WORKSHOP MUJERES Y STEM - REPENSANDO EL DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES EN CLAVE DE GÉNERO

Pablo Kreimer , Mariana Rial , Karen Azcurra , Martina Lassalle , Hugo Ferpozzi

Pablo Kreimer , Mariana Rial , Karen Azcurra , Martina Lassalle , Hugo Ferpozzi

©2023, PABLO KREIMER , MARIANA RIAL , KAREN AZCURRA , MARTINA LASSALLE , HUGO FERPOZZI

This work is licensed under the Creative Commons Attribution License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly credited.
Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode), qui permet l'utilisation, la distribution et la reproduction sans restriction, pourvu que le mérite de la création originale soit adéquatement reconnu.

IDRC GRANT / SUBVENTION DU CRDI : - TECHNOSCIENTIFIC LABOUR AND GENDER EQUITY IN ARGENTINA: COMPARING BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

Workshop Mujeres y STEM: Repensando el desarrollo de carreras profesionales en clave de género

29 y 30 de septiembre de 2022

Workshop Mujeres y STEM: Repensando el desarrollo de carreras profesionales en clave de género

Proyecto 'Trabajo tecnocientífico y equidad de género en la Argentina: comparando barreras y oportunidades en los sectores público y privado'

Convocatoria Breaking barriers: understanding obstacles facing women in STEM in the Global South, realizada por IDRC

Workshop Mujeres y STEM: Repensando el desarrollo de carreras profesionales en clave de género

Además de la generación de datos, el proyecto prevé la realización de encuentros con actores clave, referentxs y tomadorxs de decisión.

Objetivos del encuentro:

1. compartir y discutir resultados y diseños de investigación
2. generar recomendaciones para la esfera de la política pública y los marcos normativos de las organizaciones

Nuestra investigación busca comprender las dinámicas que configuran la participación de las mujeres en distintas áreas de STEM y en diferentes etapas de sus carreras

OBJETIVOS

1. examinar criterios de división del trabajo
2. caracterizar dinámicas de reclutamiento, evaluación, y promoción
3. determinar sus efectos en las trayectorias profesionales de las mujeres en STEM

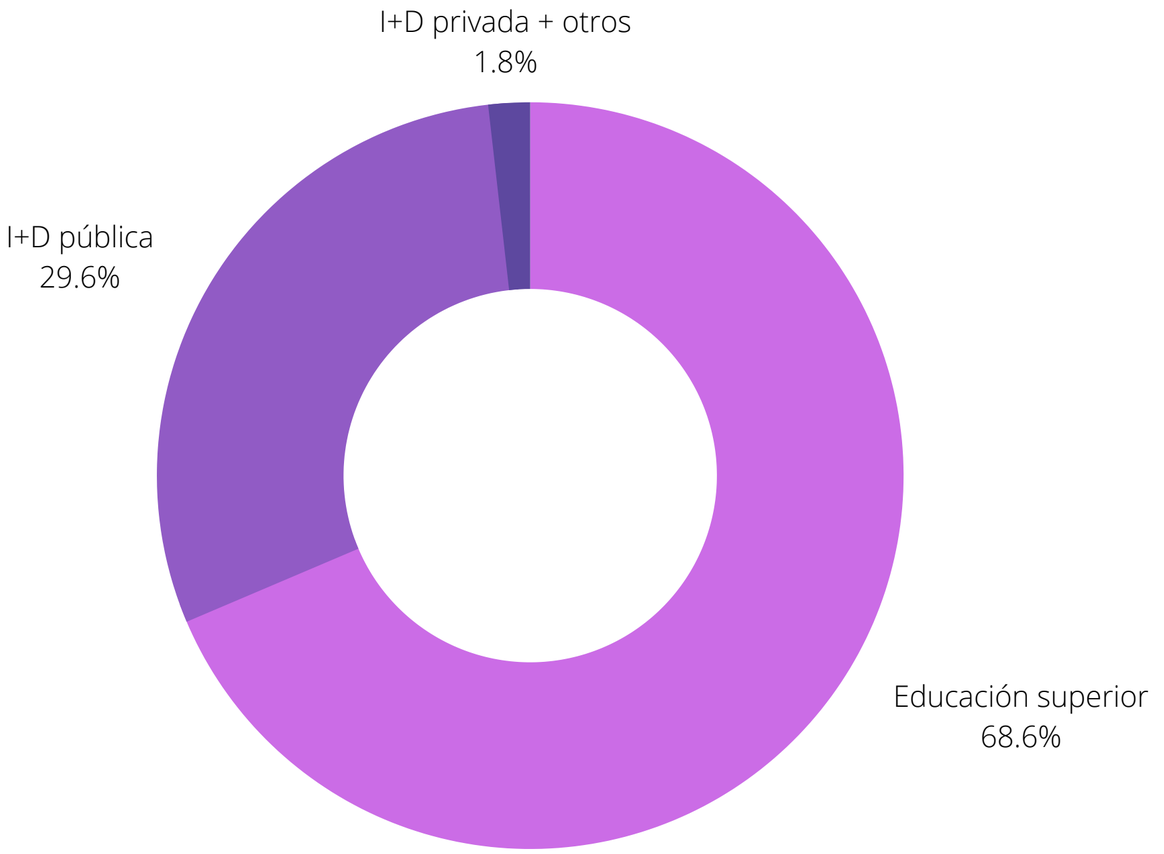
ÁREAS Y ORGANIZACIONES EN ESTUDIO

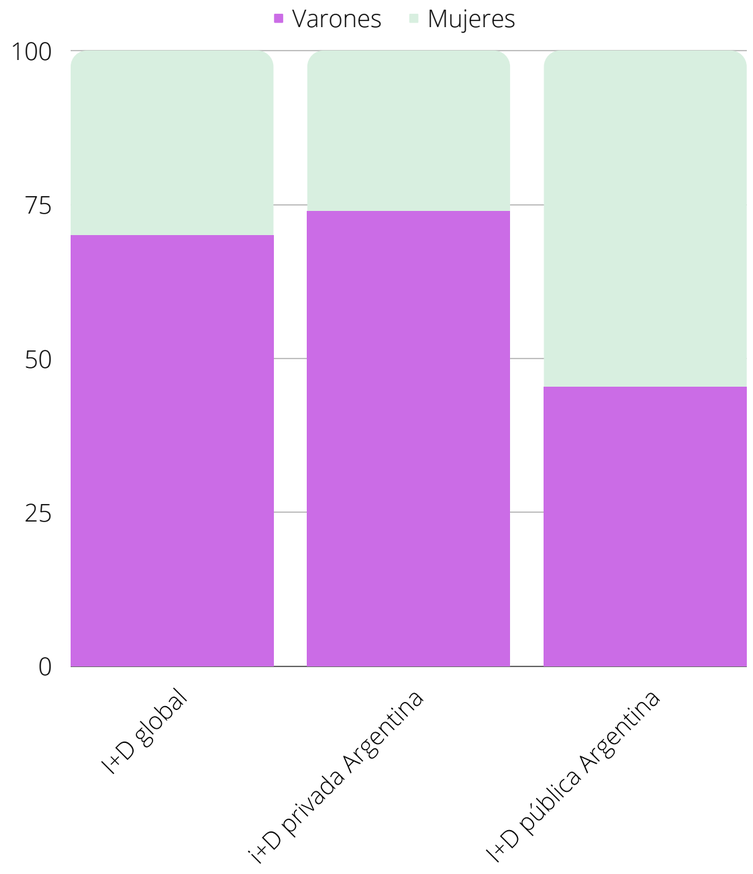
- **Sector público:** Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) + Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)
- **Sector privado:** empresas de software y servicios informáticos (SSI) agrupadas en la Cámara Argentina de Industrias de Software (CESSI)

METODOLOGÍA

- **Abordaje cuanti:** participación, trayectorias profesionales y estructuras de empleo
- **Abordaje cuali:** normativa institucional y científica; grupo focal + entrevistas semiestructuradas con investigadoras, desarrolladoras de software y gerencias

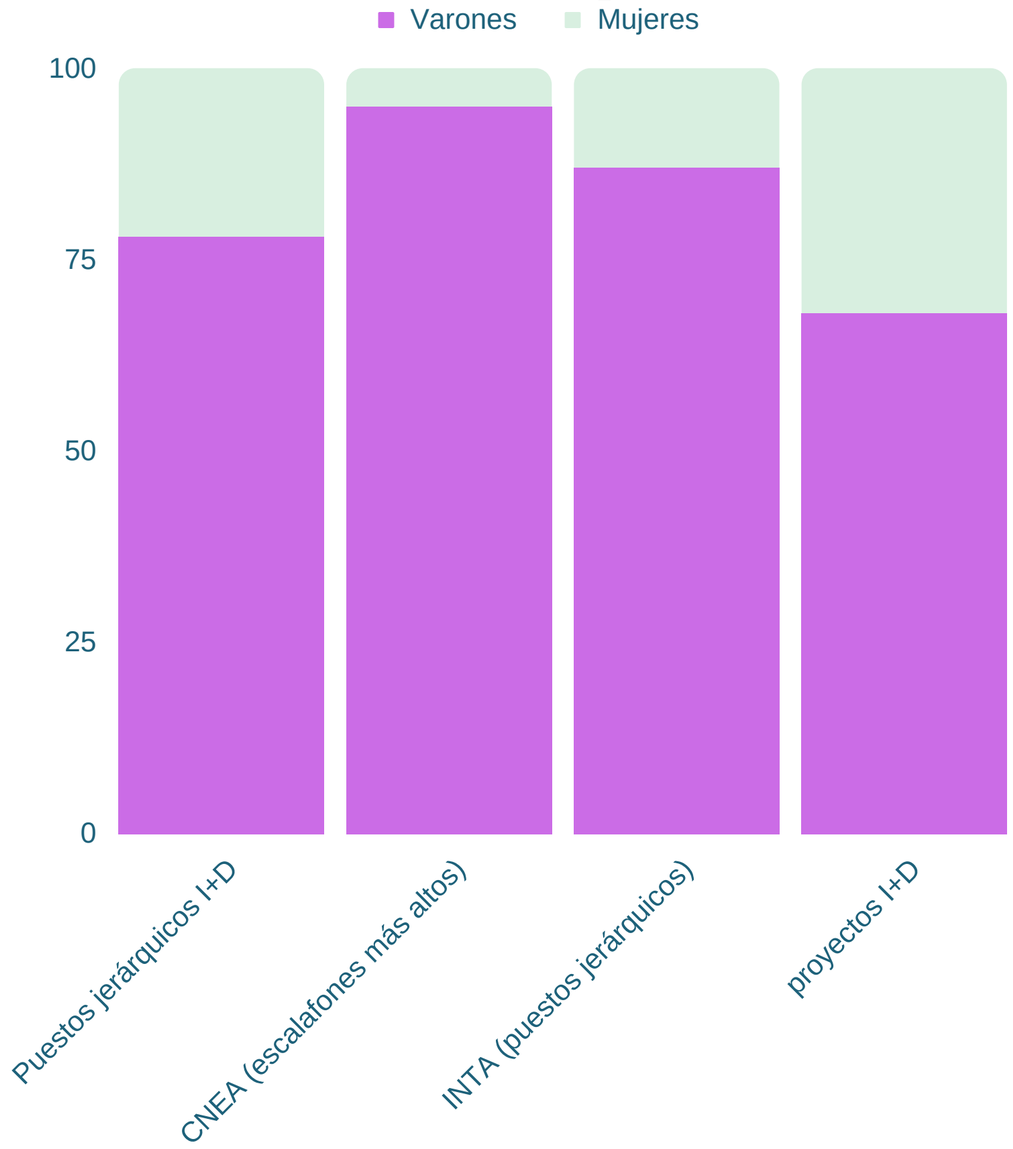
Argentina: distribución de investigadorxs según sector de I+D





Fuente: SICYTAR (2022); D'Onofrio MG & MV Tignino (2018) Indicadores diagnósticos sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología en Argentina y Banco de acciones en género y ciencia; Taller Mujeres en ciencia y tecnología: hacia una participación con equidad; Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Techo de cristal y acceso a cargos jerárquicos en INTA y CNEA



Fuente: Elaboración propia en base a: D'Onofrio MG & MV Tignino (2018); Komar Varela C & Aizcorbe J (2019) Primera aproximación al análisis desde una perspectiva de género de la situación de las trabajadoras en la Comisión Nacional de Energía Atómica. In: Congreso Internacional Género en Ciencia, Tecnología e Innovación. Santa Fe; Barandiarán S, Lapido N, Cartechini J & Desages M (2021).

Hipótesis de trabajo

La participación de las mujeres en puestos superiores de I+D está limitada por mecanismos de evaluación que favorecen indirectamente a los varones (ej.: funciones de dirección, acceso a financiación, campos de especialidad preferidos)

Antecedentes:

- **Estudios sociales de la ciencia y la tecnología:** muestra mecanismos sociales y culturales de jerarquización y división y reproducción del trabajo tecnocientífico
- **Evaluación:** criterios para admitir nuevos miembros y asignar recompensas a partir de aportes realizados y competencias reconocidas
- **Evidencia** sobre sesgos de género directos o indirectos: internacional o referida a CONICET (ej.: Weneraas y Wold 1998; Estébanez et al. 2003)

Afiliación múltiple y datos inconsistentes en CNEA e INTA: ¿efecto de refuerzo sobre la estructura actual de carreras científicas?

Existencia creciente de investigadores con afiliaciones institucionales diversas:

- **Variedad de marcos formales** para beneficios laborales, vida institucional y sistemas de recompensa científica dentro de la institución
- **Puede excluir a los investigadores de oportunidades científicas** como la elegibilidad para financiamiento interno tanto en CNEA como en INTA
- **Implica diferentes mecanismos de evaluación** y por ende tipos de logros y desempeño que se espera muestren los trabajadores

Universidad Maimónides

Centro de Ciencia, Tecnología y Sociedad

Financiado por: IDRC · CRDI Canadá

Mujeres y STEM:

Repensando el desarrollo de carreras profesionales en clave de género

29 Y 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 - UMAI, CIUDAD DE BUENOS AIRES, ARGENTINA

MARIANA RIAL (CENTRO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD -UMAI)

El caso: La Comisión Nacional de Energía Atómica

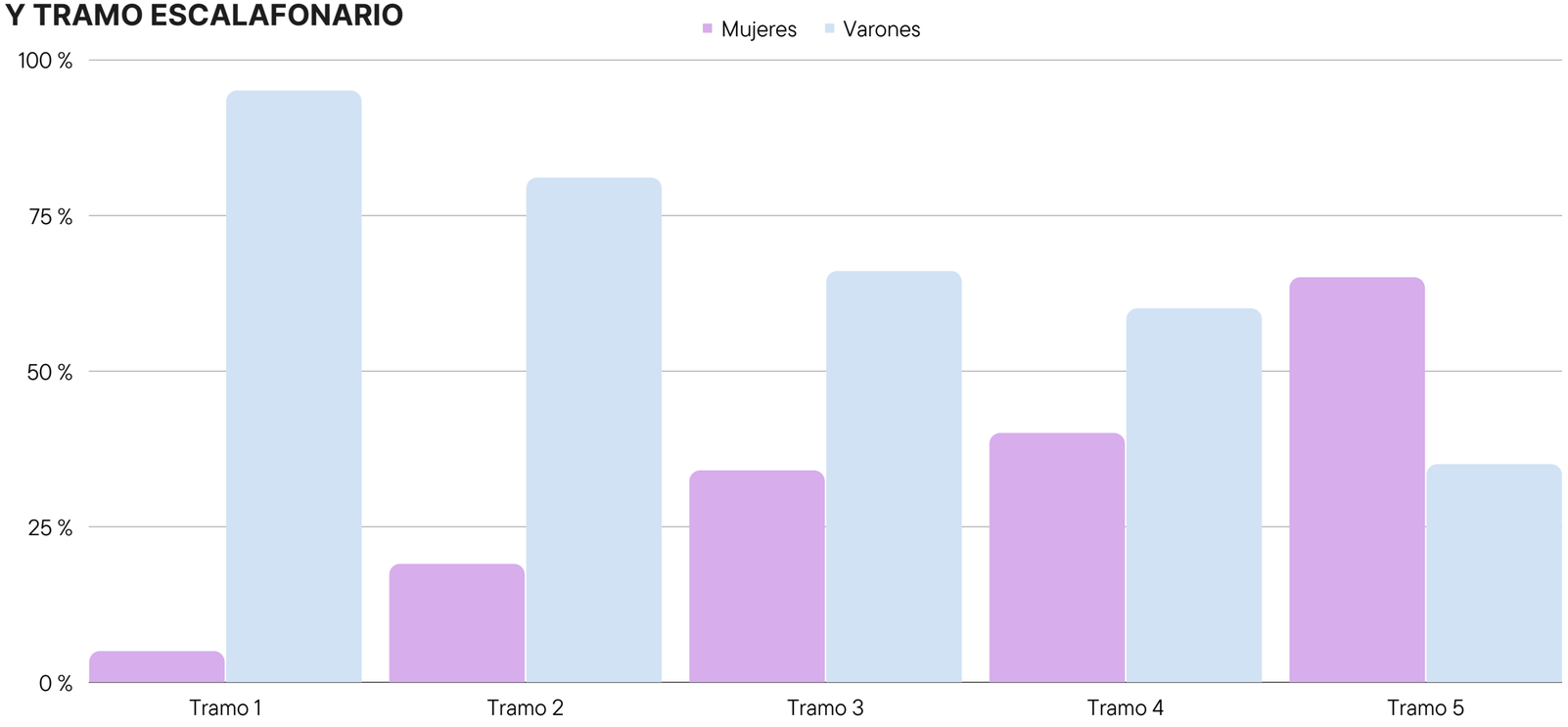
La CNEA es un organismo público de ciencia y tecnología que se destaca por desarrollar, investigar y prestar servicios en áreas vinculadas con la actividad nuclear y el desarrollo energético.

Lxs investigadorxs que se desempeñan en la institución en su mayoría provienen de disciplinas STEM, principalmente de ingenierías, física y química.

LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA CNEA

Durante el año 2019 se ha registrado que las mujeres en la CNEA representan alrededor del 30 % del total de lxs trabajadorxs.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TRAMO ESCALAFONARIO



FUENTE: KOMAR VARELA Y AIZCORBE (2019)

*** Para la realización de este gráfico se tomó en cuenta tanto al personal de planta permanente como a los contratados.**

MARCO CONCEPTUAL:

Trabajos provenientes de los estudios CTS en dialogo con los estudios de género han identificado diversas barreras presentes en las carreras científicas mujeres.

- **Barreras "formales":** Estas barreras se relacionan con la falta de iniciativas en pos de la paridad y la igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia en la carrera científica. Este tipo de barreras materializa la desigualdad de oportunidades de las mujeres. El principal mecanismo de erradicarlas es a través de políticas de igualdad de género que reconozcan las desventajas estructurales en las carreras de mujeres (Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015).
- **Barreras “informales”:** Estas barreras se relacionan con aquellos obstáculos que fomentan y reproducen los estereotipos de género en la formación y trayectoria científica de mujeres. Estas barreras resultan difíciles de evidenciar, en muchos casos pasan desapercibidas por quienes son afectadxs. (Basco y Lavena, 2019; Vázquez-Cupeiro, 2015; Maffia, 2008; entre otros).

PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN:

01 ¿Cómo se desarrolan las carreras científicas de mujeres dentro de la CNEA?

02 ¿Cómo se organiza el trabajo de I+D en la institución y cuál es el rol desempeñado por las mujeres en este?

03 ¿Cuáles son los obstáculos y oportunidades que perciben las científicas de la CNEA en el desarrollo de sus carreras científico-tecnológicas?

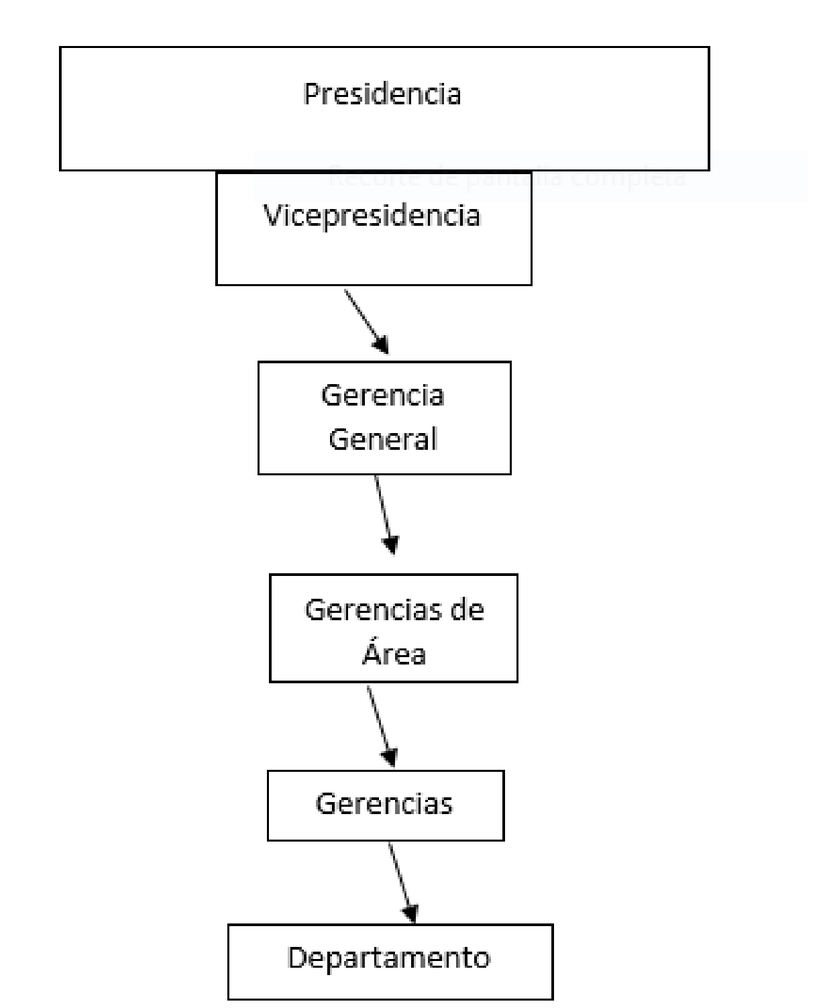
04 ¿De qué modo se presentan estos obstáculos en los mecanismos de reclutamiento, promoción, evaluación y división del trabajo?

Metodología

Enfoque cualitativo:

- Análisis de fuentes secundarias.
- Entrevistas en profundidad semi-estructuradas. Se realizaron 28 entrevistas con 2 cuestionarios (uno para cargos jerárquicos y otro para trabajadorxs).
- Visitas a los departamentos y gerencias seleccionadas en la muestra.
- 1 Grupo focal con investigadoras formadas.
- Dimensiones abordadas: reclutamiento, evaluación, promoción, organización y división del trabajo.

ESTRUCTURA DE LA CNEA



Selección de la muestra

La CNEA posee tres centros atómicos (Bariloche, Constituyentes y Ezeiza). Bariloche y Constituyentes fueron los seleccionados para este trabajo ya que contienen a la mayoría de los departamentos y gerencias de investigación.

Hallazgos preliminares

Evaluación

La evaluación de desempeño se realiza cada dos años, es un proceso individual y estandarizado a través de un formulario.

Sin embargo, se identificó que había ausencia de evaluaciones periódicas.

Segregación horizontal

Existe una segregación horizontal dentro de la institución, ya que la presencia de mujeres se da mayormente en los últimos tramos vinculados a las labores administrativas. Por otro lado, se observa ausencia de mujeres en los centros tecnológicos de la institución.

"Por qué son menos mujeres? Porque en las plantas también pasó, (...) que empezaron a tomar mujeres en la planta por el tema del cupo y etcétera y claro, tomás chicas jóvenes, entonces las chicas empezaron a quedar embarazadas, en la planta ya no pueden estar (...) no, no es por una cuestión de seguridad, es porque alguien tiene que sacar al chico de la guardería y en la planta vos salís a la 7 de la mañana y volvés a las 5 y media de la tarde (...) A la mujer se le hace muy complicado. De hecho, yo no tomé mujeres para la planta. Sí tomé mujeres para acá" (Jefa de departamento, CNEA).

Segregación vertical

Dentro de la CNEA los cargos jerárquicos se caracterizan por estar vinculados a las tareas de gestión.

Lxs entrevistadxs señalan que en la práctica, el acceso a cargos jerárquicos no se encuentra bajo los mecanismos que se establecen en las normativas, sino que el acceso a estos cargos se establece mediante mecanismos y arreglos informales. En la institución históricamente fueron varones quienes han ocupado estos cargos, que a su vez suelen priorizar a otros varones para continuar en estos puestos.

Doble dependencia

La CNEA contiene a investigadorxs con diversas dependencias institucionales, principalmente provenientes de CONICET, dando lugar a la coexistencia de diversos marcos normativos en términos de beneficios laborales e institucionales para lxs investigadorxs.

La existencia de diversas dependencias influye en los mecanismos de evaluación que tienen lxs investigadorxs. El tipo de desempeño esperado por lxs trabajadorxs puede ser diferente en un caso u otro.

Carrera científica

A diferencia de otros organismos públicos de ciencia y tecnología, como el CONICET, en la CNEA actualmente no hay una carrera científica definida. Los escalafones se distinguen por las responsabilidades que involucran (a cargo de personal o no, a cargo de organización y coordinación de proyectos). A este tipo de personal de lo denomina "profesional" y es distinguido de "técnicos" y "administrativos".

Las carreras científicas de mujeres se configuran de diversas maneras en función del tipo de disciplina y del tipo de investigación que desarrolla.

Maternidad

Investigadoras señalan que presentan desventajas en la carrera al ser madres.
Las diferencias contractuales de lxs investigadorxs pone en desigualdad el acceso a derechos para madres y padres (guarderías, fichado biométrico).

En las entrevistas se señala la importancia de una igual distribución de tareas de cuidado y del hogar y de políticas que favorezcan la flexibilidad y beneficios como licencias y guarderías para aquel personal a cargo de niñxs.

Pandemia (COVID - 19)

La pandemia por el COVID- 19 presentó obstáculos en el desarrollo de la carrera científica de mujeres a cargo del cuidado de niñxs y adultxs mayores, ya que aumentó la carga de estas tareas al no contar con instituciones donde delegarlas. Esta situación deberá ser atendida en futuras evaluaciones.

Quienes no contaban con estas responsabilidades han señalado que la pandemia permitió adelantar trabajo de análisis y escritura para aquellxs que realizan investigación aplicada. Sin embargo, estxs investigadorxs señalan que podría traer consecuencias a futuro, ya que el impedimento al acceso de laboratorios ha imposibilitado una parte sustancial de su trabajo.

Aquellxs que realizan investigación básica no se vieron afectados de manera significativa.

Reflexiones finales

- Las diferentes formas de contratación y dependencia institucional otorgan derechos y responsabilidades diferentes (diferencia en lo exigido en las evaluaciones y en las tareas a desempeñar, acceso desigual a beneficios institucionales, acceso desigual a recursos y cargos jerárquicos).

- Se presenta una tensión entre la maternidad y la exigencia del quehacer científico. Se señala la importancia de entornos que colaboran con las tareas de cuidados y del hogar. Las carreras científicas de quienes fueron madres no pueden evaluarse con los mismos criterios.

- La pandemia genero diversidad en la productividad de lxs investigadorxs. Sin embargo, todxs señalan la importancia de evaluar el efecto a mediano plazo en las carreras científicas.

- La ausencia de una carrera científica en la CNEA genera algunas tensiones entre sus investigadorxs, muchos de lxs cuales señalan la posibilidad de la doble dependencia para sortear este obstáculo.

¡Muchas Gracias!

¿Preguntas?

Universidad Maimónides

Centro de Ciencia, Tecnología y Sociedad

Financiado por:

IDRC · CRDI

Canadá

Obstáculos y oportunidades en las carreras científicas de mujeres en el Instituto Nacional de tecnología agropecuaria (INTA)

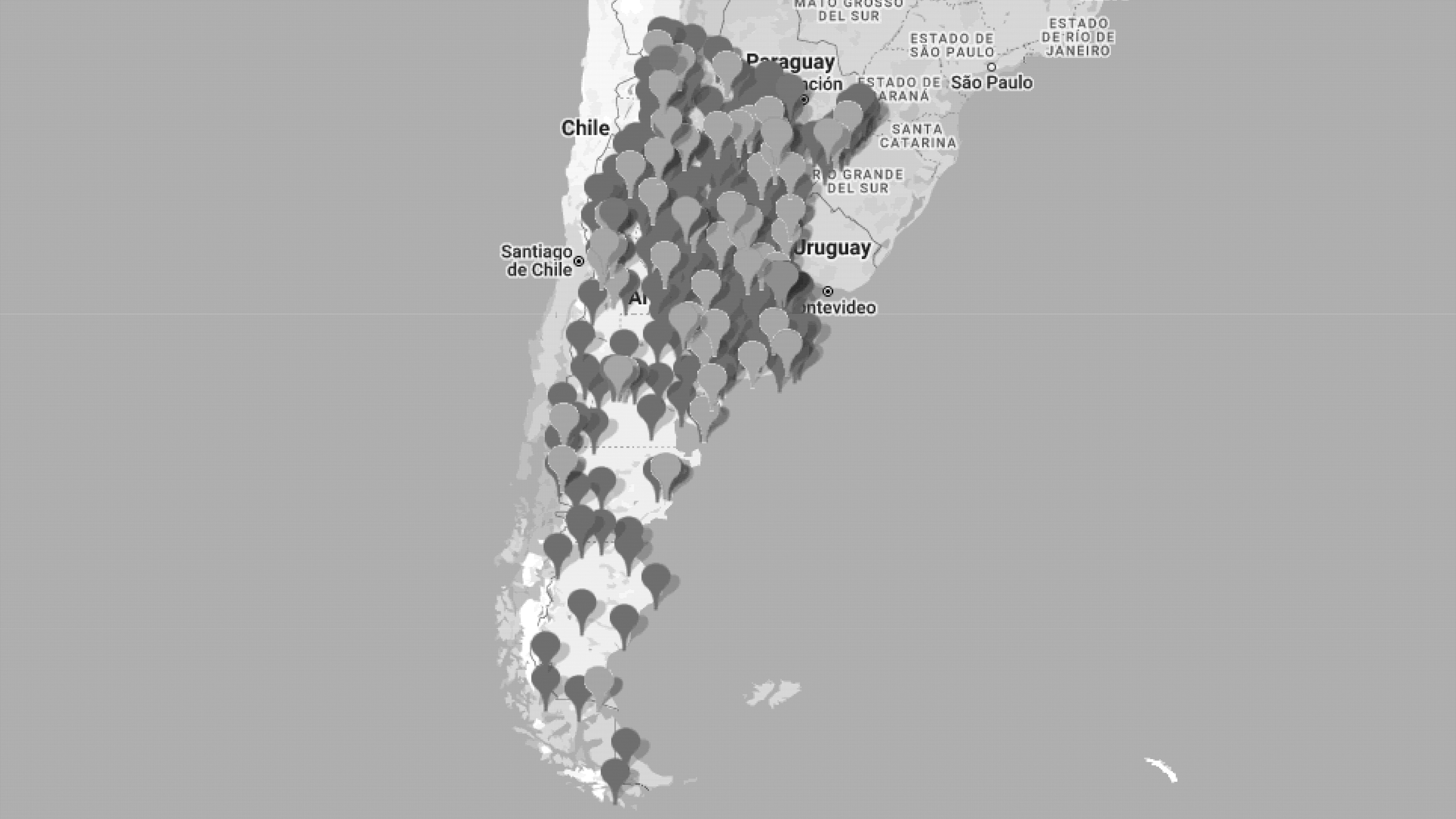
KAREN AZCURRA(CCTS)

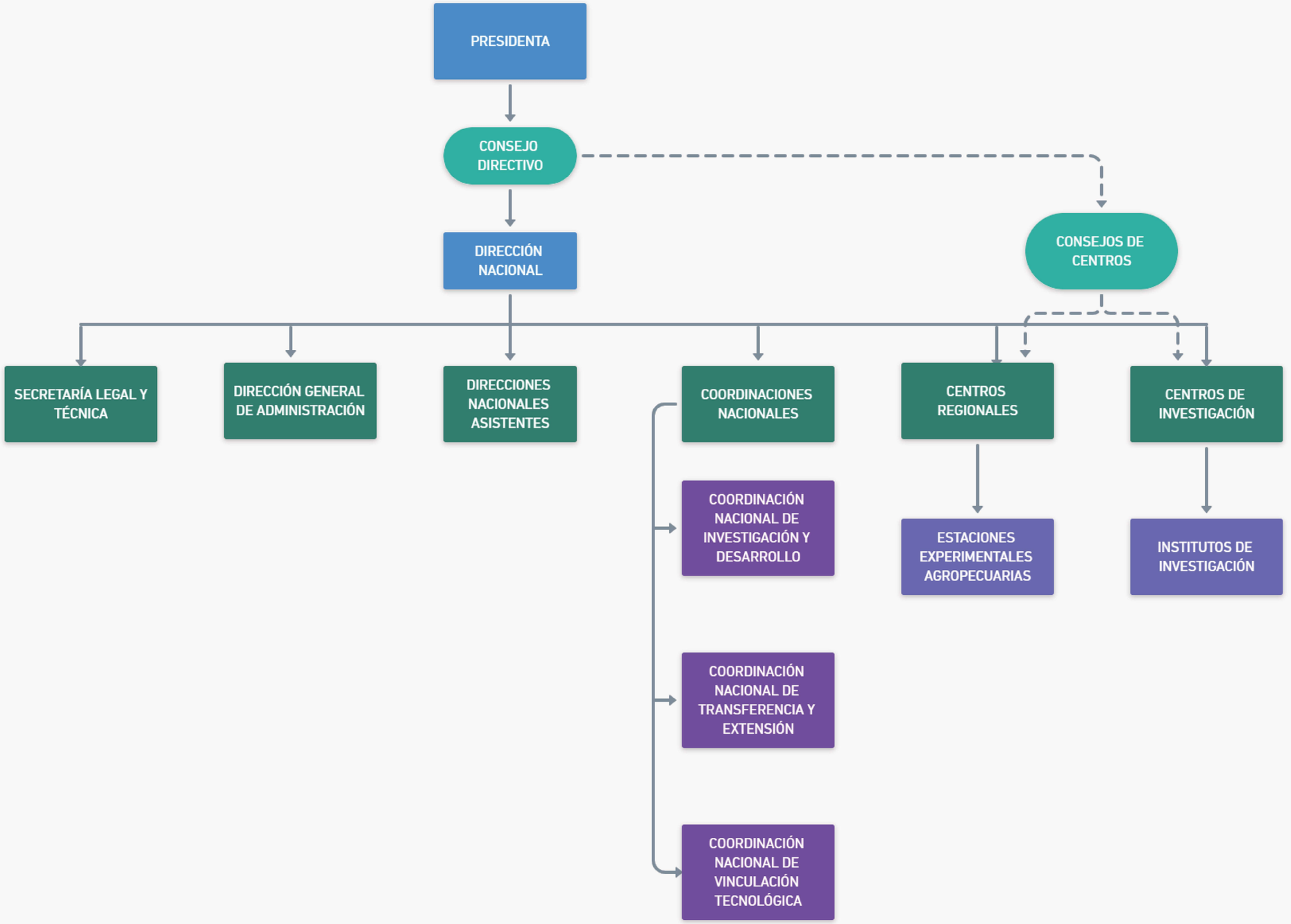
Organización de la presentación

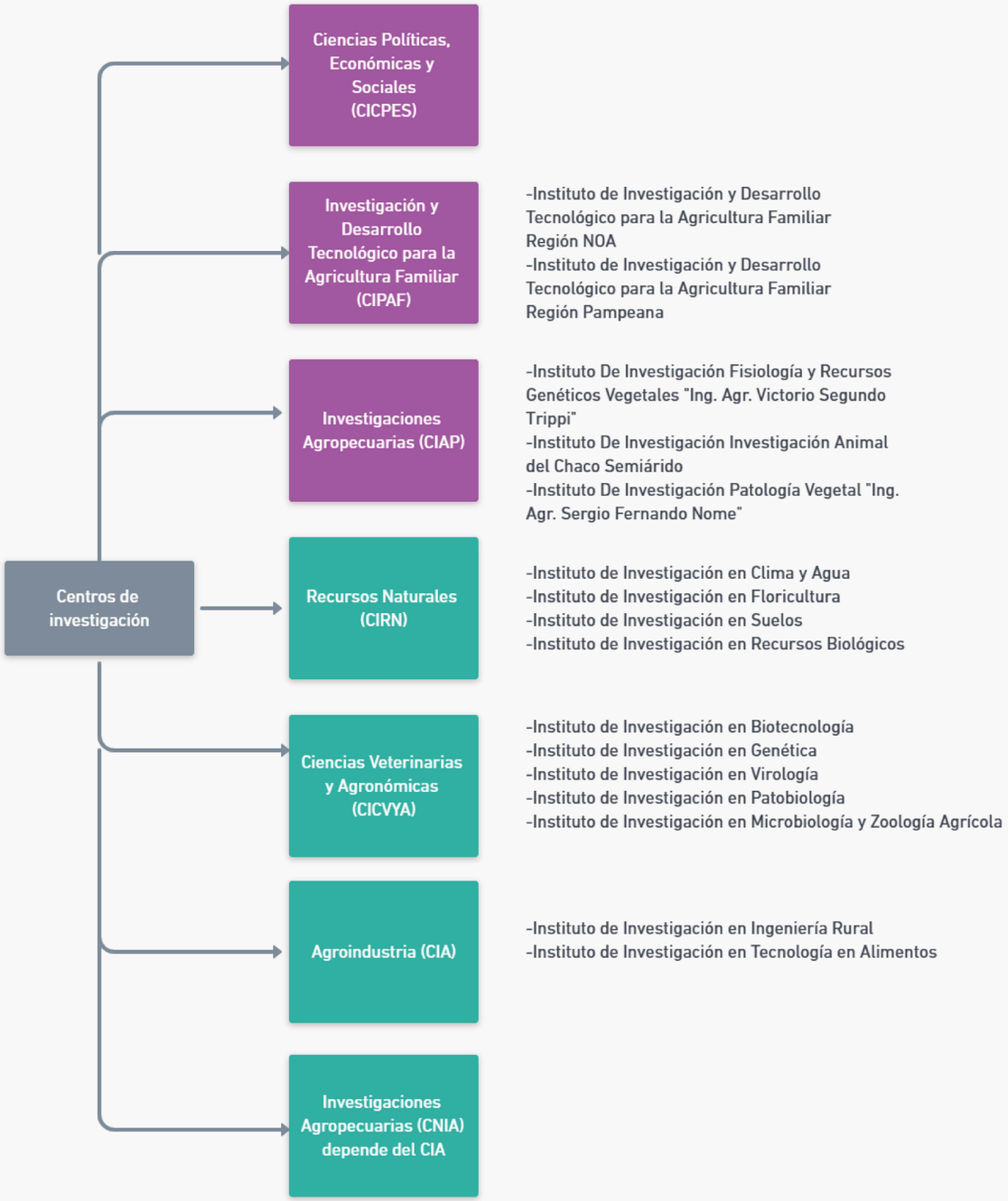
1. Presentación del INTA: ¿Qué es?¿Cómo es su estructura?
2. Antecedentes de estudio sobre la institución. Cuestión general de la situación de género al momento.
3. Preguntas.
4. Ficha técnica de la metodología empleada.
5. Hallazgos.
6. Reflexiones.

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)

Organismo autárquico descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. Fue creado en 1956 mediante el decreto Ley 21.680/56 con el objetivo de «**impulsar, vigorizar y coordinar el desarrollo de la investigación y extensión agropecuaria y acelerar, con los beneficios de estas funciones fundamentales, la tecnificación y el mejoramiento de la empresa agraria y de la vida rural**», constituyéndose así en el primer organismo oficial dedicado a la investigación y extensión rural en América Latina (Gárgano, 2014).


MATO GROSSO DEL SUR
ESTADO DE SÃO PAULO
ESTADO DE RÍO DE JANEIRO
Paraguay
ción
São Paulo
ESTADO DE ARANÁ
Chile
SANTA CATARINA
RIO GRANDE DEL SUR
Uruguay
Santiago de Chile
ntevideo


PRESIDENTA
CONSEJO DIRECTIVO
DIRECCIÓN NACIONAL
CONSEJOS DE CENTROS
SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIONES NACIONALES ASISTENTES
COORDINACIONES NACIONALES
CENTROS REGIONALES
CENTROS DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
ESTACIONES EXPERIMENTALES AGROPECUARIAS
INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN NACIONAL DE TRANSFERENCIA Y EXTENSIÓN
COORDINACIÓN NACIONAL DE VINCULACIÓN TECNOLÓGICA


Centros de investigación
Ciencias Políticas, Económicas y Sociales (CICPES)
Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar (CIPAF)
-Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar Región NOA
-Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar Región Pampeana
Investigaciones Agropecuarias (CIAP)
-Instituto De Investigación Fisiología y Recursos Genéticos Vegetales "Ing. Agr. Victorio Segundo Trippi"
-Instituto De Investigación Investigación Animal del Chaco Semiárido
-Instituto De Investigación Patología Vegetal "Ing. Agr. Sergio Fernando Nome"
Recursos Naturales (CIRN)
-Instituto de Investigación en Clima y Agua
-Instituto de Investigación en Floricultura
-Instituto de Investigación en Suelos
-Instituto de Investigación en Recursos Biológicos
Ciencias Veterinarias y Agronómicas (CICVYA)
-Instituto de Investigación en Biotecnología
-Instituto de Investigación en Genética
-Instituto de Investigación en Virología
-Instituto de Investigación en Patobiología
-Instituto de Investigación en Microbiología y Zoología Agrícola
Agroindustria (CIA)
-Instituto de Investigación en Ingeniería Rural
-Instituto de Investigación en Tecnología en Alimentos
Investigaciones Agropecuarias (CNIA) depende del CIA

Organización del trabajo

Clasificación del personal del INTA de acuerdo a grupo, grado escalafonario, nivel y responsabilidades

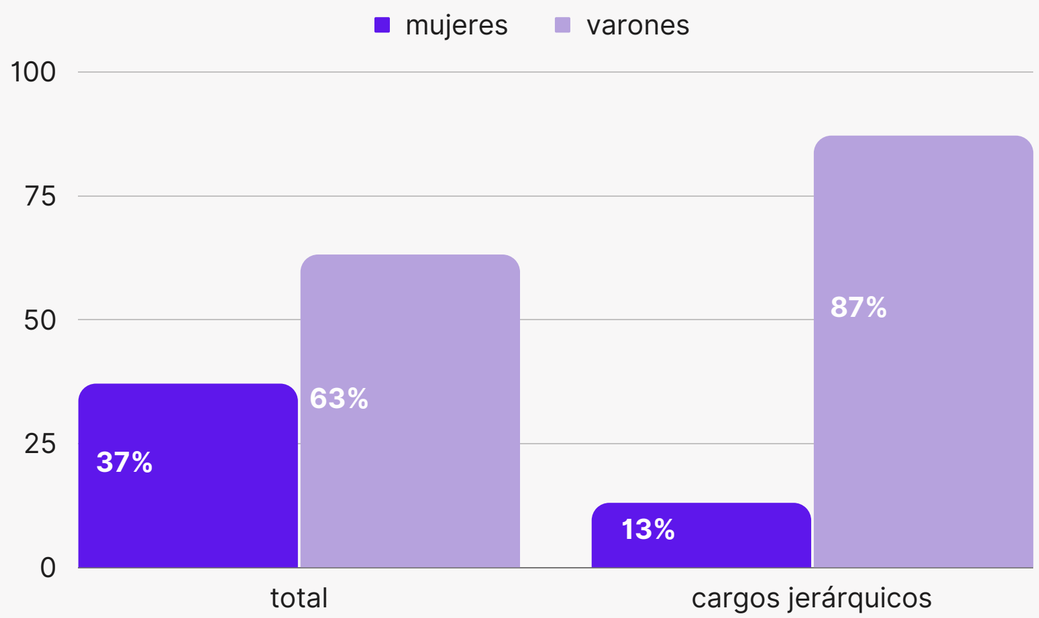
Grupo Escalafonario	Grado	Nivel	Responsabilidad
Profesional	13-27	6-14	Programar, desarrollar, dirigir y asesorar en tareas vinculadas con la investigación, el desarrollo, la extensión y la transferencia de tecnología.
Técnico	7-18	3-7	Tareas propias de la formación técnica.
Apoyo	1-15	1-5	Tareas de auxiliar de investigación, transferencia tecnológica, apoyo técnico y administrativo, maestranza,etc.

Fuente: Convenio Colectivo de Trabajo INTA (2006)

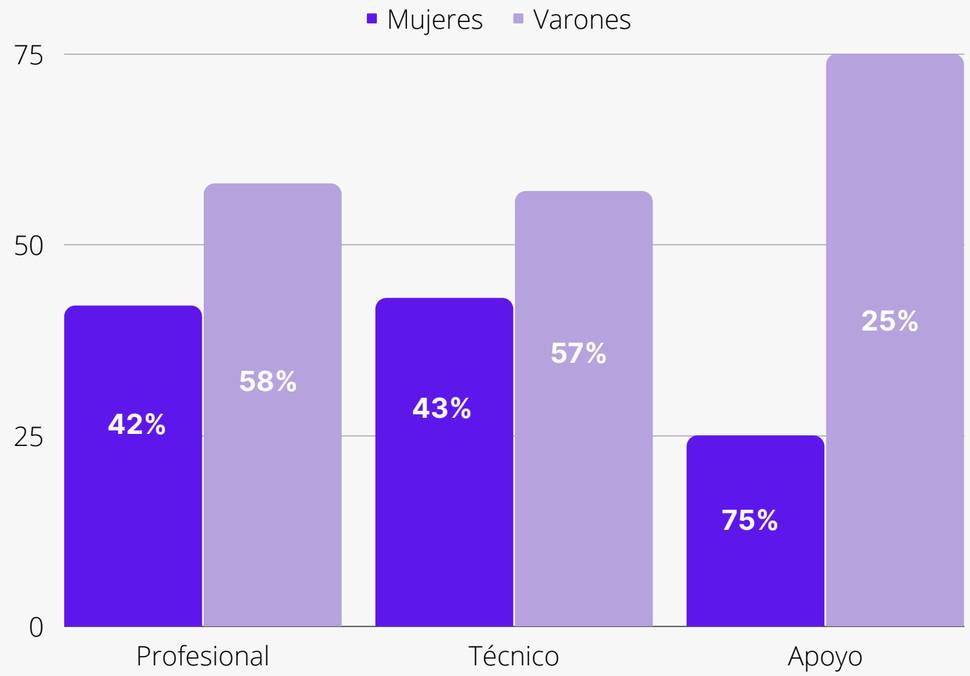
Distribución por género en INTA

Como antecedente directo, se encuentra trabajos de enfoque cuantitativo que abordan la cuestión de la participación de género. Sin embargo, prácticamente escasean los enfoques cualitativos sobre la situación actual.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL TOTAL DEL TRABAJADORXS



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO POR ESCALAFÓN



FUENTE: NOCETTI, PALIOFF Y DELLA TORRE (2018)

*Los datos se desprenden de la base de datos de la plata permanente y no permanente en el caso del INTA

LAS PREGUNTAS QUE ORIENTAN ESTE TRABAJO SON:

¿Cómo son las carreras científicas en INTA?¿Cuáles son las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres científicas en INTA?

Metodología

Enfoque mixto:

- Análisis de fuentes secundarias
- Análisis cuantitativo de la base de datos CVar mediante Rstudio.
- Entrevistas en profundidad semi-estructuradas a investigadorxs y becarixs. Se realizaron un total de 31 entrevistas a investigadorxs y becarixs entre el 2020-2021 del **Instituto de Biotecnología** y el de **Ingeniería Rural** por ser de los institutos que más y menos proporción de mujeres tienen respectivamente.
- Un Focus Group con investigadoras de diversas dependencias.

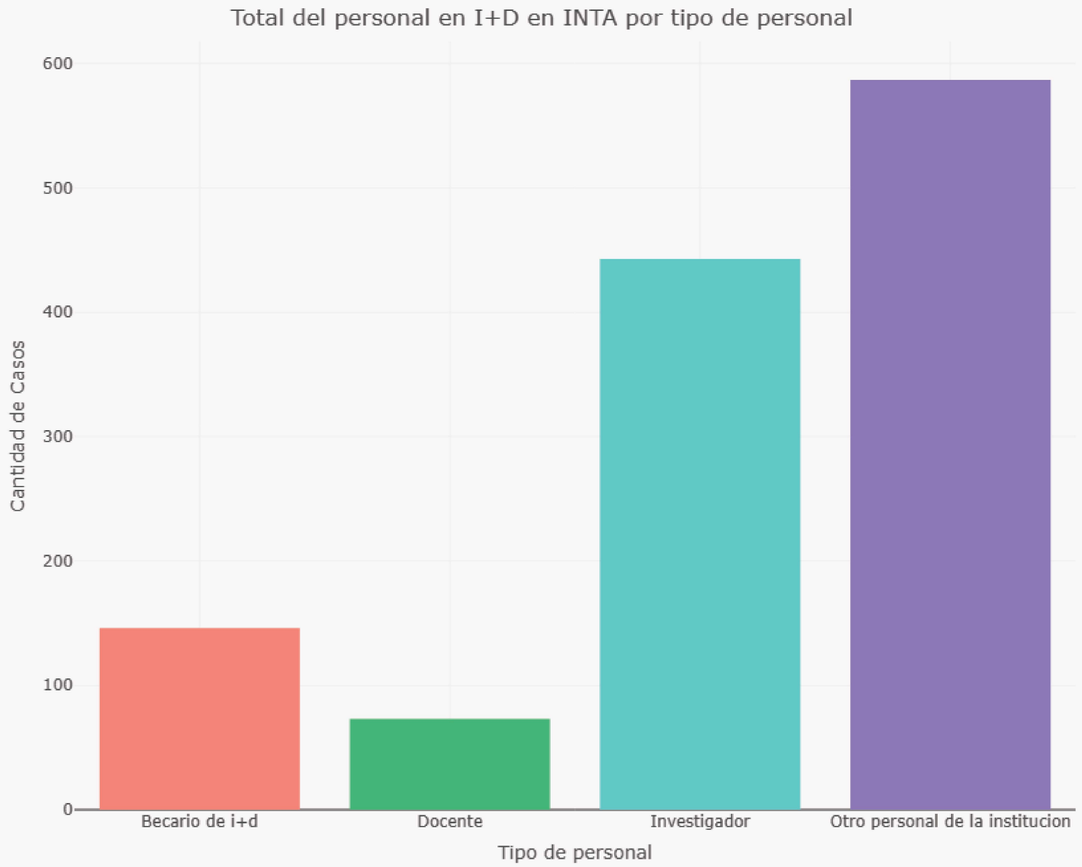
Hallazgos preliminares

CVar

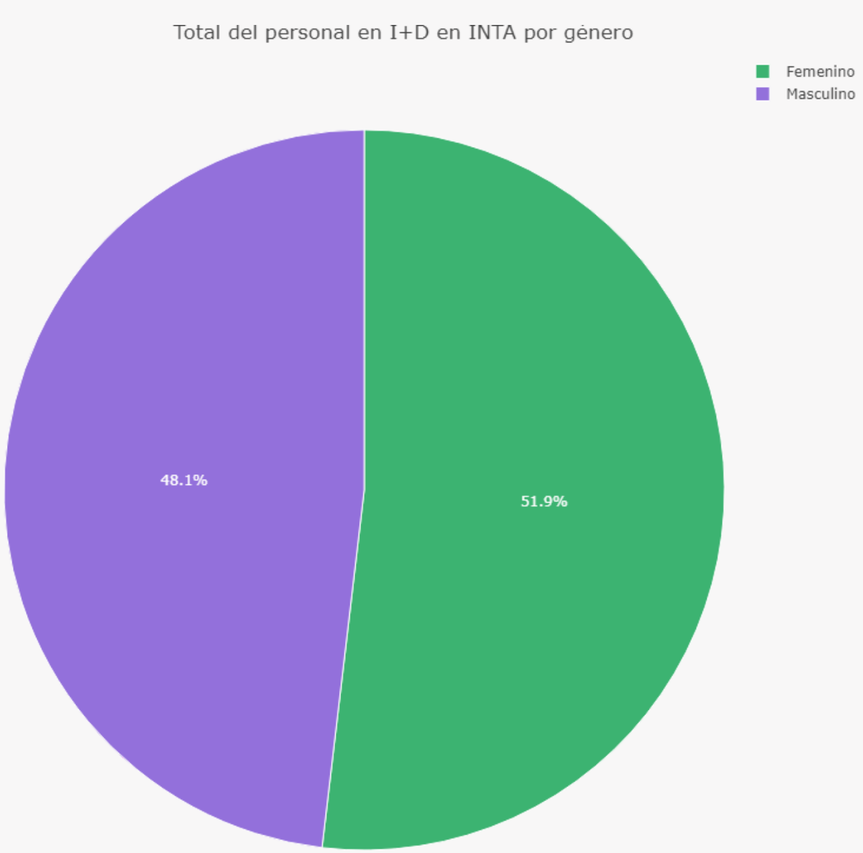
Aspectos técnicos

El CVar (Registro Unificado y Normalizado Nacional de los Datos Curriculares (CVs).

Extracción de la base: Julio 2022.
Rstudio: librerías(dplyr, ggplot, plotly).
Total del Personal de I+D (INTA):2086.

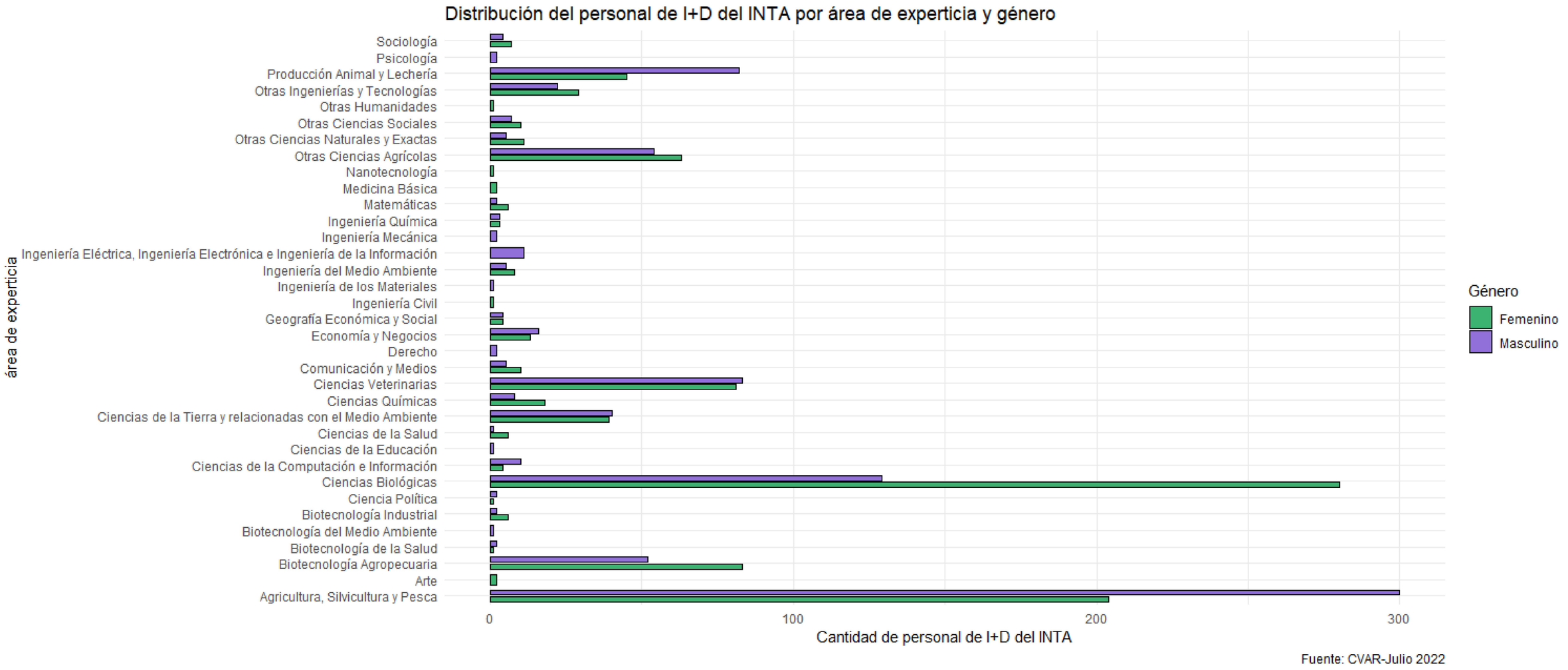


CVar: género


Total del personal en I+D en INTA por género
Femenino
Masculino
48.1%
51.9%

Distribución por género de lxs investigadorxs
Masculino
Femenino
47.9%
52.1%

CVar: género y disciplinas



Organización del trabajo

Evaluación, carrera y diferentes dependencias institucionales

- Son periódicas, sin embargo, con poca incidencia real.
- A diferencia de la carrera de investigadorx de CONICET, la producción científica no es central en la evaluación de desempeño. Se toman otros indicadores.
- Investigadorxs con dependencia de CONICET. Esta situación da lugar a la coexistencia de diversos marcos normativos en términos de derechos laborales e institucionales para lxs investigadorxs. A su vez, la doble dependencia implica diferentes mecanismos de evaluación, por lo cual el tipo de desempeño esperado por lxs trabajadorxs es diferente.
- En cuanto a los puestos de jerarquías, se realizan concursos abiertos.

Organización del trabajo

Estereotipos de género en el trabajo

Existen distintos estereotipos asociados al género en la organización del trabajo. En las entrevistas identificaban estereotipos de los varones asociados al uso de maquinaria ("los fierros").

En cuanto a biotecnología, las científicas identificaban otros estereotipos. Por ejemplo, las mujeres son asociadas al trabajo manual y artesanal en la mesada, al "orden y la limpieza" en distintos aspectos.

Violencia laboral y de género

-Dificultad de reconocer la violencia de género. Los sentidos que atraviesan esta idea es que no ocurren en Buenos Aires, ocurren en el "interior".
-En el proceso de investigación se identifico un caso donde un investigador jefe maltrataba de manera verbal y psicológica a sus becarixs e investigadorxs a cargo y la mayoría reconoció que esto era especialmente mayor con las mujeres. El investigador en cuestión tenía doble dependencia y pudo renunciar a su cargo en INTA para solo continuar con el de CONICET y no atender la consecuencia de su comportamiento en la institución.
-También, se identifico una situación de acoso laboral entre pares con agresión a objetos.

Maternidad & Pandemia

Maternidad & tareas de cuidado

-Las personas con hijxs, indican que el espacio de cuidados de niñxs dentro del predio de INTA-Castelar es un acierto y facilita la compatibilidad de las tareas de cuidado con el trabajo de investigación.
-Para el personal de planta de INTA el control biométrico de la presencialidad atenta contra la flexibilidad horaria que necesitan madres y padres para atender el cuidado de lxs niñxs.
-En las entrevistas la mayoría de las personas reconocen la distribución desigual de las tareas de cuidado en las familias.

Pandemia COVID-19

La pandemia por la COVID- 19 presentó obstáculos en el desarrollo de la carrera científica de mujeres al cargo de cuidados. Principalmente, porque aumentó la carga de tareas de cuidado al no contar con instituciones donde delegarlas. Muchas se encontraron trabajando a altas horas de la noche para poder cumplir con su trabajo.

Reflexiones finales

- El análisis del CVar constituye una herramienta importante de acercamiento al universo de estudio, sin embargo, se encuentran dificultades en la interpretación.

- De la estrategia cuantitativa se observa una feminización de las áreas relacionadas a las ciencias biológicas y química y una masculinización de las áreas de agricultura, silvicultura y pesca y de casi todas las ingenierías (excepto, medio ambiente). Esto también, puede estar acompañado de los estereotipos mencionados que surgen en las entrevistas.

- Las diferentes formas de contratación y dependencias institucionales otorgan derechos y responsabilidades diferentes. Esto se ve reflejado en las diferencias de los requerimientos de evaluaciones y las tareas a desarrollar. Al mismo tiempo, la incidencia de la evaluación en el salario hace que el registro de la evaluación de desempeño real sea deficiente y con un efecto "castigo" para quienes tengan un buen desempeño.

- En cuanto a la violencia de género, encontramos dificultad de parte de lxs actores de reconocer la violencia. También, se hacen evidentes distintos estereotipos de género que inciden en la percepción de la organización del trabajo.

- El ideal de investigador abocado solo a la investigación y a muchas horas de trabajo atenta contra las horas requeridas para las tareas de cuidado. Los controles de horarios de presencialidad afectan a la flexibilidad horaria para estas tareas.

- En el marco de la pandemia, el conflicto cuidados/trabajo remunerado se acentuó en la cantidad de carga de trabajo. ¿Cómo van a hacer los efectos a mediano plazo en las carreras de las mujeres a cargo de cuidados?

¡Muchas Gracias!

proyectoidrc@maimonides.edu

umai Universidad Maimónides

ccts Centro de Ciencia, Tecnología y Sociedad

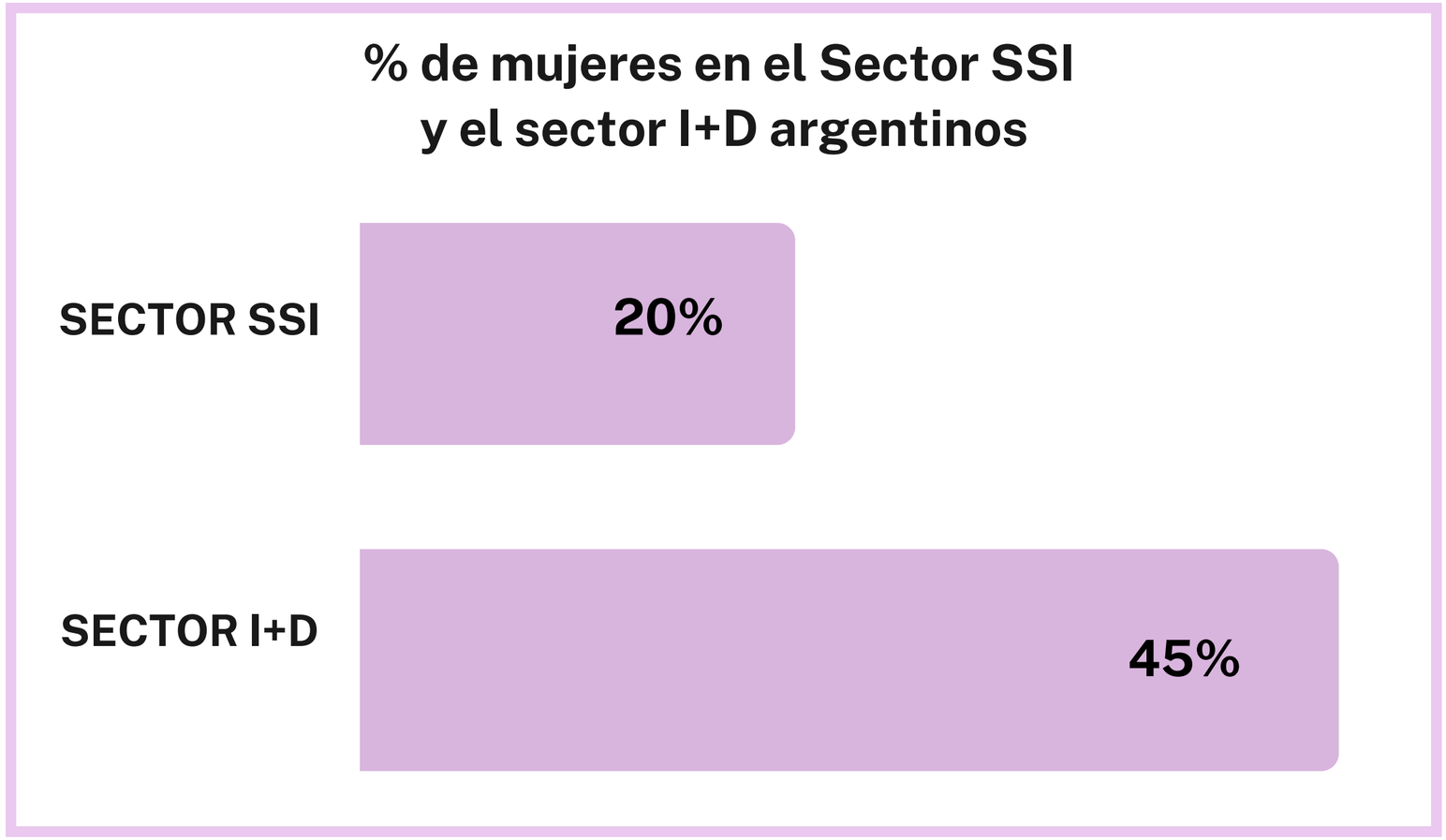
IDRC · CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

Barreras y oportunidades para el desarrollo de carreras profesionales de mujeres en el Sector SSI argentino

Septiembre 2022
Universidad Maimónides

Participación de mujeres en el sector SSI argentino



Fuente: Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos de la Argentina de la Cámara, 2018

Aportes de la literatura:

- **Uso diferencial de las tecnologías digitales** por parte de varones y mujeres desde la infancia
- **Baja presencia femenina** en carreras universitarias vinculadas a las tecnologías
- **Baja cantidad de mujeres** que aplican a posiciones de desarrollo de software/programación

NUESTRO ESTUDIO

- Caracterizar procesos de reclutamiento, evaluación y las dinámicas laborales
- Comprender cómo estas dinámicas inciden en las carreras profesionales de las mujeres informáticas y en la estructura del empleo del Sector SSI argentino

ANÁLISIS CUANTITATIVOS

- Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2020

ANÁLISIS CUALITATIVOS

Entrevistas semi-estructuradas a:

- Líderes de proyecto *[Project Managers]*
- Personal del área de talentos/RRHH responsable de reclutamiento
- Mujeres informáticas

EMPRESAS INCLUÍDAS EN LA INVESTIGACIÓN

- Dedicadas, al menos en un 50% del negocio, al **desarrollo de software**
- Con sede en la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, donde se concentra alrededor del 70% del empleo SSI en Argentina

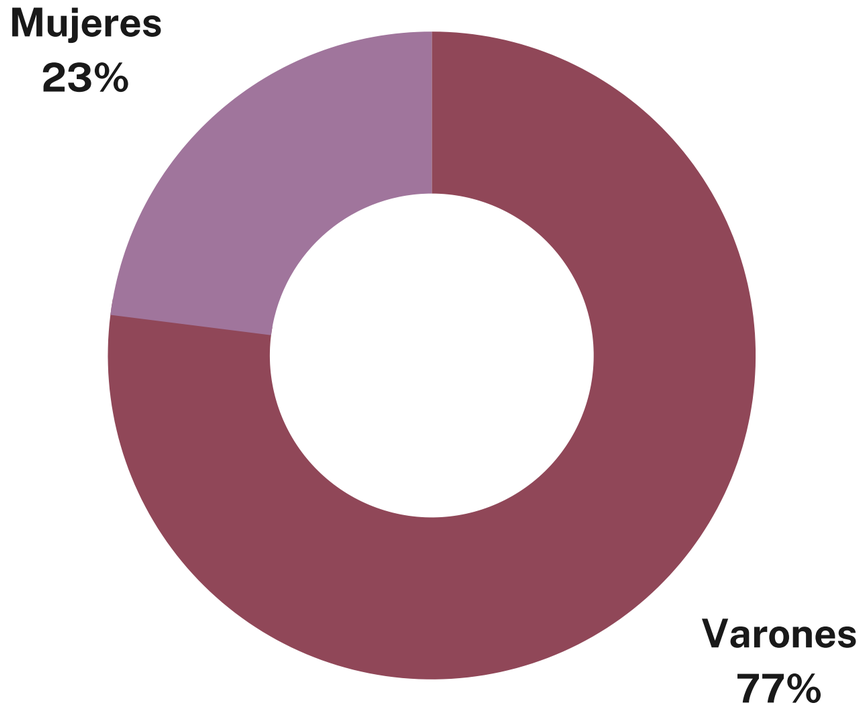
- Empresas pequeñas (10-49 empleados/as)
- Empresas medianas (50-200 empleados/as)
- Empresas grandes (Más de 200 empleados/as)
- Unicornios* con oficinas en Buenos Aires

* Empresas tecnológicas que alcanzan un valor de mercado superior a los 1.000 millones de dólares durante su etapa del lanzamiento al mercado)

Segregación vertical en el sector SSI

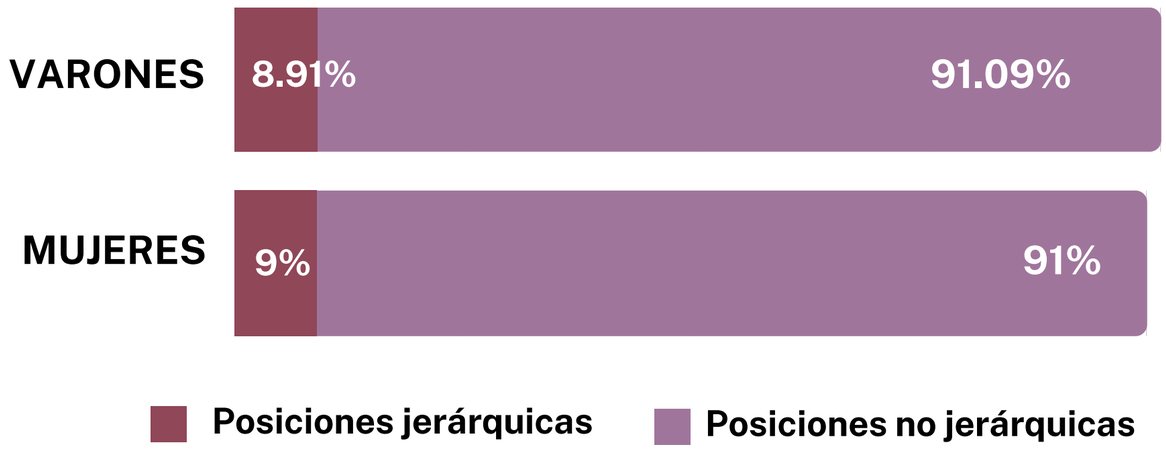
Referida a la baja presencia femenina en posiciones jerárquicas o de liderazgo — también con la metáfora de 'Techo de Cristal' o 'Tubería con fugas'

% de mujeres y varones en posiciones Senior y Semisenior



Fuente: Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos de la Argentina de la Cámara, 2018

Acceso a posiciones jerárquicas en áreas IT



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2020

No hay diferencias significativas entre los varones y las mujeres en relación al acceso a posiciones de jerarquía

Segregación horizontal en el sector SSI

Referida a la subrepresentaciónde mujeres en ciertos sectores o actividades

Personal involucrado en desarrollo de Software según género

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2020

DIVISIÓN DEL TRABAJO:

- Desplazamiento de mujeres hacia áreas que requieren **habilidades blandas**
- Capacidad diferencial de mujeres respecto de: **implementación de proyectos; trato con clientes; interacción con áreas diversas**
- **Alto prestigio y mayores salarios** en el área de desarrollo

Maternidad e interrupción de carreras profesionales

- Mujeres mayores de 40 años: largas **interrupciones en las carreras profesionales**
- Mujeres más jóvenes que **posponen su maternidad** por su carrera profesional
- Flexibilidad y culturas organizacionales del sector SSI **compatibles con la maternidad y tareas de cuidado**

Maternidad e interrupción de carreras profesionales

- Políticas internas definidas y mecanismos informales para desalentar la interrupción de las carreras profesionales

- Pago de t**ratamientos de fertilidad** y de **congelamiento de óvulos** por parte de empresas

¿AUTONOMÍA FEMENINA Y/O CONTROL SOBRE LOS CUERPOS DE LAS MUJERES?

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GÉNERO

ALENTAR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR SSI

MITIGAR LA ESCASEZ DE FUERZA DE TRABAJO

- **Definidas en grandes empresas**
- **Mecanismos informales** en pequeñas y medianas empresas

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- **Objetivos de contratación** con impacto en evaluaciones de desempeño
- **Capacitaciones internas** y **convenios con organizaciones educativas**: área de programación
- **Licencias** por maternidad y paternidad **extendidas**
- **Políticas de 'Soft-landing'** luego de la licencia por maternidad y **horarios de lactancia extendidos**