



Actualidad

Abril 4, 2022

Perspectiva de género para la oportunidad y el desarrollo

La brecha de género todavía debe enfrentar retos y obstáculos y el ámbito laboral-profesional es uno de los lugares con mayores desafíos al respecto.



Newsletter

Suscribite para recibir nuestras noticias!

Suscribite!

[mc4wp_form id="184"]



Buscar en Busir

Buscar

(LATAM) Si bien es cierto que la ciencia y la tecnología suele ser uno de los sectores de la economía con escasa o difícil participación femenina, debido a la disparidad en la cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas con ello y las posibilidades laborales que se presentan para el género, la realidad actual indica que esta tendencia está tratando de hacer un fuerte giro dado el impulso femenino y la importancia de los saberes y conocimientos para una industria que crece de forma incesante. En ese sentido, ¿qué sucede con el sector de las



...de forma necesaria. En ese sentido, ¿qué sucede con el sector de las carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)?

De acuerdo a un informe de **CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento)** en Argentina, Brasil y México, aproximadamente un tercio del total de personas ocupadas en los sectores relacionados con Ciencia y Tecnología (CyT) son mujeres, y entre quienes cuentan con habilidades relacionadas con CyT y realizan tareas acordes en estos tres países las mujeres representan menos de un cuarto.

Teniendo en consideración estas cifras, son muchas las empresas nacionales que reconocen la importancia de contar con equipos multidisciplinarios y "multi-género", favoreciendo no solo la equidad de oportunidad y desarrollo, sino además el intercambio de conocimientos y habilidades.

De acuerdo al estudio "Mujeres en tecnología", que la consultora **Michael Page** realizó en Latinoamérica, hay una escasez de mujeres en el área de Ciencia y Tecnología, principalmente porque hay una falta de inscripción de mujeres (38 %) y falta de oportunidades (37 %).

Datos de UNESCO sobre ciencia y género

Aunque la ciencia y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible, las mujeres siguen encontrando obstáculos en la ciencia. Según los datos del Instituto de Estadística de la **UNESCO**, América Latina y el Caribe tiene un promedio de 45,8% de mujeres investigadoras.

Ta como afirma **UNESCO**, "Investigaciones cruciales como el manejo de las pandemias o soluciones para contrarrestar y adaptarnos al cambio climático necesitan de hombres y mujeres que aporten nuevas soluciones, nuevas perspectivas y creatividad. Sin las mujeres se pierde la mitad de esta capacidad".

El informe "Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) en América Latina y El Caribe", realizado por **ONU Mujeres** y la UNESCO, se centra en esta problemática. Este trabajo, que fue presentado el martes 15 de septiembre a través de un conversatorio virtual, es un documento analítico y comparativo sobre las principales experiencias e iniciativas implementadas en la región para fomentar la participación de mujeres y niñas en el ámbito científico.

"El impacto del COVID ha acelerado el proceso de incorporación de inteligencia artificial y de la automatización de tareas, algo que vemos con preocupación por su efecto sobre las mujeres. Necesitamos avanzar en toda la región hacia una transformación digital que incorpore a las mujeres en el sector STEM y eleve sus competencias porque, de lo contrario, van a quedar rezagadas", afirmó la directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, **María Noel Vaeza**.



Tweets by @BTrendNews

BT Business Trend @BTrendNews
Perspectiva de género para la oportunidad y el desarrollo [businessstrend.com.ar/perspectiva-de...](https://businessstrend.com.ar/perspectiva-de-...)

Embed View on Twitter

- 5G apps
- Argentina
- Banca Banco Santander
- BiD Buenos Aires
- Chile
- Ciberseguridad
- Colombia
- Conectividad
- Coronavirus
- COVID-19
- eCommerce
- Economía
- Educación empleo
- Emprendedores
- Empresas FEBA
- Finanzas fintech
- Hitachi Vantara
- Inteligencia Artificial
- Inversiones liveware
- Mercado Libre Mercer

La directora de la Oficina Regional de Ciencias de América Latina y el Caribe de la UNESCO, Lidia Brito, se refirió a tres factores que resulta necesario atender para disminuir la desigualdad de género en ciencia

"El primer factor es el acceso a la educación científica de calidad. El segundo tiene que ver con que se hace difícil avanzar en la carrera debido a que los sesgos aumentan a medida que se progresa. El tercero tiene que ver con el derecho a las ciencias en general: si queremos una mejor ciencia, precisamos también de la mirada de las mujeres", señaló.

Solo un 27% de los países lograron alcanzar la paridad de género, entendida como una proporción en la que las mujeres representan entre el 45% y el 55% del total de quienes hacen ciencia. América Latina (45,1%) y Asia Central (48,2%) son las dos regiones que alcanzaron la paridad, mientras que las que menos mujeres en ciencias tienen son Asia oriental y el Pacífico (23,9%), y Asia meridional y occidental (18,5%). Sin embargo, esa paridad no se refleja del mismo modo en todo el sistema científico.

Una vez que vencen la barrera del acceso, las investigadoras deben enfrentarse a mecanismos de segregación vertical, "techos de cristal" que representan barreras para ascender de escalafón en la carrera y obtener puestos de mayor jerarquía. A su vez, experimentan una segregación horizontal, con disciplinas más masculinizadas que otras. Según el informe, del total de quienes investigan en ingeniería y tecnología, solo el 36% son mujeres en Uruguay, el 26%, en Colombia; el 24%, en Costa Rica, y el 19% en Bolivia y Perú. Además, en la mayoría de los países tienden a estar sobrerrepresentadas en las ciencias médicas y las ciencias sociales.

La pandemia también profundiza las desigualdades existentes. "Con la llegada del COVID, el problema se agranda porque el cuidado de los niños y los trabajos domésticos están a cargo, en su mayor parte, de las mujeres, lo cual les impide dedicar el tiempo necesario a la investigación y otros trabajos", señaló **Alessandro Bello**, consultor de ONU Mujeres y autor del estudio.

Las empresas y la tarea de la inclusión

A medida que avanza la guerra por el talento, más del 70% de las empresas están trabajando para crear un entorno más inclusivo para atraer y retener el talento femenino, según la investigación Women in Business de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes senior de 5000 empresas en 29 economías.

En los primeros días de la pandemia, pocos podían haber predicho el efecto duradero que tendría el Covid-19 en las formas de trabajo ya establecidas. Ahora, con gran parte del mundo estabilizándose y el reconocimiento de las empresas de que se necesita un cambio, la marcha hacia prácticas laborales más inclusivas para atraer y retener un grupo de talentos más diverso continúa sin cesar.

Microsoft NEGOCIOS
ONU
pandemia
PyMEs Recursos
Humanos PSE
Salud Santander
seguridad startups
Sustentabilidad
Tecnología
teletrabajo
transformacion
digital Turismo vu
Security

Con casi dos tercios (57 %) de los líderes del mercado medio que esperan que la escasez de habilidades sea una limitación importante para sus negocios en el próximo año, la investigación de Grant Thornton muestra que, en respuesta, el 95 % de los líderes empresariales del mercado medio ahora están tomando medidas para fomentar la participación de sus colaboradores y crear una cultura inclusiva.

A medida que estas nuevas formas de trabajar se convierten en la norma para muchas organizaciones, el 43 % de los encuestados en Argentina espera que el impacto del COVID-19 siga beneficiando las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo. Esto podría ser una indicación que un cambio radical está en el horizonte, pero mientras tanto, la cantidad de mujeres en puestos de alta dirección continúa su progreso glacial, disminuyendo tan solo un punto porcentual al 31 % en 2022.

Si bien cualquier progreso es positivo a la luz del Covid-19, esta cifra ha crecido solo catorce puntos porcentuales en los últimos diez años, lo que demuestra que se están logrando progresos, pero a un ritmo lento cuando se compara con muchas métricas de diversidad de mejores prácticas.

América Latina enfrenta una pequeña disminución del número de mujeres en la alta gerencia: pasó de un 36% de puestos senior ocupados por mujeres en 2021 a un 35%. Ninguno de los tres países encuestados (México, Argentina y Brasil) pudo aumentar su cuota del año anterior, e incluso disminuyeron algunos puntos.

En Argentina, el porcentaje de mujeres en la dirección empresarial llega al 30%, una baja del 1% respecto del 2021. De los 35 países investigados por Grant Thornton, ocupa el puesto 22, subiendo unos cuantos escalones durante los años anteriores.

Brasil y México empeoraron el balance de género en las empresas con un 6% y un 15% respectivamente de negocios con ninguna mujer en puestos senior. En Argentina, este porcentaje es del 18%, el más alto en la región y que además fue en aumento comparando con el año anterior (8% en el 2021).

Las acciones que las empresas argentinas están llevando a cabo para asegurar la inclusión y compromiso de sus empleados son: adaptar los programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante, por ejemplo, haciéndolos virtuales (55%), fomentar y/o mantener una política de puertas abiertas entre los mandos medios y/o altos (51%) y prestar especial atención a los estilos de trabajo individuales de los empleados y adaptar los enfoques en consecuencia (43%).

LATAM: Las empresas y la garantía de derechos de las mujeres

Space Gurú y el caso de la

Space Guru y el caso de la incorporación de mujeres

En el caso de **Space Guru**, la startup de economía circular enfocada en solucionar problemas de espacio en las grandes ciudades, desde el inicio de sus actividades en 2019, ha incorporado 30 mujeres a la compañía, siendo sus roles de vital importancia para el armado de equipos comprometidos.

En este sentido, actualmente en Space Guru el 44.44% de la plantilla de trabajadores son mujeres y el 55.55% hombres. Y en cuanto a cargos jerárquicos, las mujeres ocupan el 40% de la plantilla de la empresa.

En el caso de Space Guru, "los procesos de reclutamiento poco tienen que ver con el género, para nosotros la importancia radica en la experiencia, estudios y las ganas de trabajar con nosotros. Para la empresa, por ejemplo, es un orgullo que el área de logística y operaciones, clave en nuestro negocio, esté liderada por una mujer, quien lleva adelante las operaciones diarias, junto a un equipo de más de 13 hombres", destaca **Carolina Gómez**, Responsable de Recursos Humanos.

"Nuestra compañía es una empresa fomenta la integración y más allá de ello, reconocemos el rol clave de equipos diversos que hagan sinergia en un rubro tan aspiracional y motivador como es la tecnología", agrega.



Te puede interesar

México, uno de los países con mayores ciberataques



ARGENTINA: Crece la digitalización en las empresas del país



LATAM: Inflación impacta en los hábitos de consumo








Perspectiva de género para la oportunidad y el desarrollo

04/04/2022

Argentina - Business Trend (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 69 Audiencia 156

 P. --  0 cm²  10084 cc  N/D N/D  Sin autor

Ref.: 359778075

Copyright 2016 Business Trend | Todos los derechos reservados

[/ Actualidad](#) / [/ Automotriz y Transporte](#) / [/ Business y Finanzas](#) / [/ Educación & Cultura](#) / [/ Interview](#) / [/ Tecnología e Innovación](#)
[/ Tendencias](#) / [/ Turismo](#)

La brecha de género todavía debe enfrentar retos y obstáculos y el ámbito laboral-profesional es uno de los lugares con mayores desafíos al respecto. (LATAM). Si bien es cierto que la ciencia y la tecnología suele ser uno de los sectores de la economía con escasa o difícil participación femenina, debido a la disparidad en la cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas con ello y las posibilidades laborales que se presentan para el género, la realidad actual indica que esta tendencia está tratando de hacer un fuerte giro dado el impulso femenino y la importancia de los saberes y conocimientos para una industria que crece de forma incesante. En ese sentido, ¿qué sucede con el sector de las carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)?

De acuerdo a un informe de CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) en Argentina, Brasil y México, aproximadamente un tercio del total de personas ocupadas en los sectores relacionados con Ciencia y Tecnología (CyT) son mujeres, y entre quienes cuentan con habilidades relacionadas con CyT y realizan tareas acordes en estos tres países las mujeres representan menos de un cuarto.

Teniendo en consideración estas cifras, son muchas las empresas nacionales que reconocen la importancia de contar con equipos multidisciplinarios y "multi-género", favoreciendo no solo la equidad de oportunidad y desarrollo, sino además el intercambio de conocimientos y habilidades.

De acuerdo al estudio "Mujeres en tecnología", que la consultora Michael Page realizó en Latinoamérica, hay una escasez de mujeres en el área de Ciencia y Tecnología, principalmente porque hay una falta de inscripción de mujeres (38 %) y falta de oportunidades (37 %).

Datos de UNESCO sobre ciencia y género

Aunque la ciencia y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible, las mujeres siguen encontrando obstáculos en la ciencia. Según los datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, América Latina y el Caribe tiene un promedio de 45,8% de mujeres investigadoras.

Ta como afirma UNESCO "investigaciones cruciales como el manejo de las pandemias o soluciones para contrarrestar y adaptarnos al cambio climático necesitan de hombres y mujeres que aporten nuevas soluciones, nuevas perspectivas y creatividad. Sin las mujeres se pierde la mitad de esta capacidad".

El informe "Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) en América Latina y El Caribe", realizado por ONU Mujeres y la UNESCO, se centra en esta problemática. Este trabajo, que fue presentado el martes 15 de septiembre a través de un conversatorio virtual, es un documento analítico y comparativo sobre las principales experiencias e iniciativas implementadas en la región para fomentar la participación de mujeres y niñas en el ámbito científico.

"El impacto del COVID ha acelerado el proceso de incorporación de inteligencia artificial y de la automatización de tareas, algo que vemos con preocupación por su efecto sobre las mujeres. Necesitamos avanzar en toda la región hacia una transformación digital que incorpore a las mujeres en el sector STEM y eleve sus competencias porque, de lo contrario, van a quedar rezagadas", afirmó la directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, María Noel Vaeza

La directora de la Oficina Regional de Ciencias de América Latina y el Caribe de la UNESCO, Lidia Brito, se refirió a tres factores que resulta necesario atender para disminuir la desigualdad de género en ciencia.

"El primer factor es el acceso a la educación científica de calidad. El segundo tiene que ver con que se hace difícil avanzar en la carrera debido a que los sesgos aumentan a medida que se progresa. El tercero tiene que ver con el derecho a las ciencias en general: si queremos una mejor ciencia, precisamos también de la mirada de las mujeres", señaló.

Solo un 27% de los países lograron alcanzar la paridad de género, entendida como una proporción en la que las mujeres representan entre el 45% y el 55% del total de quienes hacen ciencia. América Latina (45,1%) y Asia Central (48,2%) son las dos regiones que alcanzaron la paridad, mientras que las que menos mujeres en ciencias tienen son Asia oriental y el Pacífico (23,9%), y Asia meridional y occidental (18,5%). Sin embargo, esa paridad no se refleja del mismo modo en todo el sistema científico.

Una vez que vencen la barrera del acceso, las investigadoras deben enfrentarse a mecanismos de segregación vertical, "techos de cristal" que representan barreras para ascender de escalafón en la carrera y obtener puestos de mayor jerarquía. A su vez, experimentan una segregación horizontal, con disciplinas más masculinizadas que otras. Según el informe, del total de quienes investigan en ingeniería y tecnología, solo el 36% son mujeres en Uruguay; el 26%, en Colombia; el 24%, en Costa Rica; y el 19% en Bolivia y Perú. Además, en la mayoría de los países tienden a estar sobrerrepresentadas en las ciencias médicas y las ciencias sociales.

La pandemia también profundiza las desigualdades existentes. "Con la llegada del COVID, el problema se agranda porque el cuidado de los niños y los trabajos domésticos están a cargo, en su mayor parte, de las mujeres, lo cual les impide dedicar el tiempo necesario a la investigación y otros trabajos", señaló Alessandro Bello, consultor de ONU Mujeres y autor del estudio.

Las empresas y la tarea de la inclusión

A medida que avanza la guerra por el talento, más del 70% de las empresas están trabajando para crear un entorno más inclusivo para atraer y retener el talento femenino, según la investigación Women in Business de Grant Thornton International Ltd., que encuesta a los líderes sénior de 5000 empresas en 29 economías.

En los primeros días de la pandemia, pocos podrían haber predicho el efecto duradero que tendría el Covid-19 en las formas de trabajo ya establecidas. Ahora, con gran parte del mundo estabilizándose y el reconocimiento de las empresas de que se necesita un cambio, la marcha hacia prácticas laborales más inclusivas para atraer y retener un grupo de talentos más diverso continúa sin cesar.

Con casi dos tercios (57 %) de los líderes del mercado medio que esperan que la escasez de habilidades sea una limitación importante para sus negocios en el próximo año, la investigación de Grant Thornton muestra que, en respuesta, el 95 % de los líderes empresariales del mercado medio ahora están tomando medidas para fomentar la participación de sus colaboradores y crear una cultura inclusiva.

A medida que estas nuevas formas de trabajar se convierten en la norma para muchas organizaciones, el 43 % de los encuestados en Argentina espera que el impacto del COVID-19 siga beneficiando las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo. Esto podría ser una indicación que un cambio radical está en el horizonte, pero mientras tanto, la cantidad de mujeres en puestos de alta dirección continúa su progreso glacial, disminuyendo tan solo un punto porcentual al 31 % en 2022.

Si bien cualquier progreso es positivo a la luz del Covid-19, esta cifra ha crecido solo catorce puntos porcentuales en los últimos diez años, lo que demuestra que se están logrando progresos, pero a un ritmo lento cuando se compara con muchas métricas de diversidad de mejores prácticas.

América Latina enfrenta una pequeña disminución del número de mujeres en la alta gerencia: pasó de un 36% de puestos senior ocupados por mujeres en 2021 a un 35%. Ninguno de los tres países encuestados (México, Argentina y Brasil) pudo aumentar su cuota del año anterior, e incluso disminuyeron algunos puntos.

En Argentina, el porcentaje de mujeres en la dirección empresarial llega al 30%, una baja del 1% respecto del 2021. De los 35 países

investigados por Grant Thornton, ocupa el puesto 22, subiendo unos cuantos escalones durante los años anteriores.

Brasil y México empeoraron el balance de género en las empresas con un 6% y un 15% respectivamente de negocios con ninguna mujer en puestos senior. En Argentina, este porcentaje es del 18%, el más alto en la región y que además fue en aumento comparando con el año anterior (8% en el 2021).

Las acciones que las empresas argentinas están llevando a cabo para asegurar la inclusión y compromiso de sus empleados son: adaptar los programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante, por ejemplo, haciéndolos virtuales (55%), fomentar y/o mantener una política de puertas abiertas entre los mandos medios y/o altos (51%) y prestar especial atención a los estilos de trabajo individuales de los empleados y adaptar los enfoques en consecuencia (43%).

LATAM: Las empresas y la garantía de derechos de las mujeres

Space Gurú y el caso de la incorporación de mujeres

En el caso de Space Guru, la startup de economía circular enfocada en solucionar problemas de espacio en las grandes ciudades, desde el inicio de sus actividades en 2019, ha incorporado 30 mujeres a la compañía, siendo sus roles de vital importancia para el armado de equipos comprometidos.

En este sentido, actualmente en Space Guru el 44.44% de la plantilla de trabajadores son mujeres y el 55,55% hombres. Y en cuanto a cargos jerárquicos, las mujeres ocupan el 40% de la plantilla de la empresa.

En el caso de Space Guru, "los procesos de reclutamiento poco tienen que ver con el género, para nosotros la importancia radica en la experiencia, estudios y las ganas de trabajar con nosotros. Para la empresa, por ejemplo, es un orgullo que el área de logística y operaciones, clave en nuestro negocio, esté liderada por una mujer, quien lleva adelante las operaciones diarias, junto a un equipo de más de 13 hombres", destaca Carolina Gómez, Responsable de Recursos Humanos.

"Nuestra compañía es una empresa fomenta la integración y más allá de ello, reconocemos el rol clave de equipos diversos que hagan sinergia en un rubro tan aspiracional y motivador como es la tecnología", agrega.