

El nuevo paradigma productivo y tecnológico

La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres

LUCÍA SCURO
NÉSTOR BERCOVICH

Editores

Desarrollo Económico



NACIONES UNIDAS

CEPAL



El nuevo paradigma productivo y tecnológico

**La necesidad de políticas para
la autonomía económica
de las mujeres**

Lucía Scuro
Néstor Bercovich
Editores



NACIONES UNIDAS



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Santiago de Chile, noviembre de 2014

Libros de la CEPAL

131

Alicia Bárcena

Secretaria Ejecutiva

Antonio Prado

Secretario Ejecutivo Adjunto

Sonia Montaña

Directora de la División de Asuntos de Género

Ricardo Pérez

Director de la División de Publicaciones y Servicios Web

La elaboración de este documento se realizó bajo la responsabilidad de Sonia Montaña Virreira, Directora de la División de Asuntos de Género, y la coordinación estuvo a cargo de Lucía Scuro, Oficial de Asuntos Sociales, y Néstor Bercovich, consultor de la misma División. Se agradece especialmente el aporte sustantivo de María Ángeles Salle, Gloria Bonder, Iliana Vaca Trigo, Ignacio Fernández, Laura Poveda y Karol Fernández.

Se agradece asimismo la contribución de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ) y de la Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

La presente publicación es una versión revisada y ampliada del libro *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad* (LC/L.3666(CRM.12/3), presentado por la CEPAL en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santo Domingo, 15 a 18 de octubre de 2013).

Diseño de portada: José Domingo Arrieta

Publicación de las Naciones Unidas

ISBN: 978-92-1-121866-4 (versión impresa y PDF)

ISBN: 978-92-1-056938-5 (versión ePub)

N° de venta: S.14.II.G.20

LC/G.2621-P

Copyright © Naciones Unidas, 2014

Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Esta publicación debe citarse como: Néstor Bercovich y Lucía Scuro, "El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres", *Libros de la CEPAL*, N° 131 (LC/G.2621-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Prólogo.....	9
Introducción.....	13
Capítulo I	
Las mujeres en la sociedad de la información y del conocimiento: oportunidades y desafíos	21
A. El patrón de empleo de las mujeres.....	21
B. La segunda brecha digital	23
C. Cambio estructural para la igualdad en la sociedad de la información y del conocimiento	25
D. La autonomía de las mujeres en el nuevo paradigma tecnológico	26
1. Nivel estratégico: desafiar la neutralidad	27
2. Nivel instrumental: las TIC para la igualdad	29
E. En síntesis.....	29
Capítulo II	
¿Dónde están las mujeres? Trabajo, empleo y acceso y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones	31
A. Las mujeres en el mercado laboral.....	32
B. Mujeres en el ámbito rural y mujeres indígenas.....	41
1. Mujeres en el ámbito rural	41
2. Mujeres indígenas.....	44
C. Brecha digital de género: acceso, uso y habilidades en Internet.....	49
1. Las cifras hablan	50

2. Nativos digitales y ocupadas usan más Internet	53
3. Exclusión de hombres y mujeres en situación de pobreza	55
4. Más educación, más uso de Internet.....	56
5. Menor brecha digital de género en áreas rurales.....	57
D. En síntesis.....	58
 Capítulo III	
Las mujeres en la economía digital.....	61
A. Mujeres en empresas de <i>software</i> y servicios informáticos de América Latina	63
1. Percepciones de las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en el sector de SSI	66
2. Políticas públicas y prácticas empresariales	68
B. Las mujeres en la industria electro-electrónica del Brasil: ¿oportunidades o más de lo mismo?.....	70
1. El trabajo en las plantas de ensamblaje	74
C. Centros de llamadas en Panamá: mujeres en un clásico servicio basado en las TIC	77
1. La capacitación dentro de las empresas	85
D. Emprendedoras en el Perú: ampliando oportunidades de negocios con las TIC	86
E. En síntesis.....	92
 Capítulo IV	
Mujeres en puestos de alta dirección en las grandes empresas de América Latina	95
A. Una aproximación al debate actual	95
B. La presencia de las mujeres en puestos de alta dirección: una mirada global	99
C. Mujeres en la alta dirección de las principales empresas de América Latina	101
D. En síntesis.....	108
 Capítulo V	
Las mujeres en el mundo de la ciencia y el conocimiento	111
A. Avances y desequilibrios en ciencia y tecnología	114
1. Segregación horizontal en la ciencia	117
2. Segregación vertical en la ciencia	118
B. Principales barreras de género en las carreras de ciencia y tecnología	119
1. Hora punta (<i>rush hour</i>).....	120
2. Promoción profesional.....	124
C. En síntesis.....	126

Capítulo VI

Tecnologías de la información y las comunicaciones:

una herramienta para la igualdad de género.....	129
A. Experiencias de uso de TIC para la autonomía económica de las mujeres.....	130
B. Experiencias de uso de TIC que contribuyen al bienestar de las mujeres	135
C. Experiencias de uso de TIC para la promoción de la igualdad de género.....	138
D. En síntesis	142

Capítulo VII

Agendas digitales y perspectiva de género.....

A. Las agendas digitales como promotoras de la economía digital y la igualdad	146
1. Gestación y desarrollo de las agendas digitales en América Latina y el Caribe.....	146
2. Evolución y ámbitos cubiertos por las políticas digitales en la región	148
B. La perspectiva de género en las agendas digitales de América Latina y el Caribe	153
1. Balance general	153
2. La Estrategia Ecuador Digital 2.0.....	156
3. Agenda Digital de México.....	158
4. Estrategia Digital República Dominicana: e-Dominicana	162
C. Hacia agendas digitales más integrales y con perspectiva de género	164
D. En síntesis	167

Capítulo VIII

Conclusiones.....

Bibliografía.....

Publicaciones recientes de la CEPAL.....

Cuadros

III.1 Brasil: organización de la producción en una planta electro-electrónica	75
III.2 Panamá: población económicamente activa, según nivel de titulación y área de conocimiento, por sexo, 2010	82
III.3 Panamá: personal ocupado en centros de llamadas, por sexo, según año	82
III.4 Descripción de los puestos de trabajo en los centros de llamadas.....	83

III.5	Panamá: tipos de formación impulsada en los centros de llamadas	86
IV.1	América Latina (12 países): mujeres en puestos de alta dirección (presidencia, directorio y juntas ejecutivas), 2013-2014	103
VII.1	Agendas digitales (países seleccionados): inclusión de la dimensión de género y principales áreas de actuación.....	154

Gráficos

I.1	América Latina (17 países): población sin ingresos propios, por sexo, a nivel nacional, 2012	23
II.1	América Latina (18 países): índice de feminidad de la pobreza, alrededor de 2002 y 2012	33
II.2	América Latina (7 países): tiempo total destinado al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo	34
II.3	América Latina (promedio simple, 18 países): tasa de actividad económica, por sexo, total nacional, rondas de encuestas	35
II.4	El Caribe (10 países): tasa bruta de actividad económica, por sexo, 2011	36
II.5	América Latina (18 países): tasa de desocupación, por sexo, total nacional, 2011.....	37
II.6	América Latina (promedio simple, 18 países): distribución de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, área geográfica urbana, 2012	37
II.7	América Latina (18 países): categoría ocupacional de mujeres, según condición de pobreza, alrededor de 2011	39
II.8	América Latina (18 países): mujeres no asalariadas, según tamaño del establecimiento, 2011	40
II.9	América Latina (18 países y promedio simple): distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad, total nacional, 2012	40
II.10	América Latina (promedio simple, 19 países): proporción de mujeres en el total de la población, por área geográfica, 2010	42
II.11	América Latina (16 países): tasa de actividad económica en el área geográfica rural, por sexo, último dato disponible	43
II.12	América Latina (9 países): población indígena por sexo en el total de la población	45
II.13	América Latina (9 países): tasa de actividad económica, por sexo y condición étnica, según país, último dato censal disponible.....	45
II.14	América Latina (8 países): mujeres ocupadas, por sector económico de actividad, último dato censal disponible	46
II.15	América Latina (8 países): mujeres indígenas ocupadas, por categoría ocupacional, último dato censal disponible	47

II.16	América Latina (8 países): mujeres ocupadas en el servicio doméstico, por condición étnica, últimos datos censales disponibles	48
II.17	América Latina (14 países): acceso a Internet en el hogar, por sexo	51
II.18	América Latina (14 países): uso de Internet por sexo.....	52
II.19	América Latina (14 países): uso de Internet por condición de actividad y sexo	54
II.20	América Latina (13 países): uso de Internet por categoría ocupacional y sexo.....	55
II.21	América Latina (13 países): uso de Internet por quintil de ingreso y sexo.....	56
II.22	América Latina (14 países): uso de Internet por nivel educativo y sexo.....	57
II.23	América Latina (12 países): uso de Internet por área geográfica y sexo	58
III.1	América Latina (17 países): promedio de años de estudio de las mujeres, de 25 a 59 años, alrededor de 2011	80
III.2	Panamá: población de 25 a 59 años de edad, por años de instrucción y sexo, total nacional, 2004 y 2011	81
IV.1	América Latina: proporción de mujeres y hombres en las tres categorías de alta dirección en las mayores empresas, 2014.....	105
IV.2	América Latina: presencia de mujeres y hombres en los directorios y comités ejecutivos en las mayores empresas, 2014	106
IV.3	América Latina: proporción de mujeres y hombres en los directorios y juntas ejecutivas de las mayores empresas por sector de producción, 2014	107
V.1	América Latina y el Caribe (países con información disponible): participación de las investigadoras, último año disponible	117
V.2	América Latina y el Caribe (países con información disponible): participación de las investigadoras, según sector de ejecución, último año disponible	118

Recuadros

III.1	Taylorismo digital.....	76
IV.I	América Latina: disponibilidad de datos oficiales para el análisis de la presencia de mujeres en grandes empresas	98
V.1	No todos los días se puede planificar una misión a Marte.....	112
V.2	Costa Rica: el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones promueve la igualdad.....	115
V.3	Barreras para las mujeres en las ciencias.....	116
V.4	Participación de las mujeres en la investigación industrial	120

V.5	Los <i>gatekeepers</i> , “cuidadores de puertas” en Chile.....	125
VII.1	Igualdad de género en el acceso a banda ancha.....	152
VII.2	Planes estratégicos de TIC y género en el Caribe.....	156

Diagrama

V.1	Expresiones de la conceptualización masculina de la carrera científica	122
-----	---	-----

Mapa

IV.1	Mundo: participación de mujeres en puestos gerenciales, 2012	100
------	---	-----

Prólogo

La CEPAL ha presentado desde 2010 una serie de estudios y propuestas cuyo horizonte es avanzar hacia mayores niveles de igualdad. Bajo el título *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible*, el documento de posición presentado en el trigésimo quinto período de sesiones de la CEPAL, realizado en 2014, plantea los dos grandes retos que enfrenta el desarrollo en América Latina y el Caribe: lograr mayores grados de igualdad y procurar sostenibilidad en la dinámica del desarrollo, de cara a las nuevas generaciones. Un componente esencial de ese camino es la igualdad de género.

En la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en octubre de 2013, se debatió de qué modo las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) pueden contribuir a la autonomía de las mujeres y a la igualdad de género. En el Consenso de Santo Domingo allí aprobado se formula un vasto abanico de objetivos y recomendaciones de políticas para avanzar en esa dirección, es decir, para que las mujeres puedan beneficiarse amplia y equitativamente de las nuevas tecnologías, mejorando sus oportunidades y fortaleciendo su autonomía económica, física y en la toma de decisiones.

Pocos meses antes, en abril de 2013, los gobiernos reunidos en la cuarta Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe habían reafirmado su compromiso de seguir avanzando hacia el cumplimiento de las metas expresadas en el Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento de América Latina y el Caribe (eLAC2015) y reconocido la necesidad de formular

políticas con un enfoque de desarrollo e incorporar las perspectivas de género y de oportunidades con una visión de inclusión que fomente la igualdad y, en particular, la reducción de la brecha digital.

Estos compromisos regionales surgen en un momento crucial, en que los gobiernos, las empresas y la ciudadanía deben reflexionar y actuar con miras a propiciar nuevos enfoques sobre el desarrollo. Es indispensable forjar una nueva ecuación entre el Estado, el mercado y la sociedad que aliente un modelo de desarrollo con igualdad, sustentado en el empleo, el crecimiento de la productividad, el bienestar social y la sostenibilidad medioambiental. Ese cambio estructural tiene hitos ineludibles como la educación, la ciencia y la tecnología, la innovación y el emprendimiento, los sistemas de cuidado de las personas, el papel de los territorios y la diversidad cultural.

Entre ellos, las TIC constituyen un soporte imprescindible y transversal del conjunto de la actividad económica, política, cultural y social, además de conformar un sector productivo en sí mismo. En esa medida, estas tecnologías pueden ser aliadas para alcanzar la igualdad y ayudar a reducir las inequidades de género, que se expresan tanto en la brecha social como en la propia brecha digital de género. El acceso de las mujeres al uso efectivo y pleno de las TIC resulta indispensable —si bien no suficiente— para acceder a oportunidades laborales, de capacitación, productivas y otras, en un contexto de desarrollo tecnológico sumamente dinámico.

La CEPAL viene alentando y contribuyendo a este debate y, a partir de las discusiones sostenidas durante la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y los acuerdos allí alcanzados, este libro busca profundizar y sistematizar los desafíos y oportunidades de las mujeres en los nuevos modelos de desarrollo y en particular en la economía digital, aportando información actualizada y nuevos esfuerzos analíticos. El centro del análisis apunta a entender el lugar de las mujeres en el cambio estructural y el despliegue de la sociedad de la información.

En este libro se dan a conocer experiencias, iniciativas y políticas tendientes a mejorar la calidad de vida de las mujeres acercándose al mundo de las TIC, pero también se señala la persistencia de inequidades que ellas enfrentan en el mundo laboral y en el uso de las nuevas tecnologías. El acceso de las mujeres a las TIC e incluso su propio protagonismo en las industrias vinculadas a las TIC y en puestos de dirección de grandes empresas se ven limitados por factores que trascienden las cuestiones de infraestructura tecnológica y del lenguaje. En América Latina y el Caribe este hecho obedece sin duda a la desigualdad y a los estereotipos en ámbitos como la educación, la ciencia y la formación profesional, el empleo y el acceso a los ingresos.

La economía, el bienestar y las tecnologías son dimensiones claves e interconectadas, que deben tenerse en cuenta para el diseño de políticas públicas de igualdad de género que respondan de una manera ambiciosa e innovadora a los desafíos que presenta la sociedad actual. Así, el argumento central para reflexionar sobre las TIC y la igualdad de género debe vincularse a la incorporación de las mujeres en los procesos de cambio y desarrollo sostenible de los países, entendiendo que este objetivo solo puede lograrse con una participación igualitaria de hombres y mujeres.

Asumir esta perspectiva convierte la brecha digital de género en una oportunidad concreta para enfrentar las desigualdades de género en los países de la región, dado que las tecnologías digitales son herramientas que podrían mejorar las condiciones de vida y el acceso al empleo, a los ingresos y a los servicios de educación y salud.

Las TIC pueden dar un gran impulso a la autonomía económica, política y social de las mujeres y pueden contribuir a consolidar la igualdad de género en la región. Sin embargo, ese potencial solo se alcanzará si las mujeres superan las barreras de acceso y uso de las TIC y se incorporan plenamente a la sociedad de la información y el conocimiento.

Este libro propone una reflexión donde se cruzan áreas temáticas y de política pública —cambio estructural, TIC y género— que no han tenido hasta el presente una fuerte vinculación, por lo que surgen importantes desafíos y también una agenda futura de investigación y de acción pública con grandes potencialidades, tanto desde la perspectiva de la autonomía de las mujeres como de la contribución al desarrollo de la región.

Es preciso que los gobiernos de los países planifiquen, implementen y supervisen las políticas de desarrollo y de desarrollo productivo, en particular considerando que la mitad de la población son mujeres. Las políticas no pueden ser neutrales. Deben tener en cuenta las desigualdades de género que se observan en el Estado, el mercado y la familia y tender a superarlas. La perspectiva de género debe cruzar transversalmente las estrategias digitales para resolver las brechas digitales (de acceso, pero sobre todo de uso) y los problemas específicos, desventajas o discriminación que enfrentan las mujeres, niñas y adolescentes.

Alicia Bárcena
Secretaria Ejecutiva
Comisión Económica para
América Latina y el Caribe (CEPAL)

Introducción

La XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que reunió a representantes de los gobiernos de la región en octubre de 2013, abordó la problemática de la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres en el contexto de las grandes transformaciones derivadas de la difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Esta Conferencia se celebró a casi 20 años de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que en 1995 marcara uno de los hitos más importantes en la lucha de las mujeres por la igualdad. Junto con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —una convención de carácter vinculante aprobada en 1979—, la Conferencia Mundial sobre la Mujer constituye el marco de referencia de las conferencias regionales, cuyos consensos también marcan la agenda regional de la igualdad de género.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la mayoría de los gobiernos reconocieron la necesidad de incorporar a las mujeres en áreas estratégicas como la tecnología y la innovación. A partir de entonces, en sucesivas instancias internacionales y regionales se ha reiterado este reconocimiento, subrayando la necesidad de ampliar el acceso de las mujeres a mejores empleos, al conocimiento y en particular a las TIC.

El Consenso de Santo Domingo, adoptado por los países de América Latina y el Caribe en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer, establece que se deberán “diseñar acciones para la construcción de una nueva cultura tecnológica, científica y digital orientada a las niñas y las mujeres,

que las acerque a las nuevas tecnologías y las familiarice con ellas, les permita integrarlas como parte de su vida cotidiana y facilite su uso de manera estratégica en las distintas áreas en las que se desarrollan y participan (...).”

Estos compromisos regionales e internacionales se asumieron al mismo tiempo que se producían grandes cambios que fueron modificando el mapa político e institucional sobre el que se construye la igualdad de género: gestación de una nueva multipolaridad, nuevos países y liderazgos que tienen cada vez más peso en el contexto internacional y surgimiento de nuevos movimientos sociales con una amplia participación de mujeres jóvenes. Los medios de participación política y ciudadana atraviesan un proceso de transformación y se apoyan de manera creciente en las redes sociales digitales y todo el menú de herramientas TIC.

La igualdad, esquivada durante mucho tiempo, hoy forma parte del horizonte de las agendas gubernamentales y eso puede considerarse, en cierta medida, una victoria de las mujeres. A contracorriente de las tendencias dominantes, los movimientos de mujeres y los mecanismos para el adelanto de las mujeres vienen abogando desde hace más de dos décadas por una acción decisiva del Estado para eliminar la discriminación, muchas veces en un contexto en que dominaba la idea de reducir su tamaño o limitar sus atribuciones.

Las acciones de los Estados para enfrentar la crisis financiera de 2008 y salvar el sistema financiero internacional han hecho más evidente —aunque sea por una vía dramática— que el Estado puede y debe intervenir en el mercado para evitar daños mayores. Sin quererlo, esta intervención heterodoxa ha abonado el terreno para que la antigua demanda de las mujeres por un Estado garante de derechos se extienda a otros ámbitos de la política.

América Latina y el Caribe ha sido capaz de reducir la pobreza y enfrentar la crisis económica y financiera de años recientes en mejores condiciones que otras regiones, manteniendo las instituciones democráticas. El Estado —como institución llamada a promover y garantizar la igualdad— se ha revalorizado, aunque su capacidad para garantizar la igualdad de género permanece debilitada y se vuelve cada vez más evidente la necesidad de un nuevo pacto entre Estado, mercado y sociedad, propicio para que la agenda de la igualdad entre hombres y mujeres pase de los márgenes al centro.

En las últimas décadas se ha reconocido cada vez más la importancia y necesidad de la igualdad de género, en gran medida gracias al liderazgo de mujeres que han democratizado el panorama regional, incluso llegando a la presidencia de varios países. La evolución más esperanzadora, posible

gracias a diversos logros educativos y políticos, es la mayor presencia de mujeres en el mercado laboral, lo que redujo la proporción de mujeres sin ingresos propios.

Muchos países de América Latina y el Caribe experimentaron un rápido crecimiento económico en los últimos diez años, lo que permitió alcanzar una mejora significativa en las condiciones de vida de la población. Gracias a condiciones externas favorables y a políticas inclusivas, no solo se concretaron importantes avances en materia de reducción del desempleo y la pobreza, sino que, por primera vez en varias décadas, un conjunto considerable de países de la región logró resultados positivos en materia distributiva (CEPAL, 2012b).

Dichos avances encuentran hoy algunas incertidumbres, no solo por la persistente crisis internacional, sino también por el tipo de especialización productiva y exportadora que se ha ido consolidando en la región, muy intensiva en recursos naturales y con poco contenido de conocimiento. Es imperioso que América Latina y el Caribe pueda superar esas importantes restricciones para que la actual fase de crecimiento se vuelva sostenible, pero también porque la heterogeneidad y escasa sofisticación tecnológica de su estructura productiva es un obstáculo para superar los problemas de desigualdad que enfrentan los países de la región.

Aunque son varios los logros en materia de igualdad, aún existen grandes desafíos. La sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza las ha convertido en objeto y sujeto de políticas sociales que, sin una mayor problematización, asocian la entrega de beneficios monetarios directos a las mujeres a una medida virtuosa, dejando entrever el sesgo de género sobre el que se apoyan las políticas sociales (CEPAL, 2012b). En un contexto de estructuras productivas débiles y economías extractivistas, el empleo disponible privilegia injustamente a los hombres, desaprovecha el logro educativo de las mujeres y no consigue eliminar la carga doméstica heredada de tiempos en que las mujeres solamente se ocupaban del cuidado de los miembros de la familia.

Los cambios demográficos y en la educación, así como el propio proceso de emancipación de las mujeres, muestran la necesidad de promover una mayor eficiencia y equidad en los mercados para aprovechar sus capacidades y hacen más evidente la injusticia estructural que subyace a la actual estructura económica y social.

La necesidad del cambio estructural como eje del desarrollo ha sido y sigue siendo el desafío fundamental que enfrenta América Latina y el Caribe, por lo que la región debe construir políticas e instituciones capaces de impulsar ese proceso.

Transitar el sendero hacia un escenario de crecimiento sostenible con mayor igualdad supone entonces ir construyendo mecanismos que permitan densificar la matriz productiva y tornarla más diversificada en términos de actividades de alta productividad que incorporen conocimiento.

La fuerza motriz de esa transformación es la generación de conocimiento y la incorporación de innovaciones y nuevas tecnologías en el conjunto de la sociedad y el sistema productivo. En el corazón de ese proceso se encuentran las TIC y la difusión del paradigma digital.

La difusión e incorporación de las TIC en áreas sociales como salud y educación, en la gestión pública y en el sector productivo, así como el desarrollo de sectores que ofrecen productos y servicios vinculados a estas tecnologías, es un componente esencial de ese esfuerzo. El desarrollo efectivo de la economía digital es clave para la transformación productiva, la competitividad y la inclusión social y digital.

En el presente libro se plantea que la desigualdad se genera principalmente en el mundo del trabajo (tanto remunerado como no remunerado) y que es imprescindible aprovechar, a través de las políticas públicas, las oportunidades que ofrece el nuevo paradigma tecnológico. Para ello, es necesario impulsar políticas que prevengan la segregación y la segmentación laboral, eviten las brechas de ingresos que afectan sobre todo a las mujeres y promuevan una justa división sexual del trabajo. La organización global de la reproducción social debe enfrentarse con políticas activas en el mercado laboral en todas sus expresiones, de manera de facilitar la participación y la autonomía económica de las mujeres y una mayor presencia en los puestos jerárquicos y en los niveles de decisión empresariales.

Los cambios sociales son tan espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos (Castells, 1997). En ese contexto, las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado de manera sostenida en el último decenio (a pesar de que este aumento se ha desacelerado en los últimos años), aunque en persistentes condiciones de discriminación. Según un informe elaborado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), si bien las mujeres están ingresando a puestos técnicos y profesionales relacionados con las TIC, sigue existiendo una fuerte feminización de puestos de trabajo de nivel inferior. A título de ejemplo, dicho informe revela que en el sector de las TIC del Reino Unido, las mujeres representan el 30% del personal técnico de operaciones, solamente el 15% de los directivos y apenas el 11% del personal dedicado a la planificación estratégica (UIT, 2012).

Los datos que aquí se presentan develan una vez más que la igualdad no es un resultado automático del crecimiento y que la distribución del

ingreso no llega por igual a mujeres y hombres. La lentitud con que se cierran las brechas en el mercado laboral —incluido el que se caracteriza por un alto desarrollo tecnológico, donde las TIC son parte integral del modelo de producción— muestra que es necesario dar visibilidad a los obstáculos de acceso vinculados al hecho de que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo no remunerado y el cuidado en los hogares, y que, mientras esto persista, no se puede esperar un cambio en los patrones de acceso y uso de las TIC.

Existen sobradas evidencias respecto de la centralidad que actualmente tienen las TIC en el desarrollo económico y social de los países (CEPAL, 2013b). Estas tecnologías constituyen la pieza motriz del nuevo modelo económico imperante, basado en la sociedad de la información y del conocimiento. A su vez, contribuyen a la integración y el bienestar de las personas, al punto de que las posibilidades de acceso y utilización de las TIC marcan nuevas categorías sociales (población “infoincluida” y población “infoexcluida”). Sin embargo, la tecnología también está impregnada de cuestiones culturales, de modo que no es neutral desde el punto de vista de género, lo que afecta factores como el grado de acceso, la intensidad y los tipos de uso o la adquisición de habilidades tecnológicas.

En 2013, la penetración de la telefonía móvil en América Latina y el Caribe alcanzó el 114,5%, la penetración de la banda ancha fija llegó al 9% y la de la banda ancha móvil al 24%¹. En la región se ha venido produciendo un fuerte crecimiento del uso de Internet en los últimos años y en 2013 los usuarios ya representaban el 46,7% de la población.

Sin embargo, estos logros todavía son insuficientes para la envergadura de los desafíos: en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la penetración de Internet en 2013 alcanzó el 79% de la población y la penetración de la banda ancha móvil fue del 77,5%, registros muy superiores a los de la región. Además, emerge con fuerza una nueva brecha asociada con las capacidades regionales de apropiación y uso de las TIC para elevar los niveles de desarrollo, competitividad e igualdad. Por otro lado, los avances alcanzados no han sido homogéneos y aún se observa una significativa heterogeneidad entre los países de la región en términos del grado de preparación para la sociedad de la información y del conocimiento.

Desde la perspectiva de género, si bien se verifica un aumento generalizado del uso de la telefonía móvil, las computadoras e Internet, tras el cual existe una cierta convergencia de los niveles de acceso de mujeres y hombres, dicho avance no es parejo en todos los países y, además, todavía persiste una situación general de rezago de las mujeres. A su vez,

¹ Información de la CEPAL, sobre la base de UIT, World Telecommunications Indicators Database, 2014.

surgen nuevas brechas relativas a la intensidad de uso, las habilidades tecnológicas o los objetivos de uso diferenciados, que posicionan a las mujeres en situación de desventaja frente a la tecnología, pese a que los usos predominantes que ellas le dan (salud y educación, entre otros) tienen alto impacto en términos de bienestar social de la población.

Es cierto que en los países cubiertos por este estudio el uso de la computadora y de Internet en el segmento de la población asalariada es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Pero, en lugar de contradecir la desventaja antes mencionada, este fenómeno se explica por otra desigualdad de género: la segregación horizontal y ocupacional del mercado laboral, que determina una concentración elevada de mujeres en el sector terciario, donde actualmente se registra un uso más intensivo de las TIC.

Cabe tener presente que la brecha digital de género y la segunda brecha digital (que alude a habilidades, usos, intensidad y usos avanzados) conviven con otras brechas. La edad, el nivel educativo y socioeconómico, la clase social, la etnia y el hábitat en que se vive son variables que influyen en los niveles de acceso a las TIC y en conjunto marcan fronteras entre la población “infoexcluida” e “infoincluida”. También en este aspecto el género opera como dimensión transversal, de manera que en cualquiera de estas variables determina, además, un menor nivel de acceso y uso de la tecnología por parte de las mujeres.

Quedarse al margen de las TIC o no poder hacer un uso efectivo de ellas implica para las mujeres no poder usufructuar plenamente de los beneficios que dichas herramientas proporcionan en materia de información, comunicación, educación, capacitación, gestión, transacción, posicionamiento y relaciones, entre otras dimensiones de la vida social y económica de las personas. Supone enfrentar grandes obstáculos para integrarse en forma activa a una sociedad conectada. En efecto, la inclusión y el empoderamiento digital operan como ventaja comparativa clave en materia de integración y contribuyen de un modo significativo al bienestar de la población.

La demanda de dispositivos, servicios, aplicaciones y contenidos digitales convierte al sector de las TIC en una relevante fuente de empleo (presente y futuro), por su centralidad en el paradigma de la sociedad de la información y del conocimiento, y también por su carácter transversal al conjunto de sectores y actividades productivas.

Sin embargo, en este sector aparecen signos inequívocos de desigualdad de género. En primer lugar, las mujeres tienen una baja participación en las ocupaciones vinculadas a las TIC y además se concentran en forma mayoritaria en posiciones relativamente poco jerarquizadas, lo que está muy relacionado con su baja participación en las carreras vinculadas

con la informática y las ingenierías. En consecuencia, existe una significativa carencia de mujeres con formación técnica en esta área y es evidente que las mujeres profesionales son una minoría en los puestos de toma de decisiones y desarrollo en el sector de las TIC. Esto ya está originando la reacción de algunos gobiernos para atraer a más mujeres hacia el sector, no necesariamente en virtud de una política de fomento de la igualdad de género, sino principalmente por la necesidad imperiosa de contar con mayor cantidad de trabajadores calificados para estas actividades.

Otra de las asignaturas pendientes en materia de igualdad de género en la sociedad de la información y del conocimiento es la escasa participación y presencia de mujeres en la producción de contenidos digitales. Esto refuerza la existencia de un alto grado de sexismo en los contenidos de Internet, cuya máxima expresión se encuentra en la industria de los videojuegos, donde es recurrente la representación de mujeres como objetos pasivos y sexuales, y de hombres como sujetos activos y violentos. Se trata, por consiguiente, de contenidos creados mayoritariamente por y para hombres, lo que consolida las barreras para la igualdad de género en un espacio que podría cumplir un papel tan importante para disminuirlas, como es Internet y sus contenidos digitales.

La identificación de este tipo de déficits sirve al mismo tiempo para señalar las innumerables oportunidades existentes para la acción de las políticas públicas, las empresas y la sociedad civil, si se persigue el objetivo de convertir este nuevo territorio económico y social en un espacio realmente inclusivo, así como en una potente herramienta para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género a nivel regional y mundial. Del mismo modo, tampoco pueden perderse de vista los avances y logros conseguidos. La reducción progresiva de la brecha digital de género en la mayoría de los países, la inexistencia de una brecha de acceso entre los grupos de población más joven y el paulatino —aunque aún minoritario— acceso de las mujeres a estudios y profesiones vinculados a las TIC son hechos esperanzadores, que a la vez muestran las potencialidades de transformación de los contenidos sexistas. Cada vez se crean más espacios de defensa y promoción de la igualdad en Internet, motivo suficiente para pensar que existe una enorme potencialidad para construir una sociedad de la información y del conocimiento más inclusiva.

Capítulo I

Las mujeres en la sociedad de la información y del conocimiento: oportunidades y desafíos

Para entender los procesos de cambio y estudiar las repercusiones y posibles oportunidades para alcanzar la igualdad de género, en este capítulo se presenta la actual situación de las mujeres en el mercado laboral y la brecha digital de género, se discute por qué es necesario promover el cambio estructural para la igualdad en la sociedad de la información y del conocimiento, y finalmente se aborda la necesaria autonomía de las mujeres en el marco del nuevo paradigma tecnológico.

A. El patrón de empleo de las mujeres

El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, considerada una de las transformaciones sociales y económicas más importantes y sostenidas de las últimas décadas, no ha retrocedido durante ninguna crisis, pero se ha desacelerado en el comienzo del nuevo milenio. Además, esta participación ha mantenido los rasgos de precariedad que caracterizan al empleo femenino. Las mujeres con mayor nivel educativo, menores cargas familiares y más recursos para adquirir servicios de cuidado presentan tasas de participación económica más elevadas. Esta estratificación en la experiencia laboral de las mujeres se profundiza con la segmentación propia de los mercados laborales y se combina con débiles y restringidas ofertas de servicios de cuidado (Rodríguez y Giosa, 2010).

Pese a la importante presencia de las mujeres en el mercado laboral, aún persiste la segregación laboral, que se define como la clara distinción

entre los sectores de actividad en el mercado y los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres. La segregación laboral de las mujeres se manifiesta en dos dimensiones: la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal supone que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en determinadas ocupaciones, mientras que la segregación vertical implica el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica y, por lo tanto, muestra cómo las mujeres tienen dificultades para progresar en su profesión y poder acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados.

La segregación horizontal forma parte de un problema de naturaleza sistémica que se reproduce en tres ámbitos: a) la familia, a través de la socialización, al considerar que el éxito de las niñas sigue proyectándose como una combinación de profesión y maternidad; b) la escuela, donde la reproducción de estereotipos explica, en buena parte, la concentración de las jóvenes en estudios compatibles con la vida familiar, y c) la demanda laboral, que requiere en la vida pública capacidades semejantes a las valoradas en la vida familiar. Entonces, no es casual que las mujeres predominen entre los trabajadores de los servicios de educación y salud, los servicios a las personas y el comercio (CEPAL, 2010a).

A la segregación horizontal se suma la segregación vertical, que hace que en la mayoría de los trabajos, las mujeres se concentren en los puestos jerárquicos más bajos y de menor autoridad de la pirámide o ejerzan oficios que requieren menor calificación. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, en alusión a las barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender en los puestos de trabajo.

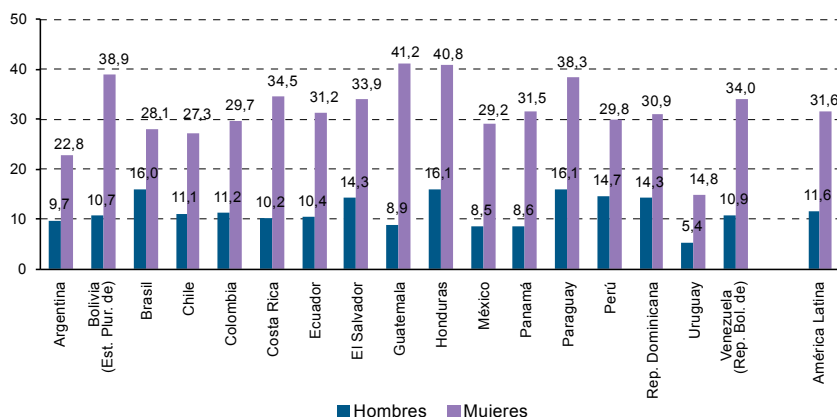
El techo de cristal incluye barreras invisibles como los estereotipos de género y prejuicios, las culturas empresariales hostiles, que excluyen tácitamente a las mujeres de las redes de comunicación informales, y la falta de oportunidades para ganar experiencia en puestos gerenciales. A esto se suman las políticas laborales que vinculan a las mujeres con el trabajo de cuidado de familiares dependientes como correlato de su obligación con las responsabilidades familiares. Mientras el techo de cristal describe la experiencia en el extremo superior de la estructura jerárquica, lo que algunas autoras llaman el “piso pegajoso” muestra la situación de las mujeres en el extremo inferior de la jerarquía salarial y se refiere a cómo les cuesta salir de los empleos con baja remuneración y menores perspectivas de movilidad. Las mayores dificultades con que tropiezan se asocian también con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo (Harlan y Bertheide, 1994; Albelda y Tilly, 1997, en CEPAL, 2010a).

El patrón de empleo precario genera oportunidades para algunas mujeres, pero con estándares laborales bajos, perfiles de segregación laboral,

brecha salarial de género y derechos sociolaborales y sindicales limitados o nulos como resultado de la falta de políticas que favorezcan el trabajo decente y la corresponsabilidad para enfrentar el trabajo productivo y reproductivo.

En la mayoría de los países las mujeres constituyen una porción importante de los grupos con menores ingresos. Una de cada tres mujeres latinoamericanas aún no tiene ingresos propios (véase el gráfico I.1) y se observa que su presencia en la economía digital está caracterizada por sesgos discriminatorios similares a los que enfrenta en otros ámbitos de la vida privada y social.

Gráfico I.1
América Latina (17 países): población sin ingresos propios,
por sexo, a nivel nacional, 2012^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), cálculos sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, donde se analizan 31 aglomerados urbanos. Los datos corresponden a 2012, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de) (2011), Chile (2011), Guatemala (2006), Honduras (2010) y Paraguay (2011).

B. La segunda brecha digital

Algunas décadas atrás, contar o no con acceso a Internet definía la brecha digital en la población y generaba colectivos incluidos y excluidos de la sociedad de la información. Sin embargo, en años recientes los niveles de cobertura de Internet registraron un aumento exponencial en todo el mundo. Actualmente la brecha digital se manifiesta como un fenómeno más complejo que el simple acceso a Internet, por lo que las categorías que la describen también se vuelven más complejas. Existe una primera brecha digital que se refiere al acceso a las computadoras y a la conexión a Internet, según las características sociodemográficas de las personas. La segunda brecha se relaciona con los usos, tanto con su intensidad como

con su variedad, y está determinada por las capacidades y habilidades desarrolladas por los individuos para utilizar los aparatos y recursos del nuevo paradigma tecnológico.

La barrera más difícil de superar no es la del acceso (provisión de infraestructura, difusión de artefactos, programas de aprendizaje introductorios) sino la del uso y las habilidades. Además, más allá del tiempo de uso de las computadoras o Internet, es necesario analizar el tipo de uso que hombres y mujeres hacen de estas herramientas (Castaño, 2008). Por ello, es muy relevante el análisis de la segunda brecha digital.

Esta segunda brecha digital afecta más intensamente a las mujeres. En varios países de la región, las mujeres igualan a los hombres en acceso a Internet, lo que indicaría que la primera brecha digital de género está en vías de superación. En la segunda brecha digital, en cambio, las mujeres se sitúan en una posición de clara desventaja frente a los hombres, ya que hacen un uso más restringido y realizan actividades que requieren menor destreza tecnológica (Castaño, 2008). Estas diferencias en los usos tienen su explicación en las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, enraizadas históricamente en el sistema de género hegemónico que se reproduce en la familia, la escuela y el mundo laboral.

Entender el proceso por el cual se ha configurado y persiste esta segunda brecha digital de género es crucial para diseñar políticas que permitan revertir esta inserción desventajosa de las mujeres en la sociedad de la información y del conocimiento y en la economía digital.

De manera general, el número de usuarios de ambos sexos ha ido aumentando en todos los países de la región para los que se cuenta con información reciente. Sin embargo, resulta llamativo que, junto con ese incremento, las brechas entre mujeres y hombres se amplíen a favor de estos. El Brasil, México y el Uruguay son los tres países con información disponible donde se redujeron las diferencias entre hombres y mujeres. En el resto de los países la brecha se amplió porque, si bien la proporción de usuarios de ambos sexos ha ido aumentando, la distancia entre hombres y mujeres también se ha acentuado. Chile es uno de los países de la región con mayor proporción de personas que declaran utilizar Internet y la diferencia de uso entre hombres y mujeres alcanza casi un 5%. El otro caso de amplia brecha es el del Perú, donde el 26% de las mujeres se declaran usuarias de Internet, mientras que los varones alcanzan el 34,1%. El hecho de que aumenten los usuarios y se incremente la brecha de género es un llamado a los organismos encargados de las políticas referentes a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para el diseño de políticas activas para la igualdad de género en este ámbito (véase el capítulo II).

En este contexto, una mayor y mejor participación de las mujeres en la sociedad de la información, regulada por políticas públicas, produciría un amplio rango de beneficios para la sociedad en su conjunto. El aumento del número de mujeres formadas en el área de las TIC contribuiría a aumentar la creatividad, las habilidades y la competitividad en los sectores tecnológicos, además de incrementar las capacidades existentes en los países de la región, y permitiría llegar más rápidamente a la masa crítica de profesionales de las TIC, que facilitarían el desarrollo de la economía digital a nivel nacional y regional (Huyer y Mitter, 2003).

C. Cambio estructural para la igualdad en la sociedad de la información y del conocimiento

Los países de América Latina y el Caribe enfrentan el desafío de reformar sus estructuras productivas dado que las actuales se caracterizan por una gran heterogeneidad y por el escaso peso que en ellas tienen los sectores intensivos en conocimiento, lo que tiende a reforzar las situaciones de desigualdad social. La heterogeneidad estructural contribuye a explicar la profunda desigualdad social de la región ya que las brechas de productividad reflejan, y a la vez refuerzan, las capacidades de incorporación al progreso técnico, poder de negociación, acceso a las redes de protección social y opciones de movilidad ocupacional ascendente (CEPAL, 2013a). En todas esas dimensiones, las mujeres enfrentan más dificultades que los hombres si se considera el mismo nivel socioeconómico.

El cambio estructural implica colocar en el centro de la dinámica de crecimiento los cambios cualitativos en la estructura productiva. Procurar una mayor participación en actividades y sectores intensivos en conocimiento en la producción total es necesario, tanto para una mejor inserción global como para un dinamismo interno virtuoso en el ámbito de la productividad y el empleo. Dicha estrategia promueve el desarrollo de capacidades, conocimientos y procesos de aprendizaje de manera coordinada con la producción y la inversión a lo ancho de la economía y del tejido social (CEPAL, 2012a).

El cambio estructural también implica remover los modelos que sustentan las desigualdades implantadas en las relaciones laborales de género, que asignan roles jerarquizados y lugares o puestos de mayores ventajas a los hombres, más allá de los sostenidos esfuerzos de capacitación, profesionalización y autonomía que realizan las mujeres en los países de la región.

Las estrategias de desarrollo basadas en el cambio estructural son una opción que permitiría a los países integrarse en una situación más ventajosa en la sociedad de la información y del conocimiento. Dado que

las mujeres sufren en mayor medida la desigualdad en estas sociedades, el estudio de las oportunidades y los obstáculos que enfrentan para insertarse en igualdad de condiciones con los hombres en la sociedad del conocimiento adquiere mayor relevancia.

Estos cambios necesarios en las estructuras productivas implican no solo analizar los sectores de actividad tradicionales, sino también considerar las oportunidades que los nuevos sectores basados en las TIC ofrecen a las mujeres como motor de crecimiento y difusión del conocimiento.

Mujeres y hombres se sitúan en condiciones de desigualdad frente al proceso de reestructuración productiva basada en las nuevas tecnologías, dadas las características de los sistemas de relaciones de género que imperan en las sociedades actuales.

D. La autonomía de las mujeres en el nuevo paradigma tecnológico

La división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres generan dificultades para su incorporación plena al proceso de cambio estructural. Por este motivo, el análisis que se haga para elaborar políticas públicas de crecimiento e igualdad debe poner especial atención en los aspectos que puedan reforzar la noción de un proceso de cambio estructural con igualdad, específicamente con igualdad de género, abriendo oportunidades a hombres y mujeres. Las políticas económicas, tecnológicas y sociales tendientes al cambio estructural pueden fomentar la igualdad de género o ser neutrales con respecto a ella y permitir la persistencia de las desigualdades. De este modo, cobra especial valor la atención que se ponga en todas las etapas de la política productiva, desde el diseño, la implementación y el posterior seguimiento y evaluación, con la permanente medición de sus efectos en la vida de mujeres y hombres.

Para profundizar en la reflexión sobre la autonomía de las mujeres en el nuevo paradigma tecnológico, se establecerán dos niveles de análisis que permitirán examinar cuáles son las oportunidades que se abren para el adelanto de la mujer en virtud de este nuevo paradigma y cuáles son los instrumentos útiles para llevar a cabo este adelanto. Por una parte, se encuentra el nivel estratégico de la reflexión entre la sociedad de la información y del conocimiento y la agenda de igualdad género, y por la otra está el nivel instrumental, que se refiere a los aspectos de los que la agenda de igualdad de género pueda nutrirse para cumplir con sus objetivos.

1. Nivel estratégico: desafiar la neutralidad

El nivel estratégico de la reflexión entre la sociedad de la información y del conocimiento y la agenda de igualdad de género implica preguntarse en qué espacios de acción del nuevo paradigma se puede efectuar la conexión con la política de igualdad de género. Esto supone considerar cuáles son los espacios más críticos que configuran el nuevo paradigma para lograr desmontar el sistema de género hegemónico y a la vez contribuir a que las mujeres, en toda su diversidad, sean protagonistas del desarrollo. Se trata de una reflexión en ciernes, que va más allá del reconocimiento de los cambios económicos, productivos y tecnológicos, y en la que se plantea cómo aprovechar las oportunidades de la sociedad de la información y del conocimiento en todas las dimensiones de la autonomía (económica, física y en la toma de decisiones) y la igualdad de género.

Este nivel de análisis implica preguntarse, por ejemplo, cuáles son las potencialidades o amenazas que presentan para la autonomía de las mujeres las nuevas formas de producción, las lógicas de mayor flexibilidad laboral o el cambio en el sector de los servicios intermediados por las TIC. También trae aparejado un debate sobre los cambios culturales y ambientales que contextualizan el desarrollo económico, los cambios geopolíticos en la globalización y el papel del Estado. La reflexión estratégica exige repensar el sentido del desarrollo, presente y futuro. Esta reflexión tiene que partir por superar un modelo de pensamiento que históricamente no ha tendido a considerar como trabajo el trabajo no remunerado de las mujeres. Este cambio conceptual transforma el marco de análisis del desarrollo, interpela la jerarquización entre lo productivo y lo reproductivo, y pone signos de interrogación a las prioridades establecidas en las políticas públicas.

Otra reflexión clave tiene que ver con el reconocimiento de la posibilidad de modificar la frontera entre lo público y lo privado, que en los últimos años ha sido revisada por los movimientos de mujeres que ampliaron el horizonte de los derechos humanos invocando la protección estatal frente a violaciones que tradicionalmente pertenecían a la esfera privada. Los temas relacionados con las libertades individuales, la integridad física y el derecho a decidir participar y estar representadas rodean el debate en el marco de la sociedad de la información y del conocimiento.

Este tipo de cuestiones constituyen la plataforma desde donde reflexionar sobre el impacto favorable que debe tener la intersección entre las condiciones que se presentan en la sociedad de la información y del conocimiento y los avances en la política pública para la igualdad de género.

Pensar las oportunidades que se abren para las mujeres en el marco de la instalación de un nuevo paradigma tecnológico y de las

transformaciones que acarrea la globalización desde el punto de vista de la producción es una línea de análisis clave. Las tecnologías y las capacidades tecnológicas determinan el potencial de crecimiento y la manera en que los contextos tecnológicos mundiales cambian las ventanas de oportunidad para el desarrollo de los países y las regiones. No hay duda de que cada revolución tecnológica ofrece un enorme potencial para crear riqueza y bienestar social.

La identificación de posibles ventanas de oportunidad requiere comprender la naturaleza no solo del paradigma de las TIC, sino también de las nuevas corporaciones internacionales. Esto implica una modificación sustancial de la forma en que se organizan la economía, el trabajo asalariado y las oportunidades del mercado para los emprendimientos respecto del modelo anterior. Pero este cambio requiere de nuevos conocimientos y es necesario comprender que los actores sociales y económicos están mutando. Se trata, en definitiva, de tener presente que las instituciones (como mercado, Estado y familia) no son neutrales y que en su funcionamiento reflejan conflictos, intereses y relaciones de poder.

Las políticas productivas de los países se están modificando y deben cuestionar abiertamente la manera más eficiente y justa de integrar al contingente de mujeres que busca trabajo asalariado y acceso a ingresos y bienestar en igualdad de condiciones con los hombres.

Para que esto ocurra se deben diseñar políticas que tomen en cuenta las demandas de cuidado, que en la actualidad recaen casi exclusivamente en mujeres que ejercen esta tarea en forma no remunerada. Las políticas de desarrollo productivo no pueden operar sin considerar las políticas que habiliten a las mujeres a un acceso adecuado al mundo del trabajo, a la vez que amplíen las responsabilidades familiares de los hombres. De esto se trata cuando se habla de interpelar la supuesta neutralidad de las políticas (Montaño, 2010).

De la misma manera, las políticas de desarrollo productivo enfrentan el desafío de modificar la segmentación laboral, que pone en evidencia cómo los estereotipos de género impiden el aprovechamiento y la valorización de las capacidades de las mujeres en las empresas. Como se verá en el capítulo V, los gobiernos deben dar prioridad a estas políticas y fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en el área de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Entender cuáles son las ventanas de oportunidad que se abren para los países y conjugarlas con las prioridades de la igualdad de género se torna un desafío para los gobiernos de la región comprometidos con un cambio social justo e inclusivo que pretenda transformar las asimetrías estructurales, como lo son las desigualdades de género.

2. Nivel instrumental: las TIC para la igualdad

Para entender hasta qué punto las TIC pueden servir de instrumentos para el avance de los objetivos de la agenda de igualdad de género es necesario considerar todas las herramientas concretas que se ponen a disposición de las mujeres con la instalación del nuevo paradigma digital y su potencialidad instrumental para la difusión y concreción de acciones que tiendan a la igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, se trata de indagar de qué manera las TIC pueden resultar útiles para fortalecer acciones y políticas para alcanzar la igualdad, y cuáles son las herramientas que permiten a los gobiernos mejorar la eficacia de sus acciones para lograr la igualdad de género.

La experiencia en este campo muestra cómo han ido surgiendo una gran variedad de recursos que van desde las tecnologías para la prevención de la violencia hacia las mujeres (entrega de celulares, cámaras y dispositivos sensoriales de acercamiento de los agresores, entre otros) hasta la regulación y reglamentación del teletrabajo, así como la integración de mujeres empresarias y comerciantes a través de Internet o de la telefonía móvil. Con la incorporación de nuevos dispositivos y tecnologías, los mecanismos para el adelanto de la mujer se han enfrentado en los últimos años a importantes disyuntivas en torno a su utilización. Algunos de estos nuevos debates, ya no solo instrumentales sino también de naturaleza ética, se relacionan con el uso de recursos tecnológicos para el monitoreo y seguimiento de personas como herramientas de prevención de la violencia contra las mujeres. En todo caso, lo relevante es observar cómo dos ámbitos que a priori parecen no vincularse, como las políticas de igualdad de género y el uso de las nuevas tecnologías, confluyen en este nivel instrumental relacionando los fundamentos de la igualdad de género con la capacidad de innovación y la irrupción de nuevas alternativas tecnológicas que pueden contribuir a su revitalización.

E. En síntesis

Se deben señalar al menos tres conclusiones en el marco de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en el nuevo paradigma de la sociedad de la información. En primer lugar, queda en evidencia que en la economía digital, al igual que en el resto de los paradigmas tecnoeconómicos, las oportunidades no se distribuyen de manera equitativa ni entre los países ni entre las personas, lo que provoca asimetrías que se deben combatir con políticas específicas sobre el diagnóstico de la desigualdad. En segundo término, el hecho de que aumenten los usuarios de Internet y al mismo tiempo crezca la brecha de uso de las TIC entre hombres y mujeres es un llamado de atención a favor

de la implementación de políticas activas para la igualdad de género, ya que el mayor acceso a las TIC no mejora por sí solo la brecha digital de género. Por último, las políticas en favor del cambio estructural que deben enfrentar los países de la región tienen que superar la neutralidad característica de las políticas públicas, incorporando necesariamente las acciones hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Capítulo II

¿Dónde están las mujeres? Trabajo, empleo y acceso y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones

Según las proyecciones de población elaboradas por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, las mujeres representan el 50,9% de la población de América Latina y el Caribe, lo que equivale a más de 300 millones de personas. Sin embargo, aún se insiste en tratarlas como un grupo minoritario, vulnerable o excepcional. Muchas de ellas tienen condiciones de vida y de trabajo precarias y enfrentan situaciones de persistente discriminación. Problemas como la violencia y la sobrecarga de trabajo hacen que las mujeres pierdan calidad de vida y vean aún más recortado el goce de sus derechos.

Este capítulo tiene por objeto mostrar, mediante algunos indicadores, la situación y posición de las mujeres de la región en la economía y el uso que realizan de Internet. Tomando como fuente principal las encuestas de hogares, y en algunos casos los censos económicos o de población, se determinan los lugares que ocupan las mujeres en las economías de la región y cuáles son sus principales desafíos para integrarse plenamente en la sociedad de la información y del conocimiento.

En la primera sección del capítulo se trabaja con indicadores del mercado laboral elaborados a partir de las encuestas de hogares más recientes disponibles. En la segunda parte se aborda la heterogeneidad que se puede encontrar entre las mujeres de la región, trabajando con las encuestas de hogares para dar cuenta de las mujeres que viven en el

ámbito rural¹ y con los últimos censos de población para el caso de las mujeres indígenas. Por último, para revisar el acceso y uso de Internet, en la tercera sección se trabaja con las encuestas de hogares más actuales, que han incorporado un módulo o preguntas comparables entre los países respecto del uso de Internet.

A. Las mujeres en el mercado laboral

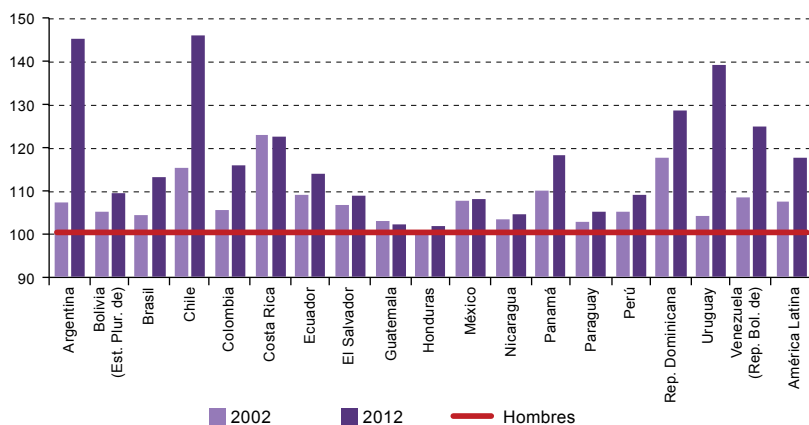
Uno de los principales desafíos que se presentan al observar ciertos indicadores de género es comprender por qué en los hogares pobres hay mayor proporción de mujeres (en edad productiva, entre 20 y 59 años de edad) que de hombres. Es evidente que hay cuestiones asociadas a la carga del trabajo de cuidado y a las responsabilidades familiares asignadas a las mujeres que restringen su capacidad para integrarse al mercado laboral e impiden generar ingresos que permitan a esos hogares superar la pobreza.

Si bien las economías de la región han registrado tasas de crecimiento económico pese a las dificultades emanadas de la crisis de los países del norte, las mujeres continúan viéndose afectadas por el cruce de discriminaciones y su proporción aumenta entre las personas que viven en hogares pobres.

Al revisar las cifras de pobreza y tomar el hogar como unidad de análisis, no se encuentran grandes diferencias entre la proporción de hombres y mujeres respecto de los hogares no pobres. Sin embargo, al analizar el subconjunto de población en edad de trabajar, las diferencias de género en cuanto a la magnitud de la pobreza se hacen evidentes. El índice de feminidad de la pobreza para las personas de entre 20 y 59 años de edad indica que en todos los países de la región la tasa de pobreza de las mujeres es más alta que la de los hombres. Los países con valores más altos de este índice de feminidad son la Argentina, Chile, la República Dominicana y el Uruguay. En todos ellos, la tasa de pobreza de las mujeres de 20 a 59 años de edad supera por un 25% o más a la de los hombres de edad similar. Los resultados indican, además, que a medida que la pobreza disminuye en la región, las diferencias entre hombres y mujeres tienden a profundizarse en varios países. Mientras en 2002 el promedio simple de este índice a nivel regional era de 107, actualmente llega a 117. Esto es, por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres en la región, hay 117 mujeres en similar situación.

¹ No todos los países cuentan con información disponible que permita realizar cálculos para el sector de la población que vive en áreas rurales.

Gráfico II.1
América Latina (18 países): índice de feminidad de la pobreza,
alrededor de 2002 y 2012^a
(En número de mujeres cada 100 hombres)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales de 2002, salvo en la Argentina, el Ecuador y el Uruguay, donde son datos urbanos. Los datos nacionales de Chile corresponden a 2003; los datos nacionales de El Salvador, Nicaragua, el Paraguay y el Perú corresponden a 2001. Datos nacionales de 2012, salvo en la Argentina, donde son datos urbanos. Los datos nacionales de Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Panamá y el Paraguay corresponden a 2011; los datos nacionales de Honduras corresponden a 2010; los datos nacionales de Nicaragua corresponden a 2009; los datos nacionales de Guatemala corresponden a 2006.

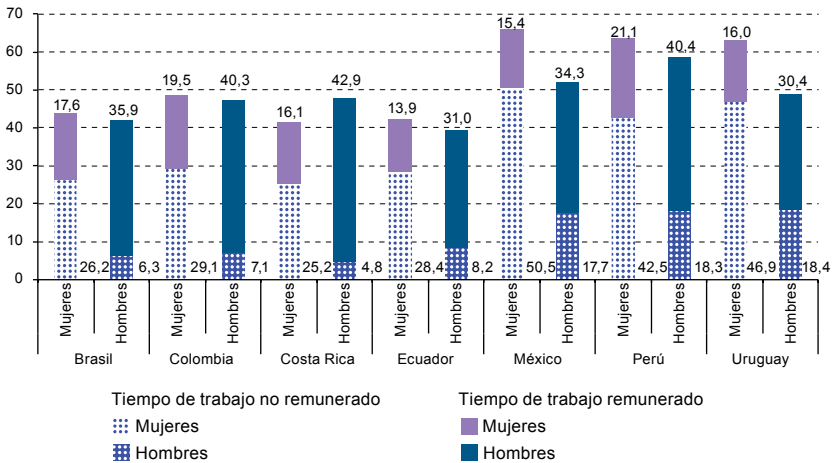
La oferta de trabajo remunerado se regula, entre otras cosas, a través de la negociación en los hogares de la distribución del trabajo no remunerado para la reproducción entre los miembros del hogar según el sexo y la edad. Esta regulación se hace mediante la asignación de tiempo al trabajo remunerado y no remunerado. Las personas, principalmente las mujeres, que asumen el trabajo no remunerado liberan a los trabajadores potenciales de la responsabilidad del cuidado (CEPAL, 2012b).

El tiempo total de trabajo se mide a través de las encuestas de uso del tiempo. Este instrumento es de alto valor para conocer y monitorear la situación de los hombres y las mujeres en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Es importante destacar que la mayoría de los países de la región ya cuentan con alguna experiencia al respecto y en varios casos con más de una medición en los últimos 15 años. Por otra parte, en varios países se están realizando cálculos para estimar el valor monetario del trabajo no remunerado, entendiendo que su estimación en el marco de la contabilidad nacional permite conocer a mayor cabalidad los recursos económicos totales con que cuenta una sociedad no considerándolos únicamente en términos del producto bruto interno.

La implementación de las encuestas de uso del tiempo ha contribuido a visibilizar esta carga de trabajo no remunerado que realizan las mujeres. Por ejemplo, en México, el valor económico del trabajo no remunerado equivale al 21,6% del PIB y, de este porcentaje, el 78,3% es contribución de las mujeres².

Al sumar el tiempo de trabajo total —remunerado y no remunerado—, en los países que cuentan con información, se observa que las mujeres trabajan más tiempo que los hombres. Estos dedican más horas al trabajo remunerado, mientras que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado. En todos los casos, las mujeres trabajan más tiempo que los hombres al día o a la semana.

Gráfico II.2
América Latina (7 países): tiempo total destinado al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo^a
(En promedio de horas semanales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

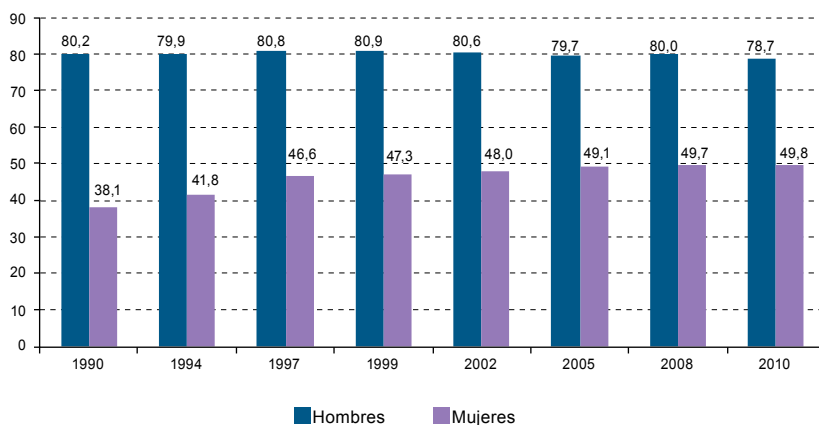
^a Población de 15 años de edad y más. Datos de 2011, salvo en México (2009), el Perú (2010) y el Uruguay (2007).

La medición y comparación del tiempo destinado al cuidado de personas dependientes —como niños, niñas y personas adultas mayores— por parte de mujeres y hombres revela evidencia inédita sobre las desigualdades arraigadas en las familias. El análisis del uso del tiempo ha permitido además la aproximación al valor económico del cuidado y a su aporte a la riqueza de los países, y ha planteado un serio cuestionamiento al vacío analítico de la economía tradicional en este campo.

² Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México (2012).

Si bien la participación económica de las mujeres en el empleo ha aumentado en las últimas décadas, se ha estancado a partir de los primeros años de la década de 2000 y aún hoy la mitad de las mujeres latinoamericanas y caribeñas no tiene vínculo alguno con el mercado laboral. En promedio, la tasa de actividad económica femenina en América Latina asciende al 49,8%, lo que quiere decir que una de cada dos mujeres en edad de trabajar trabaja o busca un trabajo remunerado de manera activa. El promedio de actividad de los hombres es del 78,7% (30 puntos porcentuales superior al de las mujeres) (véanse los gráficos II.3 y II.4).

Gráfico II.3
América Latina (promedio simple, 18 países): tasa de actividad económica, por sexo, total nacional, rondas de encuestas^{a b}
(En porcentajes)



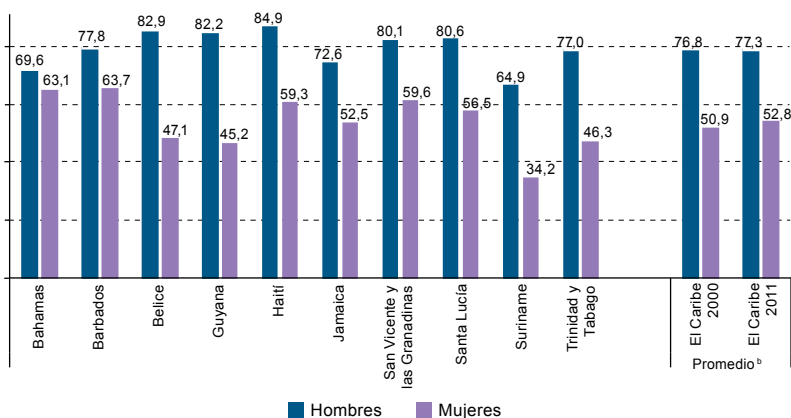
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Sobre la población de 15 años de edad y más. Datos nacionales, salvo en la Argentina, donde se registran datos urbanos en todas las rondas; Bolivia (Estado Plurinacional de), donde se registran datos urbanos en las rondas de 1990 y 1994; el Ecuador, donde se registran datos urbanos en las rondas de 1990 a 2002; Panamá, donde se registran datos urbanos en las rondas de 1990 a 1999; el Paraguay, donde se registran datos urbanos en las rondas de 1990 a 1997; y el Uruguay, donde se registran datos urbanos en las rondas de 1990 a 2005.

^b En la ronda de 1990 se excluye a El Salvador, Nicaragua y la República Dominicana; en la ronda de 1994 se excluye a Guatemala y la República Dominicana; en la ronda de 1997 se excluye a Guatemala, Nicaragua y la República Dominicana; en la ronda de 1999 se excluye a la República Dominicana; en la ronda de 2005 se excluye a Guatemala; en la ronda de 2008 se excluye a Nicaragua; y en la ronda 2010 se excluye a Guatemala.

En la población económicamente activa también existen disparidades entre hombres y mujeres. En promedio, en América Latina las mujeres presentan una tasa de desempleo del 79%, mientras que los hombres tienen una tasa del 5,6%. Pese al constante descenso del desempleo en la región en los últimos años, y a la voluntad y necesidad que muestran las mujeres de insertarse en el mercado laboral, es importante observar que estas aún presentan mayores tasas de desempleo que los hombres.

Gráfico II.4
El Caribe (10 países): tasa bruta de actividad económica, por sexo, 2011^a
(En porcentajes)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), base de datos en línea.

^a Sobre la población total. Resultado de la estimación de las tasas de actividad y población total, sobre la base de información de censos y encuestas de hogares de los países.

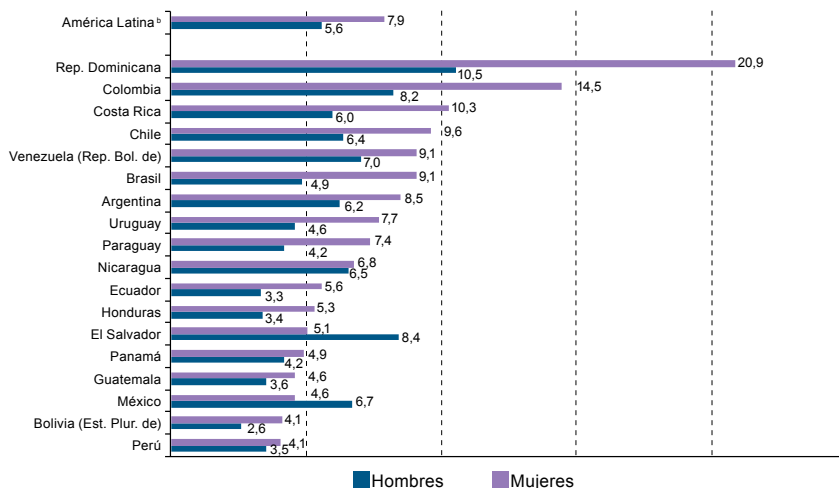
^b Promedio simple.

Esto significa que las mujeres tienen más dificultades para encontrar empleo y que, incluso en un contexto de crecimiento y bonanza, su situación en el mercado laboral no logra equipararse con la de los hombres (véase el gráfico II.5).

Por otra parte, en la estructura laboral latinoamericana, las mujeres se encuentran en lugares más precarios y con menores retribuciones. Al analizar las distintas categorías ocupacionales, se observa que los hombres son principalmente asalariados y tienen una presencia mucho mayor que las mujeres entre la categoría de empleadores. Las mujeres, en cambio, constituyen una menor proporción en el trabajo asalariado y una de cada diez (10,7%) está empleada en el servicio doméstico, mientras que para los hombres este porcentaje es mínimo (0,5%).

En el caso de las asalariadas, Panamá muestra el mayor guarismo, seguido del Uruguay, la Argentina y Chile. El país donde hay menor proporción de mujeres asalariadas es el Estado Plurinacional de Bolivia, donde estas apenas alcanzan el 39,1% de las mujeres ocupadas, mientras que el resto de los países se mantiene en el entorno del 45% de mujeres ocupadas asalariadas. Guatemala y el Estado Plurinacional de Bolivia son los países con mayor proporción de mujeres que declaran trabajar bajo la forma de trabajo familiar no remunerado (más del 10% de las mujeres ocupadas) (véase el gráfico II.6).

Gráfico II.5
América Latina (18 países): tasa de desocupación, por sexo, total nacional, 2011^a
(En porcentajes)

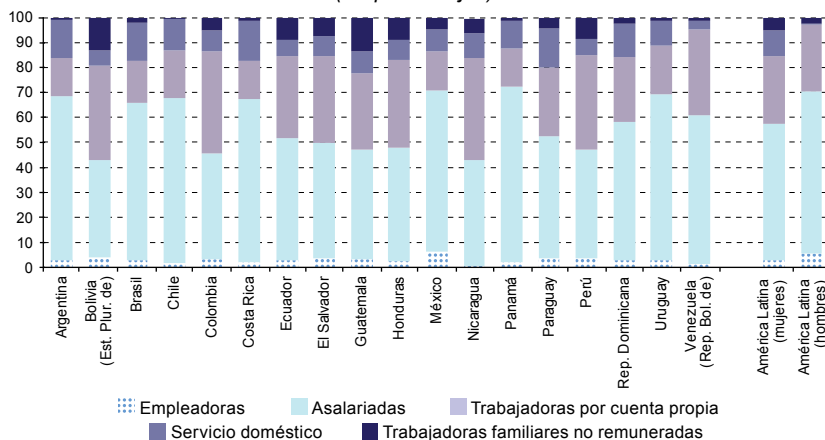


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Sobre la población económicamente activa. En la Argentina se registran 31 aglomerados urbanos. Datos correspondientes a 2011, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de) y Nicaragua (2009), y El Salvador, Guatemala, Honduras y México (2010).

^b Promedio simple.

Gráfico II.6
América Latina (promedio simple, 18 países): distribución de mujeres ocupadas por categoría ocupacional, área geográfica urbana, 2012^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Ocupadas de 15 años de edad y más. En la Argentina se registran 31 aglomerados urbanos. En la República Bolivariana de Venezuela los datos corresponden a datos nacionales. Datos correspondientes a 2012, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile y el Paraguay (2011); Honduras (2010); Nicaragua (2009), y Guatemala (2006).

Si se observa el empleo en el servicio doméstico, Costa Rica, el Paraguay, el Brasil y la Argentina son los países que tienen una mayor proporción de mujeres empleadas en esta actividad. Se trata de trabajo precario, poco regulado y aún sin derechos sociales en la mayoría de los países de la región. Los países de la región que han ratificado el Convenio 189 de la OIT³, denominado “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, son Bolivia (Estado Plurinacional de), el Ecuador, Nicaragua, el Paraguay, el Uruguay, Costa Rica y la Argentina, pero aún no existen evaluaciones sobre su implementación.

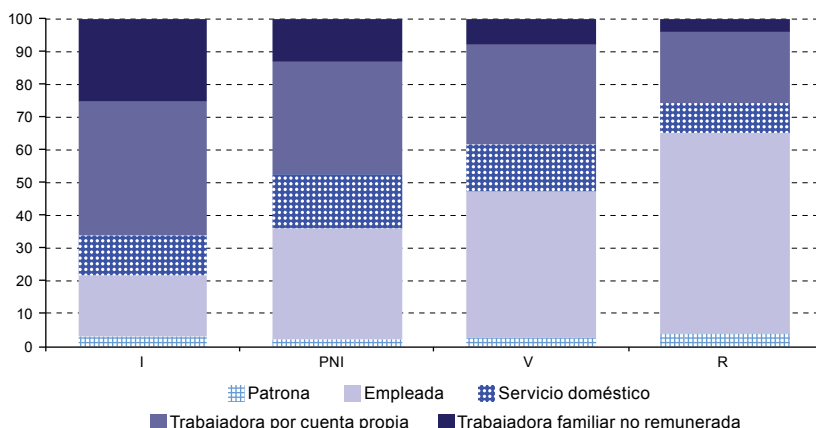
La categoría de trabajadoras por cuenta propia, si bien puede referirse a emprendimientos formales e integrados a la seguridad social, generalmente se vincula a actividades que las personas realizan para el mercado informal y sin mayores niveles de protección ni rendimientos económicos. Las mujeres colombianas, nicaragüenses, bolivianas y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional. En los casos de Colombia y Nicaragua, la proporción entre trabajadoras por cuenta propia y asalariadas es similar, rondando el 40%. Si se coloca la mirada en la categoría con menores proporciones, se constata que las empleadoras constituyen una porción muy reducida en todos los países. En México, el país que más mujeres registra en esta categoría, estas apenas alcanzan al 6,2%, mientras que en el resto de los países se sitúan alrededor del 3% o incluso por debajo.

Históricamente, el crecimiento del sector informal de la economía regional se relaciona con las condiciones de trabajo sin cobertura de derechos sociales y la falta de puestos de trabajo formales. El trabajo informal se torna una alternativa ante la cesantía y genera ingresos por tareas no vinculadas al mercado formal, sin protección social y con niveles de precariedad e inseguridad altos para las personas que lo ejercen. Si bien contribuye a solucionar los problemas asociados a la generación de ingresos, implica un fuerte deterioro en las condiciones laborales de las personas y aumenta su nivel de vulnerabilidad frente a la pobreza.

Como se muestra en el gráfico II.7, la categoría ocupacional predominante entre las mujeres en condiciones de indigencia y pobreza es, precisamente, la del trabajo por cuenta propia. Esta categoría de ocupación muchas veces solapa situaciones de informalidad, ya que lo que las mujeres hacen, por lo general, es establecer un medio para la obtención de ingresos, sin que esto se enmarque necesariamente en un emprendimiento formal con regulación y cotizaciones que les proporcionen acceso a la protección social.

³ Información actualizada al 27 de marzo de 2014 en el sitio web de la Organización Internacional del Trabajo. www.oit.org

Gráfico II.7
América Latina (18 países): categoría ocupacional de mujeres, según
condición de pobreza, alrededor de 2011^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina, 2012* (LC/G.2557-P), Santiago de Chile, 2013. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.13.II.G.6.

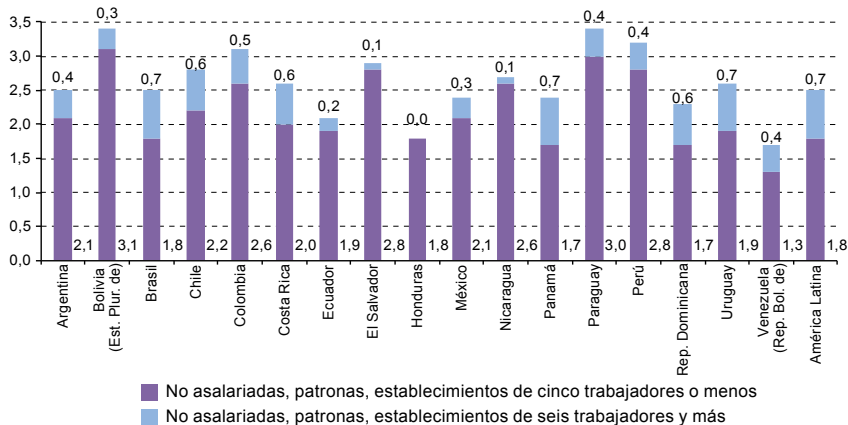
^a Personas clasificadas en cuatro categorías: I = indigentes; PNI = pobres no indigentes; V = vulnerables no pobres (línea de pobreza entre 1 y 1,5); R = resto (no pobres ni vulnerables).

En el caso de las mujeres que viven en hogares pobres y con menos nivel educativo, el trabajo por cuenta propia suele estar relacionado con servicios o venta de productos de una elaboración muy básica, en muchos casos como extensión de la producción de bienes que realizan para sus propios hogares (preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, entre otros).

Dentro de la categoría de trabajadoras por cuenta propia también se considera a las mujeres que tienen micro y pequeñas empresas. En la mayoría de los casos, las actividades microempresariales constituyen empresas de pequeña escala, ubicadas en el ámbito urbano o rural, con pocos trabajadores, de naturaleza privada, de propiedad individual o asociativa, con escaso capital —originado generalmente en ahorros personales o familiares—, con incidencia, en ciertos casos, en el trabajo familiar, que producen bienes de consumo o prestan servicios en el medio donde se encuentran radicadas (véase el gráfico II.8).

La concentración de mujeres en este sector se atribuye a la posibilidad de desarrollar un emprendimiento con facilidad debido a que existen pocas barreras en cuanto a requerimientos (requisitos legales, de capital y demás). Por ser más flexibles (muchas veces las actividades se realizan en el hogar y requieren de poca inversión), este tipo de actividades laborales permiten a las mujeres compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y tareas familiares que continúan estando a su cargo (Valenzuela, 2005).

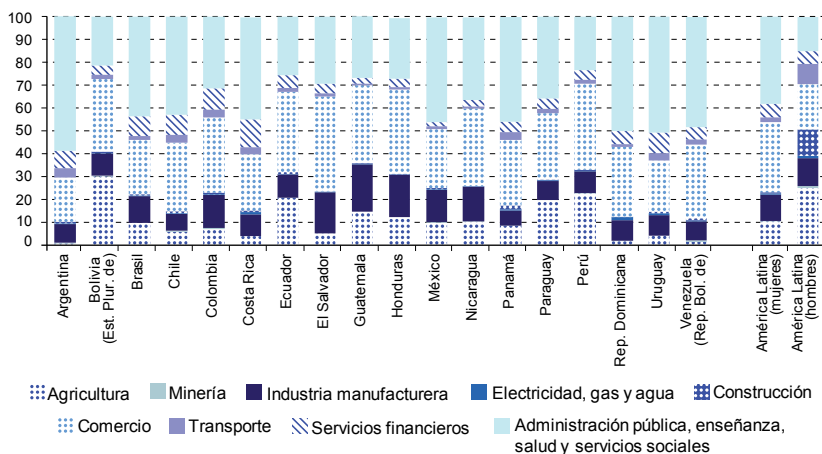
Gráfico II.8
América Latina (18 países): mujeres no asalariadas, según tamaño del establecimiento, 2011^a
 (En porcentajes)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe*, Lima, 2012.

^a Datos de 2011, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de) (2009) y Nicaragua (2010).

Gráfico II.9
América Latina (18 países y promedio simple): distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad, total nacional, 2012^a
 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Ocupadas de 15 años de edad y más. En la Argentina se registran 31 aglomerados urbanos. Datos correspondientes a 2012, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile y el Paraguay (2011), Honduras (2010), Nicaragua (2009) y Guatemala (2006).

En la región se registran importantes diferencias de un país a otro. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, el 30% de las mujeres trabajan en la agricultura, lo que representa el guarismo más elevado de la región para este sector económico. Le sigue el Perú, que presenta una proporción alta, pero no llega al 23%. En el otro extremo están países como la Argentina, la República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de), donde las mujeres ocupadas en la agricultura no superan el 2%. En la mayoría de los países la participación femenina en el sector de la minería es casi inexistente, solamente las chilenas y colombianas alcanzan medio punto porcentual en esta actividad. El sector de los servicios emplea a la mayor cantidad de mujeres en todos los países, superando el 55% en países como la Argentina, el Uruguay y Costa Rica.

B. Mujeres en el ámbito rural y mujeres indígenas

Entre las mujeres latinoamericanas se registra una vasta heterogeneidad en cuanto a su situación de vida, su acceso a los recursos y los fenómenos de discriminación que padecen. Aquí se abordan, sobre la base de la información disponible, los casos de las mujeres que viven en el ámbito rural y las mujeres indígenas.

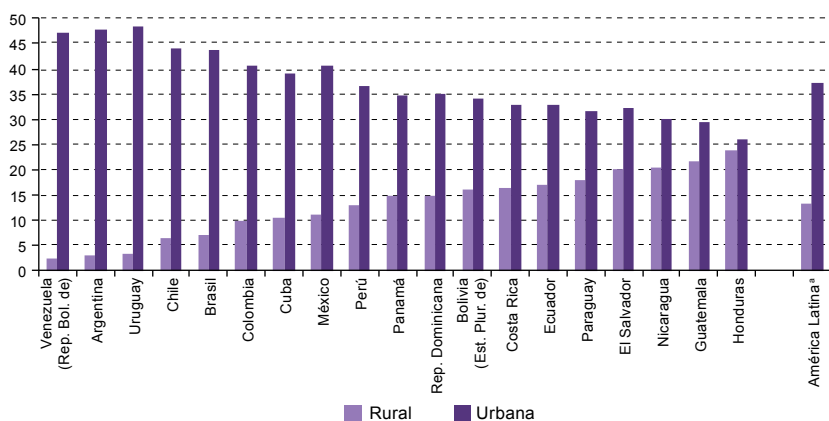
1. Mujeres en el ámbito rural

Existe una estrecha relación entre la situación laboral de las mujeres y la pobreza rural. En particular, se verifica una gran precariedad en el trabajo temporal, donde hay una creciente participación de las mujeres. Si bien la pobreza se ha reducido notablemente desde la década de 1990, aún persisten importantes desigualdades relacionadas con el territorio y el género, ya que las mujeres en el ámbito rural tienen menos posibilidades laborales, menores ingresos, escaso acceso a la seguridad social y, fundamentalmente, una sobrecarga de trabajo que se relaciona con la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado en los hogares y en el conjunto de la sociedad.

En términos generales, las mujeres que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica que las que habitan en áreas urbanas. La proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%. En las áreas urbanas, el porcentaje de mujeres sin ingresos se ha ido reduciendo de forma sistemática y con mayor celeridad que en las áreas rurales, donde la brecha es mayor y su reducción más paulatina. En diversos estudios sobre brechas salariales realizados en la región, las mujeres rurales e indígenas presentan desventajas estructurales debidas a las relaciones de desigualdad de género en el acceso al mercado laboral, al tipo de ocupaciones y a los ingresos que perciben (CEPAL, 2010 y CEPAL, 2013).

En América Latina, las mujeres que viven en áreas rurales representan el 9,9% de la población total, con significativas diferencias de un país a otro. Se destacan los casos de la República Bolivariana de Venezuela, la Argentina y el Uruguay, donde las mujeres que viven en áreas rurales no llegan al 4% de la población. En el otro extremo se encuentran países como El Salvador, Guatemala y Honduras, donde estas superan el 20%. El caso de Honduras es especialmente llamativo, ya que las mujeres que viven en áreas rurales y las mujeres que viven en áreas urbanas representan proporciones muy similares del total de la población.

Gráfico II.10
América Latina (promedio simple, 19 países): proporción de mujeres
en el total de la población, por área geográfica, 2010
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, "Estimaciones y proyecciones de población a largo plazo 1950-2100. Revisión 2012" [en línea] http://www.eclac.cl/celede/proyecciones/basedatos_BD.htm.

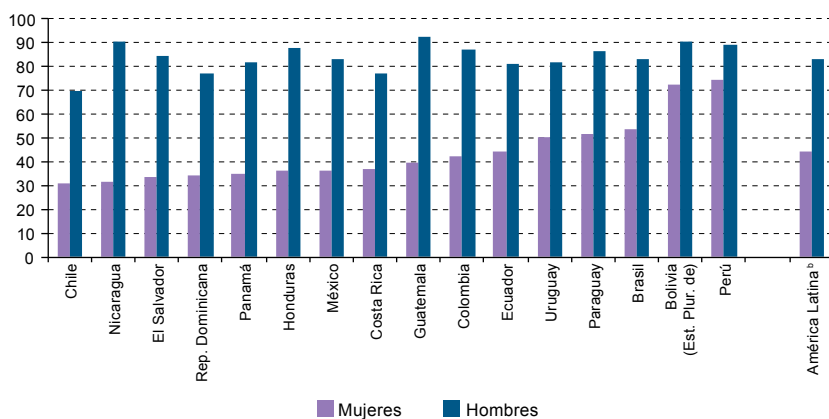
^a Estimaciones y proyecciones de población urbana y rural según periodos quinquenales, 1950-2050.

En términos de inserción en el mercado laboral, las mujeres de áreas rurales presentan una tasa de actividad superior al 40%, lo que indica que hay una proporción importante de mujeres que trabajan en forma remunerada, pero aún se mantiene una amplísima brecha respecto de la tasa de actividad de los hombres en áreas rurales. El Perú y el Estado Plurinacional de Bolivia son los países con mayor proporción de mujeres volcadas al trabajo remunerado en áreas rurales en la región y también los que presentan menores brechas entre mujeres y hombres en este indicador. Chile tiene la menor proporción de mujeres en áreas rurales que trabajan o buscan trabajar en forma remunerada, seguido de Nicaragua y El Salvador (los tres países presentan una tasa de una de cada tres mujeres). La mayor distancia entre los guarismos de hombres y mujeres se presenta en

Nicaragua y Guatemala, dos países en que la población económicamente activa masculina en el medio rural supera el 90% y la femenina se sitúa en el entorno del 32% y el 39%, respectivamente.

En los países del Caribe, las estimaciones y proyecciones de población no están desagregadas por sexo en la segmentación urbano-rural. La única excepción es Haití, donde las mujeres rurales representan el 25,8% de la población.

Gráfico II.11
América Latina (16 países): tasa de actividad económica en el área geográfica rural,
por sexo, (último dato disponible)^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Población de 15 años de edad y más. Datos correspondientes a 2011, salvo en El Salvador, Honduras y México (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) y Nicaragua (2009), y Guatemala (2006).

^b Promedio simple, sin Guatemala.

En términos generales, las mujeres rurales tienen menos acceso a redes de apoyo y una menor provisión de servicios de cuidado y salud. A esto se suma que en muchos casos deben asumir tareas propias del ámbito rural (como acarrear leña o agua), recorrer distancias más largas, muchas veces sin servicios de transporte público, y, desde luego, cuentan con menos infraestructura y tecnologías de apoyo a las tareas del hogar (instalaciones de electricidad, saneamiento y agua potable, máquinas de lavar, vehículos).

Es importante tener presentes estas características a la hora de discutir y elaborar políticas públicas que incluyan a las mujeres que viven en el ámbito rural y les brinden oportunidades para integrarse plenamente al mercado laboral y acceder a los beneficios propios del desarrollo.

2. Mujeres indígenas

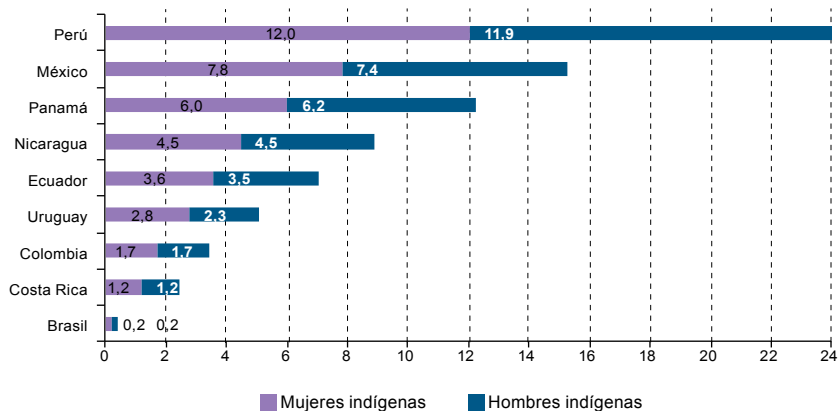
La persistencia de grandes desigualdades relacionadas con el origen étnico se verifica en el hecho de que la población indígena de la región tiene en promedio un mayor nivel de pobreza y menor acceso a los servicios públicos. Las tasas de analfabetismo de las mujeres indígenas de 15 años de edad y más pueden llegar a ser hasta cuatro veces más altas que las de las mujeres no indígenas. Tanto en el área urbana como en el área rural, el analfabetismo entre las mujeres indígenas es mayor que el de los hombres y el promedio de años de instrucción es menor. Este rezago social frena las posibilidades de las mujeres indígenas de lograr una mejor inserción en el mercado laboral. El bajo nivel educativo constituye uno de los nudos centrales que se deben romper para eliminar esta brecha, que también es un factor de discriminación social y económica, y funciona como un obstáculo para salir de la pobreza (Ortega, 2013).

En el caso de las mujeres indígenas, la fuente de información utilizada fueron los censos de población; con esas bases de datos se calcularon algunos indicadores que recogen las actividades que realizan estas mujeres en la región. Se utilizaron censos de los siguientes países y años: Colombia y Nicaragua (2005), el Perú (2007), el Brasil, el Ecuador, México y Panamá (2010), y Costa Rica y el Uruguay (2011).

De los nueve países con información censal disponible, el que registra una mayor proporción de mujeres indígenas es el Perú, con un 12%; le siguen México y Panamá. El país que aparece con menor proporción es el Brasil, con solo un 0,2% de la población a nivel nacional. La relación entre hombres y mujeres con esta autoidentificación étnica no varía.

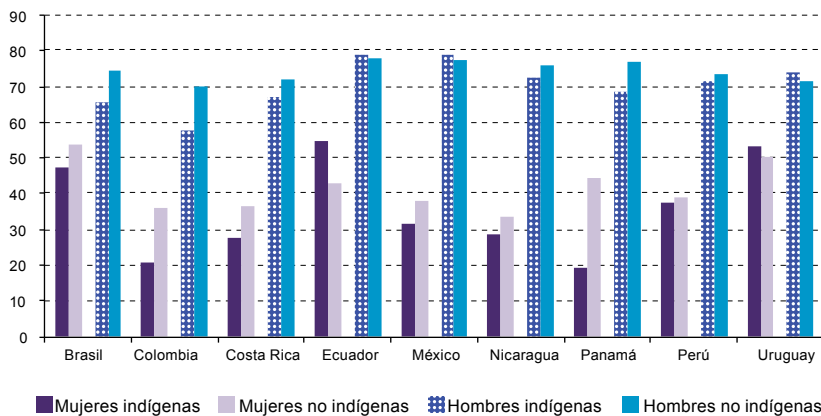
Al observar las tasas de actividad económica de la población indígena y no indígena por sexo, se constata que la disparidad es menor entre los hombres que entre las mujeres. En todos los casos, excepto en Colombia, los hombres mantienen tasas de actividad por encima del 65% y las diferencias entre hombres indígenas y no indígenas no son especialmente acentuadas. Sin embargo, la situación de las mujeres es más heterogénea: existen casos de tasas muy bajas para las mujeres indígenas, como en Panamá (19,3%), y otros de tasas cercanas a los promedios regionales, como los del Ecuador y el Uruguay. A su vez, se registra una brecha importante entre mujeres indígenas y no indígenas, como en el caso de Panamá, donde las diferencias en las tasas femeninas alcanzan los 25 puntos porcentuales.

Gráfico II.12
América Latina (9 países): población indígena por sexo
en el total de la población
(En porcentajes)



Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, sobre la base de datos de los censos de población.

Gráfico II.13
América Latina (9 países): tasa de actividad económica, por sexo
y condición étnica, según país, último dato
censal disponible^a
(En porcentajes)

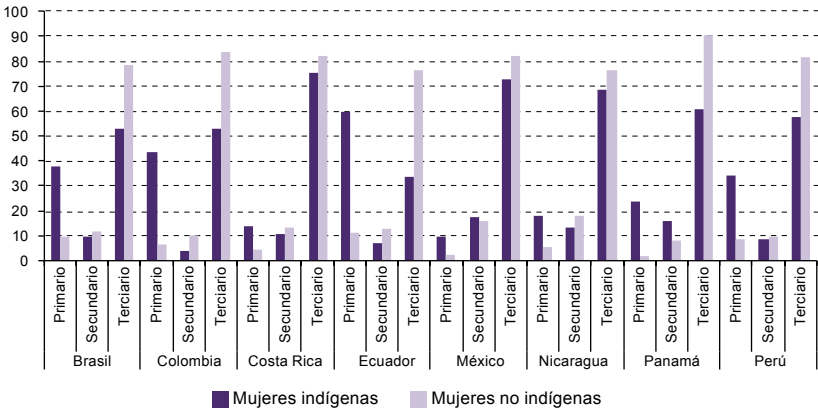


Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, sobre la base de datos de los censos de población.

^a Población de 15 años de edad y más.

Cuando se revisan los sectores de actividad económica en que están empleadas las mujeres indígenas, si bien se constata una gran proporción en el sector terciario, el porcentaje de mujeres indígenas en el sector primario en varios casos supera el 30%⁴. El caso más extremo es el del Ecuador, donde seis de cada diez mujeres indígenas están empleadas en el sector primario, representando una de las brechas sectoriales más marcadas en la región entre mujeres indígenas y no indígenas (casi 50 puntos porcentuales).

Gráfico II.14
América Latina (8 países): mujeres ocupadas, por sector económico de actividad, último dato censal disponible^a
(En porcentajes)

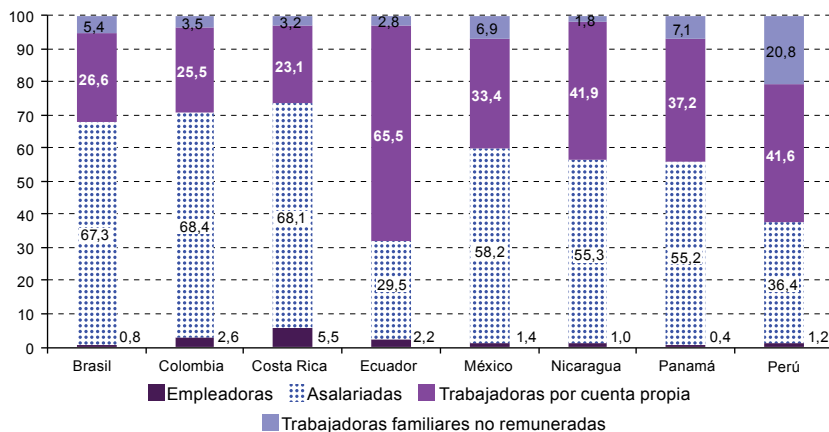


Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, sobre la base de datos de los censos de población.
^a Población de 15 años de edad y más.

En Costa Rica y México la realidad parece diferir bastante, ya que la gran mayoría de mujeres indígenas trabajan en el sector terciario y la brecha con las mujeres no indígenas no es tan pronunciada. La hipótesis detrás de estas cifras es que las mujeres indígenas en estos países están más presentes en las áreas urbanas y ello las lleva a desempeñarse en sectores de servicios, no vinculados a la producción agrícola o extractiva.

⁴ El sector primario está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Las principales actividades de este sector son la agricultura, la minería, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la acuicultura, la caza y la pesca. El sector secundario reúne la actividad artesanal e industrial manufacturera, mediante las cuales los bienes provenientes del sector primario son transformados en nuevos productos. Abarca también la industria de bienes de producción, como materias primas artificiales, herramientas, maquinarias y demás. De igual manera, comprende la industria de bienes de consumo, así como también la prestación de servicios a la comunidad. El sector terciario se dedica a ofrecer servicios, lo que supone una gama muy amplia de actividades que está en constante aumento. Esta heterogeneidad abarca desde el comercio más pequeño hasta las altas finanzas o el Estado.

Gráfico II.15
América Latina (8 países): mujeres indígenas ocupadas, por categoría
ocupacional, último dato censal disponible^a
(En porcentajes)



Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, sobre la base de datos de los censos de población.

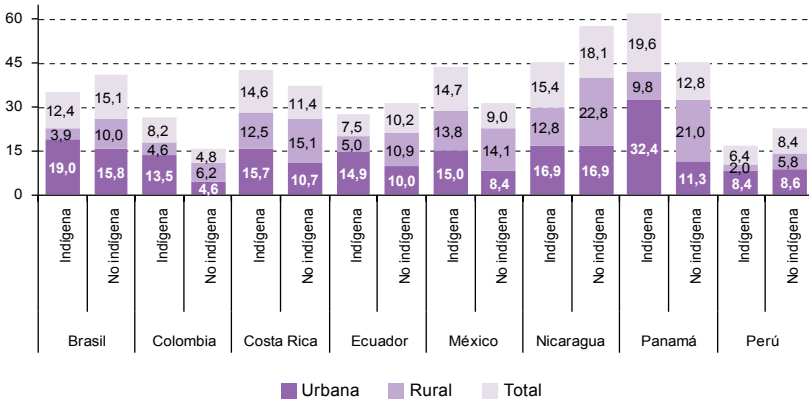
^a Población de 15 años de edad y más.

La mayoría de las mujeres indígenas de la región son asalariadas. Las mayores proporciones se registran en Colombia, Costa Rica y el Brasil con cifras superiores al 67%. Después hay un grupo de países donde la mitad de las mujeres indígenas están empleadas en forma asalariada y por último países como el Ecuador y el Perú, donde la proporción es menor y alcanza a una de cada tres mujeres. En el Ecuador, la mayoría de las mujeres indígenas se desempeñan en ocupaciones por cuenta propia, lo que puede estar vinculado a la producción en pequeña escala de artesanías y alimentos o a emprendimientos de pequeño porte. El caso del Perú también se destaca por la importante proporción de mujeres que trabajan de forma no remunerada en algún emprendimiento familiar o son ayudantes en comercios, pero no perciben remuneraciones por ello. Costa Rica es el único país donde las mujeres indígenas empleadoras o patronas superan el 5%. Conocer las características de las empresas que estas mujeres encabezan y el número de empleados que tienen a su cargo puede ser un elemento relevante a la hora de pensar políticas y estrategias para que las empresas lideradas por mujeres no sean de vida corta y logren establecerse en el tiempo.

Uno de los sectores especialmente estudiado a partir de diversos cruces de variables e inferencias es el del servicio doméstico. Panamá y Nicaragua son los países donde se registra mayor proporción de mujeres indígenas empleadas en el servicio doméstico. A su vez, en Panamá esta realidad es más patente en el ámbito urbano que en el rural. Costa Rica es

el tercer país con mayor proporción de mujeres indígenas en el servicio doméstico y, a diferencia de los dos anteriores, aquí no parece haber tanta disparidad entre las mujeres indígenas y no indígenas empleadas en el sector y tampoco entre su presencia en el ámbito rural o urbano.

Gráfico II.16
América Latina (8 países): mujeres ocupadas en el servicio doméstico, por condición étnica, últimos datos censales disponibles^a
(En porcentajes)



Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, sobre la base de datos de los censos de población.

^a Población de 15 años de edad y más.

En las últimas décadas se ha verificado un incremento del ingreso de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación se ha dado de acuerdo con construcciones socioculturales que establecen que las mujeres deben ocuparse de las tareas de cuidado. Si se observa el tipo de empleo que tienen las mujeres, se puede advertir con facilidad que en su gran mayoría se dedican a labores relacionadas con el cuidado (como los ámbitos de salud, educación y cuestiones sociales en general), mientras que son muy pocas las que se desempeñan en ámbitos relacionados, por ejemplo, con las tecnologías. A esto se suma que trabajan más horas que los hombres, que ganan menos dinero por las mismas tareas y que enfrentan más condiciones de estrés dada la superposición de responsabilidades. Además, las mujeres que viven en áreas rurales y las mujeres indígenas enfrentan las desventajas de la lejanía, la falta de medios de transporte y comunicaciones accesibles, y las múltiples discriminaciones enraizadas en las desigualdades étnico-raciales.

C. Brecha digital de género: acceso, uso y habilidades en Internet

En esta sección se presentan datos actualizados de los patrones de prevalencia de uso de Internet por sexo para 14 países, lo que permite realizar un análisis abarcador y dinámico para explorar cómo se está comportando la brecha digital de género. Para todos los efectos, la información utilizada corresponde a microdatos de encuestas de hogares oficiales de los países con representatividad nacional.

Internet es, sin duda, uno de los más importantes avances tecnológicos de las últimas décadas. La revolución digital que supone la disponibilidad de computadoras y dispositivos digitales cada vez más avanzadas no solo alcanza a los lugares de trabajo sino también a los hogares, los establecimientos educativos y un sinnúmero de otros aspectos de la vida de cada vez más personas. Los beneficios de este cambio suponen un aumento de la productividad en el trabajo (Krueger, 1993), mayor eficiencia en el uso del tiempo (Sinai y Waldfogel, 2003; Goolsbee y Klenow, 2006), mayor eficiencia en la búsqueda de empleo (Kuhn y Skuterud, 2004; Stevenson, 2009), menores costos de acceso a información en ámbitos como la salud (Percheski y Hargittai, 2011; Dobransky y Hargittai, 2012) y la educación (Fairlie, 2005; Beltran, Das y Fairlie, 2009; Fairlie y London, 2012), entre otros.

Como toda innovación o avance tecnológico, la difusión de Internet no es uniforme entre países y entre distintos grupos de la población. Sobre todo en las primeras etapas de su implementación, la nueva tecnología solo es accesible para quienes pueden afrontar su costo y tienen las habilidades suficientes como para manejarla. Esto genera un patrón de uso y adopción de Internet que refleja los patrones de desigualdad en otras variables socioeconómicas relevantes, como el ingreso y el nivel educativo (Hargittai, 2010).

Dados los evidentes beneficios de la adopción de Internet y del paradigma digital, la brecha digital tiende a profundizar las desigualdades socioeconómicas preexistentes (Di Maggio y otros, 2004). Esto significa que a medida que aumentan los beneficios de estar conectado a la red, el costo de no estarlo también se incrementa. Lo relevante es tener claro que la intensidad de la brecha digital puede aumentar aun cuando el tamaño de la población excluida de la sociedad de la información sea cada vez menor. En ese contexto, es posible sostener que el cierre de la brecha digital, o, más específicamente, las políticas digitales dirigidas a superar esa brecha, podría ayudar a potenciar los efectos positivos de Internet y contribuir así a reducir brechas socioeconómicas preexistentes.

En virtud de lo expuesto, en muchos estudios se ha investigado de qué manera las características socioeconómicas de diferentes grupos de la población explican la brecha digital (Peres y Hilbert, 2009; Grazzi y Vergara, 2011). Esto es de particular interés en América Latina, una región con altos niveles de desigualdad socioeconómica. En particular, dada la alta y persistente desigualdad de género en el mercado laboral (Morrison, Raju y Sinha, 2007; Abramo y Valenzuela, 2005), resulta de gran interés estudiar la dimensión de género en la brecha digital. En este aspecto, los trabajos realizados para la región son aún muy pocos (Sánchez, 2010; Hilbert, 2011; Navarro y Sánchez, 2011).

Estos trabajos presentan estadísticas sobre los patrones de acceso y uso de Internet por sexo hacia mediados de la década pasada y muestran evidencia de una brecha digital de género que perjudica a las mujeres (es decir, las mujeres presentan menores tasas de uso y adopción de Internet que los hombres). Además, mediante diferentes metodologías se llega a la conclusión de que la brecha digital de género es un reflejo de la brecha social de género. Las distintas posiciones de hombres y mujeres en términos de educación, ingreso e inserción laboral, entre otras dimensiones, explican por qué es menor el porcentaje de mujeres que de hombres que usan Internet.

Los resultados que aquí se presentan muestran que persiste una brecha digital de género en el uso de Internet que coloca en desventaja a las mujeres de todos los niveles educativos, es más frecuente en áreas urbanas que en áreas rurales y tiende a ser más intensa en los quintiles medios y altos de la distribución del ingreso. En contraste, en el ámbito laboral se observa un claro patrón de mayores tasas de uso de Internet entre las mujeres que entre los hombres. También existen otras diferencias interesantes en cuanto al uso de Internet entre hombres y mujeres: las mujeres tienden a acceder a la red desde puntos de acceso comunitarios en mayor medida que los hombres, al tiempo que estos suelen hacer un mayor uso de Internet para entretenimiento y comercio y las mujeres la utilizan más con fines educativos y de comunicación.

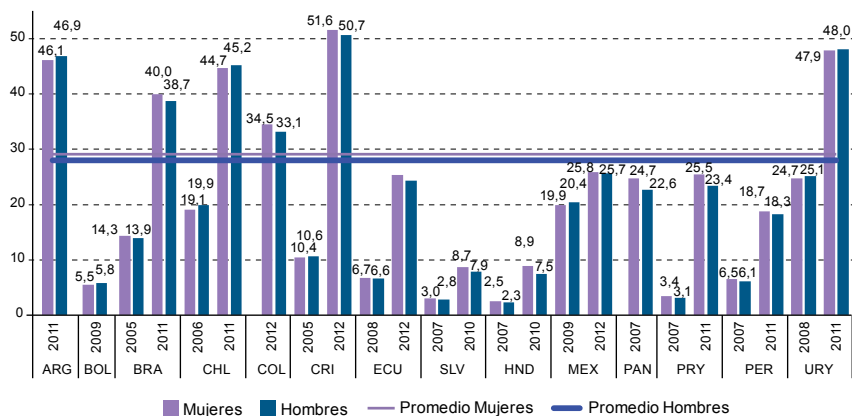
1. Las cifras hablan

La información aquí presentada proviene de procesamientos especiales de encuestas de hogares. Dado que el grado de detalle de la información en las encuestas varía de un país a otro, no siempre fue posible incluirlos a todos en el análisis. Los países considerados son: Argentina (2011), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2009), Brasil (2005 y 2011), Chile (2006 y 2011), Colombia (2012), Costa Rica (2005 y 2012), Ecuador (2008 y 2012), El Salvador (2007 y 2010), Honduras (2007 y 2010), México (2009 y 2012), Panamá (2007), Paraguay (2007 y 2011), Perú (2007 y 2011) y Uruguay (2008 y 2011). Excepto en el caso de México y la Argentina, donde los datos provienen de encuestas

específicas de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la información se obtuvo de encuestas de hogares que incluyen módulos de preguntas relacionadas al acceso y uso de las TIC a nivel individual y del hogar. Todas las encuestas son representativas a nivel nacional, siendo solamente la Argentina el país que tiene representatividad nacional urbana y no para el ámbito rural. Todas las encuestas contienen información sobre las características de los hogares y las personas tales como edad⁵, educación, ingresos, condición de actividad y ocupación, además de las preguntas sobre acceso y uso de las TIC.

El indicador de acceso a Internet muestra una marcada heterogeneidad de un país a otro y varía de alrededor de un 6% de personas con acceso a Internet en el hogar en Bolivia (Estado Plurinacional de) a más del 50% en Costa Rica. En cuanto a la dinámica temporal, es notable el avance que este indicador ha experimentado en todos los países durante los últimos cinco años. Si se calcula el promedio de acceso de los 14 países para los cuales hay información disponible, el 28,8% de los hogares latinoamericanos declara tener acceso a internet (véase el gráfico II.17).

Gráfico II.17
América Latina (14 países): acceso a Internet en el hogar, por sexo^{a b}
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

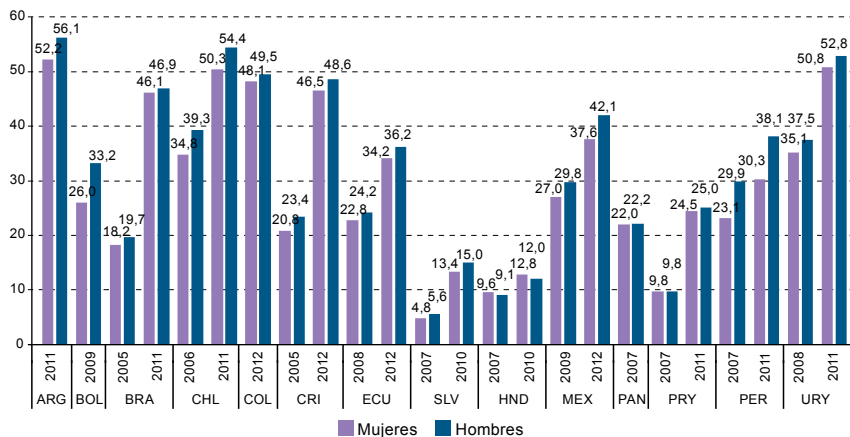
^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, que corresponden a áreas urbanas.

^b Promedio simple de las tasas de acceso a Internet de: Argentina 2011, Bolivia (Estado Plurinacional de) 2009, Brasil 2011, Chile 2011, Colombia 2012, Costa Rica 2012, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Honduras 2010, México 2012, Panamá 2007, Paraguay 2011, Perú 2011 y Uruguay 2011.

⁵ Para el cálculo de los indicadores se toma la edad desde la que se recopila la información en cada encuesta. En la mayoría de los casos esto es personas de 5 años de edad y más, excepto el Perú y el Uruguay en 2011, en que se recopila información de personas de 6 años de edad y más, y el Brasil y el Paraguay en 2011, en que se recopila información de la población de 10 años de edad y más.

La falta de acceso a Internet en el hogar no siempre es un impedimento para el uso de la red. Esto se ve reflejado en el gráfico II.18, donde se observa que las tasas de uso son bastante más elevadas que las de acceso en el hogar. Aquí también se puede notar una elevada heterogeneidad en la prevalencia de uso, aunque más reducida que en el caso del acceso en el hogar. Desde la perspectiva temporal, las tasas de uso también registraron un sensible incremento en todos los países. Los datos más recientes muestran que, en promedio, cerca del 36% del total de la población declara usar Internet. Se aprecia así un importante descenso en la dispersión de este indicador entre los países.

Gráfico II.18
América Latina (14 países): uso de Internet por sexo^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales salvo en la Argentina, que corresponden a áreas urbanas. Las tasas de uso se refieren al porcentaje de hombres y mujeres que declaran usar Internet desde cualquier punto de acceso además del hogar (lugar de trabajo, establecimientos educativos, centros comunitarios u otros).

Pese a que las tasas de acceso de hombres y mujeres son similares en todos los países, ya que la unidad de análisis para este indicador es el hogar y no sus miembros, los datos de uso de Internet desagregados por sexo muestran elementos interesantes para el estudio de la brecha digital de género.

Si bien las mujeres están en condiciones similares respecto de los hombres en términos de infraestructura de acceso en el hogar, al considerar las tasas de uso de Internet por sexo comienza a abrirse una brecha. Esto se puede advertir en el gráfico II.18, donde se presenta el porcentaje de mujeres y de hombres que declaran usar Internet en cada uno de los 14 países con información disponible.

A pesar de que se amplían rápidamente los puntos de acceso a infraestructuras que posibilitan el uso de Internet, la tasa de uso de las mujeres es menor que la de los hombres en todos los países, a excepción de Honduras, que registra las más bajas tasas de acceso y uso en la región.

Los datos son elocuentes y dejan entrever que las mujeres se benefician de los avances de la sociedad digital, pero con rezago respecto de los hombres. Los resultados indican que, más allá de la inexistencia de políticas digitales masivas con perspectiva de género, el proceso general de avance de las TIC conlleva implícita una lenta reducción de las brechas relativas de uso de Internet, aunque no en términos absolutos.

Resulta interesante explorar cómo se comporta la brecha digital de género en el uso de Internet en distintos ámbitos. Para ello, a continuación se presentan datos de tasas de uso de Internet por sexo según condición de actividad y tipo de ocupación, quintil de ingreso, nivel educativo y área geográfica de residencia. Así se podrá advertir cuán diseminada está la tecnología entre distintos grupos de la población con diversas características y explorar si existen diferencias de género en dichos grupos⁶.

2. Nativos digitales y ocupadas usan más Internet

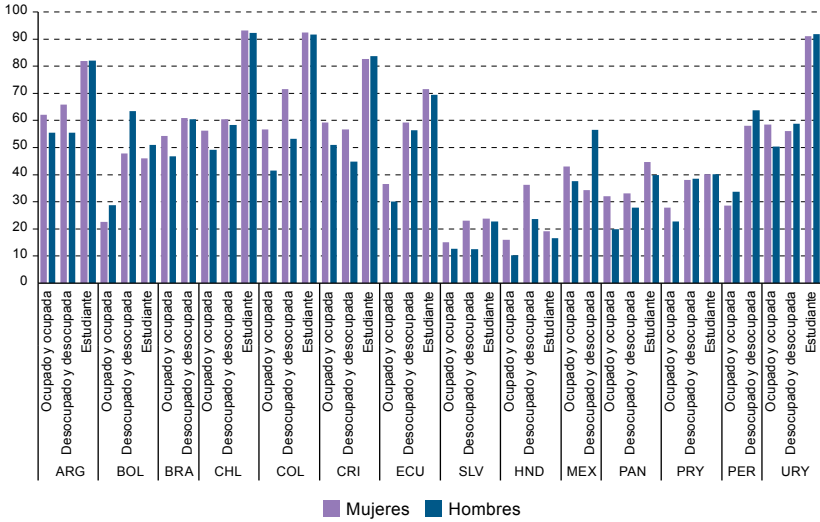
En el gráfico II.19 se presentan las tasas de uso de Internet para tres grupos según su situación ocupacional: empleados, desempleados y estudiantes. En el gráfico II.20 se presenta similar información discriminada según el tipo de ocupación y se incluyen las siguientes categorías: empleador, asalariado y trabajador por cuenta propia.

En líneas generales, los datos reflejan mayores tasas de uso en el caso de los estudiantes que en el de los empleados y desempleados, lo que puede estar asociado con la estructura de edad de los distintos grupos considerados (los estudiantes presumiblemente tienen menor promedio de edad que los otros grupos, lo que los coloca en una posición más cercana a los llamados “nativos digitales”). En cuanto a las diferencias de género, se observan porcentajes de usuarios de Internet muy similares entre hombres y mujeres estudiantes en los distintos países.

Finalmente, se observa que en la mayoría de los países (menos en el Estado Plurinacional de Bolivia y en el Perú), la prevalencia de uso de Internet entre las personas ocupadas es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. No hay una tendencia consistente en la brecha digital de género entre desocupados y desocupadas en los países analizados.

⁶ Para esta etapa del estudio solo se utilizaron los datos correspondientes al último año para el que se dispone de información.

Gráfico II.19
América Latina (14 países): uso de Internet por condición de actividad y sexo^{a b}
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, que corresponden a áreas urbanas. El último dato disponible corresponde a 2012 en el caso de Colombia, Costa Rica, el Ecuador y México; a 2011 en el caso de la Argentina, el Brasil, Chile, el Paraguay, el Perú y el Uruguay; a 2010 en el caso El Salvador y Honduras; a 2009 en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y a 2007 en el caso de Panamá.

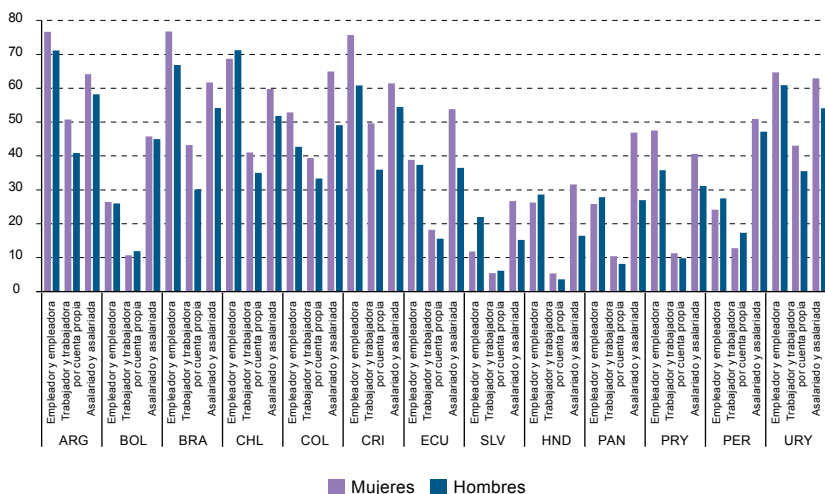
^b El Brasil, México y el Perú no incorporan la opción “Estudiante” en sus respectivas encuestas.

En el gráfico II.20 se puede ver que las mujeres registran mayores tasas de uso que los hombres. Esto se da principalmente en el grupo de ocupados asalariados más que entre los empleadores y trabajadores independientes.

Estos datos muestran que, en la medida en que las mujeres se insertan con éxito en el mercado laboral, por ejemplo como asalariadas, presentan una situación incluso ventajosa respecto de los hombres en cuanto al porcentaje de usuarias de la tecnología. Se puede conjeturar que ello es resultado de que, dadas las tasas de participación femenina relativamente bajas en el mercado laboral, poseer habilidades de manejo de las TIC es una variable considerada en la selección de muchas mujeres asalariadas.

Los resultados podrían entonces indicar que contar con habilidades para el uso de las TIC puede ser una herramienta poderosa para la inserción laboral exitosa de muchas mujeres. Al revisar las dos situaciones que viven las mujeres —brecha digital de género en general y situación ventajosa en el uso de Internet bajo su condición de asalariadas—, se podría pensar que existe un círculo vicioso: su menor acceso y uso de las TIC conspira contra sus posibilidades de un mayor acceso al empleo, al tiempo que la marginación de muchas mujeres del mundo laboral formal y asalariado tiende a consolidar la brecha de uso de las TIC.

Gráfico II.20
América Latina (13 países): uso de Internet por categoría ocupacional y sexo^{a b}
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, que corresponden a áreas urbanas. El último dato disponible corresponde a 2012 en el caso de Colombia, Costa Rica y el Ecuador; a 2011 en el caso de la Argentina, el Brasil, Chile, el Paraguay, el Perú y el Uruguay; a 2010 en el caso El Salvador y Honduras; a 2009 en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y a 2007 en el caso de Panamá.

^b No fue posible registrar la información necesaria para México.

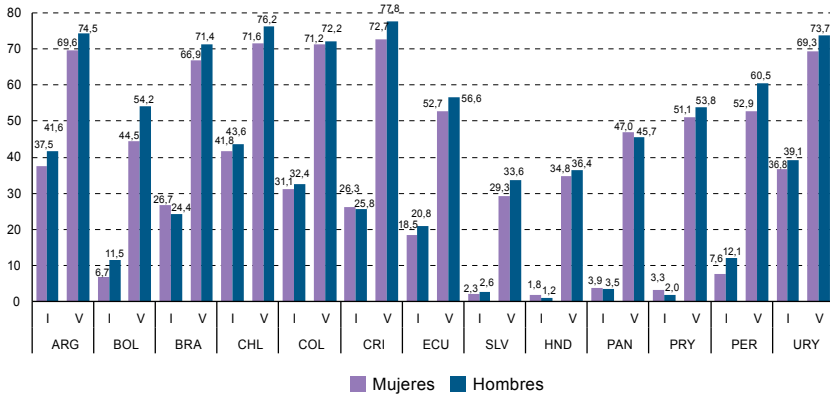
3. Exclusión de hombres y mujeres en situación de pobreza

Existe evidencia sustancial de que la prevalencia de uso de Internet aumenta a medida que asciende el nivel de ingresos de los hogares. En el gráfico II.21 se presenta información sobre tasas de uso de Internet por sexo y quintil de ingreso. Los resultados muestran una correlación positiva en todos los países entre el uso que los individuos hacen de Internet y el quintil de ingreso al que pertenecen. La intensidad de esa relación varía mucho de un país a otro.

Mientras en la Argentina, Chile, Colombia y el Uruguay el quintil más rico presenta una tasa de uso menos de dos veces mayor que la del quintil más pobre, en El Salvador, Honduras, Panamá y el Paraguay esa relación es más de diez veces mayor. En cuanto a las diferencias de género en el uso de Internet por nivel de ingreso, no se encuentra un patrón definido entre los distintos países. De todos modos, y en líneas generales, pareciera que la brecha de género es más desfavorable a las mujeres en los quintiles superiores que en los inferiores. Es decir, la brecha de género es menor en los grupos en que la tecnología es menos accesible, dado que la pobreza incide en las oportunidades de acceso y uso tanto de hombres

como de mujeres. Este fenómeno de afectación e igualación en la pobreza de hombres y mujeres no es habitual, ya que en muchas otras dimensiones la situación de pobreza agrava la vulnerabilidad de las mujeres en proporción mucho mayor que la de los hombres (uso del tiempo, violencia, acceso a activos o créditos y demás).

Gráfico II.21
América Latina (13 países): uso de Internet por quintil de ingreso y sexo^{a,b}
(En porcentajes)



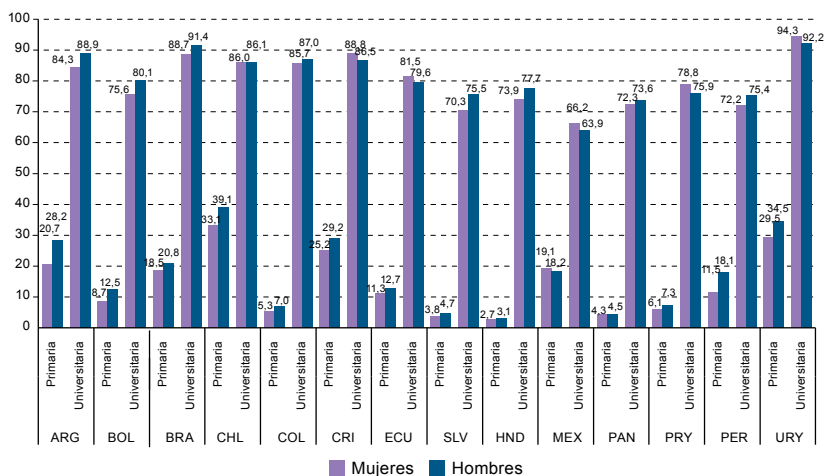
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

- ^a Quintil de ingreso sobre datos a nivel de hogar. Se calcula sobre el ingreso total, es decir que incluye ingresos autónomos y transferencias. Datos nacionales, salvo en la Argentina, que corresponden a áreas urbanas. El último dato disponible corresponde a 2012 en el caso de Colombia, Costa Rica y el Ecuador; a 2011 en el caso de la Argentina, el Brasil, Chile, el Paraguay, el Perú y el Uruguay; a 2010 en el caso El Salvador y Honduras; a 2009 en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y a 2007 en el caso de Panamá.
- ^b No fue posible registrar la información necesaria para México.

4. Más educación, más uso de Internet

Dada la alta correlación entre educación e ingresos, no es sorprendente encontrar que las tasas de uso de Internet aumentan cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado. Las tasas de uso de Internet son superiores en hombres que en mujeres para la mayoría de países estudiados en todos los grupos de nivel educativo considerados. La brecha digital destacable es la que se presenta entre las personas con educación primaria (completa e incompleta) y las personas que alcanzan el nivel terciario, con una distancia de más de 50 puntos porcentuales.

Gráfico II.22
América Latina (14 países): uso de Internet por nivel educativo y sexo^a
 (En porcentajes)



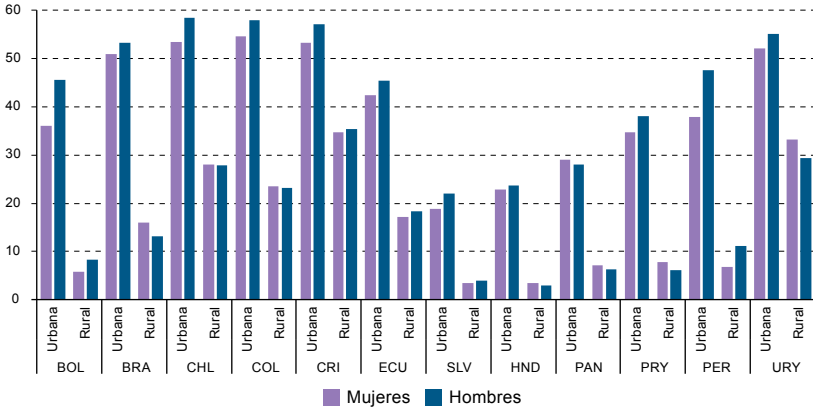
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, donde se registran únicamente datos para localidades de 2000 habitantes y más. El último dato disponible corresponde a 2012 en el caso de Colombia, Costa Rica, el Ecuador y México; a 2011 en el caso de la Argentina, el Brasil, Chile, el Paraguay, el Perú y el Uruguay; a 2010 en el caso El Salvador y Honduras; a 2009 en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y a 2007 en el caso de Panamá.

5. Menor brecha digital de género en áreas rurales

En el gráfico II.23 se presentan datos del porcentaje de usuarios de Internet, hombres y mujeres, distribuidos según su lugar de residencia en áreas urbanas o rurales, de acuerdo con la información disponible. Como confirmación de los resultados de estudios previos, se observa que el uso de Internet está mucho más diseminado en áreas urbanas que en áreas rurales. En Bolivia (Estado Plurinacional de), El Salvador, Honduras y el Paraguay las tasas de uso de Internet son más de cinco veces superiores en áreas urbanas que en áreas rurales, mientras que en el Brasil, el Ecuador, Panamá y el Perú esa relación es igualmente significativa y superior a 2,5. Es notable observar que en todos los países, a excepción del Perú, la brecha digital de género en las áreas rurales tiende a desaparecer.

Gráfico II.23
América Latina (12 países): uso de Internet por área geográfica y sexo^{a,b}
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

^a Datos nacionales. El último dato disponible corresponde a 2012 en el caso de Colombia, Costa Rica y el Ecuador; a 2011 en el caso del Brasil, Chile, el Paraguay, el Perú y el Uruguay; a 2010 en el caso El Salvador y Honduras; a 2009 en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y a 2007 en el caso de Panamá.

^b La Argentina fue excluida del análisis ya que su encuesta considera únicamente zonas urbanas. No fue posible registrar la información necesaria para México.

D. En síntesis

Si bien la participación económica de las mujeres en el empleo ha aumentado en las últimas décadas, se ha estancado a partir de los primeros años de la década de 2000 y aún hoy la mitad de las mujeres latinoamericanas y caribeñas no tiene ningún vínculo con el mercado laboral. Esto tiene notables implicancias para la autonomía económica de las mujeres, ya que, además de dejarlas sin la posibilidad de generar ingresos propios, perpetúa su presencia en el ámbito del trabajo no remunerado y hace que les sea muy difícil reducir la carga de responsabilidades familiares para aumentar su bienestar.

Por otra parte, el mercado laboral presenta una serie de trampas para las mujeres, que, como se evidenció en este capítulo, hacen que puedan acceder solo a algunos ámbitos de dicho mercado. Estas trampas las colocan en ámbitos más relacionados a la extensión de las tareas socialmente asignadas relativas al cuidado (educación, salud, servicios sociales) y parecen trabarles el ascenso a los puestos de dirección y gerencia.

Aún sigue siendo abrumadora la mayoría de mujeres que se dedica al servicio doméstico, uno de los sectores más desprotegidos y de peores condiciones del mercado laboral, que en la mayoría de los países de la región cuenta con escasísima regulación y fiscalización. Una de cada diez

mujeres ocupadas se desempeña en este sector, donde son habituales las situaciones de discriminación relativas a la migración (interna y externa) o a las desigualdades étnico-raciales.

En términos de uso de Internet, los datos muestran que persiste una brecha digital de género en detrimento de las mujeres, más allá de los avances en la reducción de la brecha digital general. Esto se pone en evidencia con los aumentos de las tasas de acceso y uso de Internet entre la población de todos los países, un factor que es incluso visible en la comparación entre años cercanos en el tiempo.

La brecha digital de género es más frecuente en áreas urbanas que en áreas rurales y afecta principalmente a mujeres de mayor edad de todos los niveles educativos e incluso de los niveles de ingresos medios y altos. Sin embargo, en el caso de las mujeres asalariadas la brecha se revierte y las tasas de uso de Internet llegan a ser superiores a las de los hombres.

En materia de implicancias de política pública, los resultados indican que el desarrollo de la sociedad de la información beneficia tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, al partir de una importante brecha digital de género, es de suma relevancia atacar no solo la brecha digital, sino también las discriminaciones presentes en el mercado laboral, el uso del tiempo y el acceso a los ingresos y activos, de modo que las mujeres puedan beneficiarse igual que los hombres de las ventajas de la sociedad de la información y del conocimiento.

Las políticas de inclusión digital con perspectiva de género son necesarias tanto para promover un espacio de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el acceso y uso de las TIC como para que las TIC sirvan de herramienta para mejorar aquellos aspectos en que las mujeres se encuentran en clara y persistente desventaja respecto de los hombres.

Capítulo III

Las mujeres en la economía digital

La revolución tecnológica, centrada en torno a las tecnologías de la información, modifica la base material de la sociedad a un ritmo acelerado. Las economías del mundo entero se han hecho interdependientes y se ha introducido una nueva relación entre economía, Estado y sociedad. Los cambios sociales son tan espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos (Castells, 1997). En ese contexto, y en persistentes condiciones de discriminación, las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado de manera sostenida durante el último decenio (pese a que esta tendencia se ha desacelerado en los últimos años). Según un informe elaborado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (2012), si bien las mujeres están ingresando a puestos técnicos y profesionales relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sigue existiendo una fuerte feminización de puestos de trabajo de nivel inferior. Una de las razones por las que el sector de las TIC se percibe como una industria de fuerte dominio masculino es porque la mayoría de los puestos de trabajo de alto valor y altos ingresos en este sector están ocupados por hombres. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo se encuentran casos clásicos de segregación vertical de género, en que las mujeres están fuertemente representadas en ocupaciones de bajo nivel tecnológico. Aunque las mujeres están incursionando en puestos técnicos y de alto nivel profesional, el estudio mencionado reveló una “feminización” de los puestos de menor calificación. En promedio, según esta investigación, en el sector de las TIC las mujeres representaban el 30% del personal técnico operativo, apenas el 15% del nivel directivo y solamente un 11% de los profesionales de planificación y estrategia.

Para entender la posición de las mujeres en la economía digital de la región y contar con elementos para el diseño de políticas públicas que mejoren su incorporación, se seleccionaron cuatro casos vinculados con la producción y el uso de las TIC.

En primer lugar se presenta un estudio sobre la situación de las mujeres que trabajan en la industria de *software* y servicios informáticos en América Latina, prestando especial atención a los casos de la Argentina, Colombia y Costa Rica.

En segundo lugar se analizan las condiciones de las mujeres asalariadas en la industria electro-electrónica del Brasil, país donde esta actividad ha alcanzado un importante desarrollo y que demanda mucha mano de obra femenina, en especial para la producción de bienes de consumo como celulares, tabletas, computadoras, monitores, impresoras y otros. La conjunción de dos características de la economía brasileña —amplia proporción de asalariadas y presencia de una robusta industria electro-electrónica— torna sumamente interesante la mirada hacia la situación de las mujeres en este sector de la economía digital.

Al igual que la industria de *software*, la industria electro-electrónica es un sector de actividad característico de la economía digital y, como lo está mostrando el Brasil, se perfila con un dinamismo especialmente interesante para el empleo y el crecimiento de la industria en la región. Esto presenta oportunidades y desafíos para el empleo de las mujeres. A pesar de tratarse de un sector dinámico y en permanente expansión, se mantienen, e incluso en algunos casos se acentúan, las típicas barreras en el desempeño laboral de las mujeres (cargos de menor responsabilidad, demanda de disponibilidad completa y muchas otras) y los mecanismos discriminatorios (menor salario por igual trabajo y menos posibilidades de ascenso laboral, entre otros).

El tercer caso que se presenta en este capítulo analiza las condiciones laborales de las mujeres panameñas en un clásico servicio basado en las TIC: los centros de llamadas (*call centers*). Algunos países de la región han buscado desarrollar servicios competitivos a nivel mundial y establecen condiciones que facilitan la instalación de empresas dedicadas a estos servicios. Los centros de llamadas actualmente tienen una fuerte presencia en algunos países de la región, como la Argentina, Panamá y el Uruguay. Panamá se destaca por la voluntad política de promover esta actividad y por contar para ello con una reglamentación especialmente atractiva para las empresas. Convertidos en un sector importante y dinámico de la economía digital panameña, los centros de llamadas se han vuelto un modelo de referencia de gestión laboral y de creación de empleos. Sin embargo, como veremos, este subsector no ha podido romper con ciertas barreras y obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres que emplea.

El cuarto caso que se aborda se refiere a la situación de las mujeres que utilizan las TIC en emprendimientos productivos. El caso presenta la experiencia de un grupo de mujeres peruanas que participaron en un curso de capacitación en TIC para emprendimientos productivos en la República de Corea y después regresaron al país, donde desempeñan un papel destacado como multiplicadoras de la experiencia de capacitación y de la posibilidad de reproducir la lógica de generación de negocios de pequeña y mediana escala con el uso intensivo de las TIC.

Saber cómo y cuáles han sido los procesos de incorporación de las TIC en las micro y pequeñas empresas (mypes) lideradas por mujeres permite analizar las oportunidades que estas tecnologías generan y evaluar en qué medida pueden contribuir a pasar de la precariedad a emprendimientos con condiciones de estabilidad y proyección, mediante un uso estratégico y una capacitación específica.

A. Mujeres en empresas de *software* y servicios informáticos de América Latina

El reto fundamental para avanzar hacia una economía del conocimiento realmente incluyente, dinámica e innovadora consiste en planificar e implementar medidas que no se limiten a concebir a las mujeres exclusivamente como usuarias, sino que asuman sus intereses estratégicos y las incentiven a desempeñarse en el mundo digital como ciudadanas activas, informadas de sus derechos y conocedoras de la arquitectura de las TIC, de sus posibilidades y también de los riesgos que entrañan; mujeres que puedan ser innovadoras y decisoras en los procesos productivos en el campo informático y en las políticas que lo regulan.

Es necesario propiciar la participación plena de las mujeres en la economía digital para que contribuyan a optimizar el diseño, la producción y la comercialización de las TIC, e integren sus visiones, necesidades, estilos comunicativos y estéticos, y —en especial— sus demandas de autonomía y protagonismo en las decisiones que conciernen al desarrollo de sus comunidades y países.

En este marco se estima que la industria de *software* y servicios informáticos (SSI) podría brindar oportunidades muy promisorias para la integración de las mujeres, ya que es uno de los sectores clave para el desarrollo de la economía digital, con alta capacidad para generar valor y en constante expansión global. Además, las remuneraciones en este sector tienden a ser superiores al promedio.

Para evaluar en qué medida dichas oportunidades están siendo efectivamente aprovechadas por las mujeres, la CEPAL realizó un estudio (CEPAL, 2014) cuyos resultados se presentan en este apartado. El propósito

fue determinar si las políticas públicas de promoción del sector de SSI y las prácticas empresariales incorporan la igualdad de género e incentivan la participación de las mujeres y qué soluciones o recursos proponen para promoverla. Asimismo, se contrastaron estos discursos e intervenciones con las experiencias, visiones y demandas de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en ese sector. Para ello, se relevaron y analizaron políticas, programas y buenas prácticas vinculadas con la industria de SSI en la Argentina, Costa Rica y Colombia, y se entrevistó a mujeres que se desempeñan en altos cargos en ese ámbito.

Estudios previos realizados en América Latina sobre la participación de las mujeres en la industria informática y de SSI (Heller, 2010; Flórez-Estrada, 2007; Novick, Rojo y Castillo, 2008, entre otros) muestran un panorama poco alentador: baja presencia de ese colectivo en las carreras y la industria informática y factores que limitan su acceso, desempeño y promoción. Además, se ponen en evidencia las escasas acciones implementadas en forma sistemática por el Estado y las empresas para revertir tal situación.

Las indagaciones realizadas sobre la formación y el empleo de las mujeres en SSI en América Latina proporcionan evidencias que, en muchos sentidos, arrojan resultados semejantes a los de estudios realizados en países avanzados. A continuación se señalan las más significativas:

- Si bien cada vez se crean más oportunidades laborales en el área de la informática, el interés por estudiar estas carreras ha disminuido de manera constante en las últimas dos décadas, sin distinción de género.
- El número de mujeres que optan por formarse en estos campos está experimentando un descenso particularmente pronunciado, mayor que el de los hombres, por lo que cada vez se está más lejos de alcanzar la paridad en las matrículas. En Costa Rica las mujeres representaban el 30,4% de los ingresos en las carreras de ciencias de la computación en 1981 pero solo el 16,7% en 2007 (Barrantes y Chavarría, 2007), mientras que en la Argentina esos porcentajes fueron del 26% en 2001 y el 19% en 2009 (CEPAL, 2014).
- Pese a las oportunidades laborales existentes en el sector de SSI, la inserción femenina sigue siendo baja. Se estima que en la Argentina la proporción es de 1 mujer por cada 3 hombres (CEPAL, 2014), mientras que en Costa Rica la presencia femenina en esa industria oscila entre el 7% y el 17% (Flórez-Estrada, 2007).
- Preocupa además la bajísima presencia femenina en los puestos de dirección y toma de decisiones en empresas de SSI. Por ejemplo, en Costa Rica las mujeres ocupan el 13,9% de los puestos gerenciales y solo el 9,6% de las empresas pertenecientes a la cámara sectorial están lideradas por mujeres.

- El porcentaje de tecnólogas que cambian de trabajo a mitad de carrera o abandonan la profesión es significativo: a nivel internacional, se estima que ese porcentaje asciende al 56% en el caso de trabajadoras técnicas y al 39% en el de las ingenieras (Hafkin y Taggart, 2001; Ashcraft y Blithe, 2010). Muchas de las que migran hacia otras compañías dejan puestos técnicos por otros ligados a las ventas, la administración, la comunicación y las finanzas, entre otros. Entre las razones para tomar esta determinación figuran las relaciones con supervisores y los sesgos discriminatorios en los procesos de promoción que se expresan en el uso de distintas formas de medir la evaluación del desempeño, la asignación de tareas y los ascensos de mujeres y hombres.

En la literatura que aborda esta temática, la baja representación femenina tanto en las carreras como en el ámbito laboral de las TIC se atribuye a un conjunto de factores, entre los que destacan:

- Tendencia a asociar lo tecnológico con el “mundo masculino”.
- Falta de incentivos desde la familia y la escuela, por la persistencia de los estereotipos mencionados y otros mensajes menos obvios pero igualmente desalentadores.
- Ausencia de modelos, mentoras y patrocinadores.
- Culturas institucionales que explícita o implícitamente obstaculizan el desarrollo profesional de las tecnólogas, su grado de satisfacción en el trabajo y sus posibilidades de acceder a cargos de decisión, y que no contribuyen al reconocimiento de sus logros.
- Horarios de trabajo extendidos e invasivos de su vida personal, que dificultan la compatibilización con las responsabilidades familiares tradicionalmente asignadas a las mujeres.
- Salarios inferiores a los de los hombres (a igual formación y posición en el organigrama).
- Tendencia de los empleadores a contratar mujeres —prioritariamente— para áreas comerciales, de comunicación, administrativas o de recursos humanos.

Si se miran con detenimiento estos obstáculos, se advierte que no se trata tanto de identificar y superar los “problemas de las mujeres” con la tecnología, sino más bien de poner en evidencia y modificar las barreras y desincentivos presentes en el mundo de las TIC para atraer y retener a las mujeres.

1. Percepciones de las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en el sector de SSI

De las entrevistas con informantes clave y mujeres que ocupan posiciones directivas en el sector se desprende la existencia de una marcada segmentación del trabajo con claros componentes de género en dos niveles.

El primero refiere a los sectores, áreas o departamentos en los que se organizan las empresas. Las mujeres predominan en el área de recursos humanos, administración, comercialización, *marketing*, comunicaciones institucionales y responsabilidad social, mientras que los hombres predominan en las áreas más directamente técnicas. Esta distribución aparece como algo natural, supuestamente como resultado de los intereses y opciones de las mismas mujeres o de decisiones empresariales que las ubican en estas áreas porque valoran sus “talentos” para optimizar el funcionamiento de la organización y su crecimiento. Sin embargo, existe un diferencial de prestigio e incluso de salarios entre los sectores de actividad dentro de las empresas, según su proximidad a los ámbitos de desarrollo tecnológico.

El segundo nivel alude a la cotidianeidad del trabajo e incluye la distribución de tareas por sexo dentro de las áreas técnicas. Las mujeres que trabajan en SSI tienden a concentrarse en puestos que exigen algunas capacidades que se les atribuyen culturalmente: apertura y sensibilidad en las relaciones interpersonales, empatía con el otro, habilidades para la comunicación, visión integral u holística de los procesos, paciencia y minuciosidad para la documentación y puesta a prueba de las soluciones diseñadas. Si bien el conocimiento y las destrezas técnicas son un requisito básico para hombres y mujeres, de ellas se espera además que demuestren ese “toque femenino” que en cierta medida justificaría que fueran promovidas a posiciones destacadas.

Muchos testimonios caracterizan las capacidades “blandas” como una fortaleza de las mujeres, que en algunos casos son un complemento valioso de sus destrezas técnicas y, en otros, han ido desplazando esas destrezas hasta convertirlas en un remanente de su pasado profesional, de sus inicios en el *software*. Si bien una parte de las entrevistadas relata haber logrado reconocimiento precisamente por estas cualidades, se advierte también que están inmersas en una dinámica cultural arraigada en las organizaciones y que reproduce un dualismo de género: lo técnico como masculino, lo social como femenino.

Por otro lado, a partir de sus relatos se observa una evidente tensión entre el placer por el trabajo en un ambiente de innovación y los conflictos que enfrentan las mujeres para establecer un equilibrio entre el tiempo dedicado a lo laboral, la vida social y cultural, la recreación, los estudios y las demandas del ámbito familiar. Las jornadas extensas, con agendas completas

y horarios que no resisten planificaciones previas, son motivo de frecuentes tensiones, delicadas negociaciones y una compleja organización logística.

Aquí se constata que, lejos de decrecer, esta tensión aumenta cuando se trata de tecnólogas que ocupan altos cargos o se posicionan como empresarias o ejecutivas, aunque se advierte una distinción entre las que son madres y las que no lo son. En el caso de las primeras, este conflicto se dirime de modo diferente cuando se produce durante la maternidad y los primeros años de crianza de los hijos. La vigencia de legislación pertinente, y en algunas empresas de políticas que amplían el tiempo asignado por las leyes nacionales tanto para las madres como para los padres, contribuyen a que se priorice el cuidado de los bebés. No obstante, algunas investigaciones afirman que pese a la existencia de estas licencias, las mismas empresas penalizan de diversas y sutiles maneras el disfrute de esos derechos (Hakim, 2004; Carter y Kirkup, 1990). En este punto cabría analizar más detalladamente de qué manera influye la escasez de recursos humanos calificados en determinados puestos. Es posible que las empresas se comporten con más comprensión o condescendencia cuando algunas mujeres valoradas y difíciles de reemplazar toman licencias, optan por trabajar menos días por semana y realizan trabajo remoto para posteriormente incorporarse a tiempo completo.

Muchas de las entrevistadas indican que les resulta conflictivo justificar —ante sí mismas y ante terceros— la necesidad de disponer de más tiempo para dedicarlo a sus hijos pasada la etapa temprana de crianza, durante la infancia y adolescencia, sin que se trate de razones de fuerza mayor. Les cuesta aún más reconocer su deseo de disponer de tiempo para atender necesidades de orden personal (no familiar), especialmente en las frecuentes ocasiones en que la empresa o su área se encuentra ante una emergencia.

Las entrevistadas que están en pareja dan cuenta de negociaciones, en algunos casos conflictivas, para el reparto de tareas en el hogar. Muchas destacan tener un compañero “comprensivo” que las apoya, un galardón que exhiben como parte de sus logros vitales y un signo de distinción respecto de otras mujeres que no lo habrían logrado. Una minoría alude, con cierta inhibición, a conflictos y resistencias para cambiar los roles tradicionales con sus parejas, dejando entrever un malestar probablemente asociado a la discordancia entre su imagen de profesional moderna y exitosa y la asunción de posiciones convencionales en su vida familiar.

Las jóvenes que no tienen hijos saben que si optan por la maternidad tendrán que evaluar cómo articular necesidades personales con su vida profesional. Muchas afirman que las empresas suelen percibir a quienes no tienen hijos como personas con una disponibilidad, si no total, mucho más amplia y flexible, con las consecuentes expectativas de dedicación, que no les resulta sencillo dejar de satisfacer.

Los obstáculos en las relaciones con sus colegas masculinos se manifiestan de manera diferente según el tipo de tareas. Ganar credibilidad en la informática y respeto por parte de los profesionales con más experiencia suele ser estresante para quienes ingresan a esta industria, tanto para hombres como para mujeres. Pero ellas no solo tienen que pasar pruebas para demostrar conocimientos y capacidades para adaptarse a los ritmos y tiempos que exigen los proyectos, sino que también tienen que superar otros retos relacionados con los estereotipos de género.

Deben demostrar que son o serán una más dentro del grupo, que es predominantemente masculino y reproduce una cultura androcéntrica (modalidades de relacionarse con pares y empleados, uso del lenguaje sexista, tipo de salidas o encuentros entre colegas, alianzas, complicidades, sobreentendidos y bromas, entre otros). Esto implica el aprendizaje de códigos y el diseño de caminos o atajos para lograr el reconocimiento como una “igual” y, a la vez, hacerse valer como una mujer que puede preferir, o estar más habituada, a ciertos estilos de comunicación y establecimiento de relaciones interpersonales que pueden beneficiar a sus empresas y que, para algunas, son más satisfactorios.

Incluso habiendo ganado experiencia y ascendido en la escala de posiciones, muchas afirman que tienen que revalidar su credibilidad con nuevos interlocutores, sean clientes, colegas o incluso personas a su cargo. También señalan que tuvieron que vencer resistencias sustentadas en estereotipos y prejuicios, demostrando sus credenciales profesionales y antecedentes para lograr legitimidad. Se trata de una inversión adicional que realizan las mujeres, a veces persona a persona. El cargo formal (gerencia o dirección) y, por lo tanto, la validación institucional asociada no garantiza por sí mismo el reconocimiento de sus capacidades por parte de sus colegas hombres, sobre todo en el terreno tecnológico.

Las respuestas de las entrevistadas dan cuenta de la existencia generalizada de prejuicios de género y subestimaciones que constituyen duras pruebas: las mujeres tienen que demostrar que son capaces “aun siendo mujeres”.

2. Políticas públicas y prácticas empresariales

Algunas de las grandes empresas de SSI —sobre todo las filiales de multinacionales— disponen de políticas de conciliación de la vida laboral y personal, y ofrecen instrumentos o recursos que pueden favorecerlas (trabajo a tiempo parcial, flexible, remoto u otros arreglos). La atracción de mujeres y su retención asociada a la constatación de sus “talentos” se convierte en un objetivo estratégico para mejorar las capacidades competitivas, especialmente en un sector con alta sensibilidad a las demandas cambiantes como el de la tecnología (Cukier, 2007).

Los programas o políticas de diversidad que muchas de estas empresas adoptan responden a este objetivo.

Siguiendo la premisa de incrementar la diversidad de la composición de las dotaciones de personal, varias de las empresas consultadas declaran haber emprendido acciones para atraer más mujeres, con distinto grado de éxito y formas de medirlo.

Por ejemplo, en HP Costa Rica el 34% de la dotación son mujeres, mientras que en Oracle Colombia estas alcanzan el 43%. En Microsoft Costa Rica las mujeres ocupan el 25% de los puestos de nivel corporativo y el 45% de la dotación comercial para operaciones locales. En Accenture Argentina se estima que se está cerca de alcanzar un equilibrio de género. Aunque parecen promisorios, todos estos datos no dan cuenta de cuántas mujeres están desempeñándose efectivamente en el desarrollo de *software* o en otras tareas específicamente tecnológicas, ni qué posiciones ocupan en el organigrama.

En las empresas de los tres países estudiados la atracción e inclusión de mujeres tecnológicas se prioriza dentro de las políticas de diversidad. Entre las acciones más aceptadas e impulsadas con distinta intensidad cabe destacar las siguientes:

- Cumplimiento de regulación vigente sobre licencias por maternidad, lactancia y puerperio, así como las correspondientes a los varones por el nacimiento de un hijo o hija: todas las empresas aplican la regulación vigente en cada país, aunque muchas las extienden más allá de lo que fija la ley. La sede central de Yahoo, por ejemplo, amplió recientemente la duración de las licencias de maternidad de 8 a 16 semanas para las madres y a 8 semanas para los padres. Esta decisión posiciona a esa empresa a la par de Google (5 meses para madres y 7 semanas para padres), Facebook (4 meses para ambos) y Microsoft, cuya filial en Costa Rica otorga una licencia de 5 días para los varones, que no está contemplada en la regulación nacional.
- Acciones para aumentar el número de mujeres que trabajan en SSI y estudian carreras afines: iniciativas destinadas a públicos externos que buscan difundir las ventajas del trabajo en el campo informático en algunos casos y, en especial, alentar a las mujeres a ingresar en él.
- Acciones para incorporar y retener a las mujeres: en algunos pocos casos (Accenture Argentina y Microsoft Costa Rica) están formalizadas como políticas de cuotas.
- Programas de acompañamiento y beneficios: actividades variadas y espacios para el esparcimiento, como charlas,

deportes y cursos, entre otros, que son políticas generales de la empresa aprovechadas por mujeres y hombres.

- Políticas de tiempo flexible y trabajo remoto: se ofrecen a todos los empleados, pero las mujeres que tienen hijos pequeños tienden a aprovecharla más; si el tipo de tarea lo permite, pueden llegar a organizarse en tres días de trabajo remoto y dos presenciales (Google Argentina).
- Programas de apadrinamiento o *mentoring*: acompañamiento no formal por parte de una persona con experiencia y trayectoria en la empresa que puede orientar y aconsejar a las empleadas que están iniciándose (IBM, Google, Microsoft e Intel, en los tres países estudiados).
- Programas de fortalecimiento técnico: por ejemplo, *Women at Intel* (WIN) que ofrece capacitaciones con expertos (Costa Rica).
- Acciones orientadas a visibilizar públicamente a mujeres en cargos jerárquicos (IBM Colombia).
- Promoción del liderazgo en las mujeres: por ejemplo, *Oracle Women Leadership* (Colombia) realiza charlas motivacionales con este fin, no solo dirigidas a mujeres.
- Grupos/comités de mujeres o grupos/redes de recursos sobre negocios: propician la generación de redes y comunidades de mujeres dentro de la compañía; organizan charlas y conferencias (no siempre de tecnología) con mujeres exitosas en sus carreras, así como actividades abiertas a públicos externos.

Aunque las estrategias empresariales parecen no estar logrando grandes avances en la práctica, esa multiplicidad de iniciativas contrasta con los déficits en las políticas públicas. En efecto, en las políticas nacionales de fomento al sector de SSI prevalece una clara ausencia de la perspectiva de género, situación que en realidad se reitera en las políticas industriales en general. Es decir, las mujeres no se consideran un colectivo específico ni se visibilizan sus roles como empresarias o emprendedoras, profesionales especializadas con alta capacitación técnica, trabajadoras de la industria, jóvenes con afinidad hacia las disciplinas tecnológicas, estudiantes de las carreras universitarias o destinatarias de capacitaciones de grado.

B. Las mujeres en la industria electro-electrónica del Brasil: ¿oportunidades o más de lo mismo?

El desarrollo de la industria electro-electrónica es, al menos para algunos países de la región, un componente importante del proceso de cambio estructural, ya que permite aumentar la eficiencia dinámica de la

estructura productiva. La trayectoria expansiva reciente del sector está determinada por la consolidación de dos macro-tendencias a nivel mundial que amplían incesantemente su mercado: i) la creciente inclusión digital de enormes contingentes de personas anteriormente excluidas de la sociedad de la información y ii) la tendencia de la incorporación de la electrónica y los componentes electrónicos a todos los demás bienes industriales con el fin de atribuirles nuevas funcionalidades e innovaciones.

El Brasil es uno de los países de la región que, como México, cuentan con una industria electrónica importante. La informática representa la mitad de la facturación de la industria electro-electrónica brasileña e incluye principalmente computadoras de escritorio, portátiles y tabletas. La fabricación de estas últimas ha registrado en los últimos años un crecimiento exponencial que ha superado al de las dos primeras. En el sector de las telecomunicaciones, la fabricación de teléfonos celulares inteligentes (*smartphones*) también ha crecido con rapidez, en contraste con la fabricación de celulares tradicionales¹.

Actualmente, el Brasil está recibiendo una inversión extranjera directa de gran envergadura en el sector electro-electrónico y el gobierno está implementando medidas para que esa inversión genere efectos de arrastre hacia el subsector local de componentes electrónicos. La manufactura de bienes de consumo electrónicos en el Brasil utiliza principalmente componentes importados, lo que genera una fuerte presión sobre la balanza comercial del sector². Este desequilibrio comercial es blanco de la política industrial brasileña actual, que está implementando una batería de instrumentos destinados a generar una industria local de componentes para sustituir esas importaciones. Por ejemplo, a fines de 2012 se concretó la inversión para construir una sexta planta de Foxconn para producir bienes de marca Apple y elaborar todos los componentes necesarios para su producción (cables, cámaras, pantallas táctiles, LED y placas de circuitos). En suma, el desarrollo de la industria electro-electrónica del Brasil está en el centro de la discusión sobre la política industrial necesaria para impulsar una estructura productiva más eficiente (Plan Brasil Maior 2011-2014). En ese marco, el análisis de la situación de las mujeres brasileñas ocupadas en la industria electro-electrónica sirve para entender los desafíos que acompañan la inserción de las mujeres de la región en estos ámbitos de producción propios de la economía digital.

¹ Los productores de electrónica de consumo de las grandes marcas mundiales (como LG, Motorola, Sony, Samsung y Nokia) cuentan con instalaciones en el Brasil y en 2003 también se instaló en el país la multinacional taiwanesa Foxconn, la mayor empresa de servicios de manufactura electrónica a nivel mundial, que vende sus servicios a Apple, Cisco, Dell y otras.

² Mientras que en las proyecciones de 2012 se exportaron componentes electrónicos por un valor de 3.720 millones de dólares, las importaciones de este mismo rubro representaron 23.159 millones de dólares (ABINEE, 2012).

Es fundamental que, en relación con la política sectorial que se implemente en el Brasil o en cualquier país que aplique este tipo de políticas, se planteen preguntas sobre las condiciones de inserción de las mujeres en el sector. La idea es prevenir y protegerlas de posibles pérdidas de puestos laborales y conseguir que desarrollen habilidades tecnológicas, evitando así que cuenten únicamente con los atributos estereotipados de delicadeza, coordinación y atención que se hacen cada vez más prescindibles a medida que avanza el proceso de automatización y robotización de esta industria.

En algunas investigaciones se ha explorado la situación de las mujeres en la industria electro-electrónica del Brasil (Hirata, 2002; Oliveira, 2006) y se destaca la fuerte inserción de mano de obra femenina en dicha industria. Sin embargo, las conclusiones no parecen del todo alentadoras, ya que, si bien las mujeres ingresan al mercado laboral formal de una industria en expansión y con una sólida organización sindical, se insertan en los sectores de menor calificación para realizar tareas de mayor nivel de repetición y menor exigencia creativa o profesional.

Algo similar sucedió en el pasado reciente con la industria manufacturera de exportación, la llamada maquila, considerada como un espacio competitivo que ofrecía alternativas laborales a las mujeres. Esta industria se instaló principalmente en México, Centroamérica y el Caribe debido al bajo costo de la mano de obra y a la ventajosa ubicación respecto del mercado de los Estados Unidos. No obstante, la contribución del sector a la generación de empleo total fue escasa, con puestos de baja calificación y exiguos salarios. Se trata de un patrón de generación de empleo de baja calidad que, articulado con la ausencia de políticas de cuidado, puede repercutir de manera negativa en la igualdad.

Con la automatización, las empresas del Brasil han disminuido las plantillas de trabajadores (Oliveira, 2006) y buena parte de los trabajadores hombres han sido sustituidos por mujeres, al tiempo que ha habido un vaciamiento de los contenidos y una simplificación del trabajo. Los trabajos de mantenimiento técnico son realizados por técnicos e ingenieros hombres, pero las tareas más rutinarias, relacionadas con la producción directa, las llevan a cabo las mujeres. Es indudable que existe una fuerte asociación entre el empleo femenino y los puestos de trabajo con características "tayloristas", es decir repetitivos y descalificados. De este modo, el sector electro-electrónico del Brasil ha feminizado su plantilla de personal, pero las mujeres trabajan en los puestos de menor nivel tecnológico y remuneraciones más bajas³. Este mismo fenómeno se

³ La industria electro-electrónica del Brasil tiene una importante presencia femenina. Según datos del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) y de la Confederación Nacional de Metalúrgicos de la Central Única de Trabajadores, en 2009 las mujeres representaban el 33% del total del sector, pero su salario medio era un 32% más bajo que el de los hombres.

observó en los países del sudeste asiático en las primeras fases de cambio estructural guiado por las exportaciones de bienes de sectores tecnológicos. Sin embargo, en estos países se observa actualmente una tendencia a la intensificación tecnológica que se correlaciona con la desaparición de las mujeres de las plantillas de los sectores con más contenido tecnológico.

La segregación horizontal —un importante concepto para el análisis del mercado laboral— alude a la sobrerrepresentación femenina en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como “de mujeres”. En términos generales, la tipificación de las ocupaciones como femeninas depende de los contextos, pero suele registrarse una alta participación de mujeres en el sector terciario de servicios, sobre todo en actividades que se asocian con tareas reproductivas y de cuidado, como las áreas de educación, salud, servicios personales, cuidados y empleo doméstico (Giosa y Rodríguez, 2010). Esto ha sido estudiado ampliamente como un rasgo propio de la inserción laboral de las mujeres.

Lo anterior está íntimamente vinculado con la división sexual del trabajo (Kergoat, 2000), que se caracteriza por asignar a los hombres labores asociadas a la esfera productiva —que coinciden con las funciones de mayor valoración social y económica— y a las mujeres actividades asociadas a las funciones reproductivas o derivadas de ellas. Esta forma de la división social del trabajo tiene dos principios organizadores: el principio de la separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y el principio de la jerarquía (el trabajo del hombre vale más que el de la mujer).

Las funciones o habilidades que se consideran “naturalmente femeninas” se perpetúan bajo una fuerte estructura que promueve el mantenimiento y la reproducción del sistema de género y que sostiene y reproduce modelos tradicionales respecto de la ubicación de mujeres y hombres en la sociedad. Esto contribuye a reforzar una matriz binaria interpretativa que se construye definiendo qué es lo masculino y qué es lo femenino. También se refleja en el ámbito productivo mediante la definición de las actividades laborales, por lo general jerarquizadas, entre hombres y mujeres, y sus correspondientes remuneraciones.

Igual que las otras formas de división social del trabajo, la división sexual del trabajo no es rígida ni inmutable. Si bien sus principios organizadores son los mismos, sus modalidades (concepción del trabajo reproductivo, lugar de la mujer en el trabajo mercantil y demás) presentan grandes variaciones en el tiempo y el espacio. Lo importante de esta noción es que la división sexual del trabajo puede modificarse mediante diversas políticas públicas, entre ellas políticas laborales y productivas que partan de un diagnóstico organizacional y empresarial con perspectiva de género y promuevan una transformación de la actual forma de organización del trabajo y los supuestos que la sostienen.

Al igual que en otros sectores de la economía, en la industria electro-electrónica se reproduce el fenómeno de la segregación horizontal de las mujeres en los puestos de menores requerimientos tecnológicos y peores salarios. En este caso, al fenómeno de la segregación horizontal se añade el de los estereotipos que tipifican a las mujeres como personas con mejores habilidades manuales y de motricidad fina, por lo que la línea de montaje es el lugar “privilegiado” para ellas. Estos puestos constituyen los escalafones más bajos en la estructura jerárquica de las empresas.

A su vez, cuando el sector intensifica su contenido tecnológico, las mujeres pueden quedar excluidas de los nuevos puestos de trabajo creados. En el caso de una de las empresas electro-electrónicas brasileñas estudiadas, este fenómeno se ve claramente al analizar los puestos de trabajo y remitirse al discurso de las mujeres que trabajan en líneas de ensamblaje y a las que se realizaron entrevistas en profundidad.

1. El trabajo en las plantas de ensamblaje

La división técnica del trabajo en la planta de la empresa estudiada se refleja en tres áreas de producción: la unidad de fabricación inicial (*front-end*), la unidad de fabricación final (*back-end*) y el centro de recuperación de dispositivos⁴ (CAR). La mayoría de los empleados de la planta trabaja en la unidad de fabricación final. El aparato electrónico primero pasa por la unidad de fabricación inicial, después llega a la unidad de fabricación final y culmina en el puesto de control de calidad. Si es aprobado, se encamina hacia el área de embalaje. Si el producto ensamblado tiene algún defecto, se dirige al centro de recuperación de dispositivos para su reparación.

En el cuadro III.1 se describen las características básicas de cada área de producción. En la unidad de fabricación inicial se prepara la placa con el circuito impreso. En la unidad de fabricación final el aparato se monta, juntando la placa con todos los demás componentes, y se prueba. Si en la prueba se presenta alguna falla, se envía al centro de recuperación de dispositivos. En la unidad de fabricación inicial trabajan mayoritariamente hombres, mientras que en la unidad de fabricación final la mayoría de los empleados son mujeres. En el centro de recuperación de dispositivos, los hombres se desempeñan como técnicos analistas de los aparatos con fallas, mientras que las mujeres son las reparadoras. En suma, los hombres ocupan principalmente los puestos de trabajo que requieren calificación técnica (de la unidad de fabricación inicial y de análisis de fallas en el centro de recuperación de dispositivos), mientras que las mujeres ocupan los puestos menos calificados (de montaje y prueba, de la unidad de fabricación final).

⁴ La división técnica del trabajo es la descomposición de las tareas de producción en el seno de una empresa en subconjuntos de tareas especializadas, asignadas a individuos o grupos de individuos. A las tres áreas mencionadas se suma la de soporte técnico (ingeniería y manutención).

En el centro de reparación se vuelve a repetir el esquema que coloca a las mujeres en el lugar operativo y a los hombres en las posiciones de mayor conocimiento técnico, ya que estos últimos son los que diagnostican las fallas y establecen el procedimiento de reparación, y las mujeres lo llevan a cabo.

Cuadro III.1
Brasil: organización de la producción en una planta electro-electrónica

Unidad de fabricación inicial (montaje)	Unidad de fabricación final (prueba)	Centro de recuperación de dispositivos (reparación)
Se producen las placas de circuito impreso que forman parte del aparato electrónico. Esta fase de producción es el cuello de botella de la planta, en el sentido de que determina el volumen final de los productos terminados.	Cada tipo de placa producida en la unidad de fabricación inicial se inserta en los celulares, las tabletas y los módems en la línea de montaje y encaje de la unidad de fabricación final.	En caso de que en la prueba se detecte algún daño o problema en el aparato producido, este se envía al centro de reparaciones de la fábrica.
Cada línea de producción de la unidad de fabricación inicial cuenta con cuatro operarios u operarias —mayoritariamente hombres— que producen, en promedio, 90 placas por hora de forma totalmente automatizada.	Cada línea de producción cuenta con alrededor de 60 operarios u operarias —mayoritariamente mujeres— que producen, en promedio, entre 300 y 350 aparatos por hora de forma completamente manual.	Allí, el aparato es analizado por un técnico electro-electrónico (casi siempre un hombre) que identifica el problema y encamina el dispositivo hacia un reparador o reparadora (casi siempre una mujer).
De la unidad de fabricación inicial, las placas se envían al depósito, en donde se catalogan para seguir su curso y abastecer a la unidad de fabricación final.	El último paso de la unidad de fabricación final es la prueba del aparato montado, que se realiza de forma automatizada.	

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de entrevistas realizadas en el estudio sobre las mujeres empleadas en la industria electro-electrónica, 2012 y Leite y Guimarães, "Organización de la producción en una planta de ensamblaje en el sector electro-electrónico en Brasil", inédito, 2012.

Las operarias entrevistadas afirman que en los puestos de montaje y prueba se requieren características como rapidez, delicadeza, agilidad y atención, entre otras. El área de reparaciones es una de las preferidas por las operarias para trabajar, ya que tiene mayores requerimientos técnicos y un mejor salario.

Al poner el foco en el trabajo de las mujeres, se observó que las operarias utilizan las tecnologías con un conocimiento básico, absolutamente funcional a la tarea rutinaria que deben realizar. Las operarias no saben necesariamente ni por qué ni cómo funcionan las tecnologías que usan en sus tareas. Su labor se limita a apretar botones, responder a señales sonoras o visuales, o encastrar manualmente distintas partes de un aparato, lo que les deja poco o nulo margen para generar procesos incrementales de aprendizaje. El entrenamiento que reciben en referencia a la línea de producción se limita a algunos minutos

de explicación y otros de acompañamiento sobre la práctica, lo que es insuficiente para adquirir habilidades en el manejo de las TIC.

Las mujeres son empleadas en áreas específicas y se forman “territorios de mujeres”, donde las habilidades requeridas para el puesto están definidas como características consideradas típicamente femeninas. Por lo tanto, se establece como natural y eficiente que sea una mujer quien ocupe ese puesto. Al considerarse como habilidades naturales y propias del ser mujer, no conllevan ningún tipo de reconocimiento o recompensa que se refleje en la remuneración. Esta característica estigmatizada del ser mujer como delicada, atenta y de buena manualidad, termina por atentar contra las propias mujeres, ya que, al ser entendidas como “dadas” y no como adquiridas, estas características no tienen un correlato salarial.

La segregación horizontal y la asignación de tareas por características “propiamente femeninas” configuran situaciones desventajosas para las mujeres que están insertas en esta industria y en el mercado en general. Al diseñar políticas industriales acordes al cambio estructural con igualdad se deben tener presentes estas configuraciones para transformarlas y así generar una mejor apropiación del desarrollo productivo digital para hombres y mujeres.

Recuadro III.1 Taylorismo digital

El taylorismo digital refiere a la forma de organización del trabajo en que las tareas que antes se consideraban imposibles de mecanizar y de carácter creativo o intelectual, son codificadas y digitalizadas. Esto permite que la capacidad humana de decisión y juicio sea sustituida por programas informáticos con protocolos de decisión establecidos. El siglo XXI es la edad del taylorismo digital, lo que implica traducir el conocimiento del trabajo en conocimiento práctico con la extracción, codificación y digitalización del conocimiento en formato de *software* y paquetes que pueden ser transmitidos y manipulados por otras personas, independientemente de su ubicación.

El taylorismo digital permite que la innovación pueda traducirse en rutinas que podrían requerir algún grado de capacitación para llevarse a cabo, pero que no necesitan de la creatividad y la independencia de criterio que se asocia con la economía digital. Con el fin de reducir los costos y hacer valer los derechos de propiedad, las empresas están experimentando con nuevas formas para pasar del conocimiento del trabajo al conocimiento práctico.

El concepto de taylorismo digital agrega además la dimensión de la división internacional del trabajo, en función de las lógicas de las empresas transnacionales para crear sus redes globales de habilidades. Según Brown, Ashton y Lauder (2010) las empresas transnacionales están perfilando sus estrategias en función de tres opciones: i) en qué ubicación territorial crear la capacidad para “pensar” (por lo general, en los países desarrollados), ii) qué conocimiento puede estandarizarse en taylorismo digital y iii) cómo se puede globalizar el sistema de gestión de talentos.

Recuadro III.1 (conclusión)

El taylorismo digital está en línea con la tendencia hacia una completa automatización de los procesos industriales y el avance de la robótica, lo que impulsa el retorno de las actividades productivas (que habían sido deslocalizadas) nuevamente a los países desarrollados^a. Las consecuencias de estas transformaciones sobre el uso del conocimiento de las mujeres y su aprovechamiento de las TIC aún no han sido suficientemente estudiadas.

Fuente: Phillip Brown, Hugh Lauder y David Ashton, "Skills are not enough: the globalization of knowledge and the future UK economy", *Praxis*, N° 4, UK Commission for Employment and Skills, 2010.

^a Véanse, por ejemplo, Krugman (2012) y Marcus (2012).

C. Centros de llamadas en Panamá: mujeres en un clásico servicio basado en las TIC

El sector de los centros de llamadas se ha caracterizado por un rápido crecimiento en las últimas décadas, asociado con la expansión que ha experimentado el sector de los servicios en virtud de los avances en el uso de las TIC. Las "mujeres sociables" que trabajan en los centros de llamadas son las encargadas de brindar el clásico servicio basado en las TIC. En el ámbito de los centros de llamadas se pueden observar dos fenómenos propios del cambio de modelo y de la revolución tecnológica, que han servido de impulso a su desarrollo: la reestructuración de las grandes empresas multinacionales y los procesos de reorganización del trabajo que dicha reestructuración conlleva.

En el contexto de una economía terciaria en expansión, los centros de llamadas se han convertido en un modelo de gestión laboral y de creación de empleos, y conforman uno de los procesos de mayor dinamismo en la economía digital actual. Tal es así que en diversos trabajos se presenta a los trabajadores y las trabajadoras de estos centros como "trabajadores del conocimiento" (Castells, 1996; Bell, 1991).

Sin embargo, otros autores (Kinnie y Purcel, 2000) establecen algunos matices dentro de la diversidad de centros de llamadas, en función de los factores laborales en que basan su productividad y competitividad. Mientras que en unos predomina el trabajo basado en la ejecución rápida de tareas repetitivas y los sistemas de gestión de la mano de obra se centran en un estricto control de los trabajadores y las trabajadoras y sus estrechos márgenes de creatividad, en otros, el trabajo vinculado al relacionamiento es la base para construir una interacción de negociación con los clientes. Del Bono y Bulloni (2010) se refieren a este último tipo de centros de llamadas en Australia, los Estados Unidos y el Japón, donde hay oportunidades de carrera, personal profesionalizado y valorado por sus competencias sociales, y teleoperadores o teleoperadoras independientes, creativos y con elevados niveles de discrecionalidad para la ejecución del trabajo y la toma de decisiones.

La incorporación de las TIC a los procesos productivos ha provocado la puesta en práctica de diferentes estrategias de reestructuración, impulsadas por las empresas en el marco de la redefinición de las relaciones laborales. De esta manera, el uso de las TIC ha afectado las estructuras laborales, impulsado la creación de nuevos trabajos e identificado la formación requerida para ellos, entre otros cambios.

Los centros de llamadas pertenecen a una industria que promueve altos niveles de flexibilidad laboral, con el fin de adecuar el proceso de trabajo a las nuevas tecnologías de la comunicación y ofrecer un servicio que funcione las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Ello requiere de complejas y modernas formas de organización del trabajo, ajustadas a los amplios márgenes de adaptación que demanda la industria, lo que repercute en las características del trabajo en el rubro (Uribe-Echeverría y Morales, 2010).

Al igual que en los procesos tradicionales de fabricación en serie, en el trabajo en los centros de llamadas de América Latina el operador típico es joven y de sexo femenino. Un estudio reciente mostró que en seis países de la región, el 71% de la planilla de trabajadores está constituida por mujeres (Feinberg y Koosed, 2011). Para conocer a cabalidad la situación de las mujeres empleadas en los centros de llamadas en América Latina, se analizó la realidad de las panameñas que trabajan en estas empresas. Panamá ha desarrollado normativa específica para la instalación de centros de llamadas y en 2011 el gobierno aprobó una ley para fomentar la instalación de este tipo de empresas en el país⁵. En esta ley se incluyen incentivos impositivos y fiscales, laborales y migratorios con el propósito de fomentar el desarrollo de la industria. Las empresas que se dedican a estas actividades están libres de impuestos directos e indirectos, contribuciones, tasas, derechos y gravámenes nacionales, además de estar sujetas a los beneficios establecidos por la Ley de Zonas Francas. En lo que respecta a las regulaciones laborales, se establece que las fluctuaciones de los mercados de exportación que conlleven una pérdida considerable del volumen de ventas son causas justificadas para dar por terminada la relación de trabajo. Además, se especifica que las actividades de los centros de llamadas no podrán ser detenidas por huelga⁶.

La legislación de fomento a este sector en Panamá se adiciona a otras importantes ventajas que hacen atractiva la radicación de los centros de llamadas en el país. En primer lugar, Panamá tiene una ubicación geográfica estratégica y allí confluyen seis consorcios de cables submarinos

⁵ Véase la Ley de incentivos para el establecimiento de centros de llamadas, núm. 32, de Panamá.

⁶ Cabe destacar que el tema de la sindicalización de los centros de llamadas ha sido asunto de agenda de todos los países que tienen este tipo de empresas en sus economías. Las experiencias de lucha sindical y exigencia de caracterización de la ocupación se registraron sobre todo en la Argentina y el Uruguay.

de fibra óptica que facilitan las comunicaciones. En segundo término, y en buena medida vinculado con lo anterior, este país ocupa posiciones destacadas dentro de la región en las clasificaciones internacionales que miden el grado de desarrollo de la sociedad de la información.

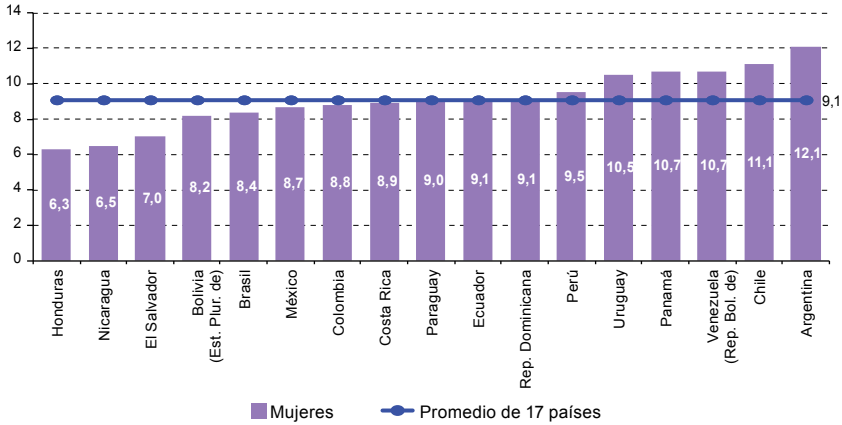
Las empresas del sector de centros de llamadas en Panamá se han consolidado como proveedoras de servicios empresariales a distancia y son en su mayoría subsidiarias de empresas internacionales. Las tres mayores empresas son multinacionales o proveen servicios a multinacionales. La capacidad para usar las TIC y el dominio del idioma inglés por parte del personal son los factores fundamentales de competitividad en la industria de los centros de llamadas.

Si bien Panamá cuenta con recursos humanos bien formados en el área de las TIC, estos representan un cuello de botella para el desarrollo del sector de centros de llamadas. Impulsada por un período reciente de crecimiento económico sostenido, la demanda de mano de obra con formación en TIC se está enfrentando a la escasez relativa de este recurso⁷. Frente a este problema, se han establecido diferentes estrategias, tanto desde las empresas de centros de llamadas, como desde el Estado y otros actores privados. Algunas empresas, por ejemplo, han implementado alianzas con universidades para la realización de prácticas y cursos que motiven a los estudiantes a iniciar su trayectoria laboral en las empresas. También existen acuerdos de capacitación, dirigidos a docentes y estudiantes, en el uso y manejo de las distintas tecnologías que utilizan estas empresas. Otra estrategia para atraer recursos humanos calificados a los centros de llamadas son las ferias tecnológicas que suelen realizarse en las universidades. De esta manera, se garantiza una formación avanzada para cubrir los puestos que requieren un mayor uso y manejo de las tecnologías.

Panamá es uno de los países de la región con mayor promedio de años de educación entre las mujeres (véase el gráfico III.1). Así, las mujeres de entre 25 y 59 años de edad alcanzan en promedio cerca de 11 años de educación, uno más que el promedio para América Latina. Esto representa una ventaja considerable en sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, particularmente en sectores que demandan un umbral mínimo de habilidades tecnológicas.

⁷ La economía panameña creció en 2012 un 10,6%, la misma tasa que en 2011, mientras que la tasa de desempleo se ubicó en un 4,5%, lo que marca un importante descenso desde 2005, cuando ascendía al 9,8%. Véase [en línea] <http://www.mef.gob.pa/es/Paginas/Panama-mantiene-crecimiento-economico-.aspx>.

Gráfico III.1
América Latina (17 países): promedio de años de estudio de las mujeres, de 25 a 59 años, alrededor de 2011^a
(En años de estudio)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

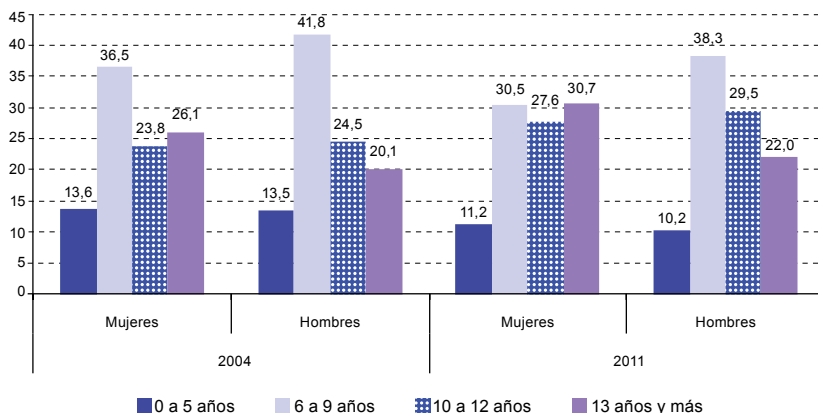
^a Datos nacionales, salvo en la Argentina, donde se analizan 31 aglomerados urbanos. Datos de 2011, salvo en Bolivia (Estado Plurinacional de) y Nicaragua (2009), El Salvador, Honduras y México (2010).

Entre 2004 y 2011, las panameñas mejoraron su nivel educativo y alcanzaron una diferencia de más de 8 puntos porcentuales frente a los hombres entre quienes tienen 13 años de estudio y más. Si se consideran las dos categorías superiores (10 a 12 años y 13 años y más), el 58,3% de las mujeres alcanzan esos niveles (véase el gráfico III.2).

Por otra parte, Panamá es uno de los pocos países de la región que cuenta con un programa para el desarrollo de la equidad de género en ciencia, tecnología e innovación en su Plan Estratégico Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (PENCIYT) 2010-2014⁸. Las prioridades para apoyar el enfoque de género de las políticas del programa incluyen acciones para el fortalecimiento de los recursos humanos. Entre otras cuestiones, está previsto capacitar a las mujeres en el uso de las TIC y facilitar y promover su utilización. También se prevé alentar a las mujeres, en todos los niveles del sistema educativo, a que opten por carreras no tradicionales, afines a la ciencia y la tecnología. Además, el programa pretende fomentar el acceso de las mujeres a las TIC, promoviendo la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de producción científica y producción y gestión de conocimiento.

⁸ Véase Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) [en línea] http://www.fileden.com/files/2010/11/28/3026179/PlanEstrategicodeCienciaITecnologia_PENCIYT.pdf.

Gráfico III.2
Panamá: población de 25 a 59 años de edad, por años de instrucción
y sexo, total nacional, 2004 y 2011
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Según datos del último censo de población realizado en Panamá (INEC, 2010), el número de mujeres con títulos —universitarios o no— en informática, ingeniería y profesiones afines asciende a 140.059, mientras que el de los hombres a 112.435 (esto significa que el 55,6% de los profesionales son mujeres y el 44,4% son hombres). Sin embargo, si se consideran específicamente las áreas de informática, se constata que los hombres representan la mayor proporción de titulados (59,2%), mientras que las mujeres conforman el 40,8% de este subuniverso (véase el cuadro III.2). Por otro lado, se constata que, si bien las mujeres panameñas tienen un buen nivel educativo, siguen ingresando en menor medida que los hombres al mercado laboral.

Según la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP), encargada del relevamiento de información del sector de centros de llamadas, la proporción de trabajadoras mujeres en esta actividad es alta y aumentó entre 2011 y 2012 (véase el cuadro III.3).

A partir de 2008 hubo un descenso de la cantidad de empleados en el sector, que puede explicarse por la crisis financiera internacional iniciada ese año en los Estados Unidos, país en que se encuentran los clientes de muchos de los centros de llamadas instalados en Panamá.

En un estudio sobre el sector de centros de llamadas de Panamá realizado en 2005 por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en conjunto con la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá, se muestra que las mujeres representaban el 60% de los empleados en el área de atención de llamadas (operadoras), el 35%

en el sector de soporte técnico y el 5% entre los proveedores de equipos y redes de comunicación. Es decir, la participación femenina decrece en las áreas de mayor especialización técnica y mejores remuneraciones. Esta situación ilustra el concepto de segregación vertical: menos mujeres ocupan puestos de mayor nivel jerárquico y mejores remuneraciones.

Cuadro III.2
Panamá: población económicamente activa, según nivel de titulación y área de conocimiento, por sexo, 2010
(En cantidad de personas y porcentajes)

Nivel de titulación y área de conocimiento	Mujeres		Hombres		Total	
	(cantidad de personas)	(porcentajes)	(cantidad de personas)	(porcentajes)	(cantidad de personas)	(porcentajes)
Total con título no universitario	6 131	41,9	8 501	58,1	14 632	50,0
Con título no universitario de informática	607	32,7	1 251	67,3	1 858	50,0
Con título no universitario de ingeniería y profesiones afines	82	3,1	2 586	96,9	2 668	50,0
Total técnicos universitarios	15 333	45,8	18 126	54,2	33 459	50,0
Con título técnico universitario de informática	1 142	41,0	1 643	59,0	2 785	50,0
Con título técnico universitario de ingeniería y profesiones afines	3	5,4	6 297	94,6	6 653	50,0
Total con licenciatura	112 320	58,0	81 375	42,0	193 695	50,0
Con licenciatura de informática	2 782	42,4	3 782	57,6	6 564	50,0
Con licenciatura de ingeniería y profesiones afines	1 847	17,5	8 716	82,5	10 563	50,0
Total con posgrado	6 275	58,6	4 433	41,4	10 708	50,0
Con posgrado de informática	146	55,9	115	44,1	261	50,0
Con posgrado de ingeniería y profesiones afines	162	23,2	537	76,8	699	50,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), "XI Censo Nacional de Población y VII de Vivienda", Ciudad de Panamá, 2010.

Cuadro III.3
Panamá: personal ocupado en centros de llamadas, por sexo, según año
(En número de personas y porcentajes)

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	(número de personas)	(porcentajes)	(número de personas)	(porcentajes)	(número de personas)	(porcentajes)
2011	2 893	46,9	3 278	53,1	6 171	100,0
2012 (1er semestre)	3 908	59,0	2 713	41,0	6 621	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de información de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP).

Como se muestra en la literatura sobre mercado laboral y género, la segregación vertical es un concepto que no escapa a la realidad de las mujeres latinoamericanas. En el estudio *Estrategias de desarrollo y equidad de género*, Giosa y Rodríguez (2010) indican que las mujeres aún siguen encontrando más dificultades que los hombres para avanzar en la carrera laboral. Se verifica la persistencia del fenómeno conocido como "techo de cristal", que alude a las barreras invisibles que impiden a las mujeres

ascender en las escalas laborales jerárquicas. El indicador más evidente de esta situación es la subrepresentación de mujeres en los cargos ejecutivos, lo que representa una desigualdad en el retorno de la inversión en educación y capacitación que estas realizan.

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse los estereotipos y los prejuicios acerca de las mujeres por parte de la sociedad en su conjunto, así como la exclusión de las mujeres de las redes informales de comunicación, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el manejo de líneas de trabajo y las culturas empresariales hostiles. Pero, sobre todo, las mujeres perciben como muy difíciles sus posibilidades de ascenso frente a las políticas empresariales que tradicionalmente las vinculan con el trabajo de cuidado y las responsabilidades familiares. Por lo general, en las empresas no se cuestiona esta situación ni se brindan estrategias de apoyo a los empleados y las empleadas, y así se recortan las posibilidades de ascenso de las mujeres bajo el supuesto de que serán menos eficientes o cumplidoras en puestos ejecutivos porque deberán hacerse cargo de sus familiares dependientes. En general, el prejuicio masculino, por parte de los jefes o gerentes de áreas, se identifica como el factor que más explica la existencia del techo de cristal.

Durante el presente estudio se realizaron entrevistas en profundidad a operarias y supervisoras de tres centros de llamadas. Al analizar los puestos de trabajo, se constató una clara segregación vertical en la forma de organización del trabajo, que perjudica la movilidad ascendente de las mujeres.

En el cuadro III.4 se describen los puestos de trabajo típicos en centros de llamadas. Se observa que el puesto de trabajo de menor jerarquía es el de operador u operadora de nivel 1 (también denominado puesto de agente telefónico), en el que se proveen servicios básicos de atención al cliente. El nivel 2 exige mayor calificación, ya que los servicios ofrecidos en este sector del centro de llamadas son de orden técnico. Por su parte, la supervisión requiere tanto de calificación técnica como de habilidades de gestión de recursos humanos.

Cuadro III.4

Descripción de los puestos de trabajo en los centros de llamadas

Operadores de nivel 1: Incluye servicio al cliente, ventas y soporte técnico (nivel 1 y nivel 2). El nivel 1 involucra tareas básicas de soporte técnico al cliente (por ejemplo, apoyo para realizar algún procedimiento).

Operadores de nivel 2: El nivel 2 es más específico y brinda asesoramiento sobre, por ejemplo, la compra de un producto y sus aplicaciones. El puesto en este nivel es de soporte técnico.

Supervisores: Comprende el monitoreo del grupo de operadoras a cargo, control de los tiempos de llamadas y del guión al que deben ajustarse las operadoras, resolución de los problemas que puedan surgir así como control de calidad y de las metas que deben alcanzar las operadoras. Las supervisoras acompañan la formación de las operadoras.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de entrevistas realizadas en el estudio sobre las mujeres empleadas en los centros de llamadas de Panamá, 2012.

En forma similar a lo que se observó en el caso de la industria electro-electrónica, en los centros de llamadas se registra una superposición de la división técnica del trabajo con la división sexual del trabajo. Según el testimonio de un exgerente de soporte técnico, “no existen resistencias claramente explícitas en el momento de contratar mujeres para determinadas posiciones, pero sí hay una impronta cultural de que ciertas posiciones deben ser ocupadas por hombres”.

En la misma línea se plantea que, si bien no existe un reconocimiento explícito sobre las posibilidades de ingreso de hombres y mujeres en determinados puestos, se visualiza claramente una división sexual del trabajo entre unos y otras.

“(…) hay ciertas posiciones relacionadas con la tecnología que, dada nuestra cultura, presentan resistencias para dárselas a una mujer. No es algo que tú vas a notar y nadie te lo va a decir abiertamente, pero sí lo hay. Las personas no dicen, yo no quiero una mujer en esa posición, yo quiero un varón. Pero si tú te pones a analizar la gran mayoría de ciertas posiciones de tecnología las ocupan en su mayoría los varones” (gerente de recursos humanos).

Las supervisoras entrevistadas también plantean diferencias entre el soporte técnico de nivel 2 y el resto de los puestos de nivel 1. En el caso de estos últimos, se plantea que se considera que las mujeres son más amables y tienen un mejor trato con los clientes, dos factores determinantes para ocupar estos cargos.

“(…) veo más mujeres (nivel 1) (...) como que las mujeres son más cariñosas y manejan mejor el trato con el cliente” (supervisora).

Existe una mirada que da cuenta de que las mujeres poseen en mayor medida determinadas “habilidades y capacidades sociales” que son requeridas para ocupar los puestos de trabajo que implican un adecuado relacionamiento interpersonal (en este caso se piensa directamente en los clientes)⁹. De esta manera, se configuran determinados estereotipos que van encasillando la labor de mujeres y hombres en el marco de esta estructura de puestos de trabajo.

La descripción de los diferentes puestos laborales permite visualizar una clara definición de las tareas productivas que implica cada puesto.

⁹ Belt, Richardson y Webster (2002) consideran habilidades sociales a las características de la personalidad requeridas para los que van a ocupar un puesto de operador u operadora en un centro de llamadas. Las habilidades sociales involucran la facilidad de comunicación y la capacidad de “ser gente con los demás” (cuidar a la otra persona, entenderla, ser amable).

Existe además una diferenciación entre los cargos que ocupan mujeres y hombres que responde a razones de género. Por lo general, los hombres ocupan puestos que requieren mayores conocimientos tecnológicos, mientras que la mayoría de las mujeres ocupan puestos que requieren de otros requisitos, como las “habilidades sociales”. Estas habilidades no se perciben como características que tienen un valor económico, sino que se considera que son naturales y que las mujeres son más propensas a desarrollarlas. A su vez, por no ser adquiridas en un contexto formal, como el conocimiento tecnológico en el marco de las universidades o los institutos, presentan un menor grado de reconocimiento. Todo esto hace que no se visibilice el valor agregado que estas habilidades pueden tener en el contexto laboral.

1. La capacitación dentro de las empresas

Los cambios tecnológicos y organizativos, y las presiones sobre la competitividad, requieren nuevas capacidades. Además de la formación laboral para el uso de las nuevas tecnologías, hay que considerar las habilidades personales, psíquicas e intelectuales necesarias para la rápida adaptación a los cambios y hacer posible la utilización de controles e incentivos laborales totalmente diferentes a los del modelo de producción anterior (Yáñez, 2004).

La capacitación que se brinda en los centros de llamadas puede marcar la diferencia de las expectativas y posibilidades de ascenso de las mujeres que ocupan los puestos de operadora de nivel 1, si bien esta diferencia varía según el tipo de empresa y el perfil de los clientes que atiende.

En el cuadro III.5 se muestran dos procesos que han sido descritos en las entrevistas y que difieren en duración y contenido, lo que da cuenta de las diferentes estrategias que pueden seguir las empresas para formar a su personal. En términos generales, la capacitación atraviesa diferentes niveles que están muy vinculados con el tipo de trabajo que realizan los operadores y las operadoras.

En el caso de las operadoras que integran el nivel 1, se reconocen diferentes capacitaciones que pueden durar hasta un mes y en las que se enseñan los procesos básicos sobre el uso de las TIC según el trabajo que se realiza, pero no se abordan capacitaciones más complejas sobre los diferentes sistemas operativos y los aplicativos que utilizan. En algunos centros de llamadas se reconoce que no hay un espacio de capacitación formal para los puestos de este nivel, ya que, al tratarse de tareas rutinarias y muy controladas, la formación se realiza durante el mismo proceso de trabajo (más que formación o capacitación, se trata de un mero entrenamiento).

Cuadro III.5
Panamá: tipos de formación impulsada en los centros de llamadas

Entrenamiento	Capacitación
<p>En algunos centros de llamadas prima el entrenamiento, en contraposición a un espacio de capacitación. El entrenamiento muchas veces se realiza en el propio puesto laboral y se caracteriza por ser corto, ya que se considera que se irá profundizando en la práctica.</p>	<p>La duración de la capacitación varía según el tipo de centro de llamadas y el producto o servicio que se ofrece (puede durar de tres semanas a un mes). En algunos casos, la capacitación se considera como el inicio del proceso laboral, por lo tanto, es remunerada.</p>
<p>"(...) el entrenamiento que se le da a la persona y la forma en que se califica su calidad está orientado a lo que quiere el cliente. Hay clientes que quieren que se memorice exactamente cómo se va a decir hola y adiós (...). Hay otros clientes que dicen, dígalos con sus propias palabras, como se sienta usted bien (...)" (gerente de recursos humanos).</p>	<p>Según el puesto, también varía la duración y el contenido de la capacitación.</p> <p>Se reconoce que cuando ingresa una nueva herramienta o cuando hay una reestructuración, se realizan previamente capacitaciones para que la adaptación de los trabajadores y las trabajadoras sea más rápida.</p> <p>Cuando la capacitación se da en los niveles más especializados (nivel 2), la duración es más larga por la especificidad del producto y los conocimientos tecnológicos que deben adquirirse.</p>

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de entrevistas realizadas en el estudio sobre las mujeres empleadas en los centros de llamadas de Panamá, 2012.

Estos procesos de capacitación no profundizan en conocimientos tecnológicos, sino que están destinados al mero entendimiento de la herramienta que se utiliza, con procedimientos rutinarios y mecánicos. Contribuyen a reforzar un círculo de desigualdad en donde las mujeres se ubican en el nivel 1 y ven coartada la posibilidad de avanzar hacia mejores puestos si solo dependen de la formación interna.

Hay que destacar que algunas empresas complementan los cursos internos con incentivos para formaciones más avanzadas. De acuerdo con una gerente de recursos humanos entrevistada, "(...) se promueve la educación universitaria sobre todo (...) si tú estabas en la universidad, nosotros promovíamos que tú fueras a la universidad. Entonces hay un programa de reembolso de hasta cierto porcentaje de tu carrera universitaria, hasta cierto tope, basado en el resultado de tus notas (...) Por otro lado, nosotros teníamos (...) la política de que si tú estabas en la universidad tenías preferencia en tu horario para poder acomodarlo, que fuera más flexible".

D. Emprendedoras en el Perú: ampliando oportunidades de negocios con las TIC

Las micro y pequeñas empresas (mypes) conforman una parte importante de la economía de los países de la región y constituyen una fuente importante de empleo. De manera general, la potencialidad de

estas empresas como espacio laboral de las mujeres tiene dos aristas. Por una parte, refleja la sobrerrepresentación de las mujeres en las empresas menos competitivas y más precarias, lo que les resta oportunidades en otros espacios, debido a que carecen de las posibilidades de movilidad que tienen los hombres. Esto se relaciona con la carga del trabajo reproductivo que asigna a las mujeres la obligación social del cuidado y les dificulta la plena inserción en el mundo público, tal como se estableció en el capítulo I.

La alta participación de las mujeres en las mypes de menor tamaño plantea varios desafíos. Datos de la CEPAL muestran que las mujeres enfrentan obstáculos que no se relacionan tanto con la capacidad emprendedora, ya que las mujeres insertas en el mercado laboral suelen ser más educadas que los hombres, sino con la dificultad para alcanzar niveles adecuados y equitativos de salarios e ingresos. Por otra parte, las pequeñas empresas se han convertido en el espacio asociado por definición a las mujeres porque suponen mayores posibilidades de conciliación entre trabajo y familia, ya que, en muchos casos, el lugar de trabajo está en el hogar. De esta manera son una alternativa frente a la injusta distribución del cuidado y a la falta de políticas públicas que permitan redistribuirlo (CEPAL, 2010a). Sin lugar a dudas, bajo ciertas condiciones, las micro, pequeñas y medianas empresas pueden brindar oportunidades para que las mujeres logren una mejor inserción en el mercado laboral, ya sea como conductoras o trabajadoras. La clave es que este sector no quede exclusivamente relegado a las mujeres y reproduzca una división del mercado laboral según la cual las mujeres se ocupan en pequeños emprendimientos y los hombres están empleados y desarrollan su carrera laboral en las grandes empresas, donde los beneficios laborales suelen ser mayores y las condiciones de trabajo mejores. En este contexto es que las TIC pueden convertirse en una herramienta fundamental para que los emprendimientos de las mujeres puedan incrementar sus competencias y aumentar su competitividad.

Debido a la carga de trabajo no remunerado que tienen las mujeres, además de las condiciones de desigualdad que enfrentan en cada país, sufren una inserción desventajosa en los mercados que se relaciona con las responsabilidades familiares que se les asignan. La lejanía de centros de comercialización, la falta de activos propios y la escasez de tiempo de las mujeres las colocan en franca desventaja para que el emprendimiento económico que llevan adelante se torne eficiente.

Las TIC son una herramienta que, utilizada estratégicamente, puede incidir en la promoción de un mayor crecimiento y productividad en los emprendimientos que lideran las mujeres. De esta manera, son un instrumento poderoso para promover ventajas y oportunidades. Las

tecnologías permiten a las empresarias tener una participación más activa en la economía de mercado, ser más competitivas y usar la economía digital para alcanzar el éxito social y personal, especialmente en el caso de las mujeres que habitan en áreas rurales.

¿Por qué habría que considerar que esta puede ser una herramienta especialmente potente para las mujeres? Porque las mujeres con frecuencia enfrentan limitaciones de desplazamiento y superposición entre las actividades de la vida económica tradicional (trabajo remunerado) y la economía del cuidado (trabajo no remunerado). Las TIC abren una serie de posibilidades que les permiten entrar en espacios de negociación y comercialización u oferta de sus productos, compensando muchas veces la carencia de movilidad física, disposición de transporte o simplemente falta de acceso a la información necesaria.

En el documento *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo* (2012), la CEPAL enfatiza la necesidad de fortalecer la productividad de las empresas de menor tamaño para superar la gran heterogeneidad que caracteriza a la estructura productiva de la región, tomando en cuenta que ellas concentran una porción importante del empleo de la región y que tienen gran potencial para incorporar tecnología.

En el caso de la economía del Perú, las mypes constituyen el 88% del empleo privado y contribuyen en un 42% al PIB. Las mujeres ocupan el 40% de la fuerza de trabajo en este sector y representan el 57% del trabajo informal. Dada la relevancia de las mypes, el Gobierno del Perú tiene entre sus prioridades la promoción de ese sector de empresas para el cual existe una legislación laboral específica que promueve la competitividad, la formalización y el desarrollo de estas empresas, así como el acceso a empleo decente, que se expresa en el Decreto Legislativo N° 1086 (Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente). Algunos datos recientes recabados en la encuesta realizada entre las mypes por el Instituto Nacional de Estadística e Informática de ese país (INEI, 2012) confirman la importancia de las mujeres en este sector, dado que el 37% de las personas encuestadas fueron mujeres. Sin embargo, las capacidades de quienes conducen estas empresas difieren sustancialmente, lo cual refleja las diversas brechas existentes en la población peruana. Sobre todo se destaca una brecha educativa, que se ve condicionada por la pobreza y la falta de infraestructura que sufren las áreas rurales del país.

Con objeto de ilustrar el potencial de las TIC para fortalecer el emprendedurismo femenino, en esta sección se presenta la experiencia de un grupo de mujeres empresarias del Perú involucradas fuertemente en el uso y la difusión de las TIC en el segmento de mypes conducidas por mujeres.

En años recientes el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) del Perú junto con el Centro de redes de información de las mujeres de la región de Asia y el Pacífico (APWINC) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), organizaron un proyecto para ayudar a las mujeres empresarias a incorporar activamente el uso de las TIC en sus emprendimientos, mejorar su rendimiento y replicar los conocimientos adquiridos¹⁰. Para ello se seleccionaron empresarias que tuvieran emprendimientos estables, experiencia en sus respectivos sectores y capacidades para implementar los conocimientos adquiridos, con el objetivo de que se convirtieran en multiplicadoras. Las empresarias que participaron en el proyecto debían tener una amplia experiencia empresarial y un nivel educativo terciario, usar las TIC en forma sistemática, ser responsables directas de sus emprendimientos y poseer una fluida vinculación con actores a nivel regional y nacional, lo que permitiría ampliar sus redes de información y conocimiento.

Actualmente existe una opinión consensuada entre las mujeres que participaron en el proyecto acerca de la importancia del uso de las TIC para aumentar sus oportunidades y ampliar los mercados y contactos, no solo a nivel regional, sino también internacional¹¹. Este consenso sobre las oportunidades que les pueden brindar las TIC las ha llevado a adaptar sus emprendimientos al actual contexto virtual:

“Te obliga el sector (a capacitarte en TIC). Yo tenía miedo (...). Lo único que sí he aprendido es que tienes que ser muy rápida, así como la tecnología es muy rápida, tú tienes que ser muy rápida, responder muy rápido”.

Gracias al viaje de capacitación a la República de Corea, las empresarias pudieron adquirir una visión integral sobre la forma de usar las TIC para sus negocios. Si bien antes de la capacitación las mujeres ya utilizaban algunas de estas tecnologías (como el celular e Internet), a partir de allí comenzaron a integrar más activamente otras herramientas

¹⁰ Este proyecto, implementado desde 2008 y titulado “Estrategias innovadoras para la participación de las mujeres peruanas en la economía digital: un programa piloto para la mujer emprendedora”, tiene por objeto promover el acceso básico de las mujeres emprendedoras a las TIC y mejorar sus oportunidades de negocio, especialmente en las áreas rurales, de modo que puedan utilizar las tecnologías como una herramienta para desarrollar las capacidades empresariales y mejorar sus condiciones socioeconómicas. La metodología del proyecto comprendió una primera instancia de formación en el uso de las TIC para los negocios, dirigida a mujeres empresarias peruanas en la Universidad de la Mujer Sookmyung de la República de Corea. La segunda instancia fue la etapa en que esas mujeres formaron en el uso de las TIC a otras empresarias en el Perú, tanto de áreas urbanas como rurales. La idea consistía en crear una red de empresarias y una comunidad de práctica de pequeñas empresarias con uso intensivo de las TIC en el Perú.

¹¹ Para contar con el discurso de las mujeres que participaron en este proyecto se organizaron grupos focales donde pudieron compartir sus experiencias y evaluar el uso de las TIC en sus empresas.

y posibilidades de libre acceso al servicio de sus emprendimientos. En especial, se registró una amplia expansión de las redes sociales y la modalidad de venta en línea. La mayoría de las mujeres ha desarrollado la venta virtual de sus productos principalmente mediante la creación y el uso de catálogos y tiendas virtuales.

“Después del viaje a Corea me vine con la idea muy clara de implementar la compra virtual. Nosotras ya teníamos una página web (...). Traté de informarme cómo podía hacer para utilizar estos nuevos medios (...). Encontré bastantes limitaciones en el caso de los costos para montar una tienda virtual. Entonces investigué un poco más al respecto y encontré la Cámara de Comercio de Informática que te ayuda con estos temas”.

Relacionada con este aspecto está la capacidad de establecer redes de comunicación y contacto con otros actores a nivel local, que pueden facilitar el desarrollo y la implementación del sistema de compra y venta virtual. Esto se enmarca en las capacidades de comunicación e información de las emprendedoras, que les permiten ampliar sus posibilidades de acción sabiendo adónde pueden recurrir para mejorar sus emprendimientos.

Por otra parte, surge entre las emprendedoras la prioridad de crear espacios de confianza con los potenciales clientes como un factor determinante para alcanzar el éxito con esta nueva modalidad de venta.

“Confianza. Nosotros como trabajamos con clientes en el extranjero hemos visto que hay muchos que hacen una compra de prueba (...); algo así como *voy a ver cómo te comportas* (...); lo que nosotros hemos visto es que tenemos que cumplir con los plazos; eso es lo primero cuando se trata con europeos, hay que cumplir los plazos, ellos no son pacientes.”

Otro factor de importancia es tener una comunicación fluida con el cliente que se contacta por Internet para fortalecer ese espacio de confianza. En este sentido, la comunicación telefónica resultó ser importante:

“(…) la voz, porque crea un acercamiento, es vital. Las redes sociales o la tecnología te pueden ayudar mucho, pero el sentimiento que tienes al comunicarte por teléfono es otra cosa”.

“Tengo el Skype porque me llamaron de otros países (...) esta es una herramienta más económica y uno puede conversar más tiempo, por eso puse el Skype. O sea, la misma necesidad me ha obligado a poner esas herramientas (...)”.

“Todas nuestras ventas son vía correo electrónico, la mayoría, solamente los que no creen mucho en el correo, llaman para verificar lo que les ha llegado o para consultas puntuales”.

Las redes sociales se tornan una estrategia más de desarrollo de los productos. Muchas de las empresarias mencionan Facebook como una herramienta que han incorporado en sus emprendimientos.

“(...) cuando fui a Corea vi que sí lo usaban, ellos le dan otra orientación (...) lo usan para ventas, más allá del uso personal que nosotras hacíamos de Facebook”.

“Por ejemplo, antes del curso de Corea nosotras teníamos Facebook (...), pero allí aprendí cómo manejarlo más allá de la cuenta personal y trabajarlo como una página comercial (...)”.

Además de las redes sociales, las bases de datos de clientes constituyen otra herramienta utilizada para el negocio, que ha permitido ordenar y sistematizar la cantidad de información sobre los clientes y potenciales clientes que visitan los sitios en Internet, incluso fuera del país:

“(...) la base de datos nos permite ser muy creativas con las estrategias de coordinación con los clientes. Por ejemplo, nosotros tenemos un programa que automáticamente les manda un mensaje en su cumpleaños”.

“(...) cada tanto tiempo solicito nuevas bases de datos actualizadas, de los posibles importadores con empresas, correo personal (...). Por ejemplo, me respondieron varias embajadas a través de un programa que tiene el Ministerio de Relaciones Exteriores en donde a través de un formulario tú dices a qué países te interesa llegar con tus productos y las Oficinas Comerciales de Perú en las Embajadas te hacen ese contacto con empresas (...)”.

El uso del celular es fundamental, no solo para estar comunicadas con sus trabajadores y trabajadoras de forma más fluida, sino también para estar permanentemente conectadas a otras redes sociales.

“(...) los celulares son muy importantes para estar en contacto con quienes recogen la fruta (...) entregamos celulares incluso en las comunidades (...) porque no existe otra forma de comunicarse porque son comunidades muy lejanas”.

“(...) el celular es básico (...) veo mi correo y si veo algo interesante por el Facebook, ya voy a la computadora”.

Es de destacar que las herramientas utilizadas, que no fueron creadas específicamente para entornos empresariales, pudieron adaptarse a las necesidades y capacidades de cada empresaria, quienes pudieron hacer un uso estratégico y creativo de ellas. De esta forma, las empresarias de este proyecto han sabido apropiarse de las TIC y amplificar las posibilidades que ofrecen para el éxito de sus emprendimientos.

E. En síntesis

Los casos presentados en este capítulo muestran los claros y oscuros en el avance de las mujeres en la economía digital. En términos generales, dicha situación está regida por una serie de elementos que reflejan las desigualdades sociales de género que imperan también en otros ámbitos. Esto se agrava si se considera que cada día es más importante la total integración a la sociedad de la información y del conocimiento para el pleno desarrollo personal y laboral. Cada vez más mujeres y hombres están expuestos a las nuevas herramientas de la economía digital y las exigencias de capacitación, actualización y entrenamiento se vuelven más presentes en los ámbitos laborales. Por este motivo, si no se atienden las desigualdades que hoy estructuran los vínculos con el mercado laboral, y más concretamente con los puestos de trabajo de la economía digital, las mujeres profundizarán las brechas y solo algunas percibirán los beneficios del nuevo paradigma.

Los casos presentados de la industria de *software* en la región, de la industria electro-electrónica en el Brasil y de los centros de llamadas en Panamá confirman que existe una división sexual del trabajo que reproduce en el mercado laboral cierta jerarquización y distribución de recursos que no favorece el desarrollo de las mujeres. Esto se expresa con nitidez en el hecho de que las mujeres ingresan en los sectores de menor calificación y reconocen mayores dificultades para superar ciertos umbrales, muchas veces asociados a estereotipos que las estancan en actividades menos calificadas. Pese a estas características, muchas mujeres también registran una experiencia positiva de empoderamiento gracias al uso de las TIC, ya sea como trabajadoras con alta calificación o para el fortalecimiento de sus emprendimientos productivos.

Los problemas que enfrentan las mujeres para participar en la industria vinculada a las TIC pueden evidenciarse en su baja presencia en las carreras relacionadas con la informática y en su limitado protagonismo en los puestos de mayor calificación y decisión en las corporaciones, en los grandes emprendimientos tecnológicos y en los organismos de formulación e implementación de políticas públicas de ciencia, tecnología e innovación.

Frente a esta situación se distinguen a grandes rasgos dos enfoques: a) quienes identifican a las mujeres como “el problema” o el grupo al que hay que dirigirse para que logre superar obstáculos o inhibiciones derivadas de estereotipos de género que impregnan la cultura y se infiltran o constituyen las relaciones e instituciones, y b) quienes ponen el acento en revisar y cambiar las características patriarcales y sexistas de las instituciones, tanto educativas como empresarias, apuntando a un cambio progresivo pero incesante de sus culturas, reglas y prácticas.

Las políticas públicas de fomento a la industria vinculada a las TIC prácticamente no hacen referencia a ningún grupo social y, en ese sentido, se ofrecen como “neutras”. Dado el papel clave que juegan las TIC en la innovación tanto económica como social y la persistencia de desigualdades observada en los casos presentados, es importante que se incorporen políticas activas de igualdad de género en los instrumentos de fomento sectorial.

La capacitación y formación profesional constituyen, sin duda, un camino promisorio para asegurar empleo femenino de calidad en esos nuevos escenarios, ya que es necesario generar capacidades y habilidades digitales que aseguren la integración de las mujeres en puestos de mayor nivel tecnológico. No obstante, parece poco probable que esto ocurra si se deja librado solo a las fuerzas del mercado, ya que el sistema de género hegemónico propenderá a mantener la segregación que le es funcional. De ello se desprende que las políticas públicas de desarrollo productivo deberán contar con una mirada específica hacia las desigualdades de género y con mecanismos concretos que tiendan a disipar estas desigualdades en el sector.

Cuando las mujeres acceden a capacitación en uso de las TIC para los negocios, los resultados son exitosos. En el caso presentado del Perú, las mujeres emprendedoras han logrado descubrir potencialidades de desarrollo, expandir sus negocios y mejorar los resultados. En este contexto, la capacitación permitió ampliar la mirada sobre las posibilidades de desarrollo productivo en el marco de la economía digital. Las TIC pueden ser una herramienta potente para las mujeres, ya que abren una serie de posibilidades de negociación, comercialización y oferta de sus productos. Sin embargo, este instrumento no es suficiente sin el apoyo de políticas de acceso al crédito, distribución de activos y capacitación para que los negocios se distribuyan de manera equitativa entre hombres y mujeres.

Además de distintas iniciativas para incentivar la formación y el emprendimiento femenino en áreas tecnológicas, las políticas públicas deberían también favorecer transformaciones profundas en las culturas y prácticas empresariales. Ello probablemente involucre tanto soluciones de corto como de largo plazo. En lo inmediato, es preciso implementar medidas para minimizar los sesgos de género actuales en procedimientos como el reclutamiento y la promoción, que ya se han empezado a aplicar en algunas grandes empresas en los países estudiados pero que deberían ampliarse y consolidarse como prácticas antidiscriminatorias. En el mediano y largo plazo, se debería avanzar hacia la transformación de las organizaciones mediante la movilización de la conciencia de su personal sobre las desigualdades de género y sus manifestaciones discriminatorias en este ámbito, promover debates sobre este fenómeno y crear las condiciones necesarias para impulsar cambios estructurales que conduzcan a la igualdad de género.

Capítulo IV

Mujeres en puestos de alta dirección en las grandes empresas de América Latina

A pesar de la rápida incorporación de las mujeres al mercado laboral desde los años setenta, persisten desigualdades en el acceso y la calidad del trabajo remunerado. Esto último se manifiesta muy claramente en la segregación de tipo vertical y un ejemplo de ello es la baja presencia de mujeres en puestos de alta dirección en grandes empresas. En este capítulo se presenta el estado de situación en esta materia a nivel internacional y regional, sus principales condicionantes y los desafíos que se enfrentan para superar esta brecha de género. Además, se analiza la participación de las mujeres en las presidencias, directorios y juntas o comités ejecutivos de las mayores empresas de la región.

A. Una aproximación al debate actual

En general, en nuestra sociedad las posiciones de poder, decisión y mayor jerarquía están principalmente ocupadas por hombres, tanto en el ámbito político como en el sector privado. En la Plataforma de Acción de Beijing se identificó la baja representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, sea en posiciones de liderazgo político o económico, como una de las 12 áreas críticas para la acción. También se reconocen y establecen caminos en términos de políticas públicas para revertir la violación de los derechos políticos y económicos de las mujeres y superar las situaciones de desventaja que enfrentan.

Como lo indican los más recientes estudios (OCDE, 2013; Gómez Ansón, 2012; Foro Económico Mundial, 2013), el aumento de las tasas de

empleo de mujeres no se refleja en las tasas de participación femenina en las posiciones directivas y, por tanto, no es suficiente para acortar la brecha entre hombres y mujeres en este tipo de puestos, por lo que es necesaria la adopción de medidas regulatorias para lograr tal objetivo. Según un estudio realizado por McKinsey & Company (2013), la proporción de mujeres en las empresas se reduce a medida que se asciende en los niveles jerárquicos y en la conformación de los directorios y juntas y comités ejecutivos.

En ese sentido, si bien los gobiernos tienen un papel muy importante que desempeñar en la creación de un marco normativo adecuado para mejorar el acceso y las oportunidades de las mujeres, también es responsabilidad de las empresas promover la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad y decisión.

Por lo demás, la necesaria evolución de las culturas políticas y empresariales no constituye el único desafío que enfrentan las mujeres en su ascenso al poder y en el acceso a las oportunidades económicas. Como lo muestran diversos estudios (CEPAL, 2010a; CEPAL, 2013b), las tareas de reproducción y las relacionadas con el bienestar de los miembros de los hogares tienden a recaer preponderantemente sobre las mujeres, lo que, junto con el trabajo remunerado, implica una carga laboral que impone presiones y limitaciones a las mujeres, quienes, en ocasiones, terminan renunciando a sus aspiraciones profesionales para responder a tareas vinculadas con la vida familiar.

Lejos de ser un problema puntual, la ausencia de mujeres en la dirección de las empresas afecta a toda la economía. Diversos estudios han demostrado que las mujeres que ocupan cargos de alta dirección aportan nuevas habilidades y creatividad y fomentan el trabajo colaborativo e interdisciplinario indispensable para la innovación. De este modo, contribuyen a un aumento de las ganancias y la proyección de la organización en el mercado, además de aportar conocimiento y nuevos estilos en la gestión financiera y de recursos humanos que promueven la productividad y rentabilidad empresarial. El estudio de McKinsey & Company sugiere que la incorporación de mujeres en cargos directivos se traduce en ganancias netas para las compañías.

Estilos particulares de liderazgo atribuidos a las mujeres se asocian con un aumento de la efectividad; ciertos comportamientos, como el depositar expectativas, otorgar reconocimiento y tomar decisiones de forma participativa, son más frecuentes en las mujeres que en los hombres (McKinsey & Company, 2013); además, están más preocupadas por el desarrollo de las personas de sus equipos, menos orientadas hacia el poder y más abiertas a correr riesgos que sus contrapartes masculinos.

Por lo tanto, revertir las inequidades de género y contribuir al empoderamiento económico de las mujeres incide positivamente en los

procesos de cambio y desarrollo de los países. De acuerdo con un informe realizado por Goldman Sachs en 2007, una disminución de la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres podría implicar un incremento del PIB de hasta un 13% en la zona del euro y de hasta un 9% en el caso de los Estados Unidos (Gómez Ansón, 2012). Asimismo, la OCDE (2008) estima que, en Europa, un cuarto del crecimiento económico anual y la mitad del incremento de la tasa de empleo general desde 1995 son atribuibles a la disminución de la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres. En un estudio realizado en la Unión Europea en 2009 se estimó que un mercado equilibrado en términos de participación de hombres y mujeres, con iguales tasas de actividad, tasas de empleo de tiempo completo y tasas de productividad iguales a las de los hombres, podría significar un aumento del PIB de los países de la zona del euro del 27% en promedio (Löfström, 2009).

Dado que las mujeres representan más de la mitad de la población de América Latina y el Caribe, es vital su incorporación a la economía y a las grandes empresas, no solo como trabajadoras productivas, sino también en espacios de toma de decisiones. Su incorporación a la dirección de grandes empresas permitiría aprovechar sus capacidades y habilidades de gestión y dirección, así como potenciar el trabajo en equipo, el reparto del poder y la confianza mutua, lo que puede derivar en un aumento de la eficiencia y productividad de las empresas y en un mayor y mejor desarrollo de los países de la región.

En los últimos años se han desplegado diversas estrategias para el aumento de la participación femenina en ámbitos de alta dirección. Entre las medidas regulatorias adoptadas, es posible distinguir tres enfoques. Por un lado, hay países que mantienen un enfoque de no intervención que deja el asunto a voluntad de las empresas. Por otro lado, se destaca la implementación de códigos de gobernanza que incluyen recomendaciones respecto de las características y responsabilidades de los miembros de los directorios, que, aunque son de seguimiento voluntario, ejercen una fuerte influencia en la gobernanza corporativa, incrementando la legitimidad y reputación nacional de las compañías en el mercado global y creando con ello una presión para la adopción de esas buenas prácticas. Por último, algunos países han optado por la introducción progresiva de políticas legislativas de igualdad de género, como las regulaciones de cuotas de género, las que han sido exitosas para combatir la muy baja presencia de mujeres en ámbitos de toma de decisiones de las empresas (González Menéndez, Gómez Ansón y Fagan, 2012, pág. 6).

Para movilizar diversos grupos de interés y poder realizar un seguimiento adecuado del progreso alcanzado en esta materia, es importante que exista información cuantitativa confiable y ampliamente disponible. Desde 2006, en el informe sobre brechas de género, el Foro

Económico Mundial (2013) ha cuantificado las disparidades basadas en el género y el seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo. A fin de proporcionar un marco global para la evaluación comparativa de las brechas de género a nivel mundial¹, en el informe se identifican los países que son modelos a seguir en la división de recursos de manera equitativa entre mujeres y hombres, al margen del nivel general de los recursos.

Además, sobre la base de las áreas críticas identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing, el Consejo de Europa elaboró, entre otros, dos indicadores asociados al área de mujeres, poder y toma de decisiones: la proporción y el número de mujeres y hombres directores generales (CEO-Chief Executive Officers) o equivalente, y la proporción de hombres y mujeres entre miembros de las juntas ejecutivas de las 50 firmas más grandes que cotizan en la bolsa de valores de cada país (Gómez Ansón, 2012).

Recuadro IV.1

América Latina: disponibilidad de datos oficiales para el análisis de la presencia de mujeres en grandes empresas

Al proponerse el análisis de las desigualdades de género en el ámbito de las grandes empresas de la región, cabe destacar la falta de datos oficiales sobre la composición de los recursos humanos y sus principales características. Más allá de estudios como el de McKinsey (2013), en el que se emplean metodologías propias en combinación con encuestas específicas, la ausencia de estadísticas oficiales en este ámbito dificulta el análisis de las desigualdades de género a nivel empresarial y, por lo mismo, hace más difícil el diseño de acciones y políticas para revertir esta situación de ausencia de las mujeres en esta parte de la economía regional.

Es imprescindible la producción de estadísticas oficiales con perspectiva de género como una herramienta para identificar, entender y solucionar los problemas relacionados con la participación de las mujeres en distintos ámbitos de la economía. La mayor carencia de información se encuentra en el ámbito de las empresas privadas, donde es muy difícil contar con datos que reflejen la posición de las mujeres y den cuenta de variables útiles para el análisis de las desigualdades. Esta carencia torna aun más difícil el seguimiento a la implementación de la normativa y reglamentación para revertir las desigualdades en este espacio de poder económico.

Un ejemplo que visibiliza la presencia de mujeres en empresas es el censo económico que levanta el Ecuador a nivel nacional, en el que se recoge información que permite calcular la proporción de mujeres gerentes o propietarias de empresas por sector de actividad económica. Este es el único país de la región que ha logrado identificar, a partir de un censo económico, la posición de las mujeres en una amplia categorización de actividades económicas.

¹ El Índice mundial de disparidad entre los géneros mide un aspecto importante de la igualdad de género: las brechas relativas entre mujeres y hombres en un amplio conjunto de países y en cuatro áreas principales: salud, educación, economía y política.

Recuadro IV.1 (conclusión)

Ecuador: gerentes o propietarios de empresas, según actividad económica^a y sexo, 2010
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Censo Nacional Económico (CNE), 2010.

^a Las actividades económicas corresponden a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Rev. 4, 2010.

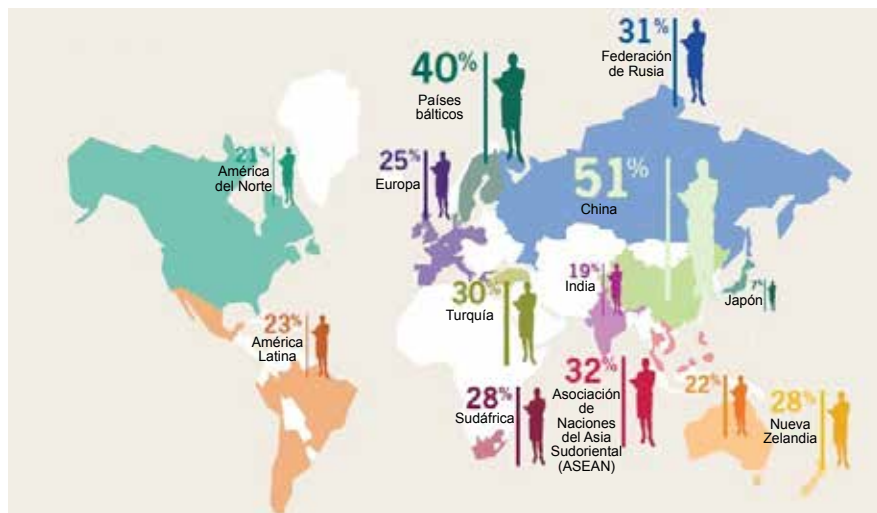
B. La presencia de las mujeres en puestos de alta dirección: una mirada global

Durante los últimos años hubo algunos progresos en relación con la escasa presencia de mujeres en puestos directivos de empresas, pero las mejoras no son lineales ni homogéneas a nivel mundial. Es posible observar enormes diferencias entre países, sectores de la economía, tamaños de las empresas y tipos de posiciones en directorios y juntas ejecutivas.

Según un estudio publicado en el *International Business Report* (Grant Thornton IBR, 2013) en el que se explora la variación del número de mujeres en los altos puestos del mundo empresarial, en 2012 un 24% de los puestos de alta dirección a nivel mundial eran ocupados por mujeres, porcentaje superior al de 2011 pero igual al de 2008. China ha presentado el mayor crecimiento: las mujeres ocupan un 51% de los puestos de alta dirección,

lo que representa un gran salto respecto del 25% registrado en 2011. El mapa IV.1 muestra la proporción de mujeres en puestos de alta dirección por región a nivel mundial; América Latina se acerca al promedio global con un 23%. Cabe destacar que en un 38% de las empresas de la región no hay ninguna mujer en puestos de alta gerencia.

Mapa IV.1
Mundo: participación de mujeres en puestos gerenciales, 2012
 (En porcentajes)



Fuente: Grant Thornton IBR, *Grant Thornton International Business Report, 2013* [en línea] http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013_wib_report_final.pdf [fecha de consulta: abril de 2014].

Dicho estudio destaca además que, en un 14% de las empresas con presencia de mujeres en sus equipos directivos, la dirección general está a cargo de una mujer, lo que representa un considerable aumento respecto de 2011 (9%). Por otro lado, solo un 19% de los puestos en los directorios a nivel global son ocupados por mujeres.

Los censos realizados anualmente por Catalyst² (2013a y 2013b) sobre la base de los datos de Fortune 500, orientados a examinar la presencia femenina en la gobernanza corporativa de las mayores compañías de los Estados Unidos, muestran que el ritmo de aumento del número de mujeres en los puestos de los directorios de las mayores empresas del país ha sido lento y sin aumentos significativos desde 1995 hasta 2013. Solo el 16,9% de los puestos de directorio eran ocupados por mujeres en 2013, lo que apenas

² Catalyst es una organización sin fines de lucro dedicada a ampliar las oportunidades de las mujeres y las empresas (véase [en línea] <http://www.catalyst.org>).

difiere del 16,6% observado en 2012. Entre 2012 y 2013, cerca de un décimo de las compañías carecían de mujeres en sus directorios, mientras que menos de un quinto tenían un 25% o más de mujeres en esos puestos.

Del mismo modo, aunque las mujeres representan más de un tercio de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos, el estudio expone que solo un 14,6% ocupa puestos de alta dirección en las compañías de Fortune 500 y solo un 8,1% está dentro de las posiciones mejor pagadas, mientras que apenas un 4,6% poseen el cargo de CEO.

El informe realizado por Corporate Women Directors International en 2009 (CWDI, 2010) también presenta datos de este tipo e indica que, si bien el 77,5% de las empresas incluidas en Fortune 200 poseen al menos una mujer como integrante del directorio, en el 22,5% solo hay una mujer.

En el informe emitido en 2010 por la Red Europea de Mujeres Profesionales (EPWN, 2010) se expone que la participación de las mujeres en los directorios de las 334 compañías europeas de mayor capitalización en el mercado ha crecido en los últimos años de un 8% en 2004 a un 11,7% en 2010. De todas maneras, las diferencias entre los países son notorias: Noruega posee un 37,9% de mujeres en puestos de directorio, mientras que Italia y Portugal registran un 3,9% y 3,4%, respectivamente.

Los índices de igualdad de género de los países nórdicos indican en estos se ha registrado el mayor progreso en materia de igualdad de género en aspectos de política y recursos económicos (González Menéndez, Gómez Ansón y Fagan, 2012). El caso noruego es destacado por su ley de cuotas implementada en 2003, la cual estipula un mínimo de un 40% de representación de cada género en un espectro amplio de las juntas corporativas. A pesar del rechazo inicial, una vez implementada esta legislación ha ejemplificado la posibilidad de cambio en los ámbitos de mayor jerarquía de la vida económica, tradicionalmente dominados por los hombres (Teigen, 2012).

C. Mujeres en la alta dirección de las principales empresas de América Latina

La consultora internacional McKinsey & Company elabora desde 2007 un informe anual en el que se analiza el potencial y las capacidades de los respectivos géneros para reforzar el rendimiento corporativo. El ejercicio consiste en revisar la composición de los puestos de alta dirección y medir el incremento del número de mujeres y la eventual existencia de una correlación con el aumento de los resultados financieros, comparativamente con las empresas cuya alta dirección está compuesta por hombres (McKinsey & Company, 2013). Las evidencias recogidas

en estos estudios demuestran que existe una estrecha relación entre el desempeño financiero y la diversidad de género en las compañías de todos los países y rubros.

En 2013 se realizó un estudio regional para América Latina que incluía a 345 empresas de seis países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú). Dicho estudio destacó que, a pesar del significativo número de mujeres que forman parte de las empresas, muy pocas alcanzan los cargos más altos. De hecho, las mujeres ocupan solo el 8% de los cargos en las juntas ejecutivas y tienen una participación del 5% en los directorios de las empresas. Estas cifras son similares a las de Asia (8% y 6%, respectivamente), pero bastante más bajas que las de Europa (10% y 17%) y los Estados Unidos (14% y 15%). En general, al igual que en Asia, en América Latina las mujeres están más presentes en las juntas ejecutivas que en los directorios de las empresas.

El balance por país de este estudio muestra que Colombia cuenta con la mayor presencia de mujeres, tanto en las juntas ejecutivas como en los directorios, con niveles cercanos a los de Europa y los Estados Unidos. La más baja participación de mujeres en las juntas ejecutivas y en los directorios se encuentra en México y la Argentina, respectivamente. Es importante señalar que la participación destacada de las mujeres en los directorios de las empresas en Europa, en parte, es resultado de la legislación que estipula una cuota de participación de género.

La investigación también muestra las áreas con mayor participación femenina en los puestos de alta dirección de la región: se trata de los cargos relacionados con los departamentos financieros (22%), seguidos por los departamentos legales (18%) y las áreas de recursos humanos (16%). En conjunto, estas áreas o departamentos concentran más del 50% de las mujeres que son miembros de juntas ejecutivas.

Con el fin de aportar nuevas evidencias, la CEPAL trabajó en el análisis de la situación de las mujeres en un grupo de grandes empresas de la región incluidas en la lista de las 500 mayores empresas que presenta la publicación *AméricaEconomía* (2013)³. Los países de la región que contaban con empresas en esta lista son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional

³ La clasificación "Las 500 mayores empresas de América Latina" (*AméricaEconomía*, 2013) es una lista publicada anualmente por la revista *AméricaEconomía* para describir los movimientos de la economía latinoamericana por medio de las tendencias que siguen sus mayores corporaciones. La edición del año 2013 de esta clasificación incluye solo empresas cuyas ventas superan los 1.000 millones de dólares. Las posiciones se determinan a partir del monto de ventas netas de impuestos y devoluciones en dólares a diciembre de 2012, y las cifras fueron recopiladas y verificadas por AméricaEconomía Intelligence en fuentes oficiales y bolsas de valores en el caso de empresas abiertas o solicitadas mediante un cuestionario en el caso de empresas cerradas. Las fuentes utilizadas corresponden a las propias compañías, sus sitios web, organismos oficiales y empresas dedicadas al análisis de inversiones y acciones.

de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En el caso de países que tienen más de 10 empresas entre las 500 más grandes de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú), se analizaron las 10 primeras, sobre las cuales se pudo obtener la información desagregada por sexo de las personas que ocupan la presidencia o son miembros de los directorios y las juntas ejecutivas. Es importante destacar las limitaciones de este ejercicio, ya que, como se observa en el cuadro IV.1, seis países de la región tienen menos de diez empresas en la lista mencionada. En dos casos, las inferencias de este estudio representan información basada únicamente en una empresa del país: YPFB (Bolivia (Estado Plurinacional de)) y Recope (Costa Rica), y no necesariamente son representativas de la situación a nivel nacional.

Cuadro IV.1
América Latina (12 países): mujeres en puestos de alta dirección (presidencia, directorio y juntas ejecutivas), 2013-2014

País	Número de empresas estudiadas	Número de presidentas o CEO	Directorios			Juntas o comités ejecutivos		
			Número total de cargos	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	Número total de cargos	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres
Argentina ^a	10	0	112	8	7,1	112	2	1,8
Brasil	10	1	95	7	7,4	83	4	4,8
Chile	10	0	84	3	3,6	124	8	6,5
Colombia	10	1	88	9	10,2	99	21	21,2
México ^b	10	0	147	15	10,2	134	8	6,0
Perú ^c	10	1	86	7	8,1	114	18	15,8
Ecuador ^d	3	0	22	1	4,5	2	0	0,0
Venezuela (República Bolivariana de) ^e	3	0	13	0	0,0	49	7	14,3
Panamá	2	0	22	1	4,5	24	2	8,3
Uruguay	2	0	10	2	20,0	15	3	20,0
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^f	1	0	-	-	-	20	1	5,0
Costa Rica	1	0	6	2	33,3	6	0	0,0
Total	72	3	685	55	8,0	782	74	9,5

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de revista *América Economía* y sitios webs y documentos disponibles en Internet sobre las empresas seleccionadas.

^a Información sobre juntas ejecutivas disponible para nueve empresas.

^b Información sobre directorios disponible para nueve empresas.

^c Información sobre juntas ejecutivas disponible para ocho empresas.

^d Información sobre juntas ejecutivas disponible únicamente para una empresa y sobre directorios para dos empresas.

^e Información sobre directorios disponible para dos empresas.

^f No hay información disponible sobre directorios.

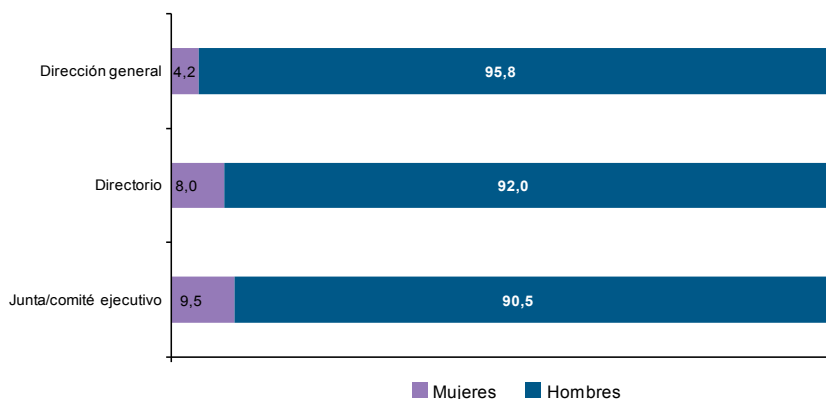
Los datos fueron recolectados en el primer trimestre de 2014 utilizando la información disponible en los sitios web oficiales y en los informes anuales publicados por las empresas; las posiciones de alta dirección se determinaron a partir de las propias descripciones de la compañía de sus cargos directivos. La cuantificación de la proporción de mujeres en los puestos de alta dirección de cada empresa se realizó mediante un proceso de homologación de los cargos de directorios y juntas ejecutivas publicados por las empresas. Se trabajó con una clasificación de los puestos de alta dirección en tres categorías:

- i) director general o presidente: puesto de mayor autoridad dentro de la gestión y dirección administrativa de la empresa (CEO);
- ii) directorio: órgano de gobierno responsable de establecer la estrategia de negocios de largo plazo y supervisar la administración de la compañía, y
- iii) juntas o comités ejecutivos: ámbito que reúne los puestos de más alto nivel de gestión de la empresa, encargados de la dirección administrativa, la gestión de las operaciones y la implementación de las políticas generales determinadas por el directorio.

Los datos observados en este estudio confirman una baja presencia de mujeres en los altos cargos de las mayores empresas latinoamericanas. De las 72 empresas estudiadas, solo 3 contaban en 2014 con una mujer como directora general o presidenta, lo que corresponde a un 4,2% de los puestos de esta categoría incluidos en el estudio. Estos casos excepcionales corresponden a la empresa petrolera brasileña Petrobras, compañía número uno de la lista de las mayores empresas y de la cual Maria das Graças Silva Foster era presidenta, además de miembro del directorio; al Seguro Social de Salud (ESSALUD) del Perú, donde Virginia Baffigo Torré de Pinillos figura como presidenta, y a Terpel de Colombia, donde Sylvia Escovar Gómez se desempeña como CEO de la compañía. En el gráfico IV.1 se presentan los porcentajes de mujeres en las tres categorías analizadas, a saber: presidencia, directorio y juntas o comités ejecutivos.

Los niveles de participación de mujeres en los directorios de las grandes empresas son bajos y alcanzan solo un 8% de los miembros de directorios a nivel de la región, donde Colombia y México superan el promedio regional con un 10,2%; el Uruguay presenta cifras cercanas al 20%, sin embargo, esta información refleja solo la realidad de dos empresas. En las tres mayores empresas de la República Bolivariana de Venezuela ninguna mujer es miembro de directorio. Estos valores, aunque superiores a los que presenta el estudio de McKinsey & Company (2013) para la región (5%), son aún muy inferiores a los de Europa (17%) y los Estados Unidos (15%).

Gráfico IV.1
América Latina: proporción de mujeres y hombres en las tres categorías de alta dirección en las mayores empresas, 2014
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información recopilada de los sitios web oficiales de las empresas.

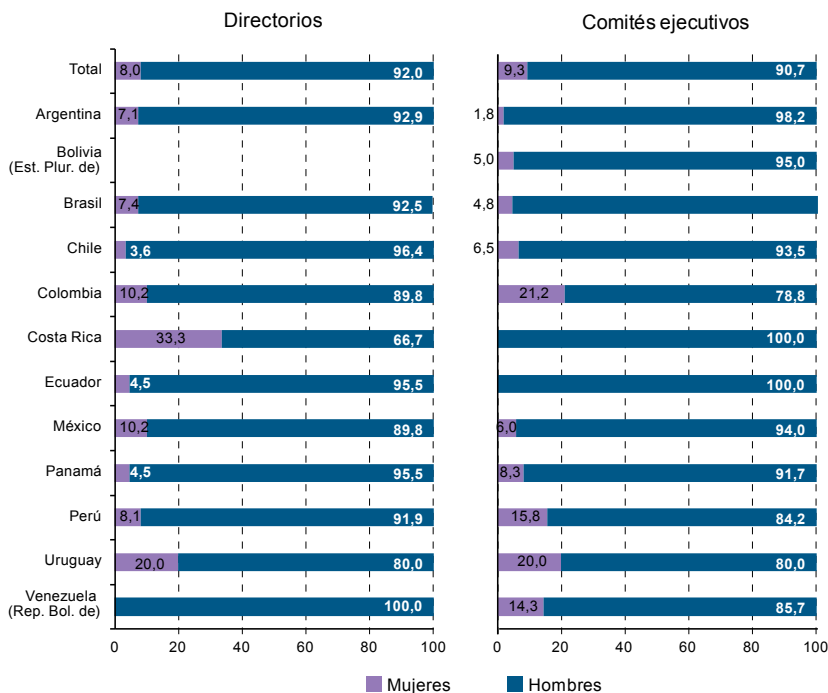
La presencia femenina en los comités o juntas ejecutivas alcanza un 9,5%; este registro es algo superior al que arroja el estudio realizado por McKinsey & Company (un 8% en América Latina, donde Colombia lidera esta categoría). Como se observa en el gráfico IV.2, Colombia registra en sus diez mayores empresas un 21,2% de mujeres en los comités ejecutivos, seguida del Uruguay (20%), el Perú (15,8%) y Venezuela (República Bolivariana) (14,3%) con cifras por encima del promedio regional, mientras que la Argentina registra el porcentaje más bajo, con solo un 1,8% de mujeres miembros de juntas ejecutivas en nueve de sus diez mayores empresas. Los países que lideran la clasificación de las mayores empresas, México y el Brasil, presentan registros bajos (5,8% y 4,8%, respectivamente). En estos dos casos, a diferencia del resto de los estudiados, existe mayor presencia de mujeres en los directorios que en las juntas ejecutivas de las grandes empresas.

Del balance general sobre las empresas estudiadas se desprende que Colombia es el país de la región con mayor presencia de mujeres en posiciones de alta dirección en las principales empresas. Por otro lado, la Argentina y Chile presentan cifras notoriamente bajas, mientras que las cifras de los otros países responden a la escasez de datos disponibles y no necesariamente reflejan la cantidad de mujeres en los puestos analizados.

Como indican los trabajos sobre la estructura productiva de América Latina (CEPAL 2010b, 2012a), se observa que la región se especializa en la explotación de los recursos naturales y se caracteriza por su baja diversificación y alta heterogeneidad, con una difusión limitada

y dispar del progreso técnico entre los sectores de producción, lo que genera tasas diferenciadas de innovación y productividad, así como una alta segmentación laboral y social; los sectores de menor productividad contribuyen con apenas el 11% del PIB, pero generan un 50% del empleo total. Aun en los países de la región que poseen un desarrollo industrial relativamente más avanzado, las actividades más eficientes e intensivas en conocimiento hacen una contribución limitada al empleo. Teniendo en cuenta este panorama, en este estudio se procuró analizar la posición de las mujeres en las grandes empresas de diferentes sectores de la economía.

Gráfico IV.2
América Latina: presencia de mujeres y hombres en los directorios y comités ejecutivos en las mayores empresas, 2014
(En porcentajes)



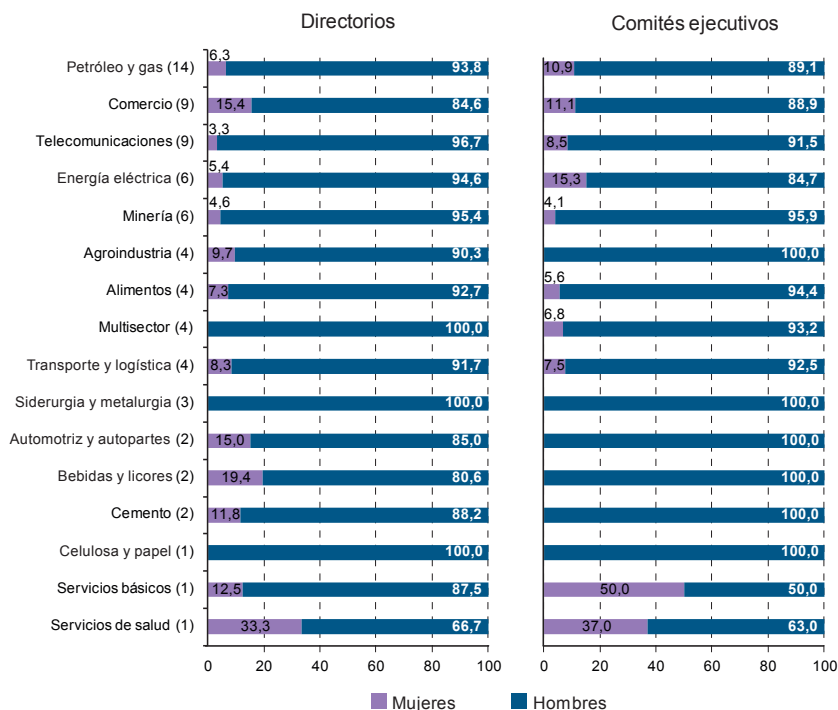
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información recopilada de los sitios web oficiales de las empresas.

Entre las empresas estudiadas de América Latina, se observa que el sector de petróleo y gas —que lidera la mayoría de las primeras posiciones en la lista de las 500 empresas principales de la región— presenta un 10,9% de mujeres en los comités ejecutivos, lo que supera levemente el promedio regional, mientras que solo un 6,3% de sus puestos en los directorios son ocupados por mujeres, cifra inferior al promedio regional.

Gráfico IV.3

América Latina: proporción de mujeres y hombres en los directorios y juntas ejecutivas de las mayores empresas por sector de producción, 2014

(En porcentajes y número de empresas)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información recopilada de los sitios web oficiales de las empresas.

Son varios los sectores de producción en los que ninguna de las grandes empresas de la región cuenta con mujeres en sus comités ejecutivos: la agroindustria, el sector automotriz, el sector de bebidas y licores, el sector ligado al cemento, el sector de celulosa y papel y la siderurgia y metalurgia. En estos dos últimos sectores tampoco se registran mujeres que ocupen cargos en directorios. Las grandes multiselectoriales carecen también de participación femenina en sus directorios.

Los sectores de servicios básicos y de servicios de salud están representados por una empresa cada uno. En el sector de servicios básicos del grupo EPM de Colombia, se desempeñan 6 mujeres en el comité ejecutivo, que cuenta con 12 cargos, pero de los 8 cargos del directorio solo 1 está ocupado por una mujer. En el Perú, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) tiene una junta ejecutiva de 27 cargos, de los cuales 10 están ocupados por mujeres. En su directorio también hay participación femenina en 3 puestos sobre un total de 9.

D. En síntesis

Las mujeres tienen una baja presencia en los cargos de alta dirección de las empresas latinoamericanas y del mundo, es decir que se replica el perfil de género de otras posiciones de liderazgo económico y político, a pesar de la ampliación de la oferta para la contratación de mujeres calificadas en áreas profesionales y gerenciales. Los sesgos masculinos en las expectativas y requerimientos para el éxito directivo empresarial dificultan la participación de las mujeres en altos puestos de toma de decisiones, ya que el perfil requerido demanda una carrera continua, de tiempo completo y extensas jornadas. Esto se torna casi incompatible con los propios requerimientos sociales hacia las mujeres en términos de crianza, cuidado y atención al ámbito familiar. El predominante dominio masculino en los cargos directivos y la imagen y valores asociados a los hombres limitan las posibilidades de desarrollo de las mujeres en estos espacios de poder y reproduce una cultura organizacional que no previene las prácticas hostiles hacia la participación femenina. Estos procesos son sutiles, no siempre explícitos y muy arraigados en las formas genéricas adoptadas en la división sexual del trabajo, por lo que se requieren intervenciones profundas y normas claras para revertirlos y habilitar relaciones de igualdad.

Se ha demostrado que las mujeres enfrentan una serie de barreras para avanzar hacia una mayor participación en los cargos directivos de grandes empresas de la región. En particular, las responsabilidades familiares y las pocas posibilidades de combinación con el trabajo remunerado para la mayoría de las mujeres limitan las posibilidades de ascenso y promoción o dedicación al mundo empresarial. Esta sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado que enfrentan genera una fuerte tensión con las demandas de disponibilidad y de movilidad geográfica constantes de quienes ocupan cargos de alta dirección.

Rectificar esta baja participación de las mujeres en ámbitos jerárquicos de decisión económica debe convertirse en una cuestión de política pública, como parte del objetivo de lograr la paridad de género en los procesos de toma de decisiones económicas y políticas. Pero esta responsabilidad debe ser compartida entre gobiernos y empresas, ya que son estas últimas las llamadas a cambiar la cultura y la mentalidad corporativa, que muchas veces se convierten en los principales obstáculos para el logro de la diversidad de género y que, si no se contemplan, pueden inhabilitar otras acciones a favor del acceso de las mujeres a puestos de mayor toma de decisión. A continuación se presentan cuatro alertas importantes que deben tenerse presentes a la hora de formular políticas públicas y empresariales para la participación de las mujeres en los altos puestos de decisión empresarial:

- i) fomentar la flexibilidad de los puestos de trabajo, con jornadas comprimidas, horarios alternativos, tiempos parciales, servicio o subvenciones para el cuidado de personas en edad de dependencia, y otras prácticas que faciliten la corresponsabilidad en la vida familiar y laboral;
- ii) asegurar mecanismos que no atenten contra la carrera profesional y empresarial de las mujeres que se ausentan por razones de maternidad, y que habiliten un reintegro adecuado al puesto ocupado antes de la licencia maternal;
- iii) evitar prácticas informales que sustituyan los mecanismos formales de ascenso y que, en reiteradas y diversas ocasiones, tienen que ver con espacios de socialización netamente masculinos, y
- iv) revisar los procesos de decisión sobre promociones y desarrollo del talento, para asegurar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Con el fin de formular políticas públicas informadas, es necesario además mejorar la calidad de la información estadística que contribuya a identificar y cuantificar el aporte de las mujeres al participar en la alta dirección de las empresas. Queda aún un largo camino por recorrer en la definición y construcción de indicadores adecuados para medir la participación de las mujeres en la actividad empresarial.

Por otra parte, la sistematización de experiencias de mujeres líderes empresariales de la región, orientada a captar y presentar información adicional que no es recogida por las estadísticas oficiales, es un objetivo de fundamental interés para combinar el análisis cuantitativo. Este tipo de estudios ayudarán a entender mejor los factores clave que contribuyen a que las mujeres alcancen posiciones estratégicas en los directorios.

Es necesario profundizar la investigación sobre las diferencias de la participación de las mujeres en cargos de alta dirección por tamaño de las empresas, estructura de propiedad e internacionalización; además de obtener registros cuantitativos, es importante conocer sus roles y aportes a la empresa. La realización de estudios comparativos a lo largo de los años permitirá conocer el impacto del incremento del número de mujeres en las empresas y sustentar la hipótesis de que una masa crítica de mujeres en alta gerencia genera un mayor compromiso con la diversidad y proporciona modelos positivos, lo que a su vez influye en una mayor aceptación social de las mujeres como protagonistas en la toma de decisiones al más alto nivel y en el desarrollo.

Capítulo V

Las mujeres en el mundo de la ciencia y el conocimiento

Preguntarse acerca de los factores que podrían incidir en la promoción u obstaculización de la carrera profesional de las mujeres científicas, especialmente en campos dominados por hombres, como las ciencias y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ayuda a comprender cómo las mujeres se incorporan al ámbito laboral en la sociedad de la información y del conocimiento desde un lugar caracterizado, como se verá más adelante, por funciones y conductas tradicionalmente masculinas.

Se debe analizar qué puestos ocupan las científicas que se dedican a actividades de investigación y desarrollo en la industria, así como las profesionales de la ciencia y la tecnología, y las que se desempeñan en nuevas profesiones relacionadas con la ciencia. Estas nuevas profesiones se desarrollan en la intersección entre la ciencia y la economía, y se basan en una mezcla de funciones científicas y de negocio. Se trata de actividades tales como transferencia de tecnología, incubación y emprendimiento científico (TIE).

Conocer la situación de las mujeres caribeñas y latinoamericanas en los campos de la ciencia y la tecnología permite establecer políticas y buenas prácticas para lograr la igualdad de género en el proceso y aprovechar los beneficios del desarrollo científico-tecnológico.

Recuadro V.1
No todos los días se puede planificar una misión a Marte

Para ir de su casa al trabajo, ella viaja todos los días 40 kilómetros de ida y otros 40 kilómetros de vuelta. Esto no le molesta y comenta con orgullo cómo con su equipo asiste a las múltiples reuniones y analiza los horarios acordados y los riesgos técnicos de su proyecto para que todo marche bien. A fin de cuentas, no todos los días se puede planificar una misión a Marte.

Ella es Sandra Cauffman, una ingeniera eléctrica costarricense que trabaja en la Administración Nacional de Aeronáutica y del Espacio (NASA) y se desempeña como subdirectora del Proyecto Atmósfera de Marte y Evolución Volátil. Su trayectoria en este lugar ha sido brillante, pero lo más destacable es cómo llegó a trabajar aquí:

“Por mi experiencia, ser mujer en el sector de la ingeniería es diferente de ser un hombre. Yo sé que estoy generalizando y que los hombres se esfuerzan, pero la capacidad de las mujeres no es tan reconocida; de hecho, lo es hasta que se vean en acción. Aunque ha habido mucho progreso en cuanto a la participación de la mujer en estos campos, todavía hay mucho camino por recorrer. Es difícil en los Estados Unidos y me atrevo a decir que tal vez es más difícil en Costa Rica. Mi consejo para estas mujeres es que aprendan a hablar y expresarse con firmeza. Lo que importa es estar firme en nuestras ambiciones y no tomar las cosas personalmente. A veces es necesario ignorar la negatividad de las personas y mantener una actitud positiva y seguir trabajando por conseguir nuestros sueños. Los sueños pueden hacerse realidad cuando hay empeño, aunque a veces se requieran sacrificios”.

Fuente: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de Costa Rica [en línea] <http://www.micit.go.cr/index.php/noticias-de-interes/1337-entrevista-me-parece-mentira-que-lanzaremos-la-mision-a-marte-a-finales-de-ano.html>.

Si se revisa la información a lo largo de la vida de las personas, se puede observar claramente que las niñas y mujeres jóvenes tienen menos estímulos y posibilidades de obtener la educación e información necesaria para acceder a una carrera en ciencia y tecnología, y que las mujeres que trabajan en este campo tienen menos probabilidad de ser ascendidas. De hecho, hay una mayor concentración de mujeres en los niveles inferiores de clasificación de los sistemas nacionales de ciencia y tecnología (UNESCO, 2007).

Las mujeres en la región han accedido de manera paulatina a la igualdad de oportunidades en materia educativa en diferentes niveles y han ido obteniendo más títulos universitarios y grados académicos en diferentes disciplinas de la ciencia y la tecnología (UNESCO, 2007 y 2012). Sin embargo, esto no se traduce en igual proporción en un aumento de su participación en la fuerza de trabajo científica-tecnológica. Los caminos de hombres y mujeres tienden a divergir a lo largo de su carrera laboral, en la medida en que la promoción de las mujeres se hace más lenta y estas abandonan más a menudo los empleos en ciencia y tecnología

para trasladarse a otros campos. Las mujeres con el mismo nivel de capacitación y formación académica no tienen las mismas oportunidades de trabajo, ni acceden a las mismas carreras profesionales y salarios que los hombres.

“Si bien no existe en el mundo ningún país en el cual las mujeres tengan las mismas facilidades que los hombres para hacer ciencia, vemos que es aún más difícil la emergencia de científicas líderes en nuestra región. Si bien estoy consciente de que la maternidad y el tiempo que requiere la posterior crianza de los hijos son factores muy importantes a considerar como posibles limitantes del avance de las mujeres a posiciones de liderazgo, creo que no es el único factor, sino que existen otras corrientes subterráneas muy profundas que probablemente se relacionan con tener poco poder, poca libertad para crear y falta de reconocimiento al talento de las mujeres”.

Cecilia Hidalgo, Premio Nacional de Ciencias Naturales 2006, Chile

Fuente: Seminario “Brechas de igualdad: Género, ciencias y academia en el siglo XXI”, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2010.

Las primeras diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en ciencia y tecnología surgen en los cursos de doctorado y posdoctorado, que constituyen un punto de inflexión en el ingreso a una carrera científica. No obstante, las mayores brechas de género se abren durante la carrera profesional propiamente tal.

La subrepresentación de las mujeres tiende a ser más marcada en las ocupaciones de ciencia y tecnología que en otros campos profesionales. Sobre todo en el área de la ingeniería, se ha demostrado una notable resistencia al cambio de las relaciones de género, pese a varias décadas de trabajo de los sectores público y privado para promover la presencia de las mujeres en este ámbito. Este es también el caso de las TIC, un campo profesional relativamente joven, donde en un principio se esperaba un menor compromiso con las imágenes, los estereotipos y las estructuras tradicionales de discriminación de género.

Por ejemplo, en la Argentina la segregación ocupacional de género en empresas de desarrollo de *software* es bastante marcada: las mujeres ocupan el 41% de las jefaturas y supervisiones, pero solo el 21% de ellas llega a puestos directivos o de gerencia. No obstante, una vez que alcanzan estos puestos, sus salarios no logran equipararse con los de sus colegas hombres. “Las brechas salariales (de los cargos gerenciales y de directores) son notablemente marcadas, ya que el ingreso de las gerentas mujeres equivale prácticamente a la mitad del ingreso de un gerente varón”.

Fuente: Patricia Peña y otros, “Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones en la economía y el trabajo” (LC/W.476), *Documento de proyecto*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2012.

A. Avances y desequilibrios en ciencia y tecnología

Muchas niñas y mujeres jóvenes en la región tienen la capacidad y el talento para convertirse en científicas e ingenieras altamente calificadas, participar en la innovación tecnológica y contribuir al desarrollo y bienestar general. América Latina y el Caribe presenta buenos resultados en materia de acceso de las mujeres a la educación en todos los niveles (UNESCO, 2012). El índice de alfabetización de la región es alto, tanto entre las mujeres (91,7%) como entre los varones (90,3%). Mientras en el nivel primario existe paridad, en el nivel secundario se matriculan más mujeres que varones: 107 mujeres por cada 100 varones. La matrícula femenina también es mayor en el nivel superior: 119 mujeres por cada 100 varones (Peña y otros, 2012).

En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, las mujeres representan la mitad del alumnado en todos los niveles educacionales. En algunos países (como la Argentina, el Ecuador, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)), la matriculación de las mujeres en las carreras universitarias supera a la de los hombres y su rendimiento académico ha demostrado ser igual o mayor que el de los varones. Un alto porcentaje de mujeres estudiantes completan sus estudios con éxito en la mayoría de las universidades de América Latina. En algunas carreras, más del 50% del total de graduados son mujeres (UNESCO, 2012; Estébanez y otros, 2007).

La presencia de mujeres entre el personal científico y tecnológico también registra una evolución creciente en el tiempo en la mayoría de los países. Considerando la categoría de investigador como el indicador más generalizado, el Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS, 2011) señala que el 46% de los investigadores en ciencia y tecnología en América Latina y el Caribe son mujeres¹. Este porcentaje supera a la media mundial, que se sitúa en un 29% (un 34% para Europa, un 34,5% para África, un 18,9% para Asia y un 39,2% para Oceanía).

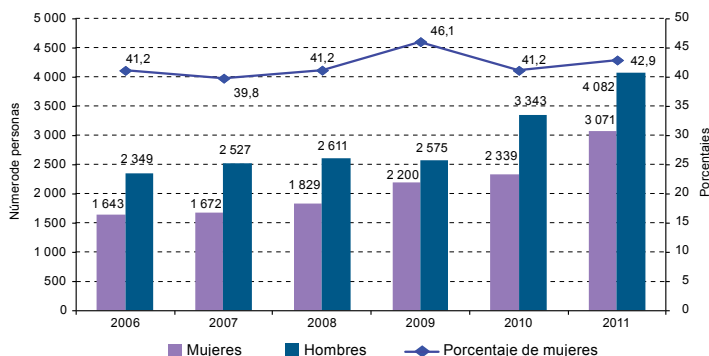
Pese a estas cifras y avances, y a las diversas iniciativas puestas en marcha en las últimas décadas para atraer, contratar y retener a las mujeres en carreras profesionales vinculadas a la ciencia, la subrepresentación en este campo sigue siendo muy notoria.

¹ Según el Manual de Frascati (2002), una metodología reconocida internacionalmente para la recolección y el uso de las estadísticas de investigación y desarrollo, los investigadores se definen como profesionales que trabajan en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas, así como en la gestión de estos proyectos.

Recuadro V.2
Costa Rica: el Ministerio de Ciencia, Tecnología
y Telecomunicaciones promueve la igualdad

Si bien el crecimiento del personal que trabaja en investigación y desarrollo es sostenido y en 2011 llegó a más de 7.700 personas, las mujeres que se desempeñan en esta área siempre son menos que los hombres. Esta menor proporción de mujeres se condice con las dificultades que estas encuentran para desarrollarse profesionalmente en un campo que presenta barreras de género y tiene una presencia masculina muy marcada.

Costa Rica: personal dedicado a la actividad de investigación y desarrollo, según sexo, 2006-2011
(En número de personas y porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de datos proporcionados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.

Con el fin de abordar, entre otros asuntos, la baja matrícula de mujeres en carreras científicas, la desigualdad en el otorgamiento de títulos y la brecha salarial en ocupaciones similares, en agosto de 2010 el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICIT) creó la Unidad de Ciencia y Género en la Dirección de Fomento de la Ciencia y la Tecnología. El propósito de esta unidad es “hacer una reflexión sobre el papel de la mujer en el desarrollo de la ciencia y la tecnología”. La unidad también se dedica a la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional de la administración en pos de la ejecución de proyectos.

Las principales actividades que se han realizado están dirigidas a promover la vocación científica de niñas y mujeres mediante la generación de referentes y la divulgación de los aportes de las científicas y tecnólogas al desarrollo del país.

En el Encuentro de Mujeres en Ciencia y Tecnología de 2010 se informó a jóvenes estudiantes y mujeres profesionales sobre cómo superar las barreras de género para ingresar y continuar sus carreras profesionales en especialidades masculinizadas. En la segunda instancia de este evento, realizada en 2012 en conjunto con la Comisión Paritaria de Género del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, se ofreció un panorama del estado de las mujeres en la ciencia y la tecnología, y se dieron a conocer experiencias de ingenieras exitosas. En esa ocasión, se contó con la participación del Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Nacional de Estadística y Censos, y el Estado de la Nación, entre otras instituciones.

Fuente: Elaborado sobre la base de información proporcionada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones [en línea] www.micit.go.cr.

Recuadro V.3 Barreras para las mujeres en las ciencias

A pesar de que las formas más obvias y directas de discriminación hacia las mujeres en el área de la ciencia han desaparecido, las condiciones y oportunidades para el desarrollo de las carreras de hombres y mujeres en investigación científica-tecnológica no son igualitarias.

La mayoría de las entrevistadas para un estudio que realizó la CEPAL sobre trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología (CEPAL, 2012c) reconocieron la existencia de barreras de género que afectan la posibilidad de que una mujer talentosa ingrese a la comunidad científica, permanezca en ella, vea su trabajo reconocido y llegue a la cima. Entre estas barreras se encuentran:

- el conflicto entre el trabajo y la vida familiar (maternidad y trabajo de cuidado), especialmente en la fase inicial de la carrera, cuando se produce la incorporación de la mujer a la profesión de investigadora (lo que se denomina “hora punta” o *rush hour*);
- la fuerte predominancia masculina en la estructura de poder de la ciencia, que relativiza el papel de los méritos en la evaluación y promoción de las mujeres en carreras profesionales en investigación, y
- las persistentes imágenes y estereotipos de género que convergen con las culturas organizacionales y con las reglas y normas, formales e informales, presentes en la comunidad académica (barreras psicológicas).

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos”, Santiago de Chile, 2012.

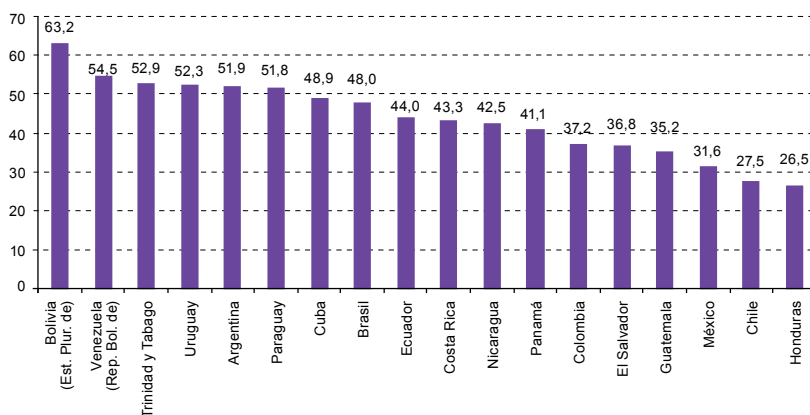
Solo en siete países de América Latina y el Caribe existe paridad relativa de género en investigación científica-tecnológica. En la mitad de los países de la región se verifica una predominancia masculina moderada, mientras que en dos países (Chile y Honduras) los investigadores masculinos igualan o superan el 70% (véase el gráfico V.1).

En la mayoría de los países, el predominio de las mujeres en la etapa de formación universitaria se invierte en los niveles iniciales de la profesión y la presencia de mujeres se reduce de manera notoria a medida que se va ascendiendo de nivel. Aunque se puede observar un aumento de la presencia femenina en los posgrados, y en particular en los doctorados, la tasa de retención de mujeres desciende a medida que se avanza en el proceso de formación y desarrollo de la carrera de investigación².

Esto se ha descrito en la literatura como el fenómeno de *leaky pipeline*, que compara el proceso de convertirse en investigador o investigadora, a través de varias etapas educativas y laborales consecutivas, con un conducto que tiene fugas. En cada momento de transición de un nivel educacional o profesional al otro se pierden más mujeres que hombres.

² Véanse, entre otros, Estébanez y otros (2007); UNESCO (2007 y 2012); Saavedra (2012) y Rebufel (2007).

Gráfico V.1
América Latina y el Caribe (países con información disponible): participación de las investigadoras, último año disponible^a
(En porcentajes)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, "Women in science", *UIS Fact Sheet*, N° 23, diciembre de 2012.

^a Los porcentajes se presentan sobre el número total de personas empleadas en investigación y desarrollo. Esto incluye el personal empleado a tiempo completo y a tiempo parcial. El último dato disponible de los países corresponde a los siguientes años: Cuba y El Salvador, (2010); Argentina; Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) (2009); Chile, Ecuador y Paraguay (2008); Brasil (2007); Honduras y México (2003); Nicaragua (2002).

Siguiendo el patrón general de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en la esfera pública, la historia de las científicas ha pasado de la exclusión a la segregación (horizontal y sobre todo vertical).

1. Segregación horizontal en la ciencia

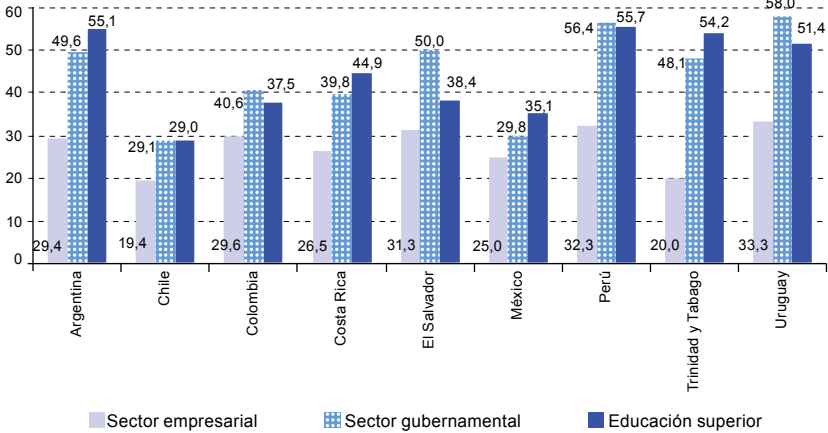
Por segregación horizontal en la ciencia se entiende la distribución desigual de hombres y mujeres en las distintas disciplinas científicas y sectores de la economía (académico, público y empresarial), y la consecutiva concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones en ciencia y tecnología.

Aunque el número de mujeres estudiantes y profesionales en ciencia y tecnología ha aumentado en las últimas décadas, estas se concentran en determinadas áreas de conocimiento, generalmente relacionadas con los tradicionales roles, imágenes y estereotipos de género existentes en la sociedad. La evidencia empírica muestra que las mujeres tienden a predominar en disciplinas relacionadas con la medicina y las ciencias de la salud, sociales, humanísticas y naturales. De esta manera, quedan en último lugar las disciplinas relacionadas con las ciencias exactas y las ingenierías, campos predominantemente masculinos (UNESCO, 2007).

Pese al aumento en las tasas de matriculación de las niñas en general y a los mayores logros de aprendizaje, persisten notorias disparidades de género en la elección de asignaturas en la enseñanza secundaria, donde las niñas tienden a involucrarse menos que los niños en materias científicas y técnicas.

Otra expresión de la segregación horizontal de género en ciencia es la representación sumamente escasa de mujeres en la investigación industrial. Esta es una tendencia común en todos los países con datos disponibles, aunque los porcentajes varían mucho entre ellos (véase el gráfico V.2)³.

Gráfico V.2
América Latina y el Caribe (países con información disponible): participación de las investigadoras, según sector de ejecución, último año disponible^a
(En porcentajes)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, septiembre de 2012, tabulaciones especiales.

^a Los datos se presentan sobre el número total de personas empleadas en investigación y desarrollo. Esto incluye el personal empleado a tiempo completo y a tiempo parcial.

2. Segregación vertical en la ciencia

La segregación vertical en la ciencia se refiere a la desigual posición de mujeres y hombres en las jerarquías ocupacionales. En diversos estudios se revela que las investigadoras de la región tienen muy pocas posibilidades de escalar a los niveles más altos del escalafón laboral y acceder a puestos de poder o de alta jerarquía. Si bien el porcentaje de mujeres en el total de investigadores en ciencia y tecnología es elevado en América Latina y el

³ De acuerdo con los datos más recientes de los países de la Unión Europea (UE-27), las mujeres representan el 39% de los investigadores en el sector gubernamental, el 37% en la educación superior y apenas un 19% en el sector empresarial (Comisión Europea, 2009).

Caribe en comparación con otras regiones del mundo, existe una brecha evidente entre la participación de las mujeres en el total de investigadores y su participación en la categoría más alta: en México las cifras son del 31% y el 16%, respectivamente, en el Brasil ascienden al 38% y al 25%, y en la Argentina son del 55% y el 28% (Estébanez, 2007 y 2011; Sieglin, 2012; Pérez y Ruiz, 2012).

El análisis de la distribución del personal según la categoría científica —nivel de calificación alcanzado por el investigador o la investigadora en un determinado sistema— es uno de los principales indicadores de la desigualdad de género en la ciencia. En todos los países las jerarquías más altas están ocupadas mayoritariamente por hombres, con porcentajes aún más altos de su presencia global en el sistema.

Las mujeres en ciencia y tecnología se enfrentan no solo a un techo de cristal (obstáculos visibles o invisibles que les impiden acceder a los puestos superiores de la escala profesional), sino también a lo que se denomina “suelo pegajoso”, concepto usado en la literatura especializada para describir las dificultades que tienden a mantener a las mujeres en los niveles más bajos de la pirámide organizacional.

El tema del reconocimiento se torna crítico para las mujeres que se desempeñan en estas áreas, ya que gran parte de la motivación en el trabajo científico se basa en el reconocimiento de la comunidad de pares. Las mujeres sienten que sistemáticamente la comunidad científica otorga menor valor y reconocimiento a sus iniciativas, hallazgos y descubrimientos.

“No es reconocido el trabajo, aunque el trabajo sea bien hecho, no es reconocida la calidad del trabajo por ser una mujer... Por ejemplo, (cuando) proponen algún proyecto de investigación y ese proyecto de investigación es evaluado por hombres, no lo toman en cuenta. En cambio, si ese mismo proyecto lo presentan caballeros, sí les dan presupuesto”.

Científica, Doctora en ciencias de la computación, entrevistada por la CEPAL para el estudio “Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos”, 2012.

B. Principales barreras de género en las carreras de ciencia y tecnología

Las tensiones entre familia y carrera, especialmente en las etapas iniciales del ejercicio profesional, ayudan a explicar por qué menos mujeres que hombres siguen una carrera científica y por qué más mujeres que hombres abandonan este tipo de carrera, sobre todo en la primera fase. Los estudios muestran que el conflicto entre el trabajo y la vida familiar no solo tiene un sesgo de género, sino que se ve agravado por las instituciones científicas.

En cuanto a los procesos de evaluación y promoción profesional de hombres y mujeres en ciencia y tecnología, deben tenerse en cuenta no solo las reglas formales vinculadas a los méritos, sino también las relaciones de poder dentro de las instituciones científicas, el papel de los llamados *gatekeepers*⁴ y la relevancia de las redes informales. Al analizar estos mecanismos sutiles de discriminación y las desventajas acumulativas en la promoción profesional de las mujeres, especialmente en el contexto del logro de excelencia académica, se puede destacar la segregación de género en estas carreras profesionales.

Recuadro V.4 Participación de las mujeres en la investigación industrial

En la investigación industrial existen dos problemas centrales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres: la falta de estructuras de apoyo para lograr un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y la necesidad de desarrollar una cultura de trabajo más abierta, con el fin de incluir una mayor diversidad en el perfil de investigadores e investigadoras y mejorar la creatividad.

Para subsanar estas diferencias se requiere que los trabajadores y las trabajadoras logren un mayor equilibrio entre las actividades laborales y de cuidado. También es necesario construir una cultura de transparencia para poner fin al clientelismo, el nepotismo y las denominadas “redes de los viejos muchachos” (*old-boys networks*) mediante el fomento de la contratación y la promoción basada exclusivamente en el mérito.

Fuente: H. Rübsamen-Waigmann y otros, *Women in Industrial Research: A Wake Up Call for European Industry*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003.

1. Hora punta (*rush hour*)

Uno de los grandes problemas para el desarrollo profesional de las mujeres es el conflicto de roles que experimentan al tener que atender, simultáneamente, las demandas familiares y profesionales. De manera específica, se señala como un problema significativo la confluencia en el tiempo de los ciclos familiares y profesionales. Esto se debe, sobre todo, a que los criterios de evaluación de la carrera académica están contruidos de acuerdo con el ciclo vital y profesional masculino, de manera que la época de mayores exigencias para el despegue de la carrera profesional suele coincidir con la etapa de mayor fertilidad y de mayores demandas reproductivas o familiares de las mujeres.

⁴ *Gatekeepers* (cuidadores de puerta, porteros): instituciones y personas que están ubicados en una posición clave para controlar e influenciar el acceso de los y las investigadoras a campos y recursos que son decisivos para el desarrollo de una carrera profesional en ciencia y tecnología, tales como el financiamiento, las publicaciones, la participación en conferencias, premios y patentes.

Los años reproductivos de las mujeres y la desigualdad de la distribución del trabajo doméstico son difíciles de conciliar con el desarrollo de una carrera académica, que suele implicar un despegue a una edad relativamente joven que coincide con la etapa reproductiva.

Las diferencias en el desarrollo de las carreras de hombres y mujeres se hacen evidentes sobre todo en la primera etapa de la carrera académica, que abarca tres instancias: a) el proceso de obtención de un doctorado y estadías becadas en el extranjero, b) el ingreso a una institución científica para realizar un posdoctorado y c) la competencia por un puesto permanente. Debido a las tensiones entre el trabajo y la vida personal que se crean en esta etapa temprana de la carrera profesional, muchas jóvenes terminan creyendo que la ciencia es incompatible con la vida familiar y que tienen que buscar otros horizontes si desean tener hijos.

Resulta especialmente difícil conciliar las presiones que se generan en el proceso para lograr un puesto de trabajo permanente (para lo que suele haber límites de edad y tiempo) con la formación de una familia y el nacimiento de los hijos. En la investigación de la CEPAL ya mencionada se muestra que muchas mujeres enfrentan este período como un dilema: o eligen ser madres o avanzan en la carrera.

“Mi supervisor me preguntó —yo creo que fue el primer día que fui a su oficina— ¿viniste sola o viniste con familia?... yo le dije sola, me dijo: mejor, porque eso con familia es un cacho (problema)”.

Estudiante de doctorado en ingeniería de sistemas y computación, entrevistada por la CEPAL para el estudio “Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos”.

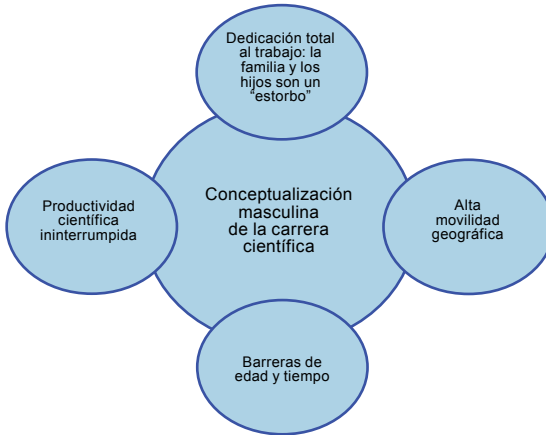
La duración de este período varía considerablemente de un país a otro y de un campo científico a otro, pero, por lo general, se extiende entre los 25 años de edad y los 35 años de edad, y a veces hasta los 40 años de edad (FEC, 2009; Caprile y Valle, 2010).

El hecho de que la incorporación a la profesión de investigadora coincida con la edad reproductiva de las mujeres es una de las condiciones que plantea más desigualdades para la adopción de una carrera científica. Aunque el matrimonio y la maternidad se han postergado en nuestras sociedades, la maternidad, como hecho biológico, no puede prolongarse de manera indefinida. La edad en que hombres y mujeres ingresan al entrenamiento especializado (estudios de doctorado y posdoctorado) coincide con la etapa reproductiva de ellas. Esta es una de las principales razones por las que las mujeres abandonan o postergan los estudios de posgrado. Este aspecto no se considera en casi ninguno de los sistemas científicos y tecnológicos de los países de América Latina y el Caribe. Por este motivo, existen pocos mecanismos sociales e institucionales para que la maternidad y el cuidado de los hijos puedan combinarse con el avance de la formación académica.

Dos tendencias se destacan en los países de la región: a) una proporción significativa de mujeres se retira de la carrera científica o detiene su progreso cuando decide formar una familia y tener hijos (Glover, 2001; Xie y Schauman, 2003) y b) las mujeres que trabajan en áreas ligadas a la ciencia y la tecnología tienen relativamente menos hijos en comparación con sus colegas varones y con las mujeres en general. Mientras que los científicos varones tienen hijos en la misma proporción que el resto de la población, la tasa de fecundidad de las mujeres científicas es sustancialmente menor (Blackwell y Glover, 2008; García de Cortázar y otros, 2006; Glover, 2001).

La ciencia se ha desarrollado históricamente en ausencia de las mujeres, por lo que los criterios de evaluación y promoción de la carrera académica estándar se basan en el ciclo vital y profesional masculino de corte tradicional. De las mujeres se espera que se ajusten a los estándares, las normas y los valores construidos por y para los hombres cuando aspiran a una carrera profesional académica (véase el diagrama V.1).

Diagrama V.1
Expresiones de la conceptualización masculina de la carrera científica



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos”, Santiago de Chile, 2012.

a) Dedicación y disponibilidad total

Se basa en la expectativa de que el científico tenga un compromiso ilimitado con la ciencia a lo largo de toda su vida laboral. La atención de otras obligaciones importantes, como la familia, se interpreta como falta de dedicación a la carrera académica. Las largas jornadas de trabajo y el trabajo en horarios no habituales (tardes, noches y fines de semana) se aceptan como una norma que debe cumplirse.

El compromiso con la ciencia significa también estar disponible para participar en redes informales y en la comunidad científica fuera de las horas y los espacios normales de trabajo (Ackers y Gill, 2005; Griffiths, Moore y Richardson, 2007). En los estudios de género se ha señalado que la principal diferencia entre hombres y mujeres no radica en su dedicación al trabajo científico, sino más bien en su disponibilidad total, es decir, en la falta de tiempo y las pocas condiciones de movilidad para asistir a reuniones en horas no habituales, viajar con frecuencia y participar en actividades de redes formales e informales fuera del tiempo y el espacio directo de trabajo (NAS, 2007).

Históricamente, este modelo de carrera profesional se ha sostenido en un perfil de científico hombre respaldado por una mujer, en general su esposa, que se encargaba de los aspectos de la vida familiar, incluido el hogar, los hijos y la vida social. Este modelo todavía se aplica a algunos hombres, pero es cada vez más obsoleto para hombres y mujeres que necesitan o desean participar en otras actividades.

b) Barreras de edad y tiempo

La carrera científica estándar se concibe como una secuencia rígida de etapas educativas y ocupacionales que se espera alcanzar a una edad determinada. Las desviaciones o retrasos en esta ruta se interpretan como falta de compromiso con la carrera científica y, por lo tanto, son penalizados (NAS, 2007). La secuencia y duración de las etapas varían de un país a otro, pero la rigidez es siempre la norma. Las reglas para el acceso a fondos (financiamiento), becas y puestos permanentes suelen definirse en términos de la edad o del tiempo transcurrido desde la obtención del título académico o la contratación para un cargo académico. Estas reglas pueden ser estrictas y vinculantes desde el punto de vista jurídico, o simplemente operar como expectativas institucionales. En los procesos de contratación y promoción, las personas que se han movido rápido —jóvenes que han publicado buenos artículos a temprana edad— salen muy favorecidas.

c) Producción científica ininterrumpida

Una tercera expresión de la conceptualización masculina de la carrera científica, con efectos desproporcionados para el despegue de la carrera profesional de las mujeres, es la noción de productividad científica ininterrumpida que prevalece en la mayoría de los esquemas de evaluación, financiamiento y promoción (Thorvaldsdottir, 2004). Estas formas de medir la productividad científica no solo podrían no ser la mejor manera de evaluar el potencial científico de los candidatos, sino que también exacerban las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el sistema científico (Feller, 2004). De esta manera, se generaría un círculo vicioso creado por las prácticas académicas: la mayor dedicación de

los hombres a la investigación genera más y mejores publicaciones que, a su vez, generan más financiamiento para investigación (Yáñez, 2007; Yáñez y Godoy, 2010).

d) Movilidad geográfica

En el ámbito científico se valora que los profesionales siempre estén disponibles, puedan trasladarse de un lugar a otro en busca de promoción profesional y funcionen a nivel internacional. Las restricciones de movilidad y de productividad científica relacionadas con la familia y el tiempo pueden actuar como un filtro en los procedimientos de selección y promoción de las mujeres en carreras académicas.

2. Promoción profesional

Como se destaca en los estudios sobre la productividad científica de las mujeres, las persistentes asimetrías de género en el ámbito de la ciencia no pueden explicarse como resultado de factores exclusivamente situados fuera de las organizaciones científicas (por ejemplo, las responsabilidades familiares o las restricciones de tiempo y de movilidad).

Para examinar las formas ocultas de discriminación de género que obstaculizan el avance de las mujeres en las carreras científicas, en los estudios realizados se analiza qué hay detrás de los criterios y las normas estrictas que rigen los procedimientos formales de contratación y promoción en el ámbito académico, y se examinan las relaciones de poder, las prácticas de los encargados de controlar el acceso y las redes informales dominadas por hombres como factores subyacentes de la segregación de género en ciencia y tecnología.

Uno de los principios que la comunidad científica más ha valorado y defendido desde siempre es el de los méritos como mecanismo de evaluación de la excelencia científica. Avanzar en una carrera científica es un proceso muy exigente y cada vez más competitivo, que aparenta ser neutral respecto del género y basarse en los méritos. Se supone que las personas eficientes llegan a la cima, independientemente de si son mujeres u hombres, gracias a su esfuerzo y sacrificio personal, y en virtud de una evaluación objetiva de su desempeño. La discriminación de género en la carrera profesional científica opera tanto en el ámbito informal como formal.

Las redes informales desempeñan un papel clave en la promoción profesional, ya que dan un sentido de pertenencia a la comunidad científica, permiten el acceso a recursos profesionales y brindan oportunidades de progreso y estímulo (Etzkowitz, Kemelgor y Uzzi, 2000, citados en Comisión Europea, 2012). En ellas se discuten las investigaciones, se comparten conocimientos e informaciones, y se establecen los apoyos que

influyen en la productividad científica y el éxito académico. Dicho ámbito —regulado en mayor grado por valores sociales, imágenes y estereotipos de género, intereses y lazos afectivos— puede facilitar o frenar el avance de las mujeres en ciencia y tecnología al darles o negarles acceso a información académica e institucional relevante o al actuar, o no, como apoyo moral y emocional (Gupta, 2007, citado en Sieglin, 2012).

La relativa debilidad de las mujeres científicas en las redes informales constituye un mecanismo sutil, pero poderoso, que explica las mayores tasas de deserción de las mujeres y el avance más lento de sus carreras en comparación con los hombres. Este mecanismo funciona mediante una lógica acumulativa de “no ocurrencias” y ligeras prácticas excluyentes que progresivamente obstaculizan la carrera profesional de las mujeres y dan lugar a una sensación de aislamiento y baja autoestima profesional. Como destaca Husu (2001 y 2004), la contratación para puestos temporales atractivos puede llevarse a cabo sin previo aviso y a puertas cerradas, práctica que puede ser favorable a un grupo exclusivo de hombres informados a través de las redes informales de que un puesto estará disponible. Así, las mujeres no son vistas, escuchadas, leídas, citadas ni alentadas. Este es un tipo de discriminación de género difícil de identificar, que toma formas extremadamente sutiles.

La investigación más reciente sobre los mecanismos que construyen las diferencias y desigualdades de género en la excelencia académica se enfoca en las personas y los organismos que controlan el acceso de los científicos y las científicas a campos y recursos que son decisivos para el desarrollo de una carrera exitosa en investigación. Como se mencionó anteriormente, existen encargados de controlar y decidir sobre el acceso de investigadores e investigadoras a campos y recursos tales como financiamiento, publicaciones, conferencias, premios y patentes (Husu, 2004 y 2008).

Recuadro V.5
Los *gatekeepers*, “cuidadores de puertas” en Chile

En Chile, solo tres de los diez integrantes de los dos Consejos Superiores del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) son mujeres. Las tres integran el Consejo Superior de Ciencia (en el Consejo Superior de Desarrollo Tecnológico no hay ninguna). El FONDECYT es el principal programa de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) de Chile que otorga fondos para la investigación. La principal tarea de los Consejos Superiores es asignar los recursos para la investigación básica y aplicada mediante un mecanismo que abarca los llamados a concurso y la evaluación, selección y supervisión de los proyectos.

Recuadro V.5 (conclusión)

En los grupos de estudio hay 45 mujeres entre los 193 integrantes (23,3%) y 5 mujeres entre los 25 directores (Boisier, 2007). Estos grupos de estudio representan un nivel de decisión intermedio entre los evaluadores externos y los Consejos Superiores del FONDECYT. Sus funciones son asesorar técnicamente a los Consejos Superiores en las tareas de selección de los proyectos que se presentan en cada concurso y evaluar los avances y resultados de los proyectos en ejecución. A la fecha, existen 25 grupos de estudio conformados por miembros destacados de la comunidad científica-tecnológica, que son nombrados y renovados en forma periódica por los Consejos Superiores y organizados administrativamente por la dirección del programa.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), "Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos", Santiago de Chile, 2012.

C. En síntesis

Aunque el número de mujeres en puestos de trabajo que requieren habilidades en el manejo de las TIC está en constante aumento, esto no es necesariamente cierto respecto del acceso de las mujeres a la toma de decisiones y el control de estos recursos. En el caso de las carreras relacionadas con las TIC, ya sea a nivel mundial, regional o nacional, las mujeres están subrepresentadas en todas las estructuras de toma de decisiones, incluidas las instituciones políticas y de regulación, los ministerios responsables de ciencia, tecnología e innovación o telecomunicaciones, los directorios y los altos puestos ejecutivos de las empresas privadas (Primo, 2003)⁵.

Las profesiones en ciencia y tecnología parecen ser menos permeables a las tendencias generales hacia mayores equilibrios de género que otras profesiones altamente cualificadas. Esta tendencia se encuentra en clara contradicción con la ética científica del universalismo y la evaluación de méritos. Si el universalismo y la evaluación de méritos fueran la norma, las desigualdades de género serían menos acentuadas en el ámbito de la ciencia (Comisión Europea, 2012).

⁵ Al momento de la elaboración de este estudio no estaban disponibles los correspondientes datos para los países de América Latina y el Caribe. En Europa (18 países), en 2001 las mujeres ocupaban solo el 9% de los cargos ejecutivos superiores y el 9% de los cargos en los organismos de supervisión de la industria de las telecomunicaciones. Ese mismo año, en los Estados Unidos las mujeres ocupaban solo el 13% de los cargos ejecutivos superiores en las grandes empresas de telecomunicaciones y de electrónica. También había ministras de comunicación o de telecomunicaciones solo en tres países (Colombia, Malí y Sudáfrica) y viceministras en seis países (Angola, Belarús, Ghana, Kirguistán, la República Checa y la República Unida de Tanzania). En la literatura se señala que sin un número crítico de mujeres en puestos de alta dirección, será difícil poder contrarrestar eficazmente las prácticas de discriminación de género en este sector (European Database on Women in Decision-making, 2001; Jamieson, 2001).

Una forma de promover la participación de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología es aumentar el número de mujeres que estudian estas carreras. Sin embargo, mientras no se reduzca la cantidad de mujeres que abandonan este tipo de carreras —o que quedan estancadas al inicio—, no se logrará la igualdad de género en este ámbito.

Capítulo VI

Tecnologías de la información y las comunicaciones: una herramienta para la igualdad de género

Gobiernos de la región, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil son cada vez más conscientes del importante rol que desempeñan las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el progreso económico y social, y como herramienta transversal para el logro del desarrollo equitativo y sostenible, y la promoción y protección de los derechos humanos. La ampliación del acceso y el uso de las TIC entre la población, sobre todo entre los grupos más excluidos, suele ser un elemento considerado en las políticas de desarrollo.

Si bien es reconocida la importancia de la perspectiva de género en estas políticas y el conocimiento en materia de la brecha digital de género va arrojando nueva luz sobre los factores que han de ser trabajados, son dispares los esfuerzos que han emprendido los gobiernos de los distintos países. En muchos casos se reconoce la brecha digital de género y la urgencia de superarla, pero más allá de declarar el principio político no se operativizan medidas concretas.

A pesar de que no se destaca una acción estratégica y coordinada desde los gobiernos, son innumerables las iniciativas en relación con las TIC que están contribuyendo a mejorar la vida de las mujeres en numerosos planos, así como a incidir en el objetivo de lograr la igualdad de género. Estas iniciativas son generalmente proyectos promovidos por agentes diversos, ya sea según su naturaleza (pública, privada, organismos de la sociedad civil, organizaciones de mujeres, empresas y otros) o sus niveles

de intervención (internacionales, regionales, nacionales o locales). Son proyectos en que los mecanismos para el adelanto de la mujer disponen, en bastantes casos, de un notable protagonismo.

Por lo general, se trata de acciones que nacen de la convicción de que es fundamental integrar a más mujeres a las TIC en sus diversos niveles (como usuarias, como profesionales, como creadoras o como dirigentes) o bien que se orientan a promover valores más igualitarios en Internet. Su finalidad última, por tanto, es elevar la igualdad de género en la sociedad de la información. A ellas se suman una amplia gama de iniciativas que, utilizando como medio las TIC, contribuyen de un modo significativo a mejorar la vida de las mujeres, atendiendo a la funcionalidad transversal que ofrecen estas tecnologías en infinidad de campos (salud, educación y combate a la violencia, entre otros).

Todas ellas conforman un conjunto de ideas para abordar la igualdad de género en el ámbito de las TIC y presentan propuestas para utilizarlas como instrumento para la igualdad de género. Se trata de iniciativas que se van sumando y que es preciso visibilizar e integrar para ayudar a fortalecerlas, replicarlas y transferirlas, logrando el objetivo de producir masa crítica y de incluir la perspectiva de género en las agendas digitales de los gobiernos.

A continuación se recogen ejemplos de este tipo de prácticas que permiten ilustrar por dónde es posible seguir avanzando. La aproximación realizada ha sido amplia y en ella se ha priorizado la identificación de iniciativas que demuestren el valor del acceso a las TIC y de su uso por parte de las mujeres en diversos ámbitos, concretamente en aquellos que se han considerado fundamentales para el avance de la igualdad: la autonomía económica y el bienestar de las mujeres, así como la promoción de la igualdad de género. El capítulo se nutre de las experiencias que han documentado y brindado los propios países de la región, así como de información relevada en Internet y de disponibilidad pública.

A. Experiencias de uso de TIC para la autonomía económica de las mujeres

Un espacio de trabajo clave en materia de sociedad de la información y género, que ha centrado la atención en el presente documento, es el que concierne a la autonomía económica de las mujeres mediante su posicionamiento en las oportunidades de empleo en la economía digital.

Una dimensión importante es la valoración del uso de las TIC como competencia laboral demandada en todo el mundo. El manejo de estas herramientas representa, así, un componente fundamental del perfil de

empleabilidad de las personas y un canal de integración social. Es por eso que se han destinado importantes esfuerzos a la capacitación en el uso de las TIC, incorporándolas, por ejemplo, como materia transversal en el currículum educativo y, de manera más concreta, poniendo en marcha programas de alfabetización digital para grupos y colectivos alejados de su uso, ya sea por razones de edad, nivel educativo, estrato económico, lugar de residencia, etnia u otras.

Ha sido posible identificar, al respecto, experiencias de alfabetización digital diseñadas específicamente para mujeres, en que se trabajan aspectos diferenciales en torno al uso de las TIC adaptados a sus perfiles, orientando la capacitación a cuestiones que trascienden el mero uso de estas tecnologías y que inciden en otros aspectos sustanciales para ellas (empoderamiento, comunicación, integración, derechos y otros).

Ejemplo de ello son el programa BiblioRedes de Chile en el marco del cual se han firmado convenios con diferentes entidades (Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) o Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)) para la puesta en marcha de cursos de alfabetización digital gratuitos, o la iniciativa Hola Fabiola emprendida en el marco de un convenio de colaboración entre Fundación Orange y Fundación Directa y que recibe financiación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, gracias al cual mujeres extranjeras —principalmente de América Latina— residentes en España se forman en el uso y manejo de las TIC.

La capacitación en el manejo y uso básicos de las TIC no es el único objetivo que se persigue con miras a la mejora del empleo. La búsqueda y el manejo de aplicaciones y herramientas para TIC especializadas pueden suponer una fuente de mejora en la ocupación, tanto para las trabajadoras asalariadas como para las trabajadoras por cuenta propia, particularmente en el caso de las mujeres, que en general enfrentan situaciones más precarias.

Los sistemas de teletrabajo, o la deslocalización de la tarea laboral mediante las TIC, han hecho posible una mejor compatibilización de las esferas profesionales y familiares, sobre todo para las mujeres, ya que sobre ellas recae la doble tarea. Los programas de teletrabajo han sido incorporados en grandes compañías, como política de recursos humanos que favorece la atracción y retención del talento, y no son pocas las pequeñas empresas que también están dando facilidades en este terreno. Cabe advertir, no obstante, los riesgos que entraña el teletrabajo en culturas empresariales en las que se privilegia el hecho de estar presente, así como la lejanía y el aislamiento que supone esta modalidad de trabajo, que pueden llegar a representar frenos en el desarrollo y la promoción profesional. Por otro lado, con esta modalidad se corre también el peligro

de profundizar la división sexual del trabajo, naturalizando las cargas reproductivas como una tarea exclusiva de las mujeres. Por estos motivos, dicha modalidad de trabajo debe estar bien dirigida y pautada, de manera de evitar que se convierta en origen de nuevas discriminaciones.

En este sentido, cabe mencionar el caso de Colombia, primer país de América Latina en expedir una legislación especial reguladora del teletrabajo. Así, mediante la Ley núm. 1221 de 2008 se generó un marco legal que promueve un trato igualitario entre quienes trabajan en un sitio específico y quienes realizan teletrabajo en cuanto a garantías y derechos laborales, sociales y relativos a prestaciones. De modo especial, el Ministerio de Trabajo de dicho país fomenta en las empresas la implementación del teletrabajo para mujeres en etapa de gestación y en etapa de lactancia posterior a la licencia de maternidad. Pero incluso más allá de las nuevas modalidades de trabajo que posibilitan las TIC, el uso de aplicaciones tan cotidianas como el correo electrónico, los chats, las videoconferencias, los sistemas de intercambio de archivos o las redes sociales facilitan enormemente el quehacer profesional de millones de hombres y mujeres, aunque puede decirse que con un impacto más positivo entre las segundas, al permitir gestionar asuntos de la vida cotidiana a quienes han de compatibilizar múltiples agendas en paralelo.

Las TIC son, igualmente, una herramienta crucial para el progreso del empleo por cuenta propia. Soluciones de comercio electrónico, gestión empresarial y marketing en Internet conllevan mejoras sustanciales en todas las áreas del negocio. Su integración entre mujeres empresarias se considera una estrategia prioritaria, a pesar de que, según se sostiene en la bibliografía especializada, las empresas de mujeres ofrecen un menor dinamismo y se concentran en sectores de inferior valor agregado en comparación con las de los hombres, integran solo escasamente la tecnología y operan en mercados locales. La incorporación de la tecnología en las empresas de mujeres abre infinidad de posibilidades para el fortalecimiento, crecimiento y exportación hacia nuevos mercados. Desde ese punto de vista, toda estrategia de los gobiernos para la inclusión digital de las pymes y, en particular, de las micro y pequeñas empresas (mypes) puede tener un impacto importantísimo para respaldar el empoderamiento económico de las mujeres, sobre todo en materia de capacitación, contenidos y aplicaciones, servicios, apoyo a la creación de páginas web, computación en nube, redes sociales, estrategias de negocio y administración electrónica, entre otras.

En el ámbito de la teleformación y los teleservicios son varias las líneas de intervención identificadas que se dirigen a fortalecer el perfil emprendedor de las mujeres (de manera global o incluso especializándose en sectores específicos), lo que repercute de forma relevante en potenciar

su autonomía y progreso económico. Son espacios web especializados en formación y asesoramiento para emprendedoras o para personal dedicado a su capacitación, que se complementan con otra información y servicios de interés para estas mujeres (convocatorias, información sobre financiamiento, difusión de la oferta, microfinanciamiento colectivo de proyectos, entre otros). Se trata de mecanismos que mejoran la competitividad del tejido empresarial femenino mediante el acceso, implantación y uso de las TIC en los procesos de negocio, como sucede con el módulo de formación de formadores en TIC orientado a la atención de mujeres empresarias y emprendedoras a través de los centros de atención a las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) de la región del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). En México, el Instituto Nacional de las Mujeres ha impulsado una estrategia de difusión de información sobre desarrollo económico por Internet a través del portal Emprendedoras y Empresarias, dirigida a mujeres que desean crear o ampliar su propio negocio. Otro ejemplo lo constituye el proyecto “Turismo solidario y sostenible en Latinoamérica”, auspiciado por la Fundación Banesto, que utiliza las TIC como medio de difusión y comercialización de la oferta turística y herramienta de captación de recursos financieros a través de una plataforma de microfinanciamiento colectivo mediante la cual se gestionan los aportes de particulares.

Internet está constituyendo también un espacio muy activo de comunicación para (y desde) las mujeres con capacidad de decisión en el entorno empresarial, ya sea en su rol de emprendedoras o de directivas, puesto que su capacidad para canalizar noticias, opiniones, ejemplos y modelos de rol es inmensa.

Prácticamente no se han detectado experiencias en el campo del emprendimiento de base tecnológica de mujeres en el área de las TIC, un entorno de gran potencialidad donde la mayoría de los gobiernos de la región y diversos organismos internacionales están impulsando iniciativas tales como incubadoras y parques tecnológicos, o financiamiento de riesgo de empresas emergentes mediante figuras como los inversionistas “ángeles”, entre otras, pero donde las mujeres participan de forma llamativamente minoritaria. Sin embargo, se aprecia la existencia de plataformas que comienzan a generar masa crítica y visibilidad de estas emprendedoras digitales. Ejemplo de ello es la plataforma Ellas 2.0 que impulsa a las mujeres a emprender negocios de base tecnológica y lleva el mensaje de Women 2.0 a comunidades de habla hispana, visibilizando esta nueva generación de emprendedoras.

La economía digital representa otra vía muy importante para la autonomía de las mujeres, como son las oportunidades de empleo que alberga el propio sector de las TIC. Se trata de empleo presente y, sobre

todo, futuro, pero en el que la presencia de mujeres es aún deficitaria, así como más precaria que la de los hombres.

A continuación se destacan algunas acciones que buscan intervenir sobre las vocaciones de las estudiantes en el sistema educativo, desplegando estrategias comunicacionales que fomenten su atracción hacia especialidades formativas relacionadas con la informática, las matemáticas o la ingeniería.

La Unión Internacional de Telecomunicaciones, por ejemplo, gestiona un portal que anima a niñas y mujeres jóvenes a prepararse para una carrera del sector de las TIC e informa a padres, profesores y otras personas interesadas. Presenta enlaces a becas, prácticas, concursos y demás información e iniciativas para incentivar a mujeres a ingresar en ese sector. Del mismo modo, el proyecto “Género y TIC: igualdad y equidad en la E-dominicana”, desarrollado por el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) y apoyado por ONU-Mujeres, pretende superar los estereotipos y aumentar el número de niñas y adolescentes que se acercan a las matemáticas y otras áreas científicas a través de clubes denominados e-Chicas y Supermáticas, además de reducir la brecha digital de género en la República Dominicana. Por último, el programa de la Fundación L’Oréal y la UNESCO “La mujer y la ciencia” apoya y reconoce a través de numerosas becas el trabajo de investigadoras de todo el mundo que contribuyen al avance del conocimiento científico.

También en la región se han puesto en marcha líneas de acción tendientes a propiciar la visibilización y la coordinación de las mujeres como profesionales de las TIC, rompiendo los estereotipos asociados a las profesiones informáticas, que responden a un patrón masculino. Estas iniciativas operan no solo como mecanismos de atracción de mujeres hacia el sector, sino también como instancias que promueven referentes de mujeres en este campo, dan a conocer sus aportes y contribuyen a mejorar la situación ocupacional de estas en las TIC. Directorios de mujeres, plataformas y grupos de trabajo de mujeres profesionales en el sector, y la creación de organizaciones y asociaciones de mujeres profesionales en este ámbito, son ejemplos de este tipo de actuaciones.

En este sentido, cabe mencionar el Congreso de la Mujer Latinoamericana en la Computación celebrado desde 2009 y promovido por el Centro Latinoamericano de Estudios en Informática. El objetivo de este evento es destacar la investigación, el interés y los logros de las mujeres en las diversas áreas de la computación, con la intención de incentivar su participación activa en el sector. Otro ejemplo digno de mención es la labor de Mujeres en la Tecnología, una organización brasileña sin fines de lucro que tiene como objetivo aumentar la participación de las mujeres en el campo de las TIC a través de las redes sociales.

Al inicio de la década de 2000, muchos gobiernos del Caribe abrieron los mercados de telecomunicaciones. Sabiendo que algunas comunidades y muchas personas no recibirían los servicios si las prestaciones quedaban libradas únicamente a los mecanismos del mercado, los gobiernos comprometidos con el principio de universalidad en el acceso crearon el Fondo de Servicio Universal (USF). Este se nutre de los pagos que las empresas de telecomunicaciones deben realizar para compensar a cualquier proveedor que esté obligado a ofrecer servicios para cumplir con el principio de universalidad. Los programas del USF incrementan el acceso a Internet de los grupos más excluidos. Otros programas del USF se han orientado específicamente a las mujeres, para garantizar que la prestación de servicios pueda traducirse en su empoderamiento. Una de las actividades que financió el USF fue un curso de capacitación en negocios electrónicos para las mujeres.

B. Experiencias de uso de TIC que contribuyen al bienestar de las mujeres

La autonomía mediante el posicionamiento profesional en la economía digital no agota, ni mucho menos, las posibilidades que ofrecen las TIC para el adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe.

La aplicación de soluciones y herramientas tecnológicas abre un inmenso campo de actuación para la mejora del bienestar de las mujeres y prueba de ello son la multiplicidad de usos asignados a la tecnología en áreas clave como la educación, la salud o la prevención y la lucha contra la violencia de género.

En áreas como la educación, los sistemas de formación a distancia o aprendizaje electrónico están sirviendo para extender las oportunidades de capacitación a un amplio abanico de población, a la que, por diversos motivos (de conciliación, lugar de residencia y recursos, entre otros) le resulta muy complicado formarse mediante la vía presencial tradicional. La formación a distancia se encuentra en pleno auge y su uso se ha extendido entre instancias educativas formales y no formales, abarcando cualquier tema o materia formativa. Como fruto de dicha extensión, han surgido iniciativas de aprendizaje electrónico orientadas a un público específico de mujeres.

El proyecto Proactiv@s, presentado en el marco del primer Foro Regional TIC y Género del Ecuador, busca incentivar el acceso, uso y empoderamiento de las TIC por parte de mujeres, niñas y adolescentes en igual condición y con el mismo nivel de oportunidad. El proyecto incluye a toda la población nacional, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, como adolescentes y mujeres privadas de libertad.

En materia de salud, las TIC pueden mejorar de un modo muy patente la vida de las mujeres. Un ejemplo significativo son las experiencias en el área de la salud reproductiva y, desde una perspectiva más integral, en todas las áreas de la salud en que tienen aplicación los sistemas de telemedicina diseñados en forma especial para aquellas poblaciones más alejadas de los servicios sanitarios. Dentro del ámbito de la salud electrónica, son de destacar los avances en los servicios prestados a través de dispositivos móviles, que están cambiando la concepción y práctica de la medicina en cada vez más lugares del mundo. Tareas como la formación de agentes sanitarios, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades, la recolección de datos, el seguimiento de pacientes o el monitoreo de epidemias y desastres ya se realizan aprovechando las facilidades de la telefonía celular.

En Guatemala, el proyecto “Telemedicina en Alta Verapaz” promovido por la asociación TulaSalud contribuye al fortalecimiento de la atención primaria en salud, mediante el uso de las TIC, priorizando la atención integral de las mujeres en comunidades indígenas, rurales y postergadas de Alta Verapaz. El proyecto imparte educación en salud por medio de charlas educativas, consejería y visitas domiciliarias, especialmente a mujeres embarazadas y a niños y niñas con algún grado de desnutrición, y realiza seguimiento de pacientes atendidos en los servicios de salud.

La Universidad Peruana Cayetano Heredia lidera el proyecto Wawared que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y apoya el desarrollo de servicios móviles centrados en la ciudadanía, dirigidos a grupos de bajos ingresos de áreas urbanas y rurales de América Latina y el Caribe. Wawared consta de tres componentes fundamentales: historias clínicas electrónicas, mensajes de texto y un sistema de voz interactiva.

Interesa resaltar también las experiencias de entidades y redes en favor del desarrollo humano sostenible que aprovechan las potencialidades de las TIC para fomentar la cohesión económica y social, poniendo especial acento en los colectivos de mujeres que soportan condiciones de mayor vulnerabilidad. Se puede citar también el ejemplo del Estado Plurinacional de Bolivia, que cuenta con la Red Ticbolivia, una asociación multisectorial sin fines de lucro que aplica las TIC en favor del desarrollo humano sostenible, principalmente en las áreas de educación, gobernabilidad y género y agricultura. El objetivo es contribuir a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres mediante la utilización de las TIC.

Otra área en que se aprecia claramente el uso de las TIC para mejorar la vida de las mujeres es la de aquellas iniciativas orientadas a la gestión de la economía y el manejo del dinero. En Haití, por ejemplo,

después del terremoto de 2010 se realizó a través del teléfono móvil la transferencia de subsidios financieros a las familias de bajos ingresos para reparar las viviendas dañadas, por cuanto la mayoría de ellas carecían de cuentas bancarias. En otras iniciativas, utilizando Internet, han trabajado con mujeres en torno a la cultura del ahorro y la gestión de la economía doméstica, aportando herramientas que les permitan obtener un mayor rendimiento de sus ingresos así como lograr autonomía e independencia en la toma de decisiones. Colombia cuenta con el programa “Mujeres ahorradoras en Acción”, un plan de ahorro para mejorar la calidad de vida de las personas, acompañado de un plan de educación financiera y de cultura de ahorro para las mujeres inscritas. Utiliza las redes sociales para la difusión de todas las acciones que se realizan en los distintos municipios.

Otro campo en que las TIC pueden aportar grandes beneficios para las mujeres es el de la prevención y lucha contra la violencia de género. Las TIC se ponen al servicio de esta causa, contribuyendo con sistemas de localización georreferenciada de puntos de atención para mujeres, información sobre los pasos que se deben seguir en casos de violencia, líneas de atención telefónica en situaciones de emergencia, campañas en línea, coordinación de servicios gubernamentales (con registros unificados) y propuestas de comunicación para el cambio cultural.

En este ámbito existen múltiples ejemplos: en el Brasil la web “Acceso y participación en la Red para enfrentar la violencia contra las mujeres” reúne información sobre los servicios de apoyo a mujeres y niñas víctimas de violencia disponibles en la Red para enfrentar la violencia contra las mujeres en el país; también se están utilizando teléfonos inteligentes para tomar fotografías y videos de situaciones que representan riesgos de seguridad, con el fin de desarrollar intervenciones específicas.

En Colombia y México se lleva a cabo el proyecto “Basta de violencia, derecho de las mujeres y seguridad en línea”, liderado por la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC), con el apoyo del Fondo para el Liderazgo y las Oportunidades para las Mujeres del Ministerio Holandés de Relaciones Exteriores. Entre sus iniciativas se incluye la elaboración de un mapa de evidencias sobre la violencia contra las mujeres que haya sucedido en línea o a través del uso de las TIC (como los teléfonos móviles y las computadoras), mediante la recolección de testimonios.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) del Perú ha aprovechado las ventajas de las TIC en diversas acciones de prevención y atención de la violencia familiar y sexual elaborando acciones de prevención y facilitando diferentes servicios de atención con el objetivo de reducir las situaciones de violencia que sufren las mujeres, adolescentes y jóvenes. Así, ha utilizado con éxito las redes sociales para llegar al público juvenil.

Otro buen ejemplo es S.O.S Mujeres, un espacio de información de Guatemala que brinda recursos de orientación y atención a mujeres en relación con la violencia de género. La consulta se realiza por medio de una herramienta en Internet que ofrece información georreferenciada de forma inmediata

Cabe citar también la iniciativa “¡Dominemos la tecnología!”, creada en 2006 en el marco del Programa de derechos de las mujeres de la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC). Se trata de una campaña de colaboración que se lleva a cabo anualmente durante 16 días de Activismo contra la Violencia de Género en la que se hace un llamado a usuarios y usuarias de las TIC —especialmente a mujeres y niñas— a tomar el control de la tecnología y utilizar estratégicamente cualquier plataforma que ofrezcan las TIC (teléfonos móviles, mensajería instantánea, blogs, sitios web, cámaras digitales, correo electrónico, archivos de sonido y otras) para el activismo contra la violencia de género.

En Cuba, destaca el proyecto “Todas Contracorriente” destinado a prevenir la violencia contra las mujeres desde la música. Está liderado por la cantante Rochy Ameneiro y cuenta con la asesoría de la Casa del Alba Cultural, la Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades y la Editorial de la Mujer. Su objetivo es propiciar esfuerzos y espacios donde las mujeres protagonicen, desde el escenario artístico, una lucha contra la violencia de género, y dar visibilidad a la mujer en una sociedad más equitativa, basada en el respeto y en una cultura de paz.

Además, el proyecto “Fortalecimiento en el uso de las TIC para combatir las violencias contra las mujeres y las niñas” ilustra los esfuerzos de la sociedad civil por luchar contra la violencia hacia las mujeres en el contexto digital. En Colombia, uno de los países participantes, se han logrado apoyar siete propuestas para prevenir la violencia a través del uso de la tecnología en organizaciones locales de comunidades donde las mujeres son más vulnerables y el uso de las TIC es aún limitado.

Todas las iniciativas descritas son ejemplos de la capacidad que tienen las TIC para contribuir al bienestar de las mujeres. Ellas conforman un listado que podría ampliarse considerablemente si se analizan todos los programas dirigidos a la población femenina que, cada vez con mayor frecuencia, incorporan las TIC como instrumento para la inserción de las mujeres en la sociedad de la información.

C. Experiencias de uso de TIC para la promoción de la igualdad de género

Finalmente, un tercer eje en que las TIC pueden contribuir a la igualdad de género es la consolidación de estructuras, canales, organizaciones, consultas, mensajes y capacidades con enfoque de género,

instrumentalizando las TIC hacia el objetivo de la transversalidad de género, fortaleciendo los servicios públicos y transformando Internet en un espacio para el intercambio y el fomento de ideas y actitudes cada vez más igualitarias.

La enorme potencialidad de las TIC en este terreno no ha pasado inadvertida. Actualmente existen numerosos espacios en Internet y aplicaciones generadas para sensibilizar, formar y comunicar en igualdad, generalmente promovidos por organismos internacionales, mecanismos para el adelanto de la mujer y organizaciones de mujeres que trabajan a favor de estos objetivos.

Aquí se recogen algunos de los sitios web especializados en la producción y difusión de conocimiento relativo a las relaciones de género, que cuentan con repositorios de documentación, bibliotecas, foros de debate, enlaces web, metodologías y bases de datos a disposición de estudiantes, investigadores, técnicos y profesionales del Estado.

Un ejemplo es el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), un espacio que contribuye al fortalecimiento de los mecanismos para el adelanto de la mujer. Implementado por la División de Asuntos de Género de la CEPAL, cuenta con un conjunto de indicadores que muestran la situación de las mujeres en América Latina y el Caribe en las dimensiones de autonomía económica, autonomía física y autonomía en la toma de decisiones. El OIG tiene un repositorio legislativo en las áreas de violencia contra las mujeres, salud sexual y reproductiva, cuidado, cuotas y sistemas políticos y electorales, al igual que sistematizaciones de políticas justas para la igualdad de género, que recogen las prácticas nacionales. También desarrolla actividades de formación y creación de capacidades, de intercambio y difusión de experiencias, dirigidas a quienes planean las políticas públicas y a los operadores políticos, con el fin de recoger las prácticas de los países y avanzar en la formulación de políticas públicas basadas en los datos del Observatorio.

El portal regional “América Latina Genera”, desarrollado en el marco de cooperación regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en América Latina, facilita el acceso e intercambio de conocimiento, la comunicación, la participación y el aprendizaje colectivo para la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En él se recogen una gran cantidad de recursos que buscan promover la igualdad de género, así como ferias de conocimiento y comunidades de práctica.

Otro ejemplo es la Red de Centros de Documentación en Derechos de las Mujeres de Centroamérica (CDMujeres), un proyecto financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y coordinado por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica y el IPES Elkartea de Pamplona (España). El objetivo de la red es facilitar el acceso a los estudios

de género y a la documentación especializada en derechos de las mujeres en la región, optimizar la difusión de información y documentación, fomentar el trabajo cooperativo y divulgar campañas en favor de los derechos de las mujeres, mediante una especial incidencia y visibilidad en Internet y en las redes sociales.

Por último, GEM es una iniciativa en el marco del Programa de derechos de las mujeres de la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC), consistente en una metodología de evaluación que permite integrar un análisis de género en la planificación o evaluación de cualquier iniciativa de cambio social para evaluar si las TIC están contribuyendo a mejorar la vida de las mujeres y las relaciones de género.

Internet se ha convertido, además, por su propia naturaleza, en un espacio para la comunicación y la sensibilización en valores igualitarios, albergando blogs, revistas en línea y otros sitios web dedicados en forma exclusiva a temas relacionados con la igualdad de género, así como dando lugar al lanzamiento de campañas sobre diversas materias tendientes al logro de mayores niveles de igualdad.

En Nicaragua existe, por ejemplo, la organización Puntos de Encuentro que trabaja para que las mujeres ejerzan sus derechos y su autonomía en la vida cotidiana. Utiliza medios de comunicación para promover y defender la equidad de género y generacional, el respeto a la diversidad, el rechazo a la discriminación y la violencia, y las relaciones basadas en el respeto mutuo. También realiza acciones de capacitación y dispone de un centro de información y documentación especializada en la historia del Movimiento Amplio de Mujeres de Nicaragua y en la defensa de los derechos humanos de las mujeres en Centroamérica.

En México, Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC), fundada por un grupo de profesionales de la comunicación, se encarga de generar y publicar información, asegurar que los y las periodistas incorporen los derechos humanos de las mujeres en su trabajo cotidiano y promover los medios como una herramienta de transformación educativa y social.

Internet es también un espacio activo para el intercambio, la sensibilización y la comunicación en torno al rol de las mujeres en el uso de las TIC, así como para promover un protagonismo mayor de las mujeres en la sociedad de la información.

La Cátedra UNESCO Mujer es un centro de formación, creación y difusión de conocimientos sobre las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos. Realiza programas y proyectos que articulan la perspectiva de género con la educación en ciencias, tecnología, innovación, salud y comunicación, y propicia la creación de redes y comunidades virtuales de aprendizaje y práctica.

Así como constituye un espacio de promoción y visibilidad de lo positivo, Internet muestra igualmente su utilidad para defenderse de lo negativo. Por ello, en relación con aquellos contenidos digitales que atentan directamente contra la dignidad y los derechos de las mujeres, se están lanzando diversas iniciativas y dispositivos, basados en las TIC, tendientes a identificarlos y, en la medida de lo posible, denunciarlos y eliminarlos.

La Policía Cibernética Preventiva de México es una unidad puesta en marcha por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal con el objetivo de prevenir la comisión de delitos en los que se utiliza Internet como medio de operación, a través de la monitorización de sitios en la web y el acercamiento ciudadano, enfocado a la protección de menores, adolescentes y adultos.

En la promoción de la igualdad de género, Internet ha conseguido un objetivo muy importante, como es el visibilizar el movimiento asociativo de las mujeres: mujeres líderes, rurales, empleadas domésticas y empresarias, entre otras. Por un lado, la presencia en Internet permite a estas organizaciones dar a conocer su labor, difundir sus valores y mensajes, sumar a más mujeres y contribuir al empoderamiento colectivo. Por otro, las TIC están sirviendo también como canal para el fortalecimiento de estas organizaciones, mediante iniciativas de capacitación en línea y aplicaciones que les permiten contar con una mayor presencia (redes sociales, comercialización en línea, foros y chats).

Abriendo Mundos es una página web destinada a las mujeres que emigran desde Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, el Ecuador y el Perú hacia España y la Unión Europea. Esta iniciativa de la UE y el Comité de Oxford para el Socorro en Casos de Hambre (OXFAM) Gran Bretaña tiene por objeto promover un mundo global y sin fronteras en que el derecho a migrar sea reconocido y protegido como un derecho humano.

Por último, se presentan ejemplos de las TIC como aliadas para la institucionalización del enfoque de género y la instalación de capacidades en las organizaciones. Los mecanismos para el adelanto de la mujer y otras organizaciones de apoyo, además de contar paulatinamente con una mayor presencia en Internet, ponen a disposición de los agentes institucionales materiales y recursos en línea que ayudan en la labor de integración del enfoque de género en la política. Ocupan un lugar singular, por su impacto en el logro de la institucionalización de género, los programas de formación en línea promovidos desde diversas instituciones como el Programa de Formación en Género, Integración y Desarrollo del SICA, una iniciativa de acción formativa cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los países del SICA para el avance del proceso de la integración centroamericana desde la igualdad y la equidad de género.

También cabe destacar los cursos de capacitación a distancia de la CEPAL (como los relativos a estadísticas e indicadores de género, encuestas de uso del tiempo, y políticas públicas de cuidado, entre otros) dirigidos a organismos nacionales de países de la región en cuestiones relacionadas con la formulación y el seguimiento de políticas públicas para la igualdad de género.

Asimismo, la Dirección de Capacitación y Profesionalización del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementa en México varias estrategias para la capacitación y profesionalización en género de los y las servidoras públicas: formación presencial y certificación en funciones laborales vinculadas al principio de igualdad entre mujeres y hombres; elaboración de estándares de competencia laboral en género, y una amplia oferta de cursos en línea.

Por otro lado, el Programa en Gestión de Organizaciones con Enfoque de Género (PROGEO) de la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones diseña e implementa programas de capacitación a distancia mediante el uso de las TIC para contribuir al conocimiento y entrenamiento en temas de gestión de organizaciones con enfoque de género de las mujeres de la región.

Otro recurso es la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva de El Salvador impulsada por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) que tiene como objetivo contribuir a la reducción de la desigualdad de género y la discriminación por medio de la institucionalización de una política de formación profesional para el funcionariado público, que fortalezca la capacidad de respuesta de las instituciones del Estado, relacionada con sus obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos de las mujeres y el avance de la igualdad sustantiva.

D. En síntesis

Las TIC no solo constituyen grandes aliadas potenciales para el avance de las mujeres y de la igualdad de género en el mundo y en la región, sino que lo están siendo ya de un modo efectivo gracias al uso pionero, decidido e inspirador que muchos organismos públicos, organismos internacionales, asociaciones, universidades y empresas están haciendo de ellas, como herramientas imprescindibles de promoción, gestión, intercambio y multiplicación de la igualdad electrónica.

Estas experiencias, aunque todavía dispersas, son mucho más numerosas y potentes de lo que a simple vista pudiera parecer y representan una palanca indudable para seguir construyendo una sociedad de la información y del conocimiento en y para la igualdad.

Pero, para lograr este objetivo, se hace imprescindible poblar este nuevo territorio de mucha más estrategia, pedagogía, inversión, iniciativas, innovación, redes, compromisos y alianzas, que consigan situar a fondo la igualdad de género en el mundo de la tecnología, así como la tecnología en el mundo de la igualdad.

Asimismo, se debe ayudar a fortalecer y hacer más sostenibles las iniciativas en marcha, mejorando su grado de visibilidad, disponibilidad de recursos financieros, articulación a través de comunidades que generen masa crítica apreciable e inclusión en el núcleo principal de las agendas digitales de los países de América Latina y el Caribe.

Para ello se requiere establecer en las políticas públicas (como ya lo han hecho algunos países) líneas estratégicas e integrales de apoyo a la plena inclusión de género en la sociedad de la información, que den cobertura al impulso de nuevas y ambiciosas medidas en campos tales como: el estímulo de las vocaciones tecnológicas y científicas de las mujeres; la promoción activa del emprendimiento tecnológico femenino; la creación de nuevos contenidos y soportes en línea orientados a desarrollar la micro, pequeña y mediana empresa liderada por mujeres; la modernización tecnológica de las actividades y sectores económicos donde se concentran prioritariamente las mujeres, todos ellos con un fuerte impacto en el bienestar social (salud, educación, servicios y cuidado); la inclusión digital de los colectivos femeninos más excluidos y alejados de la tecnología; el impulso de la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión del sector de las TIC; la extensión del protagonismo femenino en las redes sociales; el reforzamiento del perfil TIC de los mecanismos para el adelanto de la mujer y de las asociaciones que trabajan en pro de la igualdad; la comunicación de valores igualitarios en la red, y la lucha contra aquellos contenidos digitales que denigran la dignidad de las mujeres, entre otros ámbitos.

Claramente, surge la necesidad de promover la expansión de la sociedad de la información móvil, incluyendo activamente a las mujeres como beneficiarias y protagonistas esenciales de esta nueva revolución tecnológica que comprende, como ninguna otra, a las mayorías. Asimismo, se requiere crear puentes sólidos entre todas las categorías de agentes susceptibles de impulsar la igualdad electrónica en la región: mecanismos para el adelanto de la mujer, organismos a cargo de las políticas sectoriales en TIC, asociaciones de mujeres y empresas del sector.

Con este horizonte, las posibilidades de dar el gran salto que se necesita entre la existencia de un puñado de experiencias —meritorias, pero todavía escasas y dispersas— y una política ambiciosa y con resultados apreciables en torno a una economía digital con igualdad, podrían verse aceleradas de modo exponencial.

Capítulo VII

Agendas digitales y perspectiva de género

El desafío de las políticas públicas para la sociedad de la información desde la perspectiva de género se centra en dos puntos: maximizar las oportunidades que ofrece la revolución digital y minimizar los riesgos de rezago para las mujeres. Se trata de un desafío que no es únicamente tecnológico sino también político y que pasa por la voluntad de implementar estrategias digitales que incorporen la perspectiva de género como eje transversal, aprovechando las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para obtener progresos en la agenda de igualdad de género.

América Latina y el Caribe ha dado pasos importantes para avanzar en la sociedad de la información y del conocimiento. Actualmente, la mayoría de los países de la región disponen de agendas digitales nacionales o, al menos, de políticas sectoriales sobre TIC de relevancia. Como resultado de ese proceso, hoy la región puede mostrar experiencias muy interesantes de inclusión digital, expansión de la infraestructura de telecomunicaciones, mejora de los servicios públicos y de la educación. Los resultados positivos logrados gracias al acceso a dispositivos de comunicación móviles y a Internet han contribuido enormemente a mejorar las condiciones de vida de la mayoría de la población, a modernizar la gestión pública y, aunque en menor medida, a elevar la competitividad de las economías de América Latina y el Caribe.

En la región, las políticas de inclusión digital y de fomento a la difusión de las TIC en la educación y los servicios públicos, entre otras, han favorecido de hecho a las mujeres tanto como a los hombres. Pero las asimetrías de género que restringen una participación plena e igualitaria

de las mujeres en la sociedad de la información plantean la necesidad de un enfoque específico, activo y transversal de igualdad de género en las agendas digitales.

Existe entonces la amenaza de que la debilidad de las políticas públicas para la transformación y la inclusión digital, o su falta de renovación frente a los nuevos desafíos, terminen reproduciendo e incluso ampliando la elevada heterogeneidad productiva y las desigualdades sociales y de género en la región.

A. Las agendas digitales como promotoras de la economía digital y la igualdad

1. Gestación y desarrollo de las agendas digitales en América Latina y el Caribe

Hace ya más de una década que los países de la región comenzaron a diseñar e implementar agendas digitales, que fueron posteriormente reforzadas por la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI), realizada en 2003 y en 2005, y por la inclusión de las TIC en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas.

Este es el contexto en que se impulsó el Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe (eLAC2007 y eLAC2010) y el actual Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento de América Latina y el Caribe eLAC2015, concertados por los gobiernos de la región. En los distintos planes de acción regionales se recomendó y promovió el desarrollo y el fortalecimiento de estrategias digitales nacionales, reflejando el amplio consenso existente en torno a la relevancia y conveniencia de formular políticas públicas para difundir las TIC e insertar activamente a la región en la sociedad de la información.

La mayoría de los países de la región han aprobado al menos un documento de estrategia digital nacional y han implementado distintas iniciativas de política en relación con las TIC en el período comprendido entre fines de la década de 1990 y mediados de 2013 (CEPAL, 2013b).

Estos esfuerzos políticos se han plasmado en una multitud de iniciativas. Los avances conseguidos en términos de acceso y uso de las TIC por parte de los ciudadanos y ciudadanas, y especialmente en las escuelas, o de mejora de la eficiencia y transparencia de la gestión pública son bien conocidos. Algunas de las iniciativas emblemáticas que se han emprendido en la región en años recientes son Argentina Conectada y

Conectar Igualdad en la Argentina, el Programa Nacional de Banda Ancha en el Brasil, el programa Enlaces y Chile Compra en Chile, la estrategia Vive Digital y el programa Gobierno en Línea en Colombia, la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información (e-Dominicana) en la República Dominicana y el Plan Ceibal en el Uruguay, entre otras.

Si bien el grado de institucionalización de estas estrategias varía entre los países, muchas de ellas han ido adquiriendo relevancia y jerarquía política, e incluso algunos países ya cuentan con ministerios o secretarías presidenciales de telecomunicaciones y sociedad de la información.

Los objetivos y las principales líneas de acción de las estrategias han evolucionado a través del tiempo en función del progreso tecnológico de las TIC, de su creciente importancia para el desarrollo socioeconómico y de la mayor consolidación del tema como objeto de política pública. No obstante, la expansión de la infraestructura de telecomunicaciones y el acceso siguen siendo, en general, los componentes centrales de las estrategias nacionales sobre la sociedad de la información en América Latina y el Caribe. A su vez, las estrategias de aprendizaje electrónico y gobierno electrónico son el tipo más común y más desarrollado de estrategias sectoriales en la región y en gran parte del mundo. En otros sectores como, por ejemplo, en la salud electrónica, la promoción de la industria de las TIC o la difusión de estas tecnologías en el ámbito empresarial, se identifican proyectos e iniciativas que no siempre están vinculados a la existencia de una estrategia nacional en la materia (CEPAL, 2013b).

Las estrategias siguen variados esquemas de organización y coordinación de las acciones según los países considerados, que van desde modelos descentralizados, que involucran a autoridades de diversos sectores y de un mismo nivel jerárquico bajo una supracordinación, como es el caso de Chile, hasta modelos centralizados en que una autoridad específica tiene preeminencia sobre los distintos sectores, como ocurre en Colombia, por ejemplo.

A pesar de los avances institucionales que muestran las agendas digitales en la región, en los hechos solo un número reducido ha llegado a representar una clara prioridad política nacional y, en general, no cuentan con instancias efectivas de liderazgo y coordinación con otras áreas de gobierno ni con presupuestos acordes a sus objetivos. La falta de continuidad que, como resultado de cambios políticos, afecta a las estrategias es otra característica comúnmente observada en estas experiencias. Si bien este es un rasgo propio de las democracias, se advierte en este caso que las estrategias no han logrado posicionarse como un asunto de Estado, de modo que sea posible trazar y alcanzar objetivos que vayan más allá de los períodos administrativos de los gobiernos.

2. Evolución y ámbitos cubiertos por las políticas digitales en la región

En los programas y proyectos de TIC que se han llevado adelante en la región es posible distinguir dos períodos, según la intensidad, el grado de difusión y la complejidad de las estrategias nacionales y sectoriales implementadas. El primer período abarca desde fines de la década de 1990 hasta 2006 y el segundo, desde 2007 hasta la actualidad. Las diferencias que se observan se relacionan tanto con la diversidad de ámbitos cubiertos por las políticas, como con el número de iniciativas puestas en marcha en cada período. El tránsito hacia políticas más complejas estuvo fuertemente influido por los ciclos tecnológicos, en particular por el desarrollo de Internet, que en sus inicios permitía relativamente pocos usos y que más tarde, con la incorporación de la banda ancha, se amplió a múltiples usos y aplicaciones. Otro factor que ha incidido en este proceso es la mayor experiencia que se ha adquirido en la región y en el mundo respecto de las TIC como objeto de política pública.

Las principales estrategias sobre TIC formuladas y ejecutadas en el primer período tuvieron como objetivo central la disminución de la brecha digital, abarcando las dimensiones de acceso y uso. En forma paralela, los gobiernos impulsaron la adopción de las TIC en el Estado y en el sector educativo, y algunos países desarrollaron también iniciativas en otros ámbitos, como el fomento del sector oferente de bienes y servicios en el ámbito de las TIC. Las políticas implementadas con el objeto de disminuir la brecha digital se dirigieron sobre todo a la mejora de la infraestructura de telecomunicaciones, la instalación de puntos de acceso compartido a Internet, la generación de capacidades de uso y el incremento del parque informático.

En el segundo período, desde mediados de la década de 2000 hasta hoy, las políticas sobre la sociedad de la información en la región han logrado una mayor difusión y al mismo tiempo se han hecho más complejas, abarcando nuevas áreas de intervención. Las principales iniciativas tienen como objetivo la difusión de infraestructuras críticas, tal como en el pasado, pero también el fomento de su uso y adopción por parte de la población. Las estrategias sectoriales han incluido nuevas iniciativas (como los programas “Un niño, una computadora” o “1:1” en educación, o el gobierno abierto a través del gobierno electrónico) y han sumado paulatinamente nuevos ámbitos de acción, como la salud electrónica y, en unos pocos casos, iniciativas enfocadas a promover la igualdad de género. En las estrategias sobre TIC de este período, se destacan las iniciativas centradas en el despliegue de la banda ancha de segunda generación.

Las estrategias sobre TIC en el período reciente lograron una mayor consolidación a través de los planes nacionales de banda ancha que se comenzaron a formular desde finales de la década de 2000 y

que se caracterizan por un enfoque integral, al tomar en cuenta no solo la conectividad, sino también el uso y la apropiación, además de la ampliación de la oferta de aplicaciones. El Programa Nacional de Banda Ancha (PNBL) del Brasil constituyó la primera iniciativa de ese tipo en la región. Progresivamente otros países han elaborado sus propias estrategias para la extensión de la banda ancha, como la Argentina (Plan Nacional de Telecomunicaciones Argentina Conectada), Chile (Todo Chile Comunicado), Colombia (Vive Digital), Costa Rica (Estrategia Nacional de Banda Ancha), el Ecuador (Plan Nacional de Banda Ancha), México (Acciones para el Fortalecimiento de la Banda Ancha y las Tecnologías de Información y Comunicación) y el Perú (Plan Nacional para el Desarrollo de la Banda Ancha en el Perú). En materia de alfabetización digital, se suman nuevos esfuerzos, más focalizados, como la Campaña Nacional de Inclusión Digital Vasconcelos 2.0. de México, dirigida a adultos que no han tenido acceso previo a la tecnología.

Otro ámbito de trabajo son las políticas sobre entorno habilitador¹. Ellas comprenden desde la reglamentación del sector hasta temas más específicos vinculados a la gobernanza de Internet y, en particular, a la promoción del interés público (en materias como protección de datos personales, neutralidad de la red, Internet libre y seguridad de la información). Varios países han sancionado nuevas leyes en estas áreas y están en proceso de reformar sus marcos regulatorios para responder a un entorno convergente caracterizado por límites difusos entre las telecomunicaciones, Internet, la radiodifusión y los medios de comunicación.

En lo que respecta a las estrategias digitales sectoriales, en educación las principales iniciativas comenzaron a avanzar más allá de la dotación de equipamiento y conexión a las escuelas, aunque estos temas siguen siendo importantes en la agenda. Estas experiencias promueven una capacitación continua y permanente en TIC (alfabetización básica y especializada en TIC) y a través de las TIC². Algunas iniciativas se orientan también a promover la capacitación a distancia (aprendizaje electrónico, autoinstrucción y comunidades de aprendizaje), lo que demanda la producción de recursos educativos digitales y cursos en línea. Además, varios países están llevando adelante programas “1:1” (un estudiante, una computadora), a partir de la experiencia del Plan Ceibal del Uruguay³.

¹ Se refiere a las políticas que instauran un entorno propicio a nivel nacional e internacional para el desarrollo de la sociedad de la información.

² Como el programa Habilidades Digitales para Todos (HDT) de México, un macroproyecto de desarrollo y uso de TIC en la educación básica, cuyo impacto potencial alcanza a 9,2 millones de alumnos y alumnas y 500.000 docentes.

³ El Plan Ceibal del Uruguay, que ha implementado el programa “una computadora por niño”, constituye una de las mayores iniciativas en este terreno llevadas a cabo en el mundo. Se inició en 2007 como proyecto piloto y en 2008 se extendió a todo el país. Además de la provisión de

El uso intensivo de las TIC en el gobierno es una prioridad en muchos países de la región, lo que se refleja en los distintos planes de acción que están en curso y en la incorporación de nuevas tendencias en la gestión pública. Algunos países han implementado ambiciosos programas de gobierno electrónico. Colombia, en particular, inició el programa Gobierno en Línea, que le permitió posicionarse rápidamente en los primeros lugares de la clasificación mundial de gobierno electrónico. Hay además avances concretos en iniciativas específicas como, por ejemplo, las compras públicas, y ya existen varios portales públicos de transacciones (como los de la Argentina, el Brasil y Chile). Las nuevas tendencias apuntan a un modelo de gobierno abierto y centrado en las personas, cuyos ejes son la transparencia y la participación, y algunos países de la región han comenzado a hacer los primeros esfuerzos para implementarlo.

Las iniciativas sectoriales en materia de salud que cuentan con un tratamiento específico son escasas en la región. Se observa más bien una variedad de proyectos que, en general, no están articulados con una estrategia sectorial nacional. Como iniciativas particulares, se pueden mencionar, entre otras, la Red Universitaria de Telemedicina (RUTE) en el Brasil y la puesta en marcha de plataformas electrónicas para compartir el Expediente Clínico Electrónico (ECE) en México.

Por último, en materia de la difusión e incorporación de las TIC en el sector productivo, así como del fomento de las industrias nacionales de TIC, se encuentran aún pocas iniciativas. La industria del *software* ha sido promovida en algunos países como la Argentina, el Brasil, Costa Rica, México, el Uruguay y, más recientemente, Colombia. Ha sido menos importante el impulso dirigido al desarrollo de la industria de contenidos digitales⁴. Asimismo, son pocas las iniciativas orientadas directamente a difundir el uso y apropiación de las TIC en los sectores productivos y entre ellas cabe mencionar el programa MiPyme Digital en Colombia, el Programa de Estímulo al Uso de Tecnologías de la Información en Micro y Pequeñas Empresas (*PROIMPE*) y el programa Prosoft en el Brasil, y PROSOFT (componente de subsidio a usuarios) en México.

En suma, la efectividad de las estrategias digitales nacionales implementadas en la mayoría de los países se hace evidente en los progresos de la infraestructura asociada a las TIC, el avance del gobierno electrónico y, en general, el grado de preparación de las sociedades para enfrentar los nuevos desafíos que supone la sociedad de la información.

equipamiento, prevé la conectividad a Internet de los centros escolares y otros espacios públicos, así como de los hogares.

⁴ En la Argentina, por ejemplo, se ha impulsado la conformación de Polos Audiovisuales Tecnológicos y en 2010 se creó el Banco Audiovisual de Contenidos Universales Argentino (BACUA); en Colombia se formuló en 2011 la Política de Promoción de la Industria de Contenidos Digitales, y en el Brasil está en fase de elaboración, en el Ministerio de Comunicaciones, la política nacional de contenidos digitales creativos.

De hecho, en los países de la región se registran en la última década avances absolutos en distintos indicadores internacionales que miden los progresos en infraestructura (Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)), gobierno electrónico (Naciones Unidas) y preparación para la sociedad de la información (Foro Económico Mundial).

Al mismo tiempo hay que reconocer que, en términos relativos, la región no ha conseguido avanzar —y en realidad incluso ha retrocedido— en dichas clasificaciones globales en comparación con otras regiones, lo que revela que los esfuerzos no han sido suficientes para acompañar el ritmo de avance que se observa a nivel internacional. Sin embargo, es interesante destacar que los países que lideran en la región las tres clasificaciones mencionadas, y que incluso han conseguido mejorar gradualmente su posición relativa, son aquellos en que las estrategias sobre TIC han tenido mayor continuidad y grado de desarrollo, como son los casos del Uruguay, Colombia y Barbados, entre otros. Es decir, la implementación de agendas nacionales integrales y consistentes, que se llevan adelante con continuidad en el tiempo, mostró ser una condición importante para alcanzar progresos en la difusión, uso y adopción de las TIC.

Más allá de casos exitosos como los mencionados, en general la región enfrenta el desafío de diseñar e implementar políticas digitales más integrales, y de articularlas con las políticas de innovación y competitividad, así como con las de igualdad de género. Hay que tener presente que el cierre de la brecha digital de acceso y uso prácticamente no depende de las políticas de inclusión digital, sino que demanda un cambio efectivo en el modelo de desarrollo y en la estructura productiva en la región, que debiera avanzar hacia sectores más intensivos en conocimiento y tecnología.

De lo que se trata —una vez logrados avances esenciales en el uso y la difusión de las TIC en los países de la región— es de perseguir una efectiva difusión de estas tecnologías entre todos los actores económicos, de modo que ellas sirvan a una transformación productiva y se consoliden nuevos sectores vinculados a estos servicios. Ello permitiría ampliar la oferta de empleos de mayor calificación y mejor remunerados, y contribuiría a un mejor desempeño de las empresas y sectores con dificultades para absorber nueva tecnología. En ese sentido, es necesario reconocer que la difusión e incorporación de las TIC en el sector productivo, así como el desarrollo de sectores oferentes de productos y servicios vinculados a las TIC, no siempre han estado entre las prioridades de política en la región.

También se nota una debilidad o directamente la ausencia de la perspectiva de género en dichas políticas. Lo importante de tener presente en este punto es que las estrategias digitales, cuando son jerarquizadas y se implementan con continuidad, han conducido a resultados

significativos en cuanto a inclusión y desarrollo digital. Es por eso que la incorporación en dichas estrategias de objetivos de igualdad de género es una herramienta relevante para promover un mayor protagonismo de las mujeres en la sociedad digital.

Recuadro VII.1 **Igualdad de género en el acceso a banda ancha**

Existe abundante evidencia empírica sobre el impacto económico que tiene la banda ancha y sus externalidades positivas en materia de innovación, productividad y reestructuración empresarial. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco del proyecto Alianza para la Sociedad de la Información, fase 2 (@lis2), cofinanciado por la Comisión Europea, ha estado trabajando intensamente en la formulación de recomendaciones orientadas a políticas públicas para la masificación de la banda ancha en la región.

La contribución económica de la banda ancha como tecnología de uso general se manifiesta mediante una multiplicidad de efectos. El primero es resultado de la construcción de redes de telecomunicaciones y se materializa de la misma manera que toda obra de infraestructura: el despliegue de banda ancha crea empleo y actúa sobre el conjunto de la economía generando efectos multiplicadores. El segundo se refiere al derrame tecnológico en el conjunto del sistema económico, que impacta tanto a las empresas como a las personas en sus hogares. Por un lado, el uso de la banda ancha por parte del sector productivo se traduce en un aumento de la productividad, lo que contribuye al crecimiento del PIB. Por otro lado, el uso por parte de las personas en forma particular aumenta el ingreso real de los hogares, ya que amplía las posibilidades de insertarse en el mercado laboral, y puede apoyar y mejorar los procesos educativos, lo que conduce a una disminución de la pobreza y aporta simultáneamente al crecimiento económico.

Reconociendo la importancia del acceso de las mujeres a las TIC, y en particular a la banda ancha como pilar clave del desarrollo, en la séptima reunión de la Comisión sobre la Banda Ancha para el Desarrollo Digital de las Naciones Unidas se acordó alcanzar la igualdad de género en el acceso para el año 2020. Este nuevo compromiso es el resultado decisivo de la primera reunión del Grupo de Trabajo sobre Banda Ancha y Género de la Comisión, que tuvo lugar en la Ciudad de México el 16 de marzo de 2013.

La Comisión sobre la Banda Ancha para el Desarrollo Digital fue creada en 2010 por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en respuesta al llamado del Secretario General de las Naciones Unidas de avanzar en los esfuerzos tendientes al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La Comisión tiene como propósito impulsar la importancia de la banda ancha en la agenda política internacional y considera que la ampliación del acceso a ella en todos los países es clave para acelerar el progreso hacia dichos objetivos al año 2015, fijado como meta. El Grupo de Trabajo sobre Banda Ancha y Género de la Comisión, formado en 2012, tiene como objetivos:

Recuadro VII.1 (conclusión)

- promover la inclusión digital de las mujeres;
- empoderar a las mujeres a través de la alfabetización digital y el desarrollo de habilidades;
- promover el desarrollo de aplicaciones sensibles al género (monitorizar la violencia contra las mujeres, entre otras), en asociación con el sector privado y la sociedad civil;
- fomentar la prestación de servicios públicos que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y su entorno;
- promover la capacitación tecnológica y el empleo más atractivo para las niñas y mujeres jóvenes;
- promover el emprendimiento digital entre las mujeres para fomentar la innovación social;
- fomentar la protección de las niñas y las mujeres cuando están en línea, y
- contribuir a la agenda para el desarrollo después de 2015.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Conectados a la banda ancha: Tecnología, políticas e impacto en América Latina y España*, Edwin Fernando Rojas (ed.), Santiago de Chile, 2012; y Comisión sobre la Banda Ancha para el Desarrollo Digital [en línea] www.itu.int/net/pressoffice/press_releases/2013/08.aspx.

B. La perspectiva de género en las agendas digitales de América Latina y el Caribe

En esta sección se analiza el grado de integración de la perspectiva de género en las agendas digitales de un conjunto de países que se consideran representativos de la situación regional, la Argentina, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, México, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y el Uruguay, a partir de la revisión de los documentos de política en que se fundan dichas estrategias. Además se presentan con mayor detalle algunos ejemplos de inclusión de la perspectiva de género en políticas digitales en la región.

1. Balance general

Para analizar la integración de la dimensión de género en las agendas digitales seleccionadas, se tomaron en consideración las menciones a la problemática de género y, principalmente, si los documentos incluyen iniciativas específicas que favorezcan en forma activa la igualdad de género y una mayor participación de las mujeres en el ecosistema digital, en las diferentes áreas comprendidas por las políticas.

Al examinar los documentos de política digital, lo que se observa es que la perspectiva de género está integrada en el enunciado discursivo

y es una de las aspiraciones explícitas importantes de la mayoría de ellos. Hay básicamente tres enfoques desde los cuales se plantea este tema: i) la necesidad de una participación equitativa de hombres y mujeres en la sociedad de la información; ii) las TIC como herramientas para alcanzar la equidad, y iii) las TIC como herramientas para reducir la violencia de género. Sin embargo, en pocos casos este reconocimiento conceptual se concreta en iniciativas de política (Camacho, 2013).

En el cuadro VII.1 se identifican los principales temas abordados en las políticas y agendas digitales de los países seleccionados y se indica si en el documento se incluyen o no iniciativas específicas de género.

Cuadro VII.1
Agendas digitales (países seleccionados): inclusión de la dimensión de género y principales áreas de actuación

Pais	Documento	Principales componentes	Inclusión de iniciativas de género
Argentina	Plan Nacional de Telecomunicaciones Argentina Conectada (2011)	Infraestructura y conectividad, contenidos y aplicaciones, capital humano, financiamiento y sostenibilidad, y marco legal	No
Brasil	Agenda Digital: Programa Nacional de Banda Ancha, 2010-2014	Infraestructura y conectividad, capacitación y desarrollo de contenidos	No
Chile	Agenda Digital Imagina Chile 2013-2020	Conectividad e inclusión, entorno, educación y capacitación, innovación y emprendimiento, servicios y aplicaciones	No
Colombia	Plan Vive Digital, 2010-2014	Inclusión social, competitividad, educación, infraestructura, productividad y apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)	No
Costa Rica	Plan Nacional de Telecomunicaciones (2010-2014) y Agenda Social Digital	Infraestructura, acceso universal, desarrollo económico con TIC, ambiente e inclusión social (alfabetización digital, salud y educación)	No
Ecuador	Estrategia Ecuador Digital 2.0 (2011)	Acceso universal, infraestructura, gobierno electrónico, educación, productividad, sociedad de la información inclusiva e integración con el Plan Nacional para el Buen Vivir	Orientada al uso de las TIC para combatir la violencia de género y a la capacitación de las mujeres para un aprovechamiento de las TIC en el fortalecimiento de sus capacidades organizativas
México	Agenda Digital.mx (2011-2015)	Acceso universal, equidad e inclusión social, educación, salud, investigación, innovación y desarrollo	Integración del tema de género en el área estratégica de equidad e inclusión social Desarrollo de varias plataformas que apoyan la inclusión de las mujeres, por ejemplo: Emprendedoras y empresarias, Vida sin Violencia, Desarrollo Local con las Mujeres, Punto Género, "El Avance Político de las Mujeres...en la Mira", espacio para organizaciones de la sociedad civil y Sistema de Indicadores de Género

Cuadro VII.1 (conclusión)

País	Documento	Principales componentes	Inclusión de iniciativas de género
Paraguay	Plan Director TICs (2012)	Gobierno electrónico, industria y comercio electrónico, inclusión digital, marco legal de las TIC e infraestructura	No
Perú	Agenda Digital 2.0 (2011)	Acceso universal, desarrollo de competencias, acceso a servicios, gobierno digital, industria de las TIC, productividad, competitividad e innovación y promoción de la agenda digital en políticas públicas	No
República Dominicana	Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información (e-Dominicana, 2004)	Infraestructura y acceso, desarrollo del capital humano, gobierno electrónico, empresa, empleo y emprendimientos y marco legal	Sí (primera versión)
Uruguay	Agenda Digital Uruguay 2011-2015	Acceso universal, educación, participación ciudadana, gobierno electrónico, producción, salud y medio ambiente	No

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de K. Camacho, *Análisis de la integración de la perspectiva de género en las agendas y políticas digitales de Latinoamérica y el Caribe* (LC/W.541), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2013; y documentos oficiales de los países.

Se observa que se busca fomentar la igualdad de oportunidades por medio de las TIC, ya sea a través de acciones destinadas a promover la inclusión digital, la mejora y accesibilidad de los servicios públicos a través de las TIC o su uso para promover una mayor cobertura y calidad de los servicios de salud y educación. Es claro que estas iniciativas favorecen a toda la ciudadanía, incluidas también naturalmente niñas y mujeres. Sin embargo, como se observa en el cuadro, en la mayoría de las agendas digitales consideradas no se formulan acciones específicas que propicien un abordaje de género inclusivo en las áreas priorizadas y que apunten a combatir las situaciones de desigualdad que enfrentan muchas mujeres en el uso y apropiación de las TIC, como ciudadanas, estudiantes, trabajadoras o empresarias.

Existen en todos los países, al margen de las estrategias digitales nacionales, iniciativas diversas, públicas y privadas, que se orientan a apoyar un mayor protagonismo de las mujeres en la sociedad de la información (véase el capítulo V). Pero se trata, por lo general, de proyectos puntuales, muchas veces llevados adelante por organizaciones no gubernamentales u organismos internacionales, que podrían beneficiarse enormemente de un impulso nacional liderado por las agendas digitales.

Entre las estrategias digitales consideradas, se destacan las del Ecuador, México y la República Dominicana, que sí contemplan acciones específicas orientadas a la equidad de género.

Recuadro VII.2
Planes estratégicos de TIC y género en el Caribe

San Vicente y las Granadinas y Saint Kitts y Nevis incorporan en sus planes estratégicos de TIC la perspectiva de género. En la Estrategia Nacional y Plan de Acción de TIC 2010-2015 de San Vicente y las Granadinas se establece que se deben aprovechar las potencialidades de las TIC para responder a los problemas del país como la pobreza, la injusticia social y las desigualdades de género. En el Plan de Acción se incentiva el uso de las TIC en la educación y en programas de desarrollo de habilidades.

En el Plan Estratégico Nacional de TIC (2006) de Saint Kitts y Nevis se reconoce que las TIC pueden utilizarse para atenuar las desigualdades de género. En este sentido, se favorece el financiamiento de estudios, empleo y creación de emprendimientos productivos de las mujeres. También se apoya el empoderamiento de las mujeres a través de recursos en la web en materias de salud, beneficios sociales, prevención del abuso, cuidado de niños y cuidados geriátricos, teniendo en cuenta su rol de cuidadoras.

Fuente: Ministerio de Telecomunicaciones, Ciencia, Tecnología e Innovación de San Vicente y las Granadinas, "The National ICT Strategy and Action Plan 2010-2015", 2010 [en línea] <http://www.gov.vc/>; y Gobierno de Saint Kitts y Nevis, "The National ICT Strategic Plan", 2006 [en línea] <http://www.gov.kn/>.

2. La Estrategia Ecuador Digital 2.0

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de 2011, del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en el Ecuador el 37,5% de las mujeres tuvieron acceso a computadoras y el 34,2% a Internet, ambos porcentajes ligeramente inferiores a los de los hombres. Además, el analfabetismo digital llegaba al 38,8% de las mujeres.

La misma información mostró que del total de ecuatorianas que cuentan con instrucción superior solo el 7% tienen títulos en carreras técnicas, y que del total de mujeres que trabajan en el mercado de telecomunicaciones y TIC, aproximadamente el 80% se desempeñan en las áreas administrativas, al mismo tiempo que en las áreas técnicas las mujeres ocupan apenas el 16,2% de los puestos directivos y el 12,2% de los puestos operativos.

Estos son algunos datos ilustrativos de la brecha digital de género que marcó la formulación, en 2011, de la Estrategia Ecuador Digital 2.0. Este programa, a cargo del Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL), contempla cuatro ejes principales de trabajo para el desarrollo de la sociedad de la información: equipamiento, conectividad, capacitación, y aplicaciones y contenidos.

Asimismo, la estrategia se sustenta en tres planes:

- Plan Nacional de Acceso Universal y Alistamiento Digital;
- Plan Nacional de Gobierno Digital, y
- Plan Nacional de Banda Ancha.

En el Plan Nacional de Banda Ancha, que es el principal vector de la estrategia, se incorpora explícitamente un objetivo de igualdad de género (MINTEL, 2012b). En esa línea, se creó el proyecto denominado Proactiv@s, mediante el cual se busca incentivar el acceso y uso de las TIC por parte de mujeres, niñas y adolescentes, promoviendo así su empoderamiento. El proyecto incluye a toda la población femenina del Ecuador, pero pone particular énfasis en los grupos de atención prioritaria, como adolescentes y mujeres privadas de libertad. La iniciativa fue dada a conocer en noviembre de 2012 en el marco del primer Foro Regional TIC y Género, organizado por el MINTEL.

Su enfoque está orientado a reducir la violencia de género, favoreciendo que las mujeres desarrollen habilidades para un uso apropiado de las TIC que impacten sobre su empoderamiento y liderazgo en la sociedad en general y en la sociedad de la información en particular.

Las tres estrategias que lleva adelante Proactiv@s para una integración equitativa de las mujeres, de acuerdo con información del MINTEL, son:

- Acceso a tecnología y equipamiento: las mujeres tienen acceso a los teléfonos móviles; sin embargo, no sucede lo mismo con el acceso a Internet y a computadoras. Se planifican acciones orientadas a permitir que las mujeres tengan mayor acceso a la conectividad, por ejemplo, a través de centros comunitarios.
- Formación y equipamiento en TIC: a pesar de tener acceso a la tecnología casi en la misma proporción que los hombres, las mujeres presentan una tasa de analfabetismo mucho mayor que ellos, lo que redundará en un uso menos estratégico de las TIC. Por eso se propone un programa de capacitación en TIC que tenga en cuenta a la población que no lee ni escribe.
- Mercado laboral TIC: Proactiv@s propone también abrir espacios para las mujeres en los puestos de dirección de las empresas de TIC.

Proactiv@s está orientado por las siguientes líneas de acción⁵:

- apoyar la inserción de las mujeres en el campo laboral de las TIC;
- impulsar y apoyar a organizaciones sociales relacionadas con la promoción de género;
- permitir y facilitar a todas las mujeres y niñas el acceso a la infraestructura y los servicios de las TIC de manera equitativa;

⁵ Véase Camacho (2013).

- trabajar articuladamente con los sectores público ,privado y académico, y la sociedad civil en general para la promoción de género;
- facilitar el acceso de las mujeres a medios de comunicación igualitarios y no discriminatorios;
- impulsar la inclusión de género y la igualdad de oportunidades en el campo de las TIC;
- desarrollar portales de interacción de género, e
- impulsar desarrollos tecnológicos masivos que incorporen la lengua de origen y aspectos de identidad cultural de grupos de mujeres multiétnicos.

En el marco de este proyecto, a través de un acuerdo del MINTEL con el operador de telecomunicaciones, en mayo de 2013 se inauguró un infocentro en el Centro de Rehabilitación Social Femenino en Quito. Esta iniciativa está concebida como un espacio de participación y acceso a las TIC, y su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las mujeres privadas de libertad a través de su inclusión digital, así como estimular la utilización de las TIC como herramienta de aprendizaje interactivo y de teleformación.

3. Agenda Digital de México

De acuerdo con encuestas recientes, en México existe actualmente una mínima diferencia entre la proporción de hombres y de mujeres que utilizan la computadora e Internet, que llega al 51% y el 49% del total de personas que usan estas tecnologías, respectivamente⁶. Sin embargo, esta paridad no se ve reflejada en términos de un mayor empoderamiento de las mujeres en ámbitos como la educación, la ciencia, la tecnología y el empleo. Las mujeres representan más de la mitad de la población mexicana; sin embargo, no alcanzan el mismo porcentaje de la población estudiantil, de los cargos de toma de decisiones, ni de la población económicamente activa (PEA).

Por otra parte, la creciente presencia de las mujeres en la educación superior contrasta con su limitada participación en áreas clave para el desarrollo de una sociedad del conocimiento, como son las ciencias y la tecnología. En términos porcentuales, las áreas de estudio en que existe una mayor presencia de mujeres son educación y humanidades, ciencias

⁶ Se trata de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en Hogares, realizada en abril de 2012 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y del Estudio Hábitos de los Usuarios de Internet en México, elaborado por la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI).

de la salud, ciencias sociales y administrativas. En el área de ingeniería y tecnología, las mujeres constituyen solo el 31% de la matrícula.

Frente a la situación descrita, el Gobierno de México ha tomado una serie de iniciativas en favor de la equidad de género en el área de las TIC. En la Agenda Digital.mx, difundida en 2012, se definen seis objetivos centrales, que se traducen en distintas líneas de acción y estrategias:

- Internet para todos;
- TIC para la equidad y la inclusión social;
- TIC para la educación;
- TIC para la salud;
- TIC para la competitividad, y
- Gobierno digital.

La premisa central en que se basa la agenda es que la banda ancha y las TIC constituyen una palanca para promover la equidad social, por lo que el acceso universal a la conectividad de banda ancha es una prioridad nacional para México y se lo considera de utilidad pública.

Sobre esta base, en el capítulo sobre TIC para la equidad y la inclusión social de la agenda se sostiene que “las TIC han mostrado ser una herramienta poderosa para promover la equidad de género”. Asimismo, al abordar la equidad de género se plantea que “la tecnología, y en especial las TIC, pueden ser utilizadas para promover la equidad de género y para reducir la violencia de género” (Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México, 2012).

En línea con esas consideraciones iniciales, en la sección sobre objetivos, líneas de acción y estrategias, se incluye en el documento un apartado específico acerca de “Promover la inclusión digital equitativa de las mujeres”, donde se proponen líneas de trabajo concretas:

- Generar mayores oportunidades para la apropiación de las TIC: generar contenidos educativos y proyectos de aprendizaje en línea dirigidos a niñas y adolescentes.
- Capacitar a mujeres trabajadoras para generar habilidades digitales: capacitar a mujeres trabajadoras en el uso de dispositivos, *software* e Internet, para reducir la brecha de género en materia de TIC.
- Potenciar proyectos y programas contra la violencia a través de las TIC: promover la presencia digital de los programas y proyectos que previenen y combaten la violencia contra las mujeres.

En la Agenda Digital de México también se mencionan una serie de acciones estratégicas que ha venido implementando el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con las que se busca impulsar la

equidad de género y reducir la violencia hacia las mujeres. Entre ellas se destacan las siguientes:

- Emprendedoras y empresarias: se trata de un espacio virtual de encuentro que ofrece el INMUJERES para todas las mujeres que buscan realizar actividades comerciales. El programa fomenta la creación de redes, en las que se proporciona información sobre programas de apoyo, eventos, noticias y nuevas herramientas para desarrollar negocios.
- Micrositio “Vida sin Violencia”: es un portal (vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx) con el que se busca brindar a la ciudadanía información orientada a proteger y difundir los derechos humanos de las mujeres consagrados en la constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, así como promover la cultura de la no violencia, no discriminación e igualdad de género.

Las iniciativas anteriores ponen en evidencia que existe un grado importante de coordinación entre la Agenda Digital mexicana y la acción del INMUJERES. La coordinación entre las agendas digitales y los mecanismos para el adelanto de la mujer de cada país es un aspecto fundamental que debe tenerse en cuenta. Ello puede contribuir tanto al fortalecimiento de la perspectiva de género en las agendas digitales, como a la introducción dentro de la agenda más amplia de género de iniciativas de inclusión digital y empoderamiento de las TIC.

Respecto al INMUJERES, hay otro tema que merece ser destacado. El nuevo Gobierno de México determinó que en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, rector de toda la política pública, se incorpore la perspectiva de género como eje transversal en todos los capítulos. En consecuencia, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) dejará de ser un programa especial para convertirse en un programa transversal. Esto significa que todos los programas sectoriales, incluida la Agenda Digital, deberán articularse con el PROIGUALDAD del INMUJERES.

De acuerdo con lo anterior, en lo referente a la Agenda Digital el INMUJERES se encuentra actualmente planificando una serie de acciones para los próximos años:

- Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas que se desarrollen en el ámbito de la innovación de las nuevas tecnologías.
- Ampliar el conocimiento sobre la participación de las mujeres en los temas de ciencia y tecnología, y reducir la brecha digital para alcanzar la igualdad.

- Asumir el liderazgo para incorporar a las mujeres en acciones y programas que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, en la adquisición de las capacidades tecnológicas y en el aprovechamiento de las TIC para su empoderamiento económico, político y social.
- Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en una herramienta que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres.

Además de las iniciativas descritas, el INMUJERES realiza un taller de alfabetización tecnológica denominado “Introducción a las tecnologías de la información y comunicación (TIC)”. De 2008 a 2012 se efectuaron 40 talleres, en que participaron casi 2.000 mujeres del medio rural. Para 2013 están programados 12 talleres, que se impartirán en coordinación con la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

Otra iniciativa pública relevante la ejecuta la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México, a través de la Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento. Esta agencia coordina el programa Mujer Migrante, que tiene como objetivo promover el acceso a las TIC de las mujeres migrantes y sus familias, con el fin de propiciar la adopción de estas tecnologías y contribuir a evitar que las mujeres se distancien por razones geográficas, educativas, económicas y culturales. Actualmente, el programa cuenta con el respaldo y la colaboración de más de 30 instancias públicas y organizaciones sociales.

Las principales acciones de este programa son:

- Portal: el portal www.muermigrante.mx cuenta con información útil para la población migrante. Ofrece cerca de 810 contenidos, incluidos videos, historietas, cursos y tutoriales con información relevante para mujeres migrantes y sus familias. El portal dispone de un servicio de atención en línea (chat) y también de un servicio de atención telefónica. Recibe un promedio mensual de 6.000 visitas, desde países como los Estados Unidos, España y Colombia, entre otros.
- Aplicaciones: están disponibles en el sitio cuatro aplicaciones móviles descargables de forma gratuita para sistemas operativos iPhone y Android: el chat Mujer Migrante, ¡Ayuda!, Manos Amigas y Guía Legal pro Mujeres. A través de estas aplicaciones las mujeres reciben atención e información sobre sus derechos de forma ágil y oportuna.
- Capacitación: se han realizado 31 talleres de capacitación presencial y actualmente se imparte el curso en línea “Mujeres

que migran”, dirigido a público interesado en temas migratorios (mujermigrante.mx/cursoenlinea/).

- Difusión: los contenidos y servicios que ofrece el portal se han difundido a través de anuncios con perspectiva de género que fueron transmitidos a través de radios comunitarias y universitarias en todo el país.

4. Estrategia Digital República Dominicana: e-Dominicana

En 2011, el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) de este país dio a conocer los resultados del estudio *¿Otro techo de cristal? La brecha digital de género en la República Dominicana* (CIPAF, 2011a), como parte del proyecto Género y TIC, que contó con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-MUJERES). Algunas de sus principales conclusiones fueron las siguientes:

- Persiste la brecha de género en el uso de computadoras y sobre todo en el acceso a Internet.
- Las mujeres representaban en 2009 el 64% de la matrícula universitaria, pero en las ciencias básicas y las TIC su presencia llegaba a menos del 50% de los estudiantes matriculados.
- En las carreras de TIC, la proporción de mujeres era de un 43%, pero se observaba un alto grado de masculinización en todas las carreras, excepto ingeniería de la computación.
- Pese a que las mujeres representan el 51% del empleo total en la industria de las TIC, hay un alto nivel de segregación sexual del empleo, que se expresa en la subrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones al más alto nivel. Existe también una baja participación de las mujeres en puestos de profesionales de la ciencia y las ingenierías, especialmente en las ocupaciones vinculadas con las TIC, como desarrolladores y analistas de *software* y multimedia.

En 2004, la República Dominicana formuló su primera Estrategia Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación para el Desarrollo, denominada e-Dominicana, bajo la coordinación del Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL). En 2005, se presentó una segunda versión, denominada “e-Dominicana: Navegando hacia el futuro” (CIPAF, 2011b).

La Comisión Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento (CNSIC) es la instancia de coordinación de dicha Estrategia, y está presidida por el INDOTEL e integrada por actores gubernamentales, del sector privado y de la sociedad civil.

De acuerdo con el CIPAF (2011b), la primera versión de la e-Dominicana incluyó la equidad de género como una de sus áreas prioritarias, definiendo objetivos y proyectos específicos para el desarrollo de capacidades, la disminución de la brecha digital, el desarrollo de aplicaciones TIC y la creación de contenidos. En la segunda versión (2005-2010), en cambio, se definieron objetivos prioritarios más generales.

Actualmente, la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información de la República Dominicana (e-Dominicana 2011-2015) se apoya en cinco pilares esenciales:

- impulsar la formación digital de los ciudadanos;
- promover el gobierno electrónico;
- aumentar la penetración de las tecnologías de información y comunicación en las zonas rurales y urbanas marginales;
- desarrollo del sector empresarial y la competitividad nacional, y
- vinculación, integración y articulación de los actores y sectores de la sociedad dominicana.

En ese contexto, se desarrolló una importante iniciativa del CIPAF, como parte del proyecto Género y TIC. En una primera etapa (2010-2011), se elaboró el estudio ya mencionado (*¿Otro techo de cristal? La brecha digital de género en la República Dominicana*), en que se presentó un diagnóstico de la situación de desigualdad de género en materia de TIC en el país y sus factores determinantes, y un balance de la perspectiva de género del conjunto de políticas e iniciativas en el campo de la sociedad de la información. Sobre esa base y a partir de un amplio proceso de consultas a actores públicos y de la sociedad civil, se formuló una propuesta tendiente a incorporar una serie de demandas y proyectos de género en la Estrategia Nacional para la Sociedad de la Información: el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la Sociedad de la Información (PIOM-SI).

Este plan fue presentado públicamente en 2012 y debido a la rigurosidad del diagnóstico y a las pormenorizadas propuestas que se realizan para reducir la brecha digital de género en los distintos niveles en que se expresa, es una referencia destacada para los esfuerzos por integrar la perspectiva de género en las políticas digitales de la región⁷.

Por su parte, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG), del Ministerio de la Mujer, incluye como uno de sus ejes nacionales la promoción de la plena participación de las mujeres en la

⁷ También forma parte de este plan un proyecto demostrativo que se describe en el capítulo V: los clubes de matemáticas e-Chicas y Supermáticas, dirigidos a mantener el interés por las asignaturas de ciencias entre las niñas y adolescentes de las escuelas públicas dominicanas.

sociedad de la información y del conocimiento, y postula que esta sea una estrategia prioritaria para el empoderamiento y progreso de las mujeres. En este sentido, el PLANEG se nutrió del PIOM-SI y contiene objetivos, áreas de intervención, líneas de acción y un conjunto de iniciativas orientadas a incorporar el enfoque de igualdad en las políticas públicas de TIC. Otro importante punto de encuentro entre la iniciativa del Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), el Ministerio de la Mujer y la estrategia digital de la República Dominicana fue la conformación en 2011 de la Mesa de Trabajo Género y TIC, en el marco de la Comisión Nacional para la Sociedad de la Información y el Conocimiento (CNSIC) (que coordina la e-Dominicana), en la que también participan el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL) y distintos ministerios. De esta manera, se buscó impulsar que la igualdad y la equidad de género estén presentes en el diseño de las políticas públicas nacionales sobre TIC y se constituyan en un eje transversal de la nueva e-Dominicana, por medio de políticas, programas y proyectos específicos que posibiliten superar la actual brecha digital de género en ese país.

C. Hacia agendas digitales más integrales y con perspectiva de género

En las secciones anteriores se presentaron las políticas digitales que se han implementado gradualmente en los países de la región, destacando el significativo impacto que han tenido en el desarrollo y en la inclusión digital tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, en la mayoría de los casos no se incorpora en estas políticas la dimensión de género en forma transversal y a través de medidas específicas, pese a la persistencia de brechas de género y al potencial impacto positivo que las estrategias digitales tienen para promover una participación más activa de las mujeres en el diseño y construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

En ese contexto, algunas experiencias nacionales como las del Ecuador, México y la República Dominicana marcan un progreso importante en relación con la necesaria atención que la temática de género merece en las estrategias digitales. En ese sentido, dichos países están alineados con los consensos alcanzados en el marco del Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe (eLAC) y con el Plan de Trabajo 2013-2015 para la Implementación del Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento para América Latina y el Caribe (eLAC 2015). En efecto, en la sección sobre temas emergentes y relevantes de este Plan de Trabajo se propone “avanzar en la implementación transversal de la perspectiva de género en las políticas orientadas a superar la brecha digital y promover la generación

de estadísticas e información sobre la brecha de género y los impactos diferenciados de las TIC”.

Una de las principales lecciones aprendidas de las experiencias más avanzadas de la región que se presentan en este capítulo muestra la importancia de articular las políticas de igualdad de género con las estrategias digitales a nivel local y nacional. En otras palabras, señala la necesidad de impulsar y articular políticas de igualdad respecto a la sociedad de la información (desde las agencias encargadas de las políticas de igualdad) y políticas digitales respecto a la igualdad de género (desde las agencias encargadas de las agendas digitales). Se trata de garantizar la igualdad de género en la sociedad de la información y, al mismo tiempo, de utilizar las TIC como herramientas para fomentar la igualdad de género en la sociedad.

La importancia de esa articulación y, en términos más generales, la actualidad que tiene la incorporación de la dimensión de género en las agendas digitales se desprende también de las mejores prácticas observadas a nivel internacional.

En España, durante los últimos años, se ha dado un salto cualitativo en materia de políticas de TIC y género, en una experiencia de la que pueden destacarse tres hitos. En primer lugar, en 2007 entró en vigor la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se reconoció la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades al ámbito de la sociedad de la información y se instó a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres en esta materia⁸. En segundo lugar, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad puso en marcha el Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2009-2011), formulado con un enfoque abarcador y articulando medidas para dar respuesta a las distintas brechas de género identificadas (de acceso, de intensidad y de usos). Con este plan se buscó, además, incidir sobre los agentes públicos vinculados a las políticas sectoriales, definiendo las responsabilidades de cada una de las entidades estatales involucradas. En tercer lugar, el Plan Avanza, la agenda digital ejecutada por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, incorporó iniciativas específicas de igualdad de género, principalmente en

⁸ En el artículo 28 de la Ley, sobre Sociedad de la Información, se establece: 1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. 2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural. 3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información. 4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

su primera versión y en el componente de ciudadanía digital (Ministerio de Industria, Energía y Comercio de España, 2005).

Otro ejemplo es la Agenda Digital para Europa, en la que se reseñan las políticas digitales de cada país miembro de la Unión Europea (UE), que incorpora como una de sus líneas de acción la promoción de “una mayor participación de las mujeres jóvenes o que se reincorporen al trabajo en la fuerza laboral de las TIC”, a través del fomento de la teleformación y del aprendizaje electrónico basado en juegos y redes sociales. Además se destaca en esta agenda la necesidad de atraer a más mujeres a las carreras vinculadas a las TIC. Se trata de una preocupación que emerge frente a la evidencia de que las mujeres europeas representan menos de un tercio del empleo en el sector de las TIC y mayormente ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres, en un contexto en que esta industria tiene un gran déficit de trabajadores calificados.

La creciente comprensión de que el proceso de difusión, uso y apropiación de las TIC no es automático ni universal, y que la inserción activa en el paradigma digital de los distintos segmentos sociales es tanto una necesidad para el desarrollo inclusivo como un desafío que exige estrategias específicas y complejas, ha permitido ir avanzando hacia estrategias digitales cada vez más integrales en la región.

En las agendas formuladas en años más recientes se ha tendido a abarcar aspectos más diversos que en las primeras iniciativas, que estaban enfocadas casi exclusivamente en temas de acceso, infraestructura, servicios de gobierno en línea e introducción de las TIC en la educación. El desarrollo de capacidades de uso, producción e innovación digital emerge como un gran desafío para nuestras sociedades y para dar un verdadero impulso a la economía digital en la región. También surgen nuevos temas en las agendas públicas de TIC, como datos abiertos, medio ambiente, computación en nube, redes sociales y el uso de macrodatos como apoyo a la toma de decisiones de política.

Los temas de género deberían ganar fuerza en este contexto, en que las estrategias digitales se tornan de manera creciente más sofisticadas. Hoy es muy claro, y así lo reconocen también países de mayor grado de desarrollo digital, que existe una brecha de género y que para superarla se requiere diseñar e implementar políticas específicas.

Estas políticas no pueden limitarse a determinadas áreas, como acceso e inclusión digital. La perspectiva de género debe cruzar de manera transversal las estrategias digitales para hacer frente a las distintas brechas identificadas (en alfabetización, uso, formación, apropiación, ciencia e innovación y autoempleo en las TIC, entre otras esferas de la economía digital) y a todos los espacios donde niñas, adolescentes y

mujeres enfrentan problemas específicos, desventajas o discriminación, como salud, educación, empresas, seguridad ciudadana y ciberseguridad, y protección de datos personales, entre otros.

D. En síntesis

El desarrollo de propuestas de género dentro de las agendas digitales, así como la inclusión de una agenda de TIC dentro de las políticas de igualdad, no es tarea de un único actor estatal sino de la confluencia de esfuerzos, recursos y sensibilidades de los diversos actores públicos involucrados en los temas de innovación, TIC, igualdad, educación, salud y empleo, entre otros. Asimismo, debe ser un proceso abierto a los aportes de la sociedad civil, de la academia y del sector privado.

El objetivo es contribuir a reducir la brecha que existe entre hombres y mujeres en la construcción y participación en la sociedad de la información y del conocimiento, logrando para ello que las estrategias digitales incorporen el enfoque de género tanto en sus objetivos generales y sectoriales como en las diferentes líneas de acción y en los indicadores necesarios para su monitoreo.

Capítulo VIII

Conclusiones

En el último decenio, la mayoría de los países de la región atravesaron una fase de crecimiento económico y disminución de las desigualdades. Sin embargo, enfrentan el desafío de adoptar estrategias de desarrollo basadas en el cambio estructural, es decir, fomentar una mayor diversificación productiva e intensificar la incorporación de conocimiento e innovación, para viabilizar un crecimiento económico sostenible y un desarrollo más inclusivo, ampliando los espacios de igualdad entre las personas.

Un aspecto fundamental de ese necesario cambio estructural es la adopción y amplia difusión de nuevas tecnologías a lo largo y ancho de la economía y la sociedad. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en particular, son un importante vector de transformación de la vida social, económica y política a nivel global. Estas pueden contribuir a la creación de nuevas oportunidades económicas y de empleo, y muchos países de la región están en condiciones de aprovechar sus ventajas para acelerar los procesos de desarrollo para el cambio estructural y de expansión de sus economías digitales.

Con el Consenso de Santo Domingo, aprobado por los gobiernos de América Latina y el Caribe en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2013)¹, se estableció en los países de la región la importancia y urgencia de reflexionar sobre la relación entre la sociedad de la información y del conocimiento y la autonomía económica de las mujeres. Los efectos del uso de las TIC en el proceso de avance de la

¹ Véase CEPAL, *Informe de la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (LC/L.3789), Santiago de Chile, 12 de marzo de 2014.

igualdad de género han sido irregulares. Si bien se han logrado progresos en esta dirección, se mantienen antiguas desigualdades y surgen otras nuevas que revelan los altibajos, los bloqueos y la resistencia al cambio.

Las mujeres de la región se han incorporado al trabajo remunerado de manera sostenida en el último decenio, pero en persistentes condiciones de discriminación y en una proporción muy menor en ocupaciones vinculadas a las TIC.

Ello pone en evidencia que la igualdad no es un resultado automático del crecimiento y que la distribución del ingreso no llega por igual a mujeres y hombres. La lentitud con que se cierran las brechas en el mercado laboral —incluido el que se caracteriza por un alto desarrollo tecnológico, donde las TIC son parte integral del modelo de producción— muestra que es necesario dar visibilidad a los obstáculos de acceso vinculados al hecho de que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo no remunerado y el cuidado en los hogares y que, mientras esto persista, no se puede esperar un cambio en los patrones de acceso y uso de las TIC.

Mujeres que cuentan con el mismo nivel de formación académica que los hombres no tienen las mismas oportunidades de trabajo ni las mismas trayectorias profesionales y perciben salarios menores. Esto se manifiesta muy claramente en la segregación de tipo vertical y un ejemplo de ello es la baja presencia de mujeres en puestos de alta dirección en grandes empresas. La calidad del empleo de las mujeres en sectores económicos vinculados a las TIC está caracterizada por una marcada segregación ocupacional de género y por la subvaloración del trabajo femenino.

La incorporación de las nuevas tecnologías no ha afectado de manera significativa la estructura segregada de las ocupaciones y ha producido una nueva segmentación en algunas de ellas. Aunque las mujeres en muchos casos superan a los hombres en los logros educativos, se reproducen los patrones de la segregación horizontal y vertical, que las concentra en determinadas ocupaciones, por lo general identificadas como “empleos de mujeres”, situándolas en los puestos de menores requerimientos tecnológicos y de peores salarios.

La industria de las TIC es una relevante fuente de empleo, presente y futuro, como resultado de su dinamismo, derivado de su centralidad en el paradigma de la sociedad de la información y del conocimiento, así como de su carácter transversal al conjunto de sectores y actividades productivas. Sin embargo, en este sector aparecen signos inequívocos de desigualdad de género. Las dificultades que enfrentan las mujeres para participar en la industria vinculada a las TIC están relacionadas con su baja presencia en las carreras de informática y su escaso protagonismo en los puestos de mayor calificación y decisión en las corporaciones, entre los emprendedores y en organismos de formulación e implementación de políticas públicas para el sector.

Si no se atienden las desigualdades que hoy estructuran los vínculos con el mercado laboral, y más concretamente con los puestos de trabajo de la economía digital, se ampliarán las brechas que afectan a las mujeres y solo algunas percibirán los beneficios del nuevo paradigma.

Dado el impacto y los evidentes beneficios de la adopción de Internet y del paradigma digital, la brecha digital tiende a profundizar las desigualdades socioeconómicas. Esto sucede porque a medida que aumentan los beneficios de estar conectado a la red, el costo de no estarlo también se incrementa. En ese contexto, es posible sostener que el cierre de la brecha digital a través de políticas digitales dirigidas a ese objetivo debería potenciar los efectos positivos de Internet y contribuir a reducir brechas socioeconómicas preexistentes.

En este sentido, el Consenso de Santo Domingo establece en su párrafo 35 que se deberán “adoptar políticas públicas que incluyan medidas afirmativas para promover la reducción de las barreras de acceso, la comprensión del manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la adaptación en la lengua local de las aplicaciones y los contenidos relacionados con estas tecnologías (...)”.

Desde la perspectiva de género, si bien se verifica un aumento generalizado del uso de la telefonía móvil, las computadoras e Internet, tras el cual existe una cierta convergencia de los niveles de acceso de mujeres y hombres, dicho avance no es homogéneo en todos los países y, además, todavía persiste una situación general de rezago de las mujeres. A su vez, surgen nuevas brechas relativas a la intensidad de uso, las habilidades tecnológicas o los objetivos de uso diferenciados, que posicionan a las mujeres en situación de desventaja frente a la tecnología, pese a que los usos predominantes que ellas le dan (salud y educación, entre otros) tienen alto impacto en términos de bienestar social de la población.

Se pueden destacar al menos tres conclusiones del presente análisis sobre las políticas públicas orientadas a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en el nuevo paradigma de la sociedad de la información y del conocimiento.

En primer lugar, en la economía digital, al igual que en el resto de los paradigmas tecnoeconómicos, las oportunidades no se distribuyen de manera equitativa ni entre los países ni entre las personas, lo que origina asimetrías que se deben corregir mediante políticas específicas para superar las desigualdades.

En segundo término, la profundidad de la brecha digital que afecta a las mujeres puede aumentar aun cuando la población excluida de la sociedad de la información esté disminuyendo. Porque, más allá del acceso cada vez mayor a las tecnologías, las brechas crecen en relación con la capacidad de

uso y apropiación de dichas tecnologías. Esto explica en buena medida la lentitud con que se cierran las brechas de género, especialmente en lo que se refiere al empleo de calidad vinculado con las TIC.

Por último, las políticas en favor del cambio estructural que deben implementar los países de la región tienen que superar la neutralidad característica de las políticas públicas, incorporando acciones específicas dirigidas hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Las políticas de desarrollo, en general, y las políticas de desarrollo productivo, en particular, no pueden ser neutrales. Así como deben tomar en cuenta las desigualdades existentes entre países y entre economías, deben también considerar y apuntar a superar las desigualdades de género que se observan en la integración a diversos ámbitos de la vida social, como el mercado laboral, la familia, la participación política y la toma de decisiones, entre otros.

Del mismo modo que para cerrar la brecha digital de género se necesitan políticas activas específicas, en el diseño de las políticas industriales y de empleo no se debiera continuar ignorando las desventajas de género que se reproducen en la inserción de las mujeres a la industria de las TIC, ya sea como trabajadoras, técnicas, gerentas o empresarias.

Existe de hecho una gran cantidad de iniciativas orientadas a la difusión y uso de las TIC en múltiples áreas que contribuyen de un modo concreto al avance de las mujeres y de la igualdad de género en la región. No se trata solamente de políticas públicas, sino también de proyectos ejecutados por asociaciones, universidades y empresas. Pero, al mismo tiempo, es evidente la necesidad de potenciar dichos esfuerzos con una mirada más estratégica y pedagógica, y con una coordinación que solo pueden aportar las políticas públicas, incorporando más inversión e innovación y sumando compromisos orientados a lograr una verdadera igualdad de género en el marco de la sociedad de la información y del conocimiento.

Estas políticas no pueden limitarse a determinadas áreas, como el acceso y la inclusión digital. La perspectiva de género debe extenderse de manera transversal a las estrategias digitales en su conjunto para hacer frente a las distintas brechas identificadas (en materia de alfabetización, uso, formación, apropiación, ciencia e innovación y autoempleo en las TIC, entre otras esferas de la economía digital) y llegar a todos los espacios donde niñas, adolescentes y mujeres enfrentan problemas específicos, desventajas o discriminación.

Es imprescindible aprovechar, a través de las políticas públicas, las oportunidades que ofrece el nuevo paradigma tecnológico. Estas políticas deben romper los círculos de desigualdad que se originan, principalmente, en el mundo del trabajo (tanto remunerado como no

remunerado). Para ello, es necesario impulsar políticas que prevengan la segregación y la segmentación laboral, eviten las brechas de ingresos que afectan a las mujeres y promuevan una justa división sexual del trabajo. La organización global de la reproducción social debe abordarse con políticas activas en el mercado laboral en todas sus expresiones, de manera de facilitar la participación y la autonomía económica de las mujeres, así como una mayor participación femenina en los puestos jerárquicos y en los niveles de decisión empresariales.

La capacitación y la formación profesional constituyen, sin duda, un camino promisorio para asegurar empleo femenino de calidad en esos nuevos escenarios, ya que es necesario generar capacidades y habilidades digitales que aseguren la integración de las mujeres en puestos de mayor nivel tecnológico. No obstante, parece poco probable que esto ocurra si se deja librado solo a las fuerzas del mercado, ya que el sistema de género hegemónico propenderá a mantener la segregación que le es funcional. De ello se desprende que las políticas públicas para el desarrollo productivo deberán contar con una mirada específica hacia las desigualdades de género y con mecanismos concretos que tiendan a disipar estas desigualdades en el sector.

Además de propiciar distintas iniciativas para incentivar la formación y la participación de las mujeres en áreas tecnológicas, las políticas públicas deberían favorecer transformaciones profundas en las culturas y prácticas empresariales. Para ello, se necesitan soluciones de corto, mediano y largo plazo. En el corto plazo, se requiere la aplicación de medidas que visibilicen y reduzcan los sesgos de género que hoy están presentes en los procesos de reclutamiento y ascensos de personas. Algunas empresas a nivel mundial y en la región han comenzado a implementar este tipo de medidas antidiscriminatorias, lo que constituye un ejemplo para otras compañías. En el mediano y largo plazo, se debería avanzar en un sendero de transformación de las organizaciones, movilizándolo la conciencia de su personal sobre las desigualdades de género y sus manifestaciones discriminatorias en este ámbito, promoviendo debates sobre este fenómeno y creando condiciones para la adopción de valores igualitarios y solidarios que reviertan los sistemas de poder vigentes.

Tal como lo expresaron los gobiernos de la región en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, se torna imprescindible “potenciar la inclusión de la perspectiva de género como eje transversal de las políticas públicas en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, asegurando el pleno acceso a estas tecnologías y su uso por parte de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, rurales, LGBTTI y mujeres con discapacidad, en condiciones de igualdad y equidad, considerando

las regulaciones, los costos y la cobertura, para la apropiación social del conocimiento y teniendo en cuenta la diversidad cultural y lingüística” (Consenso de Santo Domingo, párrafo 34).

En suma, existen innumerables oportunidades para la acción de las políticas públicas, así como para el despliegue de iniciativas de las empresas y de la sociedad civil, con miras a potenciar el uso de las TIC para la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género, tras el objetivo de avanzar hacia una sociedad del conocimiento realmente inclusiva.

Bibliografía

- ABINEE (Asociación Brasileña de la Industria Eléctrica y Electrónica) (2012), "Comportamiento de la Industria Electro-electrónica (año 2012 y proyecciones 2013)", 13 de diciembre [en línea] <http://www.abinee.org.br/informac/arquivos/dados12.pdf> [fecha de consulta: 22 de diciembre de 2012].
- Abramo, Laís y María Elena Valenzuela (2005), "Women's labour force participation rates in Latin America", *International Labour Review*, vol. 144, N° 4.
- Ackers, Louise y Bryony Gill (2005), "Attracting and retaining 'early career' researchers in English higher education institutions", *Innovation: the European Journal of Social Science Research*, vol. 18, N° 3.
- América Economía (2013), "Ranking: Las 500 mayores empresas de América Latina".
- Ashcraft, Catherine y Sarah Blithe (2010), *Women in IT: The facts*, Washington, D.C., National Center for Women and Information Technology.
- Barrantes, Gabriela E. y Silvia Chavarría (2007), "Diferencias de percepción sobre computación e informática debidas a género y experiencia", *Memorias de la XXXIII Conferencia Latinoamericana de Informática*, San José, CLEI, octubre.
- Bell, Daniel (1991), *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- Belt, Vicki, Randal Richardson y Juliet Webster (2002), "Women, social skill and interactive service work in telephone call centers", *New Technology, Work and Employment*, vol. 17, N° 1.
- Beltran, Daniel, Kuntal Das y Robert Fairlie (2009), "Home computers and educational outcomes: evidence from the NLSY97 and CPS", *Economic Inquiry*, vol. 48, I. 3, julio.
- Blackwell, Louisa y Judith Glover (2008), "Women's scientific employment and family formation: a longitudinal perspective", *Gender, Work and Organization*, vol. 15, N° 6.
- Boisier, María Elena (2007), "Buenas prácticas en los Programas FONDECYT y FONDAP", documento presentado en el seminario "En busca de buenas prácticas en investigación científica y tecnológica", Santiago de Chile, 6 de noviembre.
- Brown, Phillip, David Ashton y Hugh Lauder (2010), "Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy", *Key Global Trends in Employment and Skills, Praxis Issue*, N° 4, marzo [en línea] <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/praxis-4-skills-are-not-enough.pdf> [fecha de consulta: 25 de enero de 2012].

- Camacho, Kemly (2013), "Análisis de la integración de la perspectiva de género en las agendas y políticas digitales de Latinoamérica y el Caribe", *Documento de Proyecto*, N° 541 (LC/W.541), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Caprile, Maria y Núria Valles (2010), *Science as a Labour Activity. Meta-analysis of Gender and Science Research – Topic report*.
- Carter, Ruth y Gill Kirkup (1990), *Women in Engineering: A Good Place to Be?*, Londres, Macmillan Education.
- Castañó, Cecilia (2008), *La segunda brecha digital*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- Castells, Manuel (1997), *La era de la información. Tomo 1: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza Editorial.
- Catalyst (2013a), *2013 Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners* [en línea] <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-fortune-500-women-executive-officers-and-top-earners> [fecha de consulta: abril de 2014].
- (2013b), *2013 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors* [en línea] <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-fortune-500-women-board-directors>[fecha de consulta: abril de 2014].
- CDWI (Corporate Women Directors International) (2010), *Corporate Women Directors International Report: Women Board Directors of the 2009 Fortune Global 200* [en línea] <http://www.globewomen.org/cwdi/2010%20Global/Key.Findings.html>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014a), "La industria del software y los servicios informáticos: un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas", *Documento de Proyecto*, N 611 (LC/W.611), Santiago de Chile.
- (2014b), *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible* (LC/G.2586(SES.35/3)), Santiago de Chile.
- (2013a), "Estrategias TIC ante el cambio estructural en América Latina y el Caribe: balance y desafíos de renovación", *Documento de Proyecto*, N° 534 (LC/W.534), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- (2013b), *Economía digital para el cambio estructural y la igualdad* (LC/L.3602), Santiago de Chile.
- (2013c), *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Informe Anual 2012* (LC/G.2561/Rev.1), Santiago de Chile.
- (2012a), *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo* (LC/G.2525 (SES.34/3)), Santiago de Chile.
- (2012b), *Panorama Social de América Latina 2012* (LC/G.2557-P), Santiago de Chile.
- (2010a), *¿Qué Estado para qué igualdad?* (LC/G.2450(CRM.11/3)), Santiago de Chile.
- (2010b), *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir* (LC/G.2432(SES.33/3)), Santiago de Chile.
- CIPAF (Centro de Investigación para la Acción Femenina de la República Dominicana) (2011a), *¿Otro techo de cristal? La brecha digital de género en la República Dominicana*, Santo Domingo.
- (2011b), *Por una e-Dominicana con igualdad y equidad de género*, Santo Domingo.
- Claro, Magdalena y otros (2011), "Aporte del sistema educativo a la reducción de las brechas digitales. Una mirada desde las mediciones PISA", *Documento de Proyecto*, N° 456 (LC/W.456), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Collins, James y Val Singh (2006), "Exploring gendered leadership", *Women in Leadership and Management*, Duncan McTavish y Karen Johnston Miller, Cornwall, MPG Books.
- Comisión Europea (2012), *Meta-analysis of Gender and Science Research. Synthesis report*, Bruselas [en línea] http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/meta-analysis-of-gender-and-science-research-synthesis-report.pdf.
- (2009), *She Figures 2009. Women and Science. Statistics and Indicators*, Luxemburgo.
- Cukier, Wendy (2007), "Diversity, the Competitive Edge: Implications for the ICT Labour Market", Information and Communications Technology Council. The Diversity Institute, Ryerson University, Toronto [en línea] http://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/Competitive-Edge_2007.pdf [Fecha de consulta: 3 de marzo, 2013].
- Del Bono, Andrea y María Noel Bulloni (2007), "Experiencias laborales y sentidos del trabajo. Los agentes telefónicos de *call centers* de servicios para exportación", *Documento de Trabajo*, N° 42, Buenos Aires, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.
- DiMaggio, Paul y otros (2004), "Digital inequality: from unequal access to differentiated use", *Social Inequality*, K.M. Neckerman (ed.), Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Dobransky, Kerry y Eszter Hargittai (2012), "Inquiring minds acquiring wellness: uses of online and offline sources for health information", *Health Communication*, vol. 27, N° 4.
- EPWN (Red Europea de Mujeres Profesionales) (2010), *EPWN Board Monitor 4th edition* [en línea] http://www.europeanpwn.net/files/europeanpwn_boardmonitor_2010.pdf [fecha de consulta: abril de 2014].
- ESF (Fundación Europea de la Ciencia) (2009), *Research Careers in Europe. Landscape and Horizons*, Estrasburgo, IREG.
- Estébanez, María Elina (2011), "Estudio comparativo iberoamericano sobre la participación de la mujer en las actividades de investigación y desarrollo: los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela", *Documento de Trabajo*, N° 42, Redes, Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior [en línea] <http://www3.centroredes.org.ar/files/documentos/Doc.Nro42.pdf>.
- (2007), "Género e investigación científica en universidades latinoamericanas", *Educación Superior y Sociedad*, vol. 1, N° 1.
- Estébanez, María Elina, Daniela Defilippo y Alejandra Serial (2003), "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina. Proyecto GENTEC. Informe final", *Documento de Trabajo*, N° 8, Grupo Redes, Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior, Montevideo, Oficina Regional de la UNESCO, mayo [en línea] <http://www3.centroredes.org.ar/files/documentos/Doc.Nro8.pdf>.
- Etzkowitz, Henry, Carole Kemelgor y Brian Uzzi (2000), *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*, Cambridge, Cambridge University Press.
- European Database on Women in Decision-making (2001), "Women in the Telecommunications Industry" [en línea] http://www.db-decision.de/index_E.htm.
- Fairlie, Robert W. (2005), "The effects of home computers on school enrolment", *Economics of Education Review*, vol. 24, N° 5.

- Fairlie, Robert W. y Rebecca A. London (2012), "The effects of home computers on educational outcomes: evidence of a field experiment with community college students", *The Economic Journal*, vol. 122, N° 561.
- Feinberg Richard y Tamar Koosed (2011), "Sostenibilidad y call centers en América Latina", Forum Empresa, Santiago de Chile [en línea] http://www3.weforum.org/docs/Global_IT_Report_2012.pdf [fecha de consulta: 22 de diciembre de 2012].
- Feller, Irwin (2004), "Measurement of scientific performance and gender bias", *Gender and Excellence in the Making*, E. Addis y M. Brouns (eds.), Luxemburgo, Comisión Europea [en línea] http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf.
- Ferreira, Daniel (2010), "Board diversity", *Corporate Governance: A Synthesis of Theory, Research, and Practice*, R. Anderson y H. K. Baker (eds.), Oxford, John Wiley & Sons.
- Florez-Estrada, María (2007), *Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres*, San José, Editorial UCR.
- Foro Económico Mundial (2013), *The Global Gender Gap Report 2013* [en línea] http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf [fecha de consulta: abril de 2014].
- (2012), *The Global Information Technology Report 2012, Living in a Hyperconnected World*, Soumitra Dutta y Beñat Bilbao-Osorio (eds.), Ginebra [en línea] http://www3.weforum.org/docs/Global_IT_Report_2012.pdf [fecha de consulta: 24 de enero de 2013].
- García de Cortázar, María Luisa y otros (2006), "Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica", *Estudios*, N° 96, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Giosa, Noemí y Corina Rodríguez (2010), "Estrategias de desarrollo y equidad de género: Una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica", *serie Mujer y Desarrollo*, N° 97 (LC/L.3154-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: N° de venta: S.09.II.G.127.
- Glover, Judith (2001), "Targeting women: policy issues relating to women's representation in professional scientific employment", *Policy Studies*, vol. 22.
- Gómez Ansón, Silvia (2012), "Women on Boards in Europe: past, present and future", *Women on Corporate Boards and in Top Management*, María C. González Menéndez, Silvia Gómez Ansón y Colette Fagan, Londres, Palgrave Macmillan.
- González Menéndez, María C., Silvia Gómez Ansón y Colette Fagan (2012), "Introduction", *Women on Corporate Boards and in Top Management*, Londres, Palgrave Macmillan.
- Goolsbee, Austan y Peter Klenow (2006), "Valuing consumer products by the time spent using them: an application to the Internet", *NBER Working Papers*, N° 11995.
- Grant Thornton IBR (2013), *Grant Thornton International Business Report* [en línea] http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013_wib_report_final.pdf [fecha de consulta: abril de 2014].
- Grazzi, Matteo y Sebastián Vergara (2011), "Determinants of ICT access", *ICT in Latin America. A microdata analysis* (LC/R.2172), Mariana Balboni, Sebastián Rovira y Sebastián Vergara (eds.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), junio.
- Griffiths, Marie, Karenza Moore y Helen Richardson (2007), "Celebrating heterogeneity? A survey of female ICT professionals in England", *Information, Communication and Society*, vol. 10, N° 3.

- Gupta, Namrata (2007), "Indian women in doctoral education in science and engineering: a study of informal milieu of the reputed Indian Institutes of Technology", *Science Technology and Human Values*, vol. 32, N° 5.
- Hafkin, Nancy y Nancy Taggart (2001), "Gender, information technology, and developing countries: An analytical study (r-2)" [en línea] http://www.col.org/SiteCollectionDocuments/Hafkin-Taggart_Gender.pdf [fecha de consulta: 19 de agosto de 2014].
- Hakim, Catherine (2004), *Key Issues in Women's Work*, Londres, Glasshouse Press.
- Hargittai, Eszter (2010), "Digital natives? Variation in Internet skills and uses among members of the 'Net Generation'", *Sociological Inquiry*, vol. 80, N° 1.
- Heller, Lidia (2010), "Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos", *serie Mujer y Desarrollo*, N° 93 (LC/L.3116-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.09.II.G.95.
- Hilbert, Martin (2011), "Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries?", *Women's Studies International Forum*, vol. 34, N° 6.
- Hirata, Helena (2002), *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*, Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo, Editorial Boitempo.
- (1997), "Os mundos do trabalho: convergência e diversidade e num contexto de mudança dos paradigmas produtivos", *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*, Alípio Casali y otros (orgs.), São Paulo, Editora da PUC.
- Hirata, Helena y Danièle Kergoat (2007), "Novas configurações da divisão sexual do trabalho", *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, N° 132.
- Husu, Liisa (2008), "Gender equality in Finnish academia: contradictions and interventions", documento presentado a Training and Research Network "Women in European Universities" [en línea] http://csn.uni-muenster.de/womeneu/download/HusuCP01_02.pdf.
- (2004), "Gate-keeping, gender equality and scientific excellence", *Gender and Excellence in the Making*, Comision Europea (ed.), Luxemburgo.
- (2001), "Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland", *Social Psychological Studies*, N° 6, Universidad de Helsinki.
- Huy, Sophia y Swasti Mitter (2003), "Poverty reduction, gender equality and the knowledge society: digital exclusion or digital opportunity?", *ICTs, Globalisation and Poverty Reduction: Gender Dimensions of the Knowledge Society*, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (UNCSTD).
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá) (2010), *XI Censo Nacional de Población y VII de Vivienda*, Ciudad de Panamá.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Información) (2012), "Encuesta de Micro y Pequeña Empresa 2011. Arequipa, Chiclayo, Huancayo, Iquitos, Lima Metropolitana, Piura y Trujillo. Resultados de la Encuesta", Lima [en línea] <http://www.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1036/Libro.pdf> [fecha de consulta: 12 de diciembre de 2012].
- ISU (Instituto de Estadística de la UNESCO) (2011), *Women in Science*, UIS Fact Sheet, N° 14, agosto.
- Jamieson, Kathleen Hall (2001), *Progress or No Room at the Top? The Role of Women in Telecommunications, Broadcast, Cable and E-Companies*, Annenberg Public Policy Centre, University of Pennsylvania.

- Jordán, Valeria, Hernán Galperin y Wilson Peres (coords.) (2010), *Acelerando la revolución digital: banda ancha para América Latina y el Caribe* (LC/R.2167), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Unión Europea.
- Kergoat, Danièle (2000), « Dictionnaire critique du féminisme », París, PUF [en línea] <http://es.scribd.com/doc/47533482/Division-sexuelle-du-travail-et-rapports-sociaux-de-sexe> [fecha de consulta : 25 de enero de 2013].
- Kinnie, Nick y John Purcel (2000), “Fun and surveillance: the paradox of high commitment management in call centers”, *The International Journal of Human Resources Management*, vol. 11, N° 5, octubre.
- Krueger, Alan (1993), “How computers have changed the wage structure: evidence from microdata, 1984-1989”, *Quarterly Journal of Economics*, N° 108.
- Krugman, Paul (2012), “The rise of robots”, *The New York Times*, 12 de diciembre [en línea] <http://krugman.blogs.nytimes.com/2012/12/08/rise-of-the-robots/>.
- Kuhn, Peter y Mikal Skuterud (2004), “Internet job search and unemployment durations”, *American Economic Review*, vol. 94, N° 1.
- Leite, Marcia y Pilar Guimaraes (2012), “Organización de la producción en una planta de ensamblaje en el sector electro-electrónico en Brasil”, inédito.
- Löfström, Asa (2009), *Gender Equality, Economic Growth and Employment*, Estocolmo.
- Marcus, Gary (2012), “Will a robot take your job?”, *The New Yorker*, 29 de diciembre [en línea] <http://www.newyorker.com/online/blogs/newsdesk/2012/12/will-robots-take-over-our-economy.html#ixzz2MNmYDQEj>.
- McKinsey & Company (2013), *Women Matter: A Latin American Perspective, Unlocking women's potential to enhance corporate performance* [en línea] http://www.mckinsey.com/features/women_matter [fecha de consulta: febrero de 2014].
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio de España (2005), *Plan Avanza. Plan 2006 – 2010 para el Desarrollo de la Sociedad de la Información y de Convergencia con Europa y entre Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas*, Madrid, Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.
- MINTEL (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información del Ecuador) (2012a), “Estrategia Ecuador Digital 2.0” [en línea] http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/noticias/4/48124/Augusto_Esp%C3%ADn_MINTEL_P1.pdf.
- (2012b), “Plan Nacional de Banda Ancha” [en línea] http://www.itu.int/ITU-D/tech/events/2012/RDF_AMS_Mexico_April12/Session2/3_AnaValdiviezo.pdf.
- Montaño, Sonia (2010), “El cuidado en acción”, *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*, Cuadernos de la CEPAL, N° 94 (LC/G.2454-P), Sonia Montaño y Coral Calderón (coords.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.10.II.G.35.
- Morrison, Andrew, Dhushyanth Raju y Nistha Sinha (2007), “Gender equality, poverty and economic growth”, *World Bank Policy Research Working Paper*, N° 4349, Washington, D.C., Banco Mundial.
- NAS (Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos) (2007), *Beyond Bias and Barriers. Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*, Washington, D.C., The National Academies Press.
- Navarro, Lucas y Martha Sánchez (2011), “Gender differences in Internet use”, *ICT in Latin America. A microdata analysis* (LC/R.2172), M. Balboni, S. Rovira y S. Vergara (eds.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), junio.

- Novick, Marta, Sofía Rojo y Victoria Castillo (2008), "El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007", *Documento de Proyecto*, N° (LC/W.182), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (2013), *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*, París.
- (2008), *Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*, París.
- Oliveira, Selma Suely Baçal de (2006), "O proceso produtivo da indústria eletroeletrônica e a qualificação dos trabalhadores no pólo industrial de Manaus", *Revista Perspectiva*, vol. 24, N° 2 [en línea] <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S0102-54732006000200013&script=sci> [fecha de consulta: 25 de enero de 2013].
- Ortega, Liudmila (2012), "Las relaciones de género entre la población rural del Ecuador, Guatemala y México", *serie Mujer y Desarrollo*, N° 121 (LC/L.3561), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), diciembre.
- Peña, Patricia, María Goñi Mazzitelli y Dafne Sabanes Plou (2012), "Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones en la economía y el trabajo", *Documento de Proyecto*, N° 476 (LC/W.476), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril.
- Percheski, Christine y Eszter Hargittai (2011), "Health information seeking in the digital age", *Journal of American College Health*, vol. 59, N° 5.
- Peres, Wilson y Martin Hilbert (2009), "La sociedad de la información en América Latina y el Caribe: desarrollo de las tecnologías y tecnologías para el desarrollo", *Libros de la CEPAL*, N° 98, (LC/G.2363-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Pérez, Carlota (2010), "Dinamismo tecnológico e inclusión social en América Latina: una estrategia de desarrollo productivo basada en los recursos naturales", *Revista CEPAL*, N° 100 (LC/G.2442-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Pérez, Martha y Lena Ruiz (2012), "Equidad de género en la ciencia en México", *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, vol. 63, N° 3, julio-septiembre.
- Primo, Natasha (2003), *Gender Issues in the Information Society*, París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Rebufel, Viviana (2007), "Participación de mujeres en fondos públicos de financiamiento en investigación científica y tecnológica en Chile. Propuestas de intervención", Santiago de Chile, Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICYT), Gobierno de Chile [en línea] www.conicyt.cl/573/articles-28072_documento_tesis.pdf.
- Rübsamen-Waigmann, Helga y otros (2003), *Women in Industrial Research: A Wake Up Call for European Industry*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Saavedra, Patricia (2012), "Mujeres matemáticas en México", *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, vol. 63, N° 3, julio-septiembre.
- Sánchez, Martha (2010), "Implicaciones de género en la sociedad de la información: un análisis desde los determinantes de uso de Internet en Chile y México", *Journal of Technology, Management and Innovation*, vol. 5, N° 1.

- Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México (2012), "Agenda Digital. mx", Gobierno Federal, México D.F., marzo.
- Sieglin, Veronika (2012), "El techo de cristal y el acoso laboral", *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, vol. 63, N° 3, julio-septiembre.
- Sinai, Todd y Joel Waldfogel (2003), "Geography and the Internet: is the Internet a substitute or a complement for cities?", *NBER Working Paper*, N° 10028.
- Stevenson, Betsey (2009), "The Internet and job search", *NBER Working Paper*, N° 13886.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (2013), *Género en el sistema financiero*, Santiago de Chile, Departamento de Estudios, Unidad de Productos Financieros e Industria Bancaria, febrero.
- Teigen, Mari (2012), "Gender quotas for corporate boards in Norway: Innovative gender equality policy", *Women on Corporate Boards and in Top Management*, M. C. González Menéndez, S. Gómez Ansón y C. Fagan, Londres, Palgrave Macmillan.
- Thorvaldsdóttir, T. (2004), "Engendered opinions in placement committee decisions", *Gender and Excellence in the Making*, Comisión Europea (ed.), Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones) (2013), *The World in 2013: ICT Facts and Figures*, Ginebra.
- (2012), *Measuring the Information Society 2012*, Ginebra.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2012a), *World Atlas of Gender Equality in Education*, París [en línea] <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf>.
- (2012b), "eAtlas of Research and Experimental Development. Women in Science" [en línea] <http://www.app.collinsindicate.com/uis-atlas-RD/en-us>.
- (2007), *Science, Technology and Gender: An International Report*, serie Science and Technology for Development, París.
- UNIFEM/PNUD (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2005), *La mujer y el derecho internacional: Conferencias internacionales*, México, D.F., Secretaría de Relaciones Exteriores/Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Uribe-Echevarría B., Verónica y Gabriela Morales (2010), "Atendiendo a los clientes: la industria del *call center* y sus condiciones laborales", Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.
- USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) (2007), "TICs, MIPYMES y género en el Perú: una primera aproximación", Juana Kuramoto, Néstor Valdivia y Juan José Díaz [en línea] http://transition.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/pubs/MYPES_Peru_full_document_01-07.pdf [fecha de consulta: 1 de marzo de 2013].
- Valenzuela, María Elena (ed.) (2005), *¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Xie, Yu y Kimberlee A. Shaumann (2003), *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Cambridge, Harvard University Press.
- Yáñez, Sonia (2007), "Género y excelencia en investigación científica y tecnológica", documento presentado en la Conferencia internacional "Excelencia científica y equidad de género: en busca de buenas prácticas en investigación científica

- y tecnológica”, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer y Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) [en línea] <http://www.cem.cl/conferencia/soniayanez.pdf>.
- (2004), “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y reproducción” *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (eds.), Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Yáñez, Sonia y Lorena Godoy (2010), “Gender images and stereotypes on female E&T research careers in higher education in Chile”, *Women in Engineering and Technology Research, The PROMETEA Conference Proceedings*, Anne-Sophie Godfroy-Genin (ed.), Berlín, Lit Verlag.

Publicaciones recientes de la CEPAL

ECLAC recent publications

www.cepal.org/publicaciones

Informes periódicos institucionales / *Annual reports*

También disponibles para años anteriores / *Issues for previous years also available*

- Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2014, 222 p.
Economic Survey of Latin America and the Caribbean 2014, 214 p.
- La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2013, 160 p.
Foreign Direct Investment in Latin America and the Caribbean 2013, 152 p.
- Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2013 / *Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean 2013, 226 p.*
- Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2013, 92 p.
Preliminary Overview of the Economies of Latin America and the Caribbean 2013, 92 p.
- Panorama Social de América Latina 2013, 226 p.
Social Panorama of Latin America 2013, 220 p.
- Panorama de la Inserción Internacional de América Latina y el Caribe 2013, 128 p.
Latin America and the Caribbean in the World Economy 2013, 122 p.

Libros y documentos institucionales / *Institutional books and documents*

- Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible, 2014, 340 p.
Covenants for Equality: Towards a sustainable future, 2014, 330 p.
- Integración regional: hacia una estrategia de cadenas de valor inclusivas, 2014, 226 p.
Regional Integration: Towards an inclusive value chain strategy, 2014, 218 p.
Integração regional: por uma estratégia de cadeias de valor inclusivas, 2014, 226 p.
- Reflexiones sobre el desarrollo en América Latina y el Caribe. Conferencias magistrales 2013-2014, Enrique Peña Nieto, Marino Murillo, Luis Gonzaga Beluzzo, José Miguel Insulza, Winston Dookeran et al, 2014, 100 p.
- Prospectiva y desarrollo: el clima de la igualdad en América Latina y el Caribe a 2020, 2013, 72 p.
- Comercio internacional y desarrollo inclusivo: construyendo sinergias, 2013, 210 p.
International trade and inclusive development: Building synergies, 2013, 200 p.
- Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo, 2012, 330 p.
Structural Change for Equality: an integrated approach to development, 2012, 308 p.
- La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, 2010, 290 p.
Time for Equality: closing gaps, opening trails, 2010, 270 p.
A Hora da Igualdade: Brechas por fechar, caminhos por abrir, 2010, 268 p.

Libros de la CEPAL / *ECLAC books*

- 129 Prospectiva y política pública para el cambio estructural en América Latina y el Caribe, Javier Medina Vásquez, Steven Becerra y Paola Castaño, 2014, 338 p.
- 128 Inestabilidad y desigualdad: la vulnerabilidad del crecimiento en América Latina y el Caribe, Juan Alberto Fuentes Knight (ed.), 2014, 304 p.

- 127 *Global value chains and world trade: Prospects and challenges for Latin America*, René A. Hernández, Jorge Mario Martínez-Piva and Nanno Mulder (eds.), 2014, 282 p.
- 126 Planificación, prospectiva y gestión pública: reflexiones para la agenda del desarrollo, Jorge Máttar, Daniel E. Perrotti (eds.), 2014, 250 p.
- 125 La crisis latinoamericana de la deuda desde la perspectiva histórica, José Antonio Ocampo, Barbara Stallings, Inés Bustillo, Helvia Velloso, Roberto Frenkel, 2014, 174 p.
- 124 La integración de las tecnologías digitales en las escuelas de América Latina y el Caribe: una mirada multidimensional, Guillermo Sunkel, Daniela Trucco, Andrés Espejo, 2014, 170 p.
- 123 Fortalecimiento de las cadenas de valor como instrumento de la política industrial: metodología y experiencia de la CEPAL en Centroamérica, Ramón Padilla Pérez (ed.), 2014, 390 p.
Strengthening value chains as an industrial policy instrument: Methodology and experience of ECLAC in Central America, Ramón Padilla Pérez (ed.), 2014, 360 p.

Copublicaciones / Co-publications

- *Decentralization and Reform in Latin America: Improving Intergovernmental Relations*, Giorgio Brosio and Juan Pablo Jiménez (eds.), ECLAC / Edward Elgar Publishing, United Kingdom, 2012, 450 p.
- Sentido de pertenencia en sociedades fragmentadas: América Latina desde una perspectiva global, Martín Hopenhayn y Ana Sojo (comps.), CEPAL / Siglo Veintiuno, Argentina, 2011, 350 p.
- Las clases medias en América Latina: retrospectiva y nuevas tendencias, Rolando Franco, Martín Hopenhayn y Arturo León (eds.), CEPAL / Siglo XXI, México, 2010, 412 p.
- *Innovation and Economic Development: The Impact of Information and Communication Technologies in Latin America*, Mario Cimoli, André Hofman and Nanno Mulder, ECLAC / Edward Elgar Publishing, United Kingdom, 2010, 472 p.

Coediciones / Co-editions

- *Regional Perspectives on Sustainable Development: Advancing Integration of its Three Dimensions through Regional Action*, ECLAC-ECE-ESCAP-ESCWA, 2014, 114 p.
- *Multi-dimensional Review of Uruguay*, ECLAC-OECD, 2014, 190 p.
- Perspectivas de la agricultura y del desarrollo rural en las Américas: una mirada hacia América Latina y el Caribe 2014, CEPAL / FAO / IICA, 2013, 220 p.
- Perspectivas económicas de América Latina 2014: logística y competitividad para el desarrollo, CEPAL/OCDE, 2013, 170 p.
Latin American Economic Outlook 2014: Logistics and Competitiveness for Development, ECLAC/OECD, 2013, 164 p.

Cuadernos de la CEPAL

- 101 Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas, Coral Calderón Magaña (coord.), 2013, 460 p.
Redistributing care: the policy challenge, Coral Calderón Magaña (coord.), 2013, 420 p.
- 100 Construyendo autonomía: compromiso e indicadores de género, Karina Batthyányi Dighiero, 2012, 338 p.
- 99 Si no se cuenta, no cuenta, Diane Alméras y Coral Calderón Magaña (coordinadoras), 2012, 394 p.
- 98 *Macroeconomic cooperation for uncertain times: The REDIMA experience*, Rodrigo Cárcamo-Díaz, 2012, 164 p.

Documentos de proyecto / Project documents

- La economía del cambio climático en la Argentina: primera aproximación, 2014, 240 p.
- La economía del cambio climático en el Ecuador 2012, 2012, 206 p.

- Economía digital para el cambio estructural y la igualdad, 2013, 130 p
The digital economy for structural change and equality, 2014, 128 p.
- La cooperación entre América Latina y la Unión Europea: una asociación para el desarrollo, José E. Durán Lima, Ricardo Herrera, Pierre Lebret y Myriam Echeverría, 2013, 157 p.

Cuadernos estadísticos de la CEPAL

- 41 Los cuadros de oferta y utilización, las matrices de insumo-producto y las matrices de empleo. Solo disponible en CD, 2013.
- 40 América Latina y el Caribe: Índices de precios al consumidor. Serie enero de 1995 a junio de 2012. Solo disponible en CD, 2012.

Series de la CEPAL / *ECLAC Series*

Asuntos de Género / Comercio Internacional / Desarrollo Productivo / Desarrollo Territorial / Estudios Estadísticos / Estudios y Perspectivas (Bogotá, Brasilia, Buenos Aires, México, Montevideo) / *Studies and Perspectives* (The Caribbean, Washington) / Financiamiento del Desarrollo / Gestión Pública / Informes y Estudios Especiales / Macroeconomía del Desarrollo / Manuales / Medio Ambiente y Desarrollo / Población y Desarrollo / Política Fiscal / Políticas Sociales / Recursos Naturales e Infraestructura / Reformas Económicas / Seminarios y Conferencias.

Revista CEPAL / *CEPAL Review*

La Revista se inició en 1976, con el propósito de contribuir al examen de los problemas del desarrollo socioeconómico de la región. La *Revista CEPAL* se publica en español e inglés tres veces por año.

CEPAL Review first appeared in 1976, its aim being to make a contribution to the study of the economic and social development problems of the region. CEPAL Review is published in Spanish and English versions three times a year.

Observatorio demográfico / *Demographic Observatory*

Edición bilingüe (español e inglés) que proporciona información estadística actualizada, referente a estimaciones y proyecciones de población de los países de América Latina y el Caribe. Desde 2013 el Observatorio aparece una vez al año.

Bilingual publication (Spanish and English) providing up-to-date estimates and projections of the populations of the Latin American and Caribbean countries. Since 2013, the Observatory appears once a year.

Notas de población

Revista especializada que publica artículos e informes acerca de las investigaciones más recientes sobre la dinámica demográfica en la región. También incluye información sobre actividades científicas y profesionales en el campo de población.

La revista se publica desde 1973 y aparece dos veces al año, en junio y diciembre.

Specialized journal which publishes articles and reports on recent studies of demographic dynamics in the region. Also includes information on scientific and professional activities in the field of population. Published since 1973, the journal appears twice a year in June and December.

Las publicaciones de la CEPAL están disponibles en:

ECLAC Publications are available in:

www.cepal.org/publicaciones

También se pueden adquirir a través de:

They can also be ordered through:

www.un.org/publications

United Nations Publications

PO Box 960

Herndon, VA 20172

USA

Tel. (1-888)254-4286

Fax (1-800)338-4550

Contacto / *Contact:* publications@un.org

Pedidos / *Orders:* order@un.org

El nuevo paradigma productivo y tecnológico

La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres

LUCÍA SCURO
NÉSTOR BERCOVICH
Editors

Desarrollo Económico

Existe sobrada evidencia respecto del papel central que desempeñan las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) a la hora

de asumir el desafío de densificar la matriz productiva de América Latina y tornarla más diversificada en términos de actividades de alta productividad. Las TIC constituyen una pieza clave del nuevo paradigma tecnoproductivo y de la sociedad de la información y del conocimiento. A su vez, contribuyen de manera significativa a la integración y el bienestar de las personas.

Sin embargo, el proceso de apropiación a través de la producción, el uso y la adquisición de habilidades para el manejo de estas tecnologías tiene importantes sesgos culturales y no es neutral desde una perspectiva de género. Las mujeres enfrentan en este sentido un importante rezago que configura una amplia brecha digital de género.

El objetivo de este libro es precisamente identificar las barreras que deben enfrentar las mujeres para su plena inserción en la sociedad de la información y del conocimiento, así como para el aprovechamiento de las herramientas que esta ofrece. Además, se muestran las innumerables oportunidades que existen para la acción de las políticas públicas, las empresas y la sociedad civil, si se desea convertir este nuevo territorio económico y social en un espacio realmente inclusivo, así como en un poderoso instrumento para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género, tanto a nivel regional como mundial.

LIBROS

CEPAL

www.cepal.org

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN (ECLAC)

ISBN 978-92-1-121866-4



9 789211 218664