por su parte, al solicitar a las empresas encuestadas que seleccionen aquellas competencias que asocian a las mujeres y aquellas que asocian con los varones se observa que las mujeres son asociadas a competencias vinculadas a la orientación al detalle, buena comunicación, creatividad y empatía. Mientras que a los hombres se los asocia con competencias referidas a la tolerancia bajo presión, orientación a resultados y liderazgo.

Cuadro N° 18: Competencias según sexo

Competencias	Hombres	Mujeres
Orientación al detalle	13%	88%
Resolución de problemas	63%	38%
Buena comunicación interpersonal	13%	88%
Orientación a resultados	88%	13%
Creatividad	31%	69%
Empatía	31%	69%
Liderazgo	75%	25%
Capacidad de trabajo en equipo	69%	31%

Pensamiento estratégico	75%	25%
Tolerancia al trabajo bajo presión	94%	6%

A pesar que en el discurso no surge la discriminación por género a la hora de contratar una mujer o un varón como una problemática, así como también se indica que no hay competencias o habilidades diferenciales entre unos y otros, cabe preguntarse acerca del peso o el lugar que estas asociaciones pudieran tener ante la posibilidad de ocupación de ciertos puestos según sexo.

4.6. Ventajas y desventajas de contratar mujeres:

La contratación de mujeres para algunos entrevistados y entrevistadas no reporta ni ventajas ni desventajas, ya que la existencia de estas no se vincula al género sino a cuestiones que tienen que ver con el perfil que el cargo / puesto demanda /implica.

En el marco de las entrevistas surge la idea de que “las mujeres trabajan muy bien”, aunque no se hace referencia estricta a que ello signifique una ventaja.

Una cuestión identificada respecto de las desventajas tiene que ver con la maternidad en tanto se percibe como algo que posiblemente pueda ser visto como una desventaja desde el rol social que las mujeres ocupan como cuidadora por ejemplo.

“...Yo en particular soy muy defensora de los grupos de mujeres, me parece que las mujeres trabajan muy bien juntas y trabajan muy bien en general. Honestamente no te podría decir una ventaja de unos con otros porque no creo en eso, no creo en que haya una ventaja de si contrato una chica voy a tener ciertas ventajas sobre contratar un chico, (CEO, Mujer)

“...Una desventaja si se quiere inherente al género es el tema de tener hijos, la licencia maternal, la lactancia y toda la carga que un poco le tira la sociedad siempre a las madres de llevar ellas a los hijos al médico de cuando hay problemas en la escuela ser ellas las que los van a buscar, hay una mitad fisiológica y otra mitad de que no es necesariamente cierto que sea siempre la mujer pero es la que siempre lo termina haciendo” (Gerenta de Operaciones, Mujer)

Del análisis surge como se vio anteriormente, que una de las trabas para que las mujeres ocupen cargos de dirección refiere al tipo de actividades que esos cargos reportan, en tanto generalmente exigen viajes al exterior que según se señala en el marco de las entrevistas pudiera desfavorecer la conciliación con el mundo doméstico de la mujer cuando esta tiene hijos e hijas a cargo. Esta mirada coloca a la mujer en el lugar de cuidadora, en tanto el mundo doméstico no surge como tema a la hora de pensar en las ventajas y desventajas de contratar hombres ni como escollo para ocupar cargos directivos.

5. Conclusiones

Los principales hallazgos que se desprenden del análisis refieren a una histórica masculinización de la industria de las TICs, cuyo cuello de botella principal está en la formación académica a la cual las mujeres no acceden.

La participación de la mujer en la economía de las TICs, por lo tanto, no implica únicamente pensar el lugar de la mujer en estas disciplinas del conocimiento, siendo necesario contar con más mujeres formadas estas carreras es imperativo indagar que lugar están ocupando estas disciplinas en las mujeres, sus vidas, opciones y prioridades.

A pesar de que en los discursos se identifica una tendencia al cambio que implica que así como la mujer ha conquistado más espacios de participación en la sociedad ello también sucede en el sector de las TICs, aún se presenta una escasa presencia femenina en las áreas y sectores de las empresas asociadas al desarrollo de software y en aquellas áreas y cargos con mejores niveles de remuneración.

El foco de estas diferencias así mismo no se basa en problemas de carácter discriminatorio a la hora de contratar personal, debido a que dada la gran demanda de recursos humanos especializados y la escasa oferta de los mismos es impensable cualquier tipo de discriminación más que la de los conocimientos requeridos para el cargo.

De este modo, a la hora de realizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en los discursos se subraya la objetividad en el proceso otorgando relevancia a los conocimientos y aptitudes para el cargo por encima del género. Asimismo, es de destacar

que en algunos discursos se señala que en ciertas descripciones de puestos, por las actividades solicitadas han de ser poco atractivas para las mujeres en edades reproductivas, en tanto requieran de viajes que pudieran interferir con la conciliación del mundo doméstico de éstas. Esto último, sería parte de la explicación de la baja en los puestos directivos que figura en algunos relatos y que da cuenta de cómo se visualiza a la mujer, sus opciones y prioridades a la luz de un rol de cuidadora del que al responsabilizarse/la se configura en una traba para desempeñarse en puestos directivos y/o para postularse a los mismos.

En este contexto, a pesar de que se encuentra en los discursos que la maternidad no es un inconveniente, se destaca como una desventaja el rol de cuidadora que se asigna a las mujeres. Debiendo reflexionas por lo tanto en los diferentes tipos de barreras que operan en el acceso y participación de la mujer en la economía de las TICs y en su conocimiento tanto desde el ámbito institucional como socio cultural.

6. Bibliografía:

UNESCO (2005): "Informe Mundial: Hacia las sociedades del conocimiento", París.

Disponible en:

[http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905
&pub_id=1924](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=1924)

7. ANEXO: Pauta de entrevista

Guión para presentación del estudio

El Relevamiento de la situación de las mujeres uruguayas en el sector ocupacional de las Tecnologías de Información y Comunicación, tiene como objetivo general contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades y derechos de las trabajadoras y trabajadores en la economía y campo laboral de las TIC.

En particular, este estudio busca conocer acerca de la distribución de mujeres y varones en los distintos puestos de trabajo, dentro de las áreas o sectores que conforman las empresas vinculadas a la producción de software.

En esta instancia, se están realizando entrevistas en profundidad actores claves en las empresas vinculadas al software con el fin de profundizar en la información y lograr los objetivos planteados.

Este proyecto es coordinado por el Sistema de Información de Género del Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social.

Empresa

Para comenzar nos gustaría que nos presentara la empresa, cuáles son sus productos y servicios, y desde cuándo está instalada en Uruguay.

¿Cuál es el cargo que UD. ocupa en la empresa?

¿Cuántas personas trabajan en esta empresa? ¿Sabe el número / porcentaje de mujeres que trabajan en la empresa?

¿Cuáles son las áreas o sectores de trabajo?

¿Cómo se denominan los cargos? ¿Es posible agruparlos de alguna manera?

¿Conoce cómo se distribuyen varones y mujeres en estos cargos y áreas? ¿Sabe si las mujeres se concentran en algún sector determinado? Si es así, ¿por qué cree que sucede?

Selección de personal

En su opinión, ¿hay razones para que mujeres y varones no accedan de igual forma a trabajar en esta empresa? ¿Y en el sector de las telecomunicaciones?

Esta situación, ¿ha sido siempre así? ¿O se están produciendo cambios últimamente?

¿Considera que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal es objetivo y brinda oportunidades iguales para mujeres y varones? ¿Por qué?

Cambios en el sector o la empresa

¿Se han producido cambios en la empresa en los últimos años en relación con el tipo de actividades o productos que oferta?

(Si se han producido cambios preguntar)

¿Cree que estos cambios han influido para contratar a más varones o a más mujeres?
¿Por qué?

¿Podría decirme si se contratan más mujeres que en el pasado? (especificar fecha)

División sexual del trabajo

Podría usted mencionar algunas de las principales competencias requeridas por la empresa en sus distintas áreas (o las que UD ha mencionado)

¿Piensa que varones y mujeres tienen habilidades diferenciales para las tareas vinculadas al software?

En este sentido ¿piensa que las tareas que desarrolla la empresa son más adecuadas a las características de los varones o de las mujeres?

¿Considera que hay ventajas de contratar mujeres para una empresa de este tipo?
¿Piensa que hay alguna desventaja?

¿Acceden las mujeres a los cargos de dirección en esta empresa al igual que los varones? ¿Considera que esto es lo que sucede en general en el sector?