

Género y nuevas tecnologías en Argentina: estrategias de formación y trayectorias laborales de mujeres

Verónica Millenaar



Género y nuevas tecnologías en Argentina: estrategias de formación y trayectorias laborales de mujeres

Verónica Millenaar*

*Doctora en Ciencias Sociales (UBA) e investigadora del Centro de Investigaciones Sociales, del Instituto de Desarrollo Económico y Social y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CIS-IDES/CONICET)

Esta investigación se realizó en el marco del proyecto "Gender and Skills in the Digital Economy" de [JustJobs Network](#) en colaboración con [Red Sur](#) y con el apoyo del [Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo \(IDRC\)](#).

Resumen Ejecutivo

El presente documento sistematiza los hallazgos de un estudio cualitativo que se propuso caracterizar y analizar las estrategias de formación y las experiencias laborales de trabajadoras mujeres del sector del software en Argentina. Motiva este estudio la evidencia de que las transformaciones tecnológicas, además de alterar enormemente la organización del trabajo y los procesos productivos en su conjunto, significan también nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, si se avanza en brindar formación laboral adecuada. Al mismo tiempo, se trata de un sector altamente masculinizado en el cual abundan brechas de género y prácticas sexistas.

El estudio¹ está basado en entrevistas a 38 mujeres de contextos territoriales diversos: por un lado, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que es uno de los principales polos tecnológicos del país, por el otro, de centros urbanos de otras provincias (Corrientes, Chaco y Córdoba). El criterio de selección de los casos fue discrecional, seleccionando mujeres de diferentes edades (18 a 66 años) y que, en su mayoría, completaron, comenzaron y dejaron, o se encuentran cursando algún tramo del nivel superior (universitario o no universitario). Es importante señalar que más de la mitad de las entrevistadas proviene de hogares con clima educativo bajo, en donde el máximo nivel alcanzado por alguno de sus progenitores es el secundario incompleto o completo y en donde no hay referentes de nivel superior, evidenciando la movilidad social que supone el acceso a este nivel educativo. Asimismo, debe remarcar que la mayoría de las entrevistadas realizó, en algún momento de su trayectoria educativa, algún curso de capacitación laboral. Este es un dato a resaltar y muestra el aprovechamiento extendido de las propuestas de formación profesional y de capacitación laboral.

Respecto al sector IT en Argentina, se muestra que es un nicho de empleo clave de la estructura productiva, con un crecimiento vertiginoso en los últimos quince años, con un gran potencial exportador, salarios elevados, potencial de creación de empleo joven y alta formalidad laboral (CEP XXI, 2020). No obstante, la segmentación y brecha de género es clara y se manifiesta, principalmente, en que el empleo de varones triplica al de las mujeres. En el 3° trimestre de 2022 del total de 141.357 empleados registrados en actividades de informática, 47.016 eran mujeres (33,3%) y 94.340 varones (66,6%) (OEDE- MTEySS, 2022). Asimismo, la participación femenina es menor en los puestos con mayor especificidad técnica en la programación y también es menor en puestos de mayor jerarquía (evidenciándose la segregación horizontal y vertical). Por otro parte, las mujeres tienden a mostrar mayor nivel educativo que los varones en los mismos puestos laborales (evidenciándose la sobrecalificación), incluso en un sector que se caracteriza por no exigir títulos universitarios. La segregación del mercado laboral tiene su antesala en la formación secundaria y el nivel superior universitario y no universitario. De acuerdo a datos del INET (2021), la matrícula femenina del nivel secundario técnico en la especialidad de informática no supera el 30%. En el caso del nivel superior técnico (no universitario), sólo el 29,8 % son mujeres en la misma especialidad (INET, 2021). Lo mismo ocurre en el nivel universitario.

¹ Agradecemos la colaboración de Luciana Belén Maccarini y José Antonio Pozzer Pianalto en la realización de este estudio en sus diferentes etapas.

Respecto a cómo y por qué las mujeres se vinculan con las tecnologías, el análisis de las entrevistas permite vislumbrar que ese deseo es diferente entre las mujeres y puede surgir a muy temprana edad, o más adelante, a partir de una estrategia de reconversión educativa o laboral o como complemento a la especialidad en la que se ha elegido formarse. También aparece un tipo de vinculación más estratégica, relacionada con las posibilidades inmediatas de inserción laboral. De todos modos, frente a la decisión de vincularse con las tecnologías, también aparecen momentos de duda, temor y también auto-exclusiones que poco a poco van sorteando las mujeres en el marco de sus trayectorias.

Las entrevistas permiten revelar la multiplicidad de obstáculos a las que las mujeres hacen frente en las instituciones educativas con la que se vinculan. Las entrevistas muestran un número significativo de relatos de discriminación verbal y desvalorización que generan señales de alerta y una interpelación a las lógicas institucionales que parecen ciegas a estas dificultades que enfrentan las alumnas en estas especialidades. Cabe señalar que esto ocurre en todos los niveles y propuestas de formación. No obstante, también se reconocen aspectos positivos de las experiencias de formación, así como la adquisición de confianza y fortalecimiento del propio carácter que permite contar con más recursos a la hora de acceder al trabajo en la actividad.

En cuanto a las estrategias de inserción laboral, las mujeres experimentan mayores dificultades en el acceso al empleo en las primeras búsquedas. Allí se exige experiencia laboral, además de capacidad técnica. Luego de ello, si se cuenta con los conocimientos necesarios -en los que cobran un papel relevante los cursos de capacitación laboral, así como la formación de tipo auto-didacta sobre habilidades específicas- y, sobre todo, con cierto nivel de inglés técnico -que se constituye en una competencia excluyente- los recorridos laborales muestran cierto crecimiento y mejoramiento, que responde a las características laborales propias de un sector de gran dinamismo. No obstante, las mujeres mencionan ciertos aspectos de discriminación en los procesos de selección de personal, y la mayor exigencia, por ser mujeres, a mostrar habilidades blandas desarrolladas.

Una vez en el empleo, las mujeres manifiestan vivenciar aspectos negativos, pero también positivos en los empleos. Entre los obstáculos se reconocen todos aquellos que son previos al momento de acceder al empleo en sí, pero también a cotidianos episodios de discriminación verbal por parte del entorno laboral. Al mismo tiempo, las mujeres señalan las ventajosas oportunidades que significa contar con un empleo en el sector. Dichas oportunidades están vinculadas a la remotización del trabajo, el nivel salarial superior a otra actividad, la compatibilización que permiten estos trabajos con la maternidad, el reconocimiento y el prestigio de la tarea y los espacios solidarios de apoyo entre mujeres.

El estudio analiza también la incidencia de ciertos programas de formación que incluyen algún componente de género (cupos de acceso, espacios exclusivos para mujeres, apoyos y charlas de sensibilización de género, entre otros). Es de destacar que, en el país, existe cierto avance de políticas de género que alcanzan, de forma incipiente, a la educación técnico-profesional. Esto ha generado el desarrollo de diferentes acciones, iniciativas y programas de formación orientados específicamente a las mujeres y/o que incluyen algún componente de género. En base a las entrevistas desarrolladas, se

muestra que la estrategia de política afirmativa que generan ciertos programas que garantizan un cupo de acceso es fundamental, dada la masculinización del sector, para lograr mayor participación de mujeres en las formaciones. Pero también se advierte que este componente es insuficiente para generar espacios educativos menos discriminantes. Asimismo, las políticas que van dirigidas exclusivamente a mujeres también muestran beneficios para generar mayor seguridad y confianza entre ellas, que resultan actitudes necesarias para contar con mayores posibilidades de acceso al sector. Por otro lado, también se evidencia una significativa tendencia, en la formación orientada al sector, a incluir la figura de las "mentorías". Esto resulta una contribución desde una perspectiva de género, ya que permite identificaciones con mujeres ya insertas y con carreras consolidadas en la actividad. También se señala que no todas las mujeres aprovechan por igual esta oportunidad. Por último, se muestra el importante efecto que produce, como política de género, la inclusión de dispositivos concretos de puente con el empleo. Teniendo en cuenta la dificultad que emerge para acceder a las primeras experiencias laborales, contar con esta posibilidad es de mucha ventaja, principalmente para las ingresantes al sector.

Contenido

Resumen Ejecutivo.....	3
Presentación.....	7
1. La investigación.....	10
Características de la muestra de entrevistadas.....	11
2. Brechas de género en el empleo, perfiles ocupacionales y ofertas de formación en el sector IT.....	15
Segmentaciones en el empleo y segregaciones según perfiles ocupacionales.....	16
Segmentaciones desde la formación.....	20
3. Estrategias de formación, experiencias y discriminaciones en las instituciones educativas.....	22
¿Cómo surge el interés por las tecnologías?.....	22
Las experiencias de formación.....	28
4. Trayectorias laborales de mujeres en el sector IT: entre las oportunidades y los obstáculos.....	32
El acceso al trabajo y los requerimientos de formación.....	32
Los obstáculos para las mujeres en el empleo en el sector IT.....	36
Las oportunidades para las mujeres en el empleo en el sector IT.....	39
5. Políticas de género en las propuestas de formación: su incidencia en las trayectorias.....	44
Contar con un cupo de acceso o con un espacio específico para mujeres.....	45
El rol de las mentorías.....	48
El puente con el empleo.....	51
Reflexiones finales.....	53
Bibliografía.....	60

Presentación

El presente documento sistematiza los hallazgos de un estudio cualitativo que se propuso caracterizar y analizar las estrategias de formación y experiencias laborales de trabajadoras mujeres de sector del software en Argentina. Motiva este estudio la evidencia de que las transformaciones tecnológicas, además de alterar enormemente la organización del trabajo y los procesos productivos en su conjunto, también significan nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, si se avanza en brindar formación laboral adecuada. Diferentes estudios muestran que se requieren procesos de reconversión laboral y adecuación de conocimientos y capacitación para trabajadores y trabajadoras de todos los niveles técnicos y operativos, para que puedan insertarse en un mundo del trabajo con nuevos requerimientos.

En el caso de la Argentina, los datos que refleja el comportamiento del sector IT permiten afirmar que se trata de un nicho de empleo clave de la estructura productiva, con un crecimiento vertiginoso en los últimos quince años, con un gran potencial exportador, salarios elevados, potencial de creación de empleo joven y alta formalidad laboral (CEP XXI, 2020). No obstante, la segmentación y brecha de género es clara en este sector y se manifiesta, principalmente, en que el empleo de varones triplica al de las mujeres. Asimismo, se observa una menor participación femenina en los puestos con mayor especificidad técnica en la programación (y mayor presencia en otros puestos auxiliares), cuestión que evidencia una distribución segregada entre los puestos de trabajo, incluso considerando aquellas mujeres que sí logran acceder a esta actividad.

Un estudio precedente² (al que a partir de aquí llamaremos Estudio 1) muestra cómo, a nivel regional, el acceso a la formación orientada al sector IT sigue siendo una deuda pendiente. Aun con formatos institucionales diferentes, los casos de Chile, Colombia y Argentina muestran una significativa brecha de género existente principalmente en relación con la distribución de las matrículas según se trate de formaciones típicamente masculinas o femeninas. Tanto en el nivel secundario, como en el superior técnico y en la FP, cuando se observa la participación de estudiantes en trayectos formativos orientados a las tecnologías, puede identificarse que se reitera, en todos los casos, la menor presencia de mujeres. Ellas se encuentran subrepresentadas en las formaciones orientadas a las nuevas tecnologías en todos los niveles, percibiéndose los obstáculos que priman en las posibilidades de iniciar y continuar trayectos formativos en este sector. Particularmente en el caso de Argentina, la proporción de mujeres jóvenes que se forman en estas disciplinas en el nivel superior universitario es aún minoritaria (CET, 2022). De acuerdo a datos de 2020, el porcentaje de mujeres en carreras de informática no llega al 20% (Merino, 2023). Lo mismo ocurre en el resto de los niveles educativos. Así, por ejemplo, en el nivel superior no universitario

² Este trabajo constituye la segunda etapa del proyecto “Género y habilidades en la economía digital” enmarcado en una iniciativa conjunta de la Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur) y JustJobs Network con el fin de proporcionar evidencia en torno de las habilidades que son necesarias de cara a la nueva ola de cambios tecnológicos, con especial atención a las brechas de género que persisten en los sistemas educativos y los mercados laborales del Sur Global. La etapa 1 (Red Sur, 2022) se centra en la identificación y el relevamiento de los sistemas de formación técnico-profesional de Colombia, Chile y Argentina, así como de las políticas, programas e iniciativas educativas y de género que abordan estos nuevos requerimientos de habilidades para el trabajo específicamente para mujeres.

técnico, las mujeres, en la especialidad de informática, representan sólo el 29.8 %. (INET, 2021). Asimismo, en la escuela secundaria técnica, la matrícula femenina en esa misma especialidad no superaba el 30%. Y en el caso de la Formación Profesional (propuesta educativo no formal, de menor duración y orientada al trabajo), si bien hay más mujeres en la especialidad, las mismas se encuentran principalmente en cursos vinculados al diseño web, gestión y procesamiento de base de datos, modelado en 3D y otros cursos de uso básico de la PC, mientras que los varones tienen mayor presencia en los trayectos formativos específicos de la programación (ver Estudio 1).

Frente a este panorama, nos proponemos aquí abordar una serie de preguntas: ¿cómo surge el interés por vincularse con las tecnologías en las mujeres vinculadas al sector IT? ¿Dónde y cómo adquieren las trabajadoras mujeres de este sector las habilidades que les permiten participar en dichas ocupaciones? ¿A qué tipo de sistemas de formación asisten, ya sean públicos, privados o informales? ¿Qué tan accesibles resultan estos sistemas para ellas y con qué tipo de obstáculos se enfrentan? ¿Cómo son sus experiencias de formación y adquisición de habilidades? ¿Cómo contribuye la oportunidad de formarse en programas de incorporan un enfoque de género?

De este modo, a partir de un trabajo cualitativo con entrevistas a 38 mujeres trabajadoras del sector (o que se encuentran formándose para ello y aspiran a serlo), el presente trabajo propone analizar sus recorridos educativos con el fin de identificar los obstáculos presentes en las trayectorias laborales de las mujeres en el sector, así como la incidencia de políticas y programas que incorporan un enfoque de género, y que apuntan a democratizar el acceso de mujeres a estas propuestas educativas.

A continuación, el trabajo se organiza de la siguiente manera. En el primer capítulo, se desarrollan las decisiones metodológicas y pasos de la investigación, así como las características de la muestra de mujeres entrevistadas. Un segundo capítulo, analiza el sector IT en la Argentina³ desde la literatura disponible, mostrando los diferentes perfiles ocupacionales que incluye, así como los requerimientos de formación para cada uno de esos perfiles. Esto permite comprender mejor de qué modo se establece una vinculación entre las propuestas educativas y de formación, con los puestos de trabajo disponibles. A partir de allí, se analiza, en particular, las brechas de género que se evidencian en esas articulaciones. Las brechas planteadas por antecedentes del campo, son puestas en diálogo con los testimonios de las mujeres entrevistadas. En un tercer capítulo, se retoman las voces de las mujeres para analizar el modo en que surge el interés por la formación en las tecnologías, así como las estrategias y experiencias de formación en las diferentes instituciones con las que se vinculan. Se trata de mujeres que en su mayoría han tenido algún tipo de formación en las diferentes propuestas existentes. El capítulo procura identificar los diferentes obstáculos y barreras institucionales, así como los procesos de auto-exclusión a los que

³ Debe señalarse que lo que se comprende como “economía digital” no conlleva una definición precisa y consensuada porque abarca procesos de transformación que han penetrado en casi todos los sectores de la economía. Básicamente, hace referencia a las nuevas maneras de incorporación de datos digitalizados, infraestructura digital y servicios y procesos digitalizados en los procesos productivos y los modelos de negocios. Desde esta definición amplia, el presente estudio se centra en las ocupaciones que generalmente se incluyen bajo la expresión IT (Information Technology, en inglés). A lo largo del texto, utilizaremos la expresión IT o SSI (Software y Servicios Informáticos), de forma indistinta, para referirnos a la industria del software y los servicios vinculados. En español, también suele utilizarse la sigla TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

suelen enfrentarse las mujeres. Un cuarto capítulo analiza los recorridos laborales de las mujeres entrevistadas, identificando obstáculos, discriminaciones, pero también las oportunidades que habilitan estas experiencias laborales desde una perspectiva de género. En este capítulo, se pone el foco en la utilización y el valor dada a la formación recibida para el trabajo, y en las múltiples estrategias para acceder y sostenerse en el empleo. En el cuarto capítulo, se hace referencia a las propuestas de programas de formación que incluyen componentes de género en sus acciones, que fueron relevadas en el mencionado Estudio I. A partir de sus propuestas, se busca analizar la incidencia que éstos tienen en los recorridos laborales de las mujeres. En este capítulo se resaltan tres trayectorias de mujeres de diferentes provincias para ilustrar estas incidencias. Por último, las reflexiones finales sintetizan los hallazgos del estudio y plantean los desafíos que surgen para las políticas de formación orientadas a este sector.

1. La investigación

De acuerdo a las preguntas formuladas, el estudio se propuso el siguiente objetivo de investigación: *caracterizar y analizar las estrategias de formación y experiencias laborales, tanto de trabajadoras mujeres que participan de ocupaciones en el sector IT como de aquellas mujeres que aspiran a hacerlo, atendiendo a los obstáculos de género que emergen en dichas estrategias y experiencias formativas.*

Para dar cuenta del objetivo, se procedió a diseñar un estudio exploratorio-descriptivo, desde una estrategia metodológica cualitativa, que permita el análisis de estrategias de formación, de inserción laboral y experiencia laboral. El estudio está basado en entrevistas a 38 mujeres de contextos territoriales diversos: por un lado, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que es uno de los principales polos tecnológicos del país, por el otro, de centros urbanos de otras provincias (Corrientes, Chaco y Córdoba). El criterio de selección de los casos fue discrecional, seleccionando mujeres de diferentes edades (18 a 66 años) y con capitales educativos diversos, incluyendo a aquellas que no cuentan con títulos universitarios.

El trabajo de campo se realizó durante los meses de marzo y mayo de 2023 y requirió reuniones y la presentación del proyecto en diferentes instituciones de formación (Centros de FP, Instituto Superiores de Formación Técnica, programas de capacitación laboral en tecnologías) a partir de los cuales se facilitó el contacto con mujeres jóvenes egresadas o estudiantes. Para poder profundizar en programas de formación que incorporan un enfoque de género, se realizaron entrevistas institucionales complementarias a 3 referentes del Programa Codo a Codo de la Ciudad de Buenos Aires, seleccionado a partir de un relevamiento de programas en Argentina que fue desarrollado en el Estudio 1. Esto permitió una primera etapa de entrevistas con mujeres egresadas o estudiantes, que, en muchos casos, además, están ocupadas en el sector.

A partir de allí, se implementó la estrategia de la “bola de nieve” para ir sumando nuevos casos de entrevistadas, principalmente de mujeres trabajadoras en el sector en distintos puestos⁴ ya sean de nivel operativo o gerencial, para ampliar el abordaje a mujeres no necesariamente egresadas de esas instancias educativas. Las diferentes dimensiones indagadas en las entrevistas fueron las siguientes: 1) características de la ocupación (situación laboral y tipo de empleo de las entrevistadas, tareas que realiza, habilidades requeridas para dichas tareas, utilización de los aprendizajes adquiridos en experiencias formativas orientada al sector IT); 2) trayectoria ocupacional previa (recorrido laboral, decisiones y estrategias implementadas en los cambios de situación laboral, características de los procesos de ingreso y desarrollo profesional en los empleos, formaciones específicas brindadas por los espacios laborales); 3) trayectoria de formación (recorrido educativo y de formación, decisiones y estrategias en la búsqueda de formación específica orientada al sector IT, expectativas con las que se vinculan a programas de formación orientada a dicho sector); 4) experiencias de formación (experiencias de formación en relación a los aprendizajes adquiridos, la relación con compañeros/as y docentes, la propuesta institucional, dificultades u obstáculos en los aprendizajes y la experiencia de formación en general); 5) obstáculos de género (desventajas percibidas vinculadas a la condición de

⁴ Debe señalarse que, dentro del mundo amplio del sector IT, esta investigación se centró en mujeres que realizan tareas de programación, desarrollo y análisis de software, dejando de lado otras tareas más vinculadas a aspectos del hardware (reparación e instalación de máquinas, por ejemplo).

género, tanto en la situación ocupacional presente, como en los recorridos laborales y de formación previos); 6) proyectos a futuro (expectativas referidas al desarrollo profesional futuro y de crecimiento/perfeccionamiento, necesidades de formación para mejorar las habilidades digitales).

Las entrevistas se realizaron de forma virtual, a través de la plataforma Meet de Google, y también de forma presencial en las instituciones educativas contactadas. Todas las entrevistas fueron desgrabadas y procesadas desde una estrategia interpretativa y comparativa, centrada en el análisis de sus experiencias y percepciones desde la identificación de sus obstáculos de género.

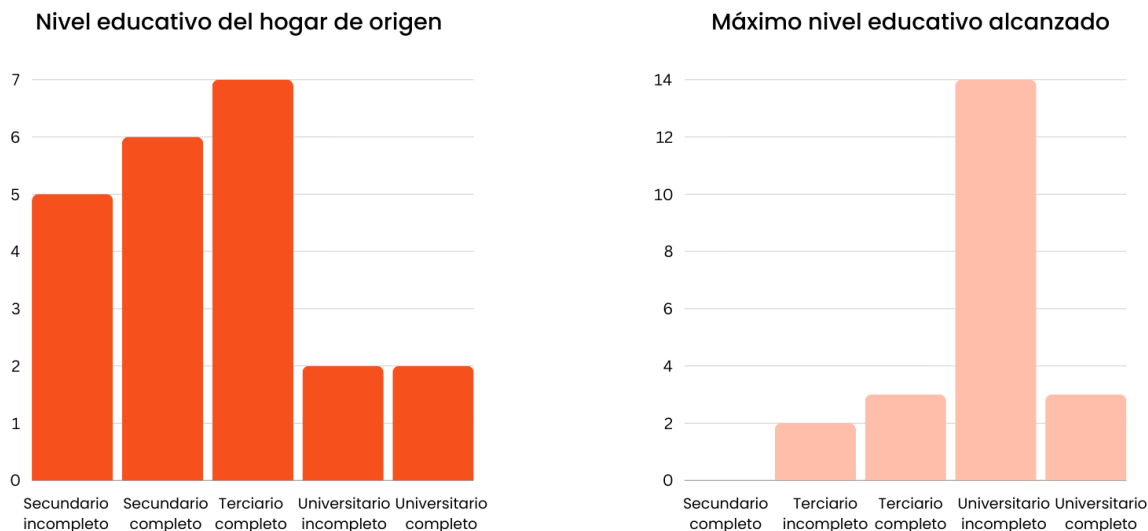
Características de la muestra de entrevistadas

Se entrevistaron, en total, 38 mujeres trabajadoras del sector IT, o que aspiran a hacerlo en el futuro y estudian o estudiaron alguna formación relacionada a la actividad. Del total de la muestra 22 tienen de 19 a 32 años y 16 tienen edades entre los 33 y 66 años. Respecto al lugar de residencia, 22 de ellas viven en el AMBA, 7 en Córdoba, 6 en Chaco y 2 en Corrientes.

En cuanto al nivel educativo, 21 de las entrevistadas se encuentra realizando estudios de nivel superior (de nivel terciario o universitario), y, además, 16 entrevistadas ya completaron los estudios de ese nivel superior (9 de ellas tienen el título universitario). Dentro de las carreras terciarias que completaron se identifican las Tecnicaturas Superiores en Sistemas, en Informática y Desarrollo web (tanto en institutos de nivel terciario técnico como en tecnicaturas que se ofrecen en diferentes universidades), como así las carreras de Ingeniería en Sistemas, principalmente de las universidades UBA y UTN. Cabe señalar también que, algunas pocas entrevistadas tienen carreras culminadas en otros campos (comunicación social, arte, por ejemplo) y han reconvertido su profesión a la programación posteriormente. Sólo una entrevistada tiene secundario como nivel educativo alcanzado. En este sentido, es importante remarcar el nivel educativo relativamente alto de la muestra.

No obstante, es importante señalar que 13 de las entrevistadas proviene de hogares con clima educativo bajo, en donde el máximo nivel alcanzado por alguno de sus progenitores es el secundario incompleto. Asimismo, en otro grupo de entrevistadas, el máximo nivel educativo del hogar es el secundario completo. De este modo, más de la mitad proviene de hogares donde no hay referentes universitarios o de nivel superior no universitario, evidenciando la movilidad social que supone el acceso a este nivel educativo.

Gráfico 1: Nivel educativo del hogar de origen y máximo nivel educativo alcanzado por las entrevistadas

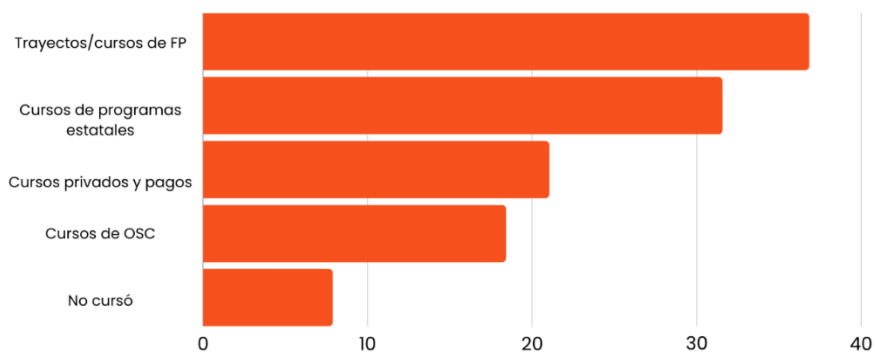


Fuente: elaboración propia en base a información de entrevistas

Debe remarcarse que incluso cuando prácticamente todas las entrevistadas tiene algún vínculo con los estudios superiores (porque se encuentran cursando, porque ya completaron ese nivel o porque lo discontinuaron), la mayoría también realizó en algún momento de su trayectoria educativa algún curso de capacitación laboral (sólo 3 de las entrevistadas no realizaron cursos). Este es un dato a resaltar y muestra el aprovechamiento extendido de las propuestas de formación profesional y de capacitación laboral.

Dentro del grupo que realizó cursos, más de la mitad realizó capacitaciones ofrecidas desde el ámbito público, sean desde la oferta permanente de Formación Profesional (FP), como así también de cursos de formación ofrecidos desde diferentes programas de alcance nacional y provincial. Así, dentro de la oferta de FP, se identifica el trayecto de programación que se ofrece de forma presencial en los centros de FP, así como la propuesta de formación del programa Codo a Codo de la Ciudad de Buenos Aires, que se dicta de modo virtual (y al que acceden personas de diferentes provincias). También se identifican entrevistadas que han cursado capacitaciones a través del Argentina Programa (Nacional), Programa III Mil (Nacional), Programa Mujeres Programadoras (Corrientes), Programa “Informativo” (Chaco), así como diversas propuestas de capacitación que se ofrecen en las universidades, dentro de su área de extensión universitaria. Por su parte, otro grupo de chicas realizó cursos, tanto de forma privada en instituciones pagas, como en formaciones gratuitas ofrecidas por fundaciones y OSC. En el gráfico a continuación, se consignan todos los cursos que hicieron las entrevistadas, que en varios casos hicieron más de uno.

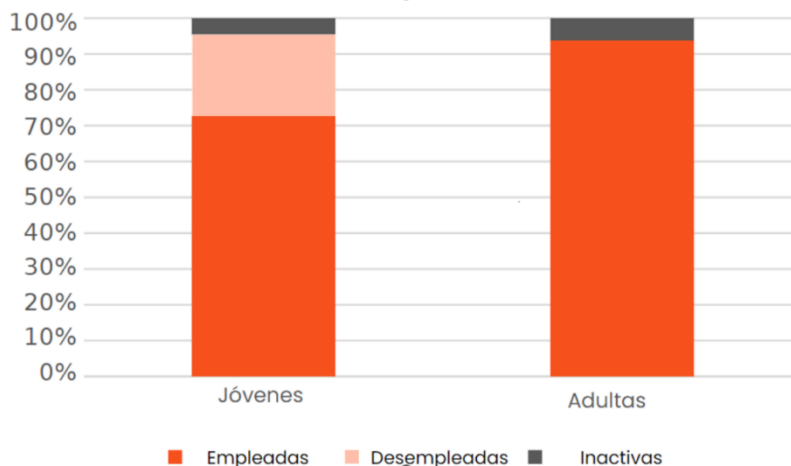
Gráfico 2: Asistencia de las entrevistadas a la Formación Profesional u otro tipo de capacitaciones laborales



Fuente: Elaboración propia en base a información de entrevistas

En cuanto a la situación laboral, cabe señalar que la mayoría se encuentra ocupada en un empleo formal. Sólo 2 de las entrevistadas se encuentran desocupadas y otras 5, inactivas, en tanto se encuentran estudiando en el nivel superior. Esta situación favorable en términos de ocupación, se identifica por igual en jóvenes (hasta 32 años) y adultas (mayores de 33 años), situación que no suele reflejarse en las comparaciones por grupo etario cuando se analiza al conjunto de la población económicamente activa. Cabe destacar que de las que se encuentran estudiando en el grupo de las jóvenes, 7 de ellas, además, trabaja.

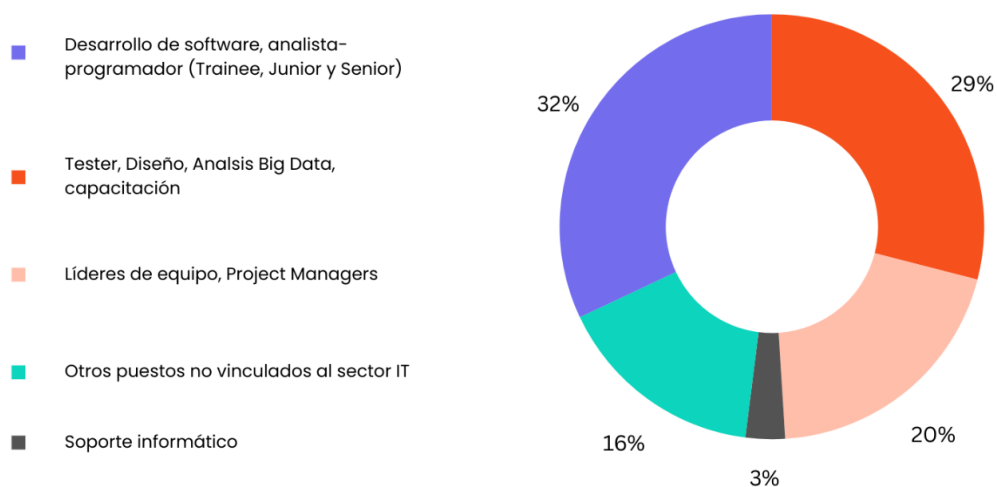
Gráfico 3: Situación laboral de las entrevistadas



Fuente: Elaboración propia en base a información de entrevistas

De las que trabajan, sólo 5 no realiza tareas vinculadas con el sector IT. El resto de las mujeres, se encuentran ocupadas, tanto en empresas de software (consultoras y empresas de desarrollo de software), como en áreas IT en el marco de empresas de otros sectores (bancos, empresas farmacéuticas, por ejemplo). Entre las que trabajan en relación al sector IT (26 de las entrevistadas), los puestos laborales pueden diferenciarse entre las que realizan tareas de desarrollo (desarrollo front-end o back-end en diferentes lenguajes de programación, ya sea como *trainee, junior o senior*), las que realizan otras tareas vinculadas (testing, automatización, diseño y capacitación) y las que tienen puestos de análisis funcional y liderazgo (*project managers*, líderes de equipo). En el gráfico 4 a continuación, se muestra la distribución de los diferentes puestos entre las entrevistadas.

Gráfico 4: Perfiles laborales de las entrevistadas ocupadas en el sector IT



Fuente: Elaboración propia en base a información de entrevistas

En relación con la comparación por edad, es de destacar que, en el grupo de las jóvenes, sólo dos son madres. Esta situación cambia en el grupo de las adultas, entre quienes 11 tienen hijos/as. Estos datos muestran la demora en la planificación de la maternidad en estas jóvenes que se encuentran estudiando o ya insertas en el trabajo en el sector. También permite vislumbrar las exigencias que supone esta actividad.

A continuación, analizaremos las características del sector IT, así como los requerimientos de formación que supone. El capítulo permitirá identificar, desde la literatura disponible y las propias voces de las mujeres entrevistadas, las brechas de género que se evidencian en el mundo de las tecnologías.

2. Brechas de género en el empleo, perfiles ocupacionales y ofertas de formación en el sector IT

En este apartado, se busca caracterizar el sector SSI⁵ en Argentina, que, tal como fue planteado, se evidencia como un componente clave de la estructura productiva. De acuerdo a datos del Centros de Estudios para la Producción del Ministerio de Desarrollo Productivo (CEP XXI, 2022) de las 2800 empresas de esta actividad existentes en enero de 2007, se pasó a casi el doble (5.314 firmas) en junio de 2022, lo que convierte al sector en uno de los que más crecieron en términos relativos. Una tendencia aún más marcada se observa en el empleo, donde casi se triplicaron los puestos en el período observado, mientras que para el mercado de trabajo general este incremento fue de solo un 20%. A diciembre de 2022, la industria informática argentina empleaba a 142.826 trabajadores, en su mayoría en relación de dependencia. Al respecto, de acuerdo a estimaciones realizadas por el CEP XXI con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC, el sector muestra un nivel de formalidad laboral promedio de 86,4% para 2021. Por otro lado, los datos del SIPA muestran para 2021 un salario en SSI 93,7% superior a la media general de la economía.

El sector empresario de la industria informática cuenta con una representación consolidada fundamentalmente en tres cámaras empresarias: la CESSI, la CADMIPyA y Argencon (OTI, 2022).⁶ Las tres concentran a los actores más grandes y destacados de la industria. No obstante, de acuerdo a los datos del Ministerio de Desarrollo Productivo (2019) la distribución del mapa empresario es mucho más compleja y consiste en un tejido compuesto por una enorme mayoría de microPyMES (de hasta 4 trabajadores) que representan el 62% del total, empresas pequeñas (de hasta 11 trabajadores) en un 25% del total y una minoría de medianas empresas (de hasta 51 trabajadores) que resultan el 10 % y grandes (de más de 51 trabajadores) en un 3 % del total. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño emplean a casi el 50% de trabajadores del sector (Arce, 2020).

En cuanto a su localización geográfica, se encuentran en los principales centros urbanos país: el 80% en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), siguiéndole Córdoba 7%, y Santa Fe 4%, aunque se registra la creciente participación de otras regiones y ciudades de menor tamaño (Mendoza, San Luis, Jujuy, Tandil), vinculada a la existencia de universidades con carreras de grado o tecnicaturas en informática (Red ISPA -Investigaciones Socioeconómicas Públicas de la Argentina-, 2020).

⁵ Siguiendo la nomenclatura del clasificador de Actividad Económica, en este capítulo hablaremos del sector de software y servicios informáticos (SSI), que de acuerdo al código 62 de dicho nomenclador, está conformado por las empresas que declaran actividades en “Servicios de Programación y Consultoría Informática”.

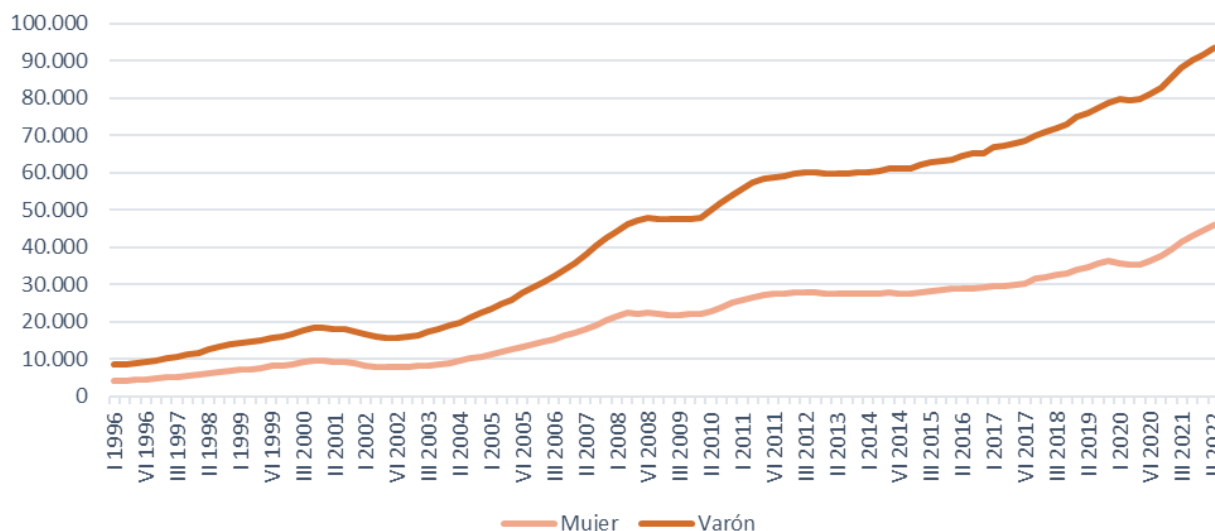
⁶ CESSI: Cámara de la Industria Argentina del Software, nuclea a las empresas y entidades regionales dedicadas al desarrollo, producción, comercialización e implementación de software y todas las variantes de servicios en todo el ámbito de la República Argentina. la CADMIPyA: Cámara Argentina de Distribuidores mayoristas de Informática Productores y Afines, congrega a un grupo de empresas dedicadas a la distribución y representación exclusiva de marcas nacionales e internacionales de productos hardware, software e insumos de computación ARGENCON nuclea a empresas prestadoras de servicios de la Economía del Conocimiento.

Una particularidad de la extensión de las actividades en otros territorios “no centrales” es la conformación de polos y clusters de IT, que permite a las empresas aprovechar los beneficios asociados a la aglomeración, por ejemplo, a partir de la reducción de ciertos costos, como así también de la mayor competitividad que surge de la vinculación con el sistema científico tecnológico-local y los gobiernos locales (Red ISPA, 2020). En nuestro país se pueden identificar alrededor de 30 polos orientados a la promoción y desarrollo de la industria SSI, en el que están establecidas alrededor de 1000 empresas.

Segmentaciones en el empleo y segregaciones según perfiles ocupacionales

Ahora bien, tal como se viene planteando, se trata de un sector de actividad altamente masculinizado. Los datos publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE-MTEySS),⁷ mostraban que, en el 3° trimestre de 2022 el empleo asalariado registrado privado en “actividades de informática”, del total de 141.357 empleados registrados, 47.016 eran mujeres (33,3%) y 94.340 varones (66,6%). El siguiente gráfico permite visualizar, además de la evolución de la cantidad de empleo generado en la actividad, la brecha persistente entre varones y mujeres, que acompaña ese crecimiento.

Gráfico 6: Evolución del empleo registrado privado en actividades de informática según sexo. Argentina, años 1996-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de OEDE (MTEySS)

⁷ Presenta estadísticas sobre empleo asalariado registrado privado sobre datos provenientes del padrón de inscripción de empresas de AFIP junto con los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y los registros del sistema Simplificación Registral (SR).

También hay que considerar que este sector emplea a trabajadores más jóvenes que el resto de la economía. El 57% de las y los trabajadores del sector tienen menos de 36 años, cuando en el conjunto de la economía los/as más jóvenes son el 44% de los trabajadores/as. Por su parte solo el 4,6% de las y los trabajadores en el sector tienen más de 55 años, en la economía son el 10% de las y los trabajadores (Red ISPA, 2020).

Asimismo, es relevante distinguir los diferentes perfiles de puestos que se demandan en el SSI y en particular dentro del subsector de software, para conocer la incidencia de las brechas de género en la inserción por tipo de perfil laboral.

La CESSI clasifica los perfiles de puestos de trabajo del sector en relación con ocho actividades: 1) Desarrollo de Software; 2) Análisis y consultoría; 3) Diseño; 4) Calidad de Software; 5) Soporte; 6) Implementadores; 7) Comunicación on line; y 8) Seguridad.⁸

En ese marco, siguiendo una propuesta de Guitart (et. al. 2022), podemos considerar distinciones según las posiciones y roles que se desempeñan (ver Tabla 1):

- a) Las que involucran el desarrollo de software propiamente dicho, que incluye los roles de programación y/o de resolución de problemas técnicos de la programación en general. Se trata de la categoría más numerosa del sector de software y que, por sí misma, constituye el perfil más representativo de la ocupación. También QA/Testing, que involucra roles de menor calificación, cuyo propósito es realizar los análisis de calidad y pruebas de los desarrollos.
- b) Las actividades de apoyo al desarrollo de software, que no involucran necesariamente habilidades de programación. Vinculadas a tareas administrativas, comerciales y de soporte del negocio para organizaciones del sector (data science; infraestructura física de los sistemas; ciberseguridad; diseño audiovisual y de contenidos).
- c) Las que refieren a roles jerárquicos dentro de las organizaciones del sector como a las áreas informáticas dentro de organizaciones de otros sectores. Se vinculan básicamente a actividades de dirección de negocio, liderazgo y coordinación de equipos de trabajo.

⁸ 1) Desarrollo de Software (Líder de Desarrollo; Desarrollador de Software y Arquitecto de Software); 2) Análisis y consultoría (Analista funcional; Analista Big Data; Consultor Business Intelligence) 3) Diseño (Diseñador Web y Analista Usabilidad); 4) Calidad de Software (Tester; Analista de calidad); 5) Soporte (IT Manager; Administrador de Bases de Datos; Analista Middleware; Soporte Técnico; Especialista en Seguridad de la Información); 6) Implementadores (Implementador Configuration Manager; Implementador Software de Gestión); 7) Comunicación on line (comunicadores de marcas-productos); 8) Seguridad.

Tabla 1: Clasificación de perfiles ocupacionales en el sector IT y niveles de calificación requeridos

Clasificación de perfiles		
Perfiles	Posiciones/tareas	Nivel de calificación
Desarrollo de Software		
Desarrollo	Developer, Programador/a, Full Stack, Front-end, Back-end	Nivel superior universitario o técnico no universitario, Nivel secundario técnico Capacitación laboral/ Formación profesional en trayectos de programación o tecnologías específicas
Desarrollo a escala	Devops, Sysadmin, Middleware	
QA/Testing	Quality Assurance (QA), Tester	
De Apoyo		
Apoyo	Ventas, Recursos Humanos, Finanzas, Marketing	Nivel superior universitario o técnico no universitario, Nivel secundario técnico Capacitación laboral/ Formación profesional en trayectos de programación o tecnologías específicas
Infraestructura	Cloud, Storage	
Diseño	UX, UI, CX, diseñador/a, Maquetado	
Seguridad	Ciber seguridad, Access Management, CISO	
Data Science	Data analyst, DBA, SAP, otros.	
Funciones jerárquicas		
Dirección	Gerente, CTO.	Nivel de posgrado, Nivel superior universitario o técnico no universitario, Capacitación laboral complementaria
Coordinación	Project Manager, Project leader, Product owner, Scrum master.	

Fuente: Elaboración propia en base a Guitart et.al. (2022)

Considerando las ocupaciones y perfiles del sector, y las señaladas brechas de empleo, al interior del sector se producen otras asimetrías en torno a los puestos a los cuales acceden las mujeres. Se ha mostrado largamente el efecto de segregación de género que produce la división sexual del trabajo, según la cual los trabajos productivos se asocian a lo masculino y los reproductivos y/o de cuidados a lo femenino (Maffía, 2008). Dicha división conduce a una segregación horizontal en el mercado de trabajo, entendida como la concentración de mujeres en ocupaciones típicamente femeninas, que habitualmente pagan menos salarios y tienen peores condiciones laborales (Rodríguez Enríquez, 2019). Así, las mujeres tienden a insertarse en sectores y tareas asociadas a características consideradas femeninas, desjerarquizadas frente a las masculinas. La segregación horizontal no se limita exclusivamente al sector de actividad económica, sino que se extiende a la distribución de ocupaciones y a las tareas laborales en las que hombres y mujeres se desempeñan en las firmas (OIT, 2019).

En particular, dentro del sector de Software, algunos antecedentes señalan que se verifica una menor

participación femenina en los puestos con mayor especificidad técnica en la programación, mientras que muestran alta presencia en puestos auxiliares al desarrollo de software y la programación (Guitart et. al. 2022). Este análisis surge de una encuesta realizada en 2022 a integrantes de la comunidad profesional Sysarmy,⁹ que identifica un marcado predominio de los hombres dentro del sector. Las mujeres se encuentran en su amplia mayoría en posiciones de Diseño, donde representan un 61% del total, y también en puestos de QA/Tester (30%), Data Science (29%) y Actividades de apoyo (22%). Esto marca la segregación horizontal existente en los puestos en que se concentra su participación.

A partir del trabajo de campo de esta investigación, las mujeres insertas en el sector dan cuenta de esta segregación. Con mucha claridad advierten los puestos donde se pueden encontrar trabajando las mujeres, generalmente desempeñando tareas de apoyo a la producción y desarrollo de software, lo cual marca una distinción en torno a las funciones y complejidad técnica requieren.

En general ves que en las empresas trabajan mayoritariamente hombres. Ahora estoy trabajando con dos mujeres en esta empresa, pero una es diseñadora de interfaz y la otra es tester. No hay programadoras (...) por ahí las mujeres tienden a ir más para lo que es el diseño, si programan lo hacen frontend. ¿Mujeres backend?... bueno, no conozco a nadie. Veo más mujeres en el tema de diseño, testing, frontend capaz, pero backend y management no vi en las cinco empresas por las que pasé. (24 años, Chaco).

Si vas para el lado de la programación no hay muchas mujeres en UX en el banco, si yo me pongo a contar las mujeres que hay en programación son la minoría. (26 años, PBA)

La mayoría de las veces las empresas IT tienen área comercial, de recursos humanos... ahí hay más mujeres. Pero en el área IT como tal, no pasa eso. Es como que ahí la cantidad de mujeres disminuye. No sé si es una cuestión empresarial, o una cuestión de que no hay tantos recursos mujeres como es el caso de los hombres. No sé si es para echarle la culpa nada más a la empresa que no contrata sino también que es más difícil. Me tocó estar en el momento de contratación y sí, la mayoría de los currículums suelen ser de hombres (...) Además, los líderes, son todos varones. (27 años, Córdoba)

Como se plantea en las entrevistas, las mujeres que “codean” (las desarrolladoras/ programadoras “del lado del servidor”) son las menos. Es precisamente en esos puestos laborales que la participación femenina es minoritaria. No obstante, también hay que decir que en las entrevistas hay varios casos de mujeres en estos puestos y también varias que han desarrollado formaciones que se nominan “Full stack” (es decir, que incluye conocimientos tanto para programación front-end –que incluye la edición y diseño, por ejemplo–, como back-end).

De todos modos, a la segregación horizontal, se suma la vertical vinculada al acceso o ascenso a posiciones de mayor jerarquía dentro de las empresas. Como señalan Guitart et. al. (2022) las mujeres registran una baja participación en puestos de Dirección (17%) y en los roles que involucran el liderazgo

⁹ Sysarmy es una comunidad de personas del sector de software, principalmente orientada al intercambio de conocimiento técnico entre sus miembros. Mediante una encuesta online autoadministrada, en los meses de enero y julio de cada año, releva dimensiones del trabajo en ocupaciones de programación, desarrollo de software, ciencia de datos, etc. en la Argentina. Entre las variables de interés, contiene información sobre remuneraciones; puestos; tecnologías, plataformas, entornos y lenguajes de programación empleados; tipo de contratación; modalidad de cobro; experiencia y nivel educativo, entre otras.

de equipos de desarrollo de software (9%). Esto implica que las posiciones jerárquicas vinculadas a la operación cotidiana presentan un sesgo masculino. Esta segmentación ocupacional, además de ser relevante en sí misma, tiene influencia en las diferencias salariales.

Segmentaciones desde la formación

La segregación del mercado laboral tiene su antesala en la formación secundaria y el nivel superior universitario y no universitario. De acuerdo a datos del INET (2021), de un total de 693.289 matriculados en la escuela secundaria técnica, sólo el 33% eran mujeres. A la baja participación de mujeres en la modalidad, se suma que las mismas se distribuyen de manera segregada en términos de género en las diferentes especialidades que se ofrecen. En el caso de “informática” (o “computación”, de acuerdo a la jurisdicción educativa), la matrícula femenina no supera el 30%. En el caso del nivel superior técnico (no universitario), si bien el 59,9% de sus estudiantes son mujeres, cuando se analiza por especialidad y por género, en informática sólo el 29,8 % son mujeres (INET, 2021).

En cuanto al acceso a la formación de nivel superior universitaria, algunos estudios (CET, 2022; MET, 2023) que analizan datos para el periodo 2011-2019 muestran que las carreras en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) incrementaron de manera moderada la cantidad total de estudiantes, pasando de 406 mil a 454 mil, lo cual representa un 12% del estudiantado de todas las carreras. Sin embargo, ese aumento de estudiantes de STEM fue relativamente mayor para las mujeres. A lo largo del período analizado, la cantidad de varones aumentó 11% y la cantidad de mujeres 15%. Aun así, los estudiantes varones en estos campos académicos prácticamente duplican a las mujeres: 12 de cada 100 mujeres universitarias estudian una disciplina STEM, mientras que los varones representan 31 de cada 100. Esta tendencia se mantiene, los últimos datos disponibles para los años 2021-2022 señalan que el 18% de mujeres ingresantes eligieron carreras relacionadas con la ciencia o la tecnología (Ministerio de Educación, 2022). Ahora bien, también dentro del campo formativo podría hablarse de una segregación horizontal si se consideran las áreas STEM en que las participan las mujeres, las cuales se vinculan mayoritariamente a las ciencias biológicas (70% de mujeres) y ciencias medioambientales (60%), y minoritariamente a las ingenierías y TICs (CET, 2022).

En particular, la cantidad de estudiantes en carreras vinculadas a la informática si bien ha crecido, su crecimiento ha sido menor al del total de las STEM (CET, 2022). En el año 2020 la cantidad total de estudiantes en carreras informáticas se componían por el 82% de varones (90.595) y 18% de mujeres (19.730); en tanto los egresos mostraban 85% varones (1.961) y 15% de mujeres (340) (Marino et. al., 2023). Estos datos plantean algunas problemáticas de las trayectorias universitarias (ingreso, abandono, egreso) los cuales repercuten en la escasez de profesionales y trabajadores calificados en el sector.

Ahora bien, si pensamos en términos del sector IT, su expansión es incuestionable, aún pese a la declamada escasez de “recursos humanos calificados” (entendidos como graduados en carreras afines

a la informática). Al respecto, algunos estudios advierten que los puestos de trabajo fueron cubiertos cada vez más por trabajadores sin títulos universitarios (Zukerfeld y Rabosto, 2019). Contrario a lo que ocurre en otros rubros signados por altos niveles de innovación, en particular la producción de software no demanda necesariamente credenciales académicas elevadas o, de manera más precisa, sus trabajadores no valoran especialmente esas credenciales a la hora de describir el origen de las técnicas que utilizan en su actividad laboral (Dughera et.al. 2012). En las entrevistas efectuadas, se observa esta tendencia.

En este sector lo que uno puede demostrar es lo que sabe hacer, que se hacer un proyecto y que mi proyecto funciona. Eso tiene más validez que cualquier curso, que cualquier carrera, demostrar tus conocimientos haciendo cosas. Por eso en los exámenes técnicos, por más que tengas ocho certificaciones, te van a hacer un examen técnico, aunque seas ingeniera, o solo hayas hecho un curso en YouTube. Entonces está bueno trabajar las habilidades, según cada uno le sea más cómodo. Quizás algunas personas decidan hacer un curso en la UTN, otros en YouTube o estudiar por su cuenta. Todos los caminos son válidos, pero depende de la empresa también. (19 años, Córdoba)

Al respecto, se observan diferencias entre empleados en ocupaciones de software dentro del sector IT respecto de quiénes ejercen en otros, por ejemplo, un desarrollador inserto en el sector financiero. Rabosto (2018) planteaba que aquellos empleados en ocupaciones de software que poseen título universitario tienen más probabilidad de ser contratados por sectores ajenos al de IT. Esto respondería a una cuestión salarial, dado que las empresas del sector IT no parecen dispuestas a traducir su declamado interés por más trabajadores con título, en salarios suficientemente atractivos (Zukerfeld y Rabosto, 2017).

Retomando la cuestión de la “separación” entre las demandas de crecimiento del sector y la titulación, se produce una dinámica propia de la actividad basada en que los saberes productivos se adquieren y desarrollan en ámbitos diversos, pero sin requerir una certificación. Al respecto, Dughera (et. al. 2012) referían a tres tipos de alternativas para la formación y aprendizaje para el trabajo de informáticos: la formal (carreras ofrecidas desde el sistema educativo), la no formal (certificaciones, capacitaciones y cursos) y la informal (aprender haciendo; autoaprendizaje por diferentes medios; participación en comunidades de práctica y transmisión entre pares).

En este punto, también se señala que las mujeres tienden a mostrar mayor nivel educativo que los varones en los mismos puestos laborales. Esto ha sido observado para el caso de España (González Ramos y otros, 2017), señalando que la sobrecalificación de mujeres responde a las segregaciones de género propias del sector. También se ha mostrado esta misma tendencia en un trabajo reciente que analiza los procesos de inserción laboral en la actividad de la informática en C.A.B.A. (Ferraris y Sosa, 2021).

3. Estrategias de formación, experiencias y discriminaciones en las instituciones educativas

En el marco de las señaladas brechas de género que presenta el sector IT en la Argentina, proponemos retomar las preguntas planteadas en la introducción: ¿cómo surge el interés por vincularse con las tecnologías en las mujeres? ¿Dónde y cómo adquieren las trabajadoras mujeres del sector IT las habilidades que les permiten participar en dichas ocupaciones? ¿A qué tipo de sistemas de formación asisten, ya sean públicos, privados o informales? ¿Qué tan accesibles resultan estos sistemas para ellas y con qué tipo de obstáculos se enfrentan? ¿Cómo son sus experiencias de formación y adquisición de habilidades?

A partir del análisis de entrevistas, el capítulo muestra que el interés y deseo por las tecnologías es diferente entre las mujeres y puede surgir a muy temprana edad, o más adelante, a partir de una estrategia de reconversión educativa o laboral o como complemento a la especialidad en la que se ha elegido formarse. También aparece un tipo de vinculación más estratégica, relacionada con las posibilidades inmediatas de inserción laboral. De todos modos, frente a la decisión de vincularse con las tecnologías, también aparecen momentos de duda, temor y también auto-exclusiones que poco a poco van sorteando las mujeres en el marco de sus trayectorias.

Por otro lado, las voces de las entrevistas permiten revelar la multiplicidad de obstáculos a las que las mujeres hacen frente en las instituciones educativas con la que se vinculan. Las entrevistas muestran un número significativo de relatos de discriminación verbal y desvalorización que generan señales de alerta y una interpelación a las lógicas institucionales que parecen ciegas a estas dificultades que enfrentan las alumnas mujeres en estas especialidades. Cabe señalar que esto ocurre en todos los niveles y propuestas de formación. No obstante, también se reconocen aspectos positivos de las experiencias de formación, así como la adquisición de confianza y fortalecimiento del propio carácter que permite contar con más recursos a la hora de acceder al trabajo en la actividad.

¿Cómo surge el interés por las tecnologías?

Al analizar las entrevistas efectuadas, puede observarse que la aspiración a formarse y trabajar en la actividad no surge del mismo modo entre las mujeres entrevistadas, reconociéndose una diversidad de formas de acercamiento a las tecnologías. Tampoco este acercamiento e interés surge en el mismo momento de sus trayectorias educativo-laborales. Como veremos, en ocasiones se conforma un deseo y acercamiento a temprana edad, que incide en las estrategias de formación que se llevan adelante. En otros casos, dicho acercamiento es posterior, con intenciones diferentes, y a veces, incluso, vinculadas a una lógica pragmática para facilitar la inserción laboral. Así, se encuentran variaciones y

particularidades en la decisión por una determinada propuesta formativa u otra, así como el momento en que la misma aparece en el marco de la trayectoria educativo-laboral.

Como han planteado investigaciones anteriores, es posible reconocer aspectos comunes en los relatos biográficos de los y las jóvenes, que nos permiten identificar grupos de trayectorias con características similares (Roberti, 2018; Millenaar, 2017). Este agrupamiento puede realizarse en función de dos elementos centrales: 1) el momento en que surge el interés por las tecnologías y 2) el lugar donde eligen formarse en el marco de las diferentes y múltiples propuestas de formación, que fueron descritas en el Estudio 1. En la tabla a continuación, se describen las particularidades de cada uno de los grupos de trayectorias, con el foco puesto en las estrategias de formación en especialidades vinculadas al sector IT.

Tabla 2: Estrategias de formación en el marco de las trayectorias educativo-laborales de las mujeres entrevistadas

Estrategias de formación en el marco de las trayectorias educativo-laborales				
	Vocación temprana	Interés pragmático	Reconversión laboral y reorientación educativa	Complementación
El momento en que surge el interés por las tecnologías	Surge en la infancia. Hábitos lúdicos, acceso a dispositivos.	Surge como estrategia de formación para una mejor inserción laboral.	Se descubre el gusto por las tecnologías (en trayectoria educativa y/o laboral).	Luego de otra formación, surge el interés como saber complementario.
El lugar dónde eligen formarse	Escuela técnica y/o cursos durante el secundario. Carrera de nivel superior (se prioriza el estudio).	Trayectos formativos cortos (nivel superior, Formación profesional). Se prioriza el trabajo.	Trayectos formativos cortos en un comienzo (formación profesional, capacitación laboral). Luego, nivel superior.	Trayectos formativos cortos (formación profesional, capacitación laboral).

Fuente: elaboración propia en base a material de entrevistas

Así, un primer grupo de mujeres (13 en total), muestra una trayectoria que hemos llamado de vocación temprana. Este es el caso de mujeres que manifiestan haber tenido una aspiración a formarse en especialidades ligadas a la informática desde niñas y que ese deseo deriva de un acercamiento temprano a dispositivos tecnológicos, ya sea por el acceso a los mismos en el marco de sus familias, por sus hábitos de consumo de las tecnologías y por el gusto por los videojuegos desde un interés lúdico. Desde pequeñas, las computadoras están presentes en sus deseos de formación y, por ello, en algunos casos, optan por una formación de nivel secundario en esta especialidad. Esto no es así en todas. En otras chicas, esta intención de formación se plasma en la inscripción a talleres o cursos, como complemento a la formación secundaria. Una vez que terminan ese nivel, este grupo de chicas elige una carrera afín a la actividad, tanto de nivel superior universitario como no universitario (Ingeniería o Licenciatura en sistemas, Ciencias de la computación, Ciencia de datos, entre otras).

Siempre me gustó, yo a los 15 ya empecé a hacer cursos, hice un curso en el IAC. Ya había hecho un curso de Office y después me tiré a un curso de desarrollo con Visual Basic. Ya en esa época, allá lejos. Y de ahí arranqué, a mí siempre me gustó la computadora. Yo arranqué, cuando hablamos con mis amigos, arranqué con Windows 3.1. Así que sí, de ahí vengo con la locura. (38 años, Corrientes).

Hice muchos cursos cuando era chica y creo que mi pasión me la derivó mi papá, por los videojuegos cuando era muy chiquita, a través de las consolas y todo eso y cuando tenía 11, 12 años. Fue mi papá quien compró una computadora en ese tiempo, en el 2009 por ahí, y ahí fue que empezó mi mundo, ahí como que le agarré el gustito. Y después porque, cuando era chica, en la escuela rural la mayoría eran varones, no había casi chicas y bueno, estaba con ellos, que jugaban videojuegos (24 años, Corrientes).

Cuando estaba en la secundaria tenía que elegir una orientación a seguir. En casa teníamos una computadora en aquel momento, yo crecí al lado de un monitor de esos bien grandotes, siempre me habían atraído mucho, y yo era la única que toqueteaba eso, digamos, mi papá a veces los usaba, pero yo me pasaba mucho tiempo ahí, y lo que digo parece una tontería, pero a mí me gustaba mucho crear CDs, (...) Me gustaba mucho eso, la interfaz, entonces me parecía muy atractivo y dije, "bueno, si la informática va por este lado y es con lo que más me estoy divirtiendo hasta el momento, bueno, ¡ya está!" (20 años, PBA).

De este grupo, la mayoría, al momento de la entrevista, se encuentra ocupada en el área IT, algunas de ellas en puestos de jerarquía. Las que no lo están, se encuentran estudiando carreras orientadas al sector. No en todos los casos, sin embargo, esta vocación temprana es tan fácil de realizar para las jóvenes. Como plantea la literatura sobre el tema (Verges Bosch, 2012), incluso cuando hay un interés por las tecnologías, las mujeres tienden a auto-excluirse de estas actividades por considerarlas parte del territorio masculino. Así lo relatan las entrevistadas.

Era un curso que se llamaba "Yo puedo programar" de una ONG y una empresa, era gratuito para adolescentes, te brindaba una introducción a HTML, CSS. Fue como un cambio, porque si bien yo soy nativa digital (teníamos internet, computadora, ya existía Facebook y YouTube) no lo había visto como una oportunidad para mí, nunca ví que podía desarrollarme en eso que me interesaba, y que podía ser una oportunidad de trabajo, una profesión posible para mí. Cuando pensaba en programación, decía "bueno, para mi hermano", como una visión social que ya venía inculcada. Con la programación tuve ese primer acercamiento y me di cuenta que podía ser una opción de profesión secundaria para poder estudiar y trabajar a la vez y de esta manera bancarme los estudios." (19 años, Cba.)

La tecnología siempre me gustó. Pero tenía este miedo de que no soy capaz, es difícil, no voy a poder. No es para mí. Y fueron muchos años de sentir que me gustaba, pero a la vez sentir que no era para mí. Es más, me estaba acordando en un momento que una amiga de la secundaria, se animó a estudiar esto y a mí siempre me quedo ahí. (...) Después, con mi novio, en el 2000, empezamos a hacer cursos, ¿viste? Por YouTube, y demás. Y después, más adelante, otra chica que conozco me pasó el dato de esta tecnicatura en desarrollo de software que es nueva, que se da en San Martín. (34 años, PBA)

Como puede verse, el deseo en varias entrevistadas aparece tempranamente, pero es luego, a lo largo de la trayectoria, que encuentran la confianza y seguridad para formarse de un modo sistemático y comenzar a pensar que esa pasión puede transformarse en un trabajo. De algún modo, a las primeras experiencias de auto-exclusión (en las cuales son las propias mujeres las que deciden no participar de la actividad), les continúan interesantes procesos de auto-inclusión (siguiendo el concepto de Verges Bosch, 2012), en los cuales las mujeres van encontrando modos de adaptación, de encaje o acomodamiento a las lógicas de esta actividad masculinizada, pero también modos de cuestionamiento e interpelación de la misma, desde una posición de género. Estos procesos de auto-

exclusión/ auto-inclusión, se identifican, de un modo transversal en diferentes entrevistas de los distintos grupos de trayectorias.

En otro grupo, el deseo por la formación en tecnologías se encuentra relacionado a un interés pragmático respecto de la inserción laboral (6 mujeres muestran esta trayectoria). Se trata de chicas que explícitamente manifiestan haber comenzado la formación como una apuesta a contar con un perfil más empleable y acceder a buenas condiciones laborales. La decisión de una formación desde una lógica pragmática prima en sus relatos, que incluso lleva a las mujeres desde jóvenes a orientar su formación al sector, incluso no manifestando *a priori* un gusto por las tecnologías. En este grupo, lo que se prioriza es la inserción laboral, por lo tanto, la formación que se elige está basada en la empleabilidad que la carrera o trayecto promete, y se sostiene en función de las posibilidades que permite la trayectoria laboral en la actividad, que es la prioridad para estas mujeres.

Cuando elegí la profesión, era como, "bueno, quiero buscar algo que tenga salida laboral", no terminar estudiando y después quedar en la nada. (...) Entonces dije: "bueno algo tengo que estudiar". Yo en su momento trabajaba y una de las facultades que tiene un bloque así completo toda la noche es la UTN, dado que bueno, acá es famosa la UTN por ser una universidad para trabajadores. Y salió ingeniería en sistemas porque se veía el furor, el crecimiento que iba a venir a un par de años. Siempre que hablás de una ingeniería... bueno... se gana bien, si sos estratégico o si te sabés manejar, podés tener un buen sueldo. Yo vengo de Chaco y quería salir de mi mala economía, entonces mi propósito era ese (...) (27 años, Córdoba)

Yo estudio psicología que me encanta, amo la carrera. Pero la parte tecnológica a mí me gusta mucho. (...) A parte igual también la decisión viene vinculada un poco a conseguir trabajo... La facultad, a mí me gusta, pero es larga. O sea, yo vivo con mi familia y estoy agradecida que me mantiene mi papá para estudiar. Pero bueno, son muchos años y quiero... También fue una de las decisiones para entrar a estudiar programación. Aparte hay mucha salida laboral. Generalmente la modalidad de trabajo es híbrida. También ayuda mucho. Entonces dije... El principal motivo fue eso. (23 años, PBA)

Vengo de una familia de clase baja. Se me hizo insostenible económicamente estudiar (...) Técnicamente no tenía conocimiento en ese momento, pero logro entrar a los veintiún años en mi primer trabajo en sistemas como soporte de campo. Sin formación. La única formación que tuve fue un curso en la UTN de Haedo de tres meses de introducción a Windows 3.1. Estoy hablando de épocas prehistóricas de la informática... curso que me había pagado mi abuela. (...) Entonces, la combinación de estos factores, un cursito muy por encima, la enseñanza de un curso para gente desocupada que hice de cómo se hace para buscar trabajo, más el conocimiento que me iban transmitiendo de su propia experiencia la gente que estaba ya en sistemas, a mí me catapultó y fue como la puerta para entrar a trabajar. Y ahí empecé con mi primer trabajo temporario de tres meses, pero que fue un cambio rotundo y que a mí me abrió las puertas para seguir trabajando hasta ahora. (44 años, CABA)

En este grupo, se destaca, como puede verse en la cita precedente, la limitación de recursos económicos para poder sostener una carrera universitaria y la necesidad de contar con formación que permita una rápida salida laboral. Respecto a este grupo, puede señalarse una diferencia generacional entre las adultas y las jóvenes, ya que en los últimos años cada vez se vuelve más visible la demanda de empleo

en el sector IT y entonces, entre las jóvenes, la decisión parece ser más razonada y planificada. Por el contrario, en las adultas, aparece de un modo más azaroso en el marco de una trayectoria laboral iniciada. De todos modos, en este grupo, se observa que casi la totalidad se encuentra ocupada en el sector, incluso sin completar los estudios que se inician (principalmente en carreras más cortas del nivel superior).

Un tercer grupo presenta similitudes con el anterior descrito, pero en este caso, la particularidad desde la que se configura el interés por la tecnología deviene de una trayectoria laboral ya iniciada, con la que no se está conforme y se descubre, en las tecnologías, una actividad que les gusta y les augura una mejor trayectoria laboral. De este modo, en este grupo (en el cual se identifican 13 mujeres) se busca una reconversión laboral y reorientación educativa. En este grupo, se identifican mujeres con una trayectoria laboral de más años, y también chicas con otras carreras educativas ya iniciadas (por ejemplo, en áreas humanísticas, medicina o psicología), que deciden realizar algún curso de formación vinculado a la programación con el fin de poder cambiar de trabajo y reorientar el perfil laboral y educativo. En general se opta, primero, por cursos de formación cortos, que luego deriva en formaciones más largas que permiten una mejor acreditación de los saberes.

Yo estudiaba música y ciencias de la educación. Y tenía trabajos bastante chotos, como en call center, en atención al cliente... Nada, vivís y trabajás de eso, pero siempre la idea que tenía era tratar de buscar un trabajo mejor. Empecé con un emprendimiento de armado de páginas web. Dentro de lo que es el desarrollo web, hay como una parte más que es desarrollar sitios estáticos, el perfil se llama maquetadora, y otro que es como ya saber programar. Bueno, yo primero empecé con lo de maquetadora y contratábamos a otras personas para que hagan la parte de programación. Y en un momento digo "no yo esto lo tengo que aprender porque lo necesitábamos", y ahí empecé a hacer unos cursos. Y abría justo una carrera en la UNLaM, que era Tecnicatura en Desarrollo Web, me quedaba perfecto, era gratis, podía estudiar, siempre me gustó estudiar, así que me anoté, y después me recibí (44 años, PBA)

Yo trabajaba en un centro de estética de recepcionistas. Y me di cuenta que todo lo que me gustaba hacer era buscar una solución informática para las cosas. Por ejemplo, yo me entretenía pensando cómo armar la base de datos de los clientes, que salte la notificación si hace días que no viene o que no llama. Cosas así, era como lo que me entretenía, ¿viste? Y dije, bueno, voy a probar. Y probé con conocimientos cero. Pero cero, ¿eh? (32 años, CABA)

Empecé estudiando física. Amo toda esa parte. Y ahí decidí cambiarme a ingeniería en sistemas. De ingeniería en sistemas, empecé también, obviamente, toda la parte de la matemática, la programación. En ese año, que fue en el 2017, había hecho un curso en un bootcamp de un lenguaje en particular. (...) Y ahí dije: "bueno, esto es lo mío". Y ahí me cambié a lo que es la Tecnicatura en programación, en la UTN. (...) Porque yo trabajaba en un call center. Estuve 7 años trabajando en un call center y no quería seguir más en el call center porque era demasiado estresante. Y en la pandemia me ayudó muchísimo el estar en casa para poder perfeccionar lo que era la programación. Y empezar a hacer proyectos por mi cuenta para conseguir el primer trabajo. (29 años, Chaco)

Como puede verse, en este grupo, las mujeres van descubriendo de qué se trata el campo de las tecnologías a partir de la propia trayectoria laboral o educativa y eligen acercarse al mismo a partir de cursos de formación. Se mencionan cursos como el Programa III mil, el Argentina Programa, bootcamps

de formación que ofrecen las empresas¹⁰, etc. Estos primeros acercamientos, posibilitan, luego, el acceso a un nivel de formación más alto, como una licenciatura o tecnicatura. La mayoría en este grupo logra insertarse en puestos de diferentes perfiles del sector (en desarrollo de software, pero también en testing, diseño o capacitación). También aquí se reconocen mujeres desocupadas, o que se encuentran ocupadas en otros empleos y aspiran a un cambio.

Un último grupo de mujeres (6 casos), se caracteriza por haber concluido una formación educativa en otra especialidad o sostener una trayectoria laboral en otra actividad, y por desear formarse en tecnologías con el fin de complementar su perfil educativo y de trabajo, ganando una especialización en el marco de su formación o actividad de base. Así, por ejemplo, dentro de la carrera de artes visuales, se identifica una especialización en el uso de tecnologías. También una estudiante de la carrera de física, señala la importancia de esta formación como complemento. O también aquellas que vienen teniendo una trayectoria laboral en un área específica (área contable o de comunicación social, por ejemplo), vislumbran que la formación tecnológica permite una especificidad en el campo de aplicación de su desempeño profesional. En este caso, se opta por trayectos de formación más otros, con el fin de la complementación. Aquí también la mayoría se encuentra ocupada, pero no necesariamente en áreas IT, sino que utilizan estos conocimientos de forma más indirecta.

Me interesó porque es como un nuevo tema nuevo... Y que... También para ampliar un poco de conocimiento. Aunque no me dedique a eso, conocer de qué se trata. (...) Y sumar también a parte de lo que hago, algo nuevo. Y probar a ver si me gusta. Y me gustó. Sí, me gustó (...) Pero no estoy buscando un cambio (la entrevistada trabaja en un estudio contable), sino que mi intención es incorporar más conocimientos. (35 años, Chaco)

Yo hice la Licenciatura en Artes Visuales. Y en la carrera, que era totalmente de arte, había una orientación que se llamaba digitalización. Todo orientado a hacer obra con tecnología. Me rompió la cabeza. Ahí me metí con robótica y programación (...) Yo por mi crianza y por mis costumbres, tengo el chip que todavía lo estoy desarmando, que es que las mujeres van para el lado de la psicología, para el lado del trabajo social, como para esas materias más de humanidades. Y los varones más para la economía, la administración, la física, la química, esas materias. Y en el arte se hace como un mix y vienen todas esas ramas, todos los géneros, y se arma una cosa muy rica. (31 años, CABA)

En la cita precedente, se vislumbra la reflexión en torno a los estereotipos que atraviesan la elección vocacional, que como dijimos, tiende a generar que las propias mujeres no elijan carreras afines a la tecnología. Esta cuestión, se revisa con la carrera educativa ya iniciada y entonces las mujeres se logran animar a estudiar esta disciplina. Como también planteamos, esto es un rasgo que se reconoce en los

¹⁰ En particular, los bootcamps de programación surgieron como una opción para hacer frente a la “escasez de capital humano en el área digital”, generan caminos formativos alternativos, y son descriptos “como aceleradores de habilidades” (Cathles y Navarro, 2019). Se tratan de programas intensivos (entre 3 y 6 meses de duración) que ofrecen las bases prácticas de programación informática y de habilidades digitales asociadas a un entorno de aprendizaje práctico. La capacitación aborda tanto el desarrollo de habilidades técnicas, que responden a tendencias de la industria, como también en otras socioemocionales: trabajo en equipo, aprender a aprender y resolución de problemas (Cathles y Navarro, 2019).

testimonios de diferentes entrevistadas, más allá del grupo al que pertenezcan. Las de vocación temprana relatan sus dudas al iniciar las carreras que eligen, pero también manifiestan estas dudas las mujeres de otros grupos, que incluso optan directamente por otras carreras y luego reorientan sus perfiles educativos o deciden complementar su formación con cursos específicos. De algún modo, se observa el esfuerzo (e incluso el costo) que significa el hecho de acercarse a las tecnologías. Ese acercamiento lleva, en ocasiones, varios años y un proceso paulatino de adquisición de confianza, revisión de los propios estereotipos, etc. En el apartado que sigue, nos preguntamos por las experiencias de formación de las jóvenes que, con todas estas dudas y procesos en la decisión, optan por esta formación.

Las experiencias de formación

Las entrevistas muestran que las mujeres que se relacionan con las tecnologías lo hacen desde intereses diferentes y a partir de procesos a veces más rápidos y otros de mayores idas y vueltas, en donde un elemento central es la posibilidad de animarse, ganar confianza y seguridad para acercarse a esta actividad. Ahora bien, más allá de estas diferencias, todas las entrevistadas optan por algún tipo de formación dentro de la variada oferta de diferentes niveles y propuestas. En ocasiones, se opta por vincularse directamente con alguna carrera de nivel superior (universitaria o no universitaria). Otras mujeres, eligen formarse en trayectos de cursos más cortos, que permiten ir optando por conocimientos específicos e ir armando un recorrido de contenidos de formación más *ad hoc* que se va ampliando o complejizando a medida que los trabajos van requiriendo formaciones específicas.

De este modo, puede decirse que la formación es un elemento importante en las trayectorias de las mujeres entrevistadas y, como vimos, casi la totalidad tiene algún tipo de cursada en el nivel superior (y muchas con carreras avanzadas o que han culminado el nivel). Algo a señalar, en este sentido, es el rol de la capacitación no formal, que en esta actividad constituye una puerta de acceso a muchas mujeres a la especialidad, pero que luego se profundiza con una carrera superior. La oferta pública de FP está presente en muchos relatos de mujeres entrevistadas, ya sea como primeros cursos, como complemento, o como requerimiento de especialización en función de la demanda laboral. Pero la formación principal en las mujeres entrevistadas es la del nivel superior. Se señala en este punto también cierto contraste generacional, porque se identifican algunos casos de mujeres con trayectoria laboral consolidada en el sector IT sin título terciario o universitario, que coincide con la literatura ya citada que señala que no necesariamente se exigen títulos universitarios para desarrollarse en esta actividad. No obstante, como veremos, las propias entrevistadas señalan que no contar con el título puede constituirse en un límite si se busca ascender de puesto de trabajo.

Podríamos señalar, en este punto, que las mujeres, como estrategia de vinculación con esta actividad, optan por estar “más armadas” en términos de formación para lograr acceder al trabajo y luego sostenerlo, incluso presentando situaciones de sobrecalificación (González Ramos et. al., 2017). Al respecto, en un estudio reciente sobre el ingreso al mundo laboral de varones y mujeres a las TIC en la

Ciudad de Buenos Aires (Ferraris y Sosa, 2021) se muestra que las mujeres ocupadas en TIC presentan niveles educativos significativamente superiores a los ocupados por los varones en la misma rama. Tal como se señala en el estudio, el análisis de la vinculación entre el nivel educativo y el nivel de calificación al momento del ingreso al primer empleo en TIC no estaría mostrando que a las mujeres "se les pide" mayor nivel educativo debido a que se emplean en puestos de mayor calificación, sino que esto parece explicarse por razones de otra índole. Más allá de que el sector exija credenciales académicas al momento de los procesos de selección, las mujeres deciden y eligen formarse en el nivel superior como una estrategia para estar mejor preparadas para hacer frente a una actividad caracterizada por dinámicas laborales competitivas y masculinizadas.

Nos preguntamos, ahora, cuáles son las experiencias de las mujeres en las instituciones educativas. Como se ha mostrado largamente, las mujeres que desarrollan una trayectoria académica y laboral en disciplinas STEM enfrentan barreras antes, durante y luego de formarse en estas áreas, basadas en estereotipos familiares y sociales (Basco y Lavena, 2019). Las variadas barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres incluyen desde situaciones de discriminación explícita; extravisibilización femenina –fenómeno que ocurre también en las carreras de grado e incluso en la educación técnica, como señalan Basco y Lavena (2019)–; tendencia a la masculinización de algunas mujeres como estrategia de mimetización, situaciones de estrés y muchas otras "microdesigualdades" que promueven la deserción y el abandono de la disciplina en diversas etapas de la trayectoria formativa y/o profesional (BID, 2022:156).

Es importante resaltar que, en el caso de nuestras entrevistadas, la pregunta sobre su experiencia en las instituciones educativas genera muchas críticas y relatos alarmantes de situaciones de discriminación. Incluso considerando diversos programas y niveles educativos, el relato sobre esta percepción de obstáculos y barreras es generalizada y muchas chicas y mujeres tienen algo para contar. Esto ocurre principalmente en las instancias que son presenciales y más tradicionales, como la secundaria técnica, el nivel superior técnico y la universidad (en carreras como ingeniería, entre otras) y reitera lo que ya había analizado en estudios anteriores (Jacinto et. al., 2020).

Así, por ejemplo, las distintas situaciones de discriminación en las instancias de formación tienen que ver con que los profesores dan por sentado que las mujeres no pueden o no tienen la capacidad de resolver problemas técnicos complejos o que la expresión de su feminidad afecta sus conocimientos y saberes técnicos, y en muchas ocasiones las entrevistadas expresan que deben demostrar ser brillantes ya que se les exige el doble de esfuerzo que a sus pares varones. Esas situaciones de desmotivación, trato infantilizante y exclusión son también generadas, en algunos casos, por las mismas profesoras y por todas aquellas dinámicas implícitas que se dan en la experiencia educativa y que afectan a las mujeres y no así a los varones.

Sí me pasó en la escuela técnica con un profesor. La verdad, yo soy de un muy buen carácter, soy una persona muy decidida, sé lo que valgo y sé lo que puedo hacer y lo que no puedo hacer. Y sí me acuerdo que con ese profesor tuve un problema porque me quería dar trabajos más fáciles por el hecho de que era mujer y lo decía así tal cual, explícitamente. O sea, no es que yo lo haya entendido dentro de lo que él dijo, es

que dentro de la clase él dijo explícitamente “te voy a dar este circuito porque es más fácil porque, bueno, vos sos chica”. Y claro, yo me quedo, así como... porque no sabes qué pensar en el momento, me decía a mí misma: “¿me lo está diciendo en serio? Estoy en quinto año de una carrera técnica, ¿cómo va a decirme eso?” ¿Me entendés? En pleno 2022, ¡por el amor a Dios! (19 años, CABA).

Hace 8 años que arranqué mi primer año. En ese momento una no tiene las herramientas que va ganando después. Sí, los primeros años sentí la discriminación. Cosas como que el profesor te discrimine porque iba con las uñas pintadas. Me pasó de ir a un final y estar muy bien preparada y de todas maneras el profesor me dijo: “te voy a poner un 4 porque se ve que tuviste tiempo para pintarte las uñas”. Situaciones de este estilo. Las profesoras mujeres también son bastante machistas. Hubo una vez, en 4to año, una profesora que empezó la clase diciendo que para que la mujer pueda llegar a un cargo alto tiene que arrodillarse primero (27 años, Córdoba).

Pasa que no es que en la misma facultad te dicen, “ah, porque sos mujer”. Yo lo que noto es que la barrera es invisible, y ahí depende más del carácter de cada una. Por ejemplo, yo voy a la facu y hubo veces que yo he hecho una pregunta y el profesor no me respondió. Y después va otro chico con la misma pregunta que yo hago y le explican todo. Bien, y no te lo van a reconocer nunca eso, ¿me entendés? Y se nota que a veces las que primero caemos en el filtro, somos nosotras. Te das cuenta en el trato, en el favoritismo, nosotras somos realmente las últimas del tarro. Entonces, bueno, imaginate una chica de 18 años que a lo mejor no tenga forjada su personalidad, su seguridad... esto le hace mal, ¿entendés? O sea, que nadie las mire, que constantemente te intenten sacar. Hay veces que depende mucho de los compañeros, los compañeros varones también son realmente muy machistas (28 años, Córdoba).

La última cita suma, además, el trato discriminatorio por parte de los compañeros varones. Las mujeres siempre son minoría en carreras vinculadas a las tecnologías en todos los niveles (formación profesional, nivel secundario técnico, nivel superior técnico y universidad). Por lo tanto, lidiar con los compañeros varones es una de las cuestiones centrales a sortear si se aspira a sobrellevar ese período de formación. Si bien muchas mujeres relatan no haber tenido problema con sus compañeros y ellas mismas sentirse “un compañero más”, lo cierto es que se dejan entrever estrategias de acomodamiento y encaje a las lógicas masculinas de sociabilización para llevarse bien con el grupo, e incluso, para pasar relativamente inadvertidas en el mismo. También hay quienes relatan situaciones de compañeros que han buscado sacar provecho de las mujeres (obligándolas a hacer sus trabajos prácticos, por ejemplo) y más generalmente, se relatan comentarios fuera de lugar por parte de ellos, así como burlas y otras situaciones de discriminación simbólica en el marco de las mencionadas microdesigualdades.

Durante el año yo tuve un par de charlas con un par de compañeros y uno dijo en clase, abiertamente, que las mujeres no elegíamos estas carreras porque teníamos el cerebro distinto, porque biológicamente no estamos destinadas a trabajar con estas cuestiones y lo dijo en clase...te lo cuento y se ponen la piel de pollo. (34 años, Córdoba).

Cabe señalar, no obstante, que ciertas instituciones, en años recientes, han iniciado un trabajo de desnaturalización de estas discriminaciones existentes y esto es algo que las mujeres entrevistadas rescatan. Así, por ejemplo, los institutos de nivel superior técnico, han venido implementando jornadas de educación sexual integral, tal como lo marca la ley en Argentina (Ley 26.150 del año 2006). Esto es relevante porque genera movimientos institucionales que inciden en revisar prácticas sexistas.

En algunas materias se tenía que trabajar la ESI, porque es un instituto que depende del sistema educativo oficial, por lo tanto, la ESI como ley nacional, tiene que ser aplicada y bueno, se resaltó el trabajo de las mujeres dentro del mundo de la informática, o sea que, desde ese lugar, te muestra que hay una mirada bastante pareja en eso. (...) Se habló de lo difícil que es el ingreso, en principio en general, por las aspiraciones económicas que en general se tienen, pero sí, que puede costar un poco más, es como un mundo más masculino. (57 años, PBA).

Pero lo cierto es que, salvo en algunas instituciones, la experiencia educativa que prima se encuentra atravesada por ciertas situaciones de discriminación, principalmente a través de prácticas de desvalorización de las mujeres en esos espacios. Las entrevistadas comentan que para vincularse al sector IT, lo que debe portarse en un carácter fuerte. El fortalecimiento del carácter es uno de los procesos de transformación subjetiva necesarios para sostenerse en los espacios educativos, culminarlos y también acceder al trabajo en esta actividad.

Todas las mujeres que están, todas, tienen personalidad fuerte, tienen carácter fuerte, saben moverse en el ámbito, no son quedadas. Al contrario, si necesitan aprender algo van y lo aprenden, si necesitan cambiar algo, van y lo cambian. O sea, tienen ese tipo de personalidad, todas somos medio parecidas. (29 años, Chaco).

Veremos en el capítulo a continuación que una personalidad de "carácter fuerte" es de alguna manera una condición para sobrellevar los diferentes obstáculos que van emergiendo en el camino a la inserción laboral en el sector IT. Ese carácter se va forjando en un proceso que incluye las propias instituciones educativas y las experiencias vivenciadas a lo largo del recorrido laboral.

4. Trayectorias laborales de mujeres en el sector IT: entre las oportunidades y los obstáculos

Avancemos ahora con las características de las trayectorias laborales. Las preguntas que nos proponemos abordar son las siguientes: ¿cómo acceden las mujeres a los empleos en el sector IT? ¿Qué estrategias despliegan para lograr dicha inserción? ¿Qué oportunidades y también que obstáculos vivencian en los empleos en este sector?

El capítulo muestra que las mujeres experimentan mayores dificultades en el acceso al empleo en las primeras búsquedas. Allí se exige experiencia laboral, además de capacidad técnica. Luego de ello, si se cuenta con los conocimientos necesarios -en los que cobran un papel relevante los cursos de capacitación laboral, así como la formación de tipo auto-didacta sobre habilidades específicas- y, sobre todo, con cierto nivel de inglés técnico -que se constituye en una competencia excluyente- los recorridos laborales muestran cierto crecimiento y mejoramiento, que responde a las características laborales propias de un sector de gran dinamismo. No obstante, las mujeres mencionan ciertos aspectos de discriminación en los procesos de selección de personal, y la mayor exigencia, por ser mujeres, a mostrar habilidades blandas desarrolladas.

Una vez en el empleo, las mujeres manifiestan vivenciar aspectos negativos, pero también positivos en los empleos. Entre los obstáculos se reconocen todos aquellos que son previos al momento de acceder al empleo en sí, pero también a cotidianos episodios de discriminación verbal por parte del entorno laboral. Al mismo tiempo, las mujeres señalan las ventajosas oportunidades que significa contar con un empleo en el sector. Dichas oportunidades están vinculadas a la remotización del trabajo, el nivel salarial superior a otra actividad, la compatibilización que permiten estos trabajos con la maternidad, el reconocimiento y el prestigio de la tarea y los espacios solidarios de apoyo entre mujeres.

El acceso al trabajo y los requerimientos de formación

De acuerdo con algunos estudios previos (Basco y Lavena, 2019; Guitart et.al., 2022), los procesos de contratación laboral reflejan los momentos en los que se cristalizan muchas de las problemáticas existentes en la inserción laboral de mujeres en el sector de las tecnologías. La discriminación hacia las mujeres por parte de empleadores, basada en estereotipos de género que moldean las percepciones respecto a sus capacidades y su compromiso con el trabajo, las perjudican en los procesos de contratación, promoción y remuneraciones (Basco y Lavena, 2019).

Al respecto, podemos señalar que las estrategias individuales de búsqueda de empleo de las entrevistadas muchas veces parecen seguir las típicas del mercado de trabajo en general: a través de

redes de contacto y capital social, recomendaciones, con la particularidad de que esas redes también se extienden a espacios de sociabilidad laboral virtual a través de plataformas como LinkedIn.

Realmente no hubo tanta búsqueda, casi siempre en lo que es área IT te contratan mucho por conocidos, porque alguien está trabajando en la empresa. (...) En ese momento mi novio tenía un amigo que estaba trabajando en una empresa IT (mi novio también es de la UTN, tiene amigos de la UTN). Entonces le dijo: "che, mira, mi novia está buscando" le pasé el currículum, lo entregó a una empresa, fui, tuve una entrevista y quedé. Digamos, no es que hubo... dentro de todo fue bastante sencillo. (27 años, Córdoba)

Conocía a alguien en la empresa y él me recomendó. La empresa necesitaba urgente al menos dos o tres personas más y no tenían a casi nadie al alcance. Entonces el señor quiso hablar conmigo, me hizo la entrevista y así entré. No le importó que fuera junior, dijo que quería hacer como una inversión a largo plazo donde pueda capacitarme y más adelante darme proyectos cada vez más grandes. (19 años, Chaco)

No obstante, también se menciona la dificultad mayor que significa acceder por primera vez al empleo. El primer trabajo es el más difícil de conseguir porque precisamente no se cuenta con experiencia laboral previa demostrada en el sector. Esto significa, para las ingresantes, sumar estrategias que compensen esta ausencia de experiencia previa. Una de estas estrategias es al armado de portfolios con los propios proyectos diseñados y programados, en los cuales pueda manifestarse, visiblemente, la capacidad técnica que se solicita.

La primera búsqueda es difícil, porque uno no tiene experiencia, cero experiencia. De hecho, hoy en día a mí me llegan búsquedas, me han contactado, pero claro, si bien es poca mi experiencia, porque un año es poco también, hoy en día me llegan las propuestas. Y en su momento yo me harté de tirar currículum, un montón. Lo que vienen implementado muchas empresas es esto de contratar gente sin experiencia y apostar a formar ellos, porque, por ejemplo, yo entré al bootcamp, que es como la escuelita que ellos tienen, y te capacitan. Yo tuve una capacitación con ellos que fue de tres meses y de ahí entré a trabajar. (28 años, Córdoba)

En la cita precedente se menciona la importancia de los dispositivos que contribuyen a generar un puente con el empleo. Uno de esos dispositivos es el de los bootcamps que implementan las empresas y que, en el marco de una estrategia de selección de personal, ofrecen una instancia de capacitación de algunas semanas o meses para formar a sus futuros empleados. Si bien no todas las personas acceden al trabajo, la empresa, a través de este dispositivo, se garantiza que ese nuevo empleado o empleada ya entre formado/a. Estos dispositivos parecen tener un efecto positivo en las trayectorias de mujeres en la actividad. Veremos en el próximo capítulo que este es uno de los componentes de género que se proponen en ciertos programas de formación.

Ahora bien, las mujeres entrevistadas, también mencionan que en los procesos de selección también se identifican experiencias de discriminación. Las instancias de selección, técnicamente, por su naturaleza, implican un proceso de "discriminar y seleccionar excluyendo", que en términos de género significa priorizar a trabajadores que no presenten obstáculos de ningún tipo para poder desarrollar su tarea. Las

mujeres muy probablemente no cumplen con ese requisito porque, al menos las que tienen hijos, sostienen una familia, cuidan de niños y niñas y, por lo general, realizan dobles o triples jornadas laborales compatibilizando el mundo laboral y de cuidados.

Lo sé por experiencia de compañeras que han pasado de una entrevista laboral que te pregunten, ¿estás embarazada? ¿Estás en pareja? ¿Hace cuánto? ¿Tenés hijos? No. ¿Y pensás tener hijos? Es como una... Al hombre no se le preguntan eso, para nada. (34 años, PBA)

Ahora bien, al mismo tiempo que el propio proceso de selección puede ser de por sí una instancia discriminante, también es allí en donde las mujeres pueden mostrar habilidades que trascienden el plano técnico. De este modo, se puede pensar a los procesos de selección también como espacios de intercambio, de relacionamiento y de demostración de capacidades que pueden superar el hecho de no tener las habilidades y experiencias descritas en un perfil del puesto.

Vos tenés que demostrar, te tenés que saber vender, o sea, yo no te voy a mentir, yo me supe vender, yo entré sabiendo muy lo básico de programación, entré a trabajar y yo me quería morir, porque no entendía nada y me re costaba, pero así son los primeros meses (24 años, Chaco)

En general, siempre quedo en las entrevistas. La gente de sistemas muchas veces es muy retraída, muy tímida, les cuesta. Y el que te evalúa no es alguien de sistemas, es uno de recursos humanos. Ahí le gano a algunas personas. Porque si vos tenés la entrevista con el técnico o te hicieron la evaluación, pero es uno de recursos humanos, te evalúan un montón de factores blandos que mucha gente de informática carece (32 años, CABA)

Las entrevistas se configuran como un espacio clave para que las mujeres que se hayan “animado”, puedan mostrarse como las más aptas para los perfiles que las empresas necesitan. Sin embargo, allí es donde emergen las prácticas y estrategias donde las mujeres “deben” hacer un esfuerzo mayor y poner en juego, no solo lo que piden para el puesto, en sus capacidades y habilidades técnicas, sino también en “venderse” desde otras competencias sociales/comportamentales. Las llamadas “habilidades blandas” son, en definitiva, exigidas entre las mujeres porque es su “diferencial”, lo que suma para ser consideradas en un puesto específico.

Y yo creo que las mujeres tenemos ciertas habilidades o desarrollamos ciertas habilidades que traemos, que aportan mucho más. Creo que sí, creo que sí. Y no digo que no sea visible hacia el resto por ahí, pero sí creo que tenemos eso, y eso lo desarrollamos mucho más rápidamente. No digo que a veces los hombres no las tengan, porque las tienen, pero me parece que nosotras las desarrollamos mucho. (40 años, PBA)

Como ya se viene mencionando, los procesos de selección de las empresas del sector no siempre priorizan –sobre todo para los puestos junior– haber culminado una formación de nivel superior. Sin embargo, entre las entrevistadas este tema genera diferencias de opinión. Si bien algunas coinciden en

que en definitiva el título no es requisito para ingresar, hay otras que plantean que sí es necesario porque permite contar con una formación más integral, necesaria para sostenerse en el empleo y, sobre todo, crecer en el desarrollo profesional.

Si sos una desarrolladora que aspire a ser líder de desarrollo o que aspire a tener la dirección de un equipo grande o de un proyecto grande, ahí sí es útil el tema de una carrera en sistema. Yo creo que lo que te determina es, en primera instancia, si contás con habilidades blandas, que les dicen. Ahora, si lo que uno aspira es a tener un trabajo promedio, se puede desarrollar tranquilamente sin tener la carrera. Siempre y cuando uno tenga esto de la lógica, del análisis, del querer aprender, pero con un curso se puede lograr. (44 años, CABA)

La realidad es que es muy difícil que te tomen para perfiles técnicos gerenciales si vos no tenés un título. Entonces también vas a encontrar muchos en universidades como la que estoy yo, que tenés gente que está en posiciones gerenciales como yo, que todavía está buscando tener el título. ¿Por qué? Porque va a ser más difícil para nosotros poder tener, que no tenemos título, tener una dirección o lo que fuere, que para alguien por ahí ya tiene su primera maestría hecha. (38 años, CABA)

Bueno, ¿vale la pena tanto, tanto, tanto, tanto, tanto, digamos, tanto esfuerzo? Porque realmente es un sacrificio enorme. Yo creo que sí, que sí lo vale. Transitar la universidad y lograr un título de grado es algo que es muy difícil, y eso a la vez te genera cierta resistencia, no sé cómo decirlo, ciertas habilidades que creo que una persona que no pasa por eso, no tiene. Después, si lo pensamos en términos de dinero... y... por ahí pibes que hacen dos, tres, cuatro, cinco cursos... por ahí ganan un poco más que algunos otros que hicieron toda esa trayectoria, ¿no? Pero es el mercado en este momento, es una burbuja, me parece. (40 años, PBA)

Sé que cuesta el primer trabajo, meterte, pero sé que tengo una ventaja estando en la facultad, porque la facultad primero me da una base muy sólida, a comparación del que hace un bootcamp de tres meses. Me da seguridad y tranquilidad. (...) Igualmente, es importante ser autodidacta como para sumar conocimientos que obviamente en tres años y en una facultad no vas a ver todo (34 años, Córdoba)

De este modo, el título de nivel superior a las mujeres les otorga seguridad, tranquilidad. Y la oportunidad de ascender. Como puede verse, este es un punto importante en las entrevistas que lleva a muchas reflexiones. En definitiva, las entrevistadas son trabajadoras del sector, o aspiran a serlo, y el interrogante en torno a si seguir una carrera universitaria o terciaria, y de qué tipo, es una de las inquietudes principales en la construcción de una trayectoria profesional en el sector. En este marco, tanto las estrategias de formación informal (aprender de un modo auto-didacta con tutoriales y videos en las redes, por ejemplo) así como los cursos de FP y del ámbito privado, en general son muy valoradas y se reconoce en ellas una utilidad directa para aplicar en los trabajos que se consiguen.

Para mí los cursos de formación son súper, súper importantes. Si yo fuera de recursos humanos y tuviera que tomar gente, sabés que una persona que estudió un curso para aprender esto y aquello en cierto modo tiene perseverancia, responsabilidad, tiene paciencia, motivación, es decir te muestra en cierto modo la conducta de la persona más allá del conocimiento de todo lo que estudió, ¿no? (47 años, CABA)

Entre los cursos específicos que se valoran más especialmente, se identifican aquellos de lenguajes específicos (Python, Cobol, Java, PHP, entre otros). Aprender lenguajes específicos resulta complementario a una formación más integral y abarcadora. Asimismo, en los cursos se aprende desde la práctica, y es precisamente este entrenamiento lo que se percibe como de más utilidad para desarrollarse luego en los empleos. Debe señalarse que también se vuelve imprescindible cierto nivel relativamente alto de inglés técnico. Es en muchas entrevistas que esto se plantea como necesidad excluyente y que también se retoma en ciertos programas de formación con enfoque de género, como veremos más adelante.

Los obstáculos para las mujeres en el empleo en el sector IT

Como pudimos ver, los obstáculos que sortean las mujeres hasta llegar a un empleo en el sector IT no son pocos. Aprender a revertir los propios temores y la tendencia a la auto-exclusión, así como el trabajo de desnaturalizar los mandatos que persisten en el imaginario social respecto a las tecnologías como un territorio masculino es una de las primeras y principales barreras a sortear. Pero luego, también surgen obstáculos en los propios recorridos educativos, en los cuales aparecen prácticas sexistas que las mujeres, una y otra vez, tienen que sobrellevar. Esto se suma a cuestiones individuales como la falta de apoyo familiar o la escasez de recursos. Y cuando se logra iniciar una trayectoria laboral en el sector, se señala la dificultad que puede aparecer si no se logra mostrar un buen manejo de habilidades blandas que parece ser una exigencia implícita a las mujeres. La falta de conocimientos de inglés, se suma como otro de los obstáculos que puede limitar a las mujeres en acceso efectivo al empleo en el sector.

Gráfico 7: Obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para acceder y sostenerse en el sector IT



Fuente: elaboración propia en base a información de entrevistas

Ahora bien, una vez que las mujeres están insertas en el mundo laboral se plantean experiencias particulares vinculadas a los puestos y roles en que se desempeñan, y a acciones de discriminación en los ámbitos de trabajo. Respecto de lo primero, como hemos desarrollado previamente, la segregación horizontal aparece con bastante claridad en la distribución de áreas donde se logran insertar y desarrollar profesionalmente las mujeres. Las entrevistadas dan cuenta de que si bien existen esfuerzos en las empresas (al menos de lo discursivo) de incorporar más mujeres en diferentes puestos y funciones, hay una concentración de ellas desempeñando tareas de apoyo a la producción y desarrollo de software, lo cual marca una distinción en torno a las funciones y complejidad técnica que se requieren. Esa segregación, además, viene acompañada de discursos y ciertas acciones desde las cuales se desvalorizan las capacidades de las programadoras por el hecho de ser mujer. Esto no solo repercute en la asignación de tareas, sino que se cristalizan en las posibilidades de desarrollo profesional o la continuidad laboral.

La empresa en la que trabajaba era colombiana, los colombianos no me querían. Yo no sé si era porque soy mujer o porque soy argentina. No sé. Calculo yo que es porque soy mujer, en el trato lo sentía yo, era como más distante. Ni siquiera te digo profesional, era como que, "bueno, flaca, dale, dale, anda haciendo". Como que me metían esta presión, así de hacer las cosas, pero no era con un buen trato, no me preguntaban "¿Cómo la estás llevando? ¿Tenés alguna dificultad? Cualquier cosa, pedí ayuda". O sea, yo re pedía ayuda, pero había uno de los pibes que, posta, ni pelota me daba, él estaba re en la suya, era el más capo del proyecto de los programadores de back-end. Él decía "esto tenemos que hacer", y ni me contestaba. O sea, empecé a preguntar, pero cuando vi que ni me contestaba... bueno, ya está (...) Te meten presión, te estás estresando y quemando y ya no te da más la cabeza, de los nervios, de la presión, de todo eso. Es como un ándate... y me fui nomás. (24 años, Chaco)

Tengo una compañera que nos contaba que en su trabajo estaba como líder y le costaba un montón que, siendo rubia, bonita y mujer, le presten atención a lo que estaba diciendo. Ella capacitaba a sus compañeros y no la escuchaban. Y tenía que repetirlo ochenta veces y cuando se enojaba era la histérica, la rubia tonta. (...) Tuve una conversación con un compañero que no es de mi área y me dice... "¿Y vos que sos? ¿Diseñadora?" Le digo que no... Me dice: "Sos Tester". Digo: "No, no". "Sos analista funcional." "No, no". "¿Entonces qué haces?" Digo: "Soy programadora de desarrollo". Y dice: "¿En serio?" (19 años, Córdoba)

En general, si sos mujer, te van a tratar como "ésta es más boluda seguramente". Y después, bueno, hay muy poca conciencia de género en el ambiente, en general. Las reuniones son un desastre. A mí me ha pasado, por ejemplo, mi líder que es mujer, se peleó con el gerente, que es varón, y me dice después de esa reunión: "disculpá, pero la verdad, parecía una mujer". (32 años, CABA)

Tuve varios comentarios que decían, ¿cómo vas a ser programadora si en este momento tenés 18 años y tenés una foto de perfil con labial? ¿Cómo sos programadora si te pintás los labios? Bueno, esos comentarios llegan todo el tiempo. O también conozco chicos que también hacen contenido de desarrollo en Twitter y a ellos no les llegan mensajes privados diciendo "hola linda u hola programadora". Ellos no viven lo mismo. (19 años, Córdoba)

Según el informe Género y Cultura Organizacional en Tecnología, realizado por Mujeres en Tecnologías (MeT, 2023) el 80% de las mujeres y diversidades encuestadas atravesaron una situación de hostilidad en su trabajo IT. Seis de cada diez mujeres y diversidades experimentan sexismo, discriminación o acoso a lo largo de su trayectoria laboral; en cambio solo tres de cada diez varones afirman lo mismo, mientras que el 69% de los varones encuestados manifiestan nunca haber vivido ninguna de dichas situaciones. Como lo advierten Basco y Lavena (2019) esto afecta a las mujeres en todos los escenarios y se manifiesta en las preferencias explícitas por parte de las y los empleadores a favor de los hombres para puestos directivos de responsabilidad y puestos profesionales de alta calificación. También se reconoce en las brechas salariales, ya que, en muchas ocasiones, las mujeres ganan menos que los varones.

En la mayoría de las empresas de IT se trabaja afuera del convenio. Por ende, el salario que a vos te asignan va en base o según el criterio de la empresa, en base a los conocimientos que vos tenés, en base al perfil que ellos ven en vos. Entonces, en base a eso, te hacen una propuesta económica en base a tu, obviamente, a tu remuneración pretendida y que va variando también según tu productividad. Y la verdad, las mujeres con esto terminan ganando menos. Nos pagan menos y nosotras terminamos pretendiendo menos (34 años, PBA)

A mí me pasó que éramos un grupo de cuatro o tres varones y yo, y yo entré cobrando menos, y ellos los tres cobraban más, bastante más que yo. Yo me tiraba muy abajo, a la hora de pedir el dinero. Y vos en sistemas, como no tenés categorización, nadie te dice cuánto cobra. Vos no sabes cuánto cobra el otro, y hubo buena leche de mis compañeros que me lo blanquearon, y me dijeron, “vos tenés que cobrar lo mismo que nosotros, andá y pedilo”. Yo decía: “bueno, pero no sé, tengo menos experiencia”, y la verdad que ellos me apoyaron, decían: “mira, si vos estás haciendo lo mismo, tenés que cobrar lo mismo que nosotros”. (32 años, CABA)

En la cita precedente se ve con evidencia que la brecha salarial no es consecuencia únicamente de cierto abuso de las empresas, sino también de la falta de seguridad de las mujeres a la hora de hacerse valer. También se evidencia cierto compañerismo, que varias entrevistadas valoran, incluso cuando hablan de que lo que prima son prácticas sexistas. Veremos a continuación que los trabajos para ellas tienen también muchos aspectos ventajosos.

Las oportunidades para las mujeres en el empleo en el sector IT

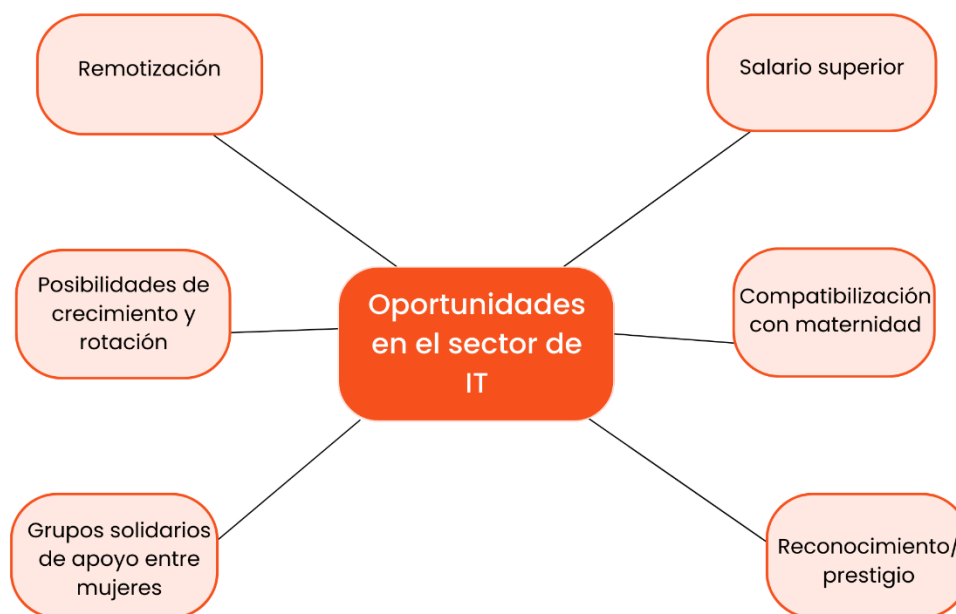
Las mujeres entrevistadas, se muestran satisfechas con sus trabajos. Entre otras cuestiones, valoran los altos niveles salariales, las condiciones laborales (por ejemplo, el home office), la posibilidad de vincular trabajo y estudio y el prestigio social que la tarea conlleva.

El lugar en el que estoy sí me gusta mucho. Es totalmente remoto, lo cual, a mí, que tengo una hija, me sirvió un montón. Yo cuando tuve mi hija dejé de trabajar, volví en pandemia porque salió esta opción de laburar full remoto. (...) Yo, la verdad, cuando entré, no lo podía creer. Un sueldazo. Y la gente se quejaba, ¿viste? Tipo, “ay, me ponen el plan más bajo de swiss medical”, ponele, ¿viste? Yo, tipo, trabajaba en negro. ¡Y ahora swiss médica! ¡Gracias! No lo podía creer. (32 años, CABA)

Generalmente es un buen ambiente, o sea, los beneficios superan literalmente casi todas las adversidades que podés tener (24 años, Chaco)

En todas las entrevistas se comparte una mirada positiva sobre el empleo, incluso se marcan las diferencias con empleos anteriores, con salarios menores y peores condiciones laborales. Los empleos resultan bien pagos, reconocidos y con beneficios extras que no se logra en otros sectores de actividad. En el gráfico a continuación, se plasman las diferentes oportunidades del sector IT señaladas por las entrevistas.

Gráfico 8: Oportunidades en el sector IT que identifican las mujeres entrevistadas



Fuente: elaboración propia en base a información de entrevistas

Las mujeres resaltan, en particular, la cultura organizacional de las empresas del sector. Advierten el desarrollo de ciertas acciones y estrategias dentro de los espacios laborales, a partir de las cuales las empresas reconocen las problemáticas y prácticas discriminatorias e intentan trabajar sobre ellas.

En la empresa tuvimos una capacitación sobre diversidad sexual y esta fue sobre masculinidades, estereotipos, patriarcado, todo eso. Y había un par de hombres, justo uno me enteré que era de recursos humanos, que bueno... es un señor muy grande que tiene todavía un pensamiento medio de su época, que le cuesta un poco más que a los chicos jóvenes, los de mi edad. Porque mis compañeros, todos, no sé cómo decirlo, están más deconstruidos, digamos. (22 años, CABA)

En esta empresa, por ejemplo, hay actividades de diversidad de todo tipo. De las mujeres en el trabajo, de la comunidad LGTB. (...) No hay algo directo que digan, "bueno, vamos a contratar mujeres", pero están muy tenidas en cuenta dentro de la compañía para su visibilización (...) Nos ha pasado de tener un compañero con puesto jerárquico que era una bestia tremenda, que, de alguna manera, dentro de la empresa, se reformó y empezó a ser más consciente y a comportarse más correctamente, en especial con las mujeres. (44 años, CABA)

En las citas precedentes se vislumbra el efecto que las políticas de género tienen al interior de las organizaciones. Las actividades de difusión y sensibilización producen un cambio en las relaciones y

modos de pensar de los trabajadores varones. Si bien hay algunas entrevistadas que mencionan que estas estrategias empresariales no son más que un “pinkwashing”¹¹, lo cierto es que la mayoría rescata el efecto de las mismas.

Este tipo de acciones y también los recambios generacionales, pueden constituirse en los primeros pasos para disminuir los sesgos y la discriminación de género y mejorar la paridad. De hecho, son muchas las mujeres que señalan la oportunidad que trae la cultura organizacional de las empresas del sector IT que, con sus alcances globales, han incorporado, incluso mucho antes que en otros sectores, el reconocimiento de derechos, respecto a las diversidades y la conciencia de género.

En el banco en donde estoy, puntualmente, se esfuerzan en mantener un balance de mujeres y de hombres. Hay muchas managers mujeres, hay mucha campaña de poder preparar, formar desde cero a mujeres en lo que es tecnología. Y sí, por ejemplo, ante varios postulantes, quizás se busca que haya diversidad, entonces si hay pocas mujeres en el equipo, se tiende a tomar a mujeres como para balancear un poco, ¿no? Y porque son números que se muestran, se siguen y se controlan realmente, entonces en ese sentido sí, se presta mucha atención. (43 años, CABA)

“People care” es un área que la tienen casi todas las consultoras del sistema, que es una mina de recursos humanos que solamente intenta que te sientas bien. Te llama para ver cómo estás. Ya ahí te das cuenta de que la estructura intenta conservarte. Y en ese intentar conservarte, es muy humano todo, digamos. (32 años, CABA)

Uno de los principales beneficios que trae esta cultura organizacional más respetuosa con los y las trabajadoras, es la posibilidad de compatibilizar el trabajo con la maternidad. Se resalta en muchas entrevistas el hecho de contar con mayores beneficios en estos trabajos para poder cumplir también con el rol de madres. Principalmente en las empresas grandes, se facilita la posibilidad de cambiar horarios para asistir a actos escolares, turnos médicos, etc. Esto, al mismo tiempo, de acuerdo a lo comentado en las entrevistas, esconde una “trampa”, porque esa tarea de cuidados no siempre se distribuye equitativamente al interior del hogar y, sin embargo, incluso con todas las flexibilidades y beneficios, de debe cumplir con un trabajo que es exigente.

Si yo necesito hacer un trámite o algo, lo hago. Las empresas son flexibles, en la que yo estoy, y las que conozco, son flexibles. No es que tenés que cumplir el horario a rajatabla porque saben que tenemos una vida. Ellos cuando me contrataron sabían que tengo una hija, ahora empezó el colegio, y me tenía que ir y quedarme con ella y no había ningún inconveniente con eso. Así que no, la verdad que contras, no. Para mí es genial trabajar así. (38 años, Corrientes)

Contrariamente a lo que me hubiera esperado, encuentro muchas mujeres de mi rubro que tienen el sueldo mayor al del marido y que terminan siendo ellas las que tienen la mayor responsabilidad. Pero, lo que noto es que está la misma responsabilidad maternal de siempre, como la cabeza materna de la cuestión de la logística diaria de llevar los chicos a la escuela, los cumpleaños, los médicos, etc. Y a la vez no pueden

¹¹ Desde la jerga feminista, esto refiere a cierta “lavada de cara” empresarial de las prácticas sexistas a través de estrategias de marketing y actividades de sensibilización al interior de las compañías.

soltar el trabajo o tomarse licencias, como en otros casos donde el sueldo es menor, entonces la pareja dice bueno, no importa, tómate un año, yo te banco. O sea, no está esa posibilidad. (44 años, CABA)

Como aspecto central de los beneficios del trabajo en el sector, se destaca que puede realizarse a distancia, a través del “home office”. La remotización del trabajo en este sector es una cualidad que se fue instalando y significa, para las mujeres, una gran ventaja si se es madre. Muchas comparten la ventaja de “trabajar 100% virtual”, y esto es una característica tanto en empresas grandes como medianas, de origen nacional o extranjero. Incluso, eso repercute en la posibilidad de mujeres de zonas más alejadas de centros urbanos de permanecer en sus localidades.

Asimismo, se valoran las características de la tarea, que supone permanentes desafíos, actualización y también creatividad en la resolución de problemas. Las mujeres se sienten reconocidas socialmente con sus trabajos, que constituyen un salto frente a sus experiencias laborales previas, como mencionamos, generalmente más frustrantes (es destacable las críticas de muchas de las jóvenes a los trabajos en ventas y call centers).

Por último, las entrevistadas señalan que en el sector es común tejer lazos de solidaridad y de apoyo mutuo para atravesar situaciones adversas. La mayoría de las entrevistadas forma parte de una comunidad relacionada a la programación (algún club virtual, grupo de whatsapp u de alguna otra plataforma) lo cual les permite generar vínculos fuertes y muy valorados (por ellas) que perduran en el tiempo y que son importantes referencias en el marco de sus trayectorias. Los vínculos generados entre pares se vuelven fundamentales a la hora de lograr sostener trayectorias y lograr continuidad (Merino, 2023).

Sí, existe mucha solidaridad entre nosotras mismas ... hay muchos sentimientos de ayudarnos entre nosotras, y eso está muy bueno también” (19 años, CABA).

Hay grupos de WhatsApp y por Discord donde se apoyan un montón. Sobre todo, las mujeres ayudan mucho a las chicas nuevas. Es bueno, es algo del ambiente de la programación. Eso me llamó mucho la atención. Cuando estudiaba publicidad, había mucha competencia. En cambio, en el ambiente de la programación se conectan para darse una mano” (29 años, PBA).

Hay mucho grupo de mujeres, es impresionante eso. Estoy en todos los grupos de WhatsApp o Instagram. En todo lo que hay, yo me anoto. Hace poco hice un curso exclusivo para mujeres y personas no binarias. Y sí, estoy ahí. Es muy importante, muy útil estar metida en los grupos. (34 años, PBA)

Los grupos solidarios entre mujeres se constituyen tanto en los espacios educativos, como también laborales. Incluso, se conforman luego como entidades de la sociedad civil que se proponen el objetivo de apoyar la formación y acceso al sector de otras mujeres e incidir en las políticas educativas y laborales para tal fin. En el país existen diferentes organizaciones de este tipo, entre ellas Chicas en Tecnología, Mujeres en Tecnologías, Las de Sistemas, Fundación Sadosky, entre otras. Además, existen espacios virtuales de difusión de actividades, consejos y orientaciones para mujeres en las redes (Instagram, Facebook, Discord, por ejemplo). Estos espacios vienen teniendo, incluso, un rol significativo

en la investigación sobre las desigualdades de género en el sector IT y también en los espacios de formación respectivos. Veremos en el capítulo siguiente, que también ciertas políticas públicas de formación han comenzado a incluir un enfoque de género en sus acciones.

5. Políticas de género en las propuestas de formación: su incidencia en las trayectorias

En este último capítulo, nos preguntamos sobre la incidencia de los programas de formación en las trayectorias laborales de mujeres; principalmente de aquellos programas que incluyen algún componente de género en sus acciones. Es de destacar que, en el país, existe cierto avance de políticas de género que alcanzan a la educación técnico-profesional. Como se planteaba en el Estudio 1, ciertas políticas educativas como la Ley de Educación Sexual Integral han sido un hito en este sentido. Específicamente en la Educación Técnico-Profesional, existe la Comisión de Equidad de Género desde el año 2018. Ello ha generado un proceso de difusión, sensibilización y también capacitación en temas de género en dicha comunidad educativa. Pero, además, desde el propio sector IT se presenta una agenda vinculada a la incorporación mujeres, impulsada principalmente por ciertas empresas, fundaciones y organizaciones de la sociedad civil. Esto ha generado el desarrollo de diferentes acciones, iniciativas y programas de formación orientados específicamente a las mujeres y/o que incluyen algún componente de género.

De este modo, se busca ahora analizar, desde los testimonios de las mujeres, la incidencia que producen diferentes dispositivos de formación que incluyen un enfoque de género. En particular, se toma el caso del "Programa Codo a Codo 4.0" de C.A.B.A. El programa es parte de la oferta de FP de esta jurisdicción educativa, pero se ofrece de forma virtual, y por lo tanto acepta inscripciones de residentes de otras provincias. Está orientado a la enseñanza en programación y su objetivo es brindar herramientas que faciliten la inserción laboral fomentando la participación de mujeres. Para ello, desde el programa, se establece un cupo de 50% para las mujeres, con el fin de mejorar su empleabilidad en el sector de informática. Asimismo, la ciudad también cuenta, desde el 2017, con el Programa Aprende Programando que es bastante similar en cuanto a que tiene un cupo del 40% destinado a mujeres, pero está orientado aquellos/as que estén cursando los dos últimos años de escuelas secundarias y a alumnos de los últimos dos años de Centros Educativos de Nivel Secundario (CENS). Este programa se vincula a la comunidad de "Mujeres Digitales", que es una iniciativa, también del gobierno de la C.A.B.A., dirigida a acortar las brechas de género en el sector. Dentro de dicha comunidad, se cuenta con distintas actividades, iniciativas y proyectos orientados a aumentar la participación de las mujeres en esta área. En los trayectos se trabaja para brindarles a las niñas y adolescentes herramientas para romper con los estereotipos de género y despertar vocaciones en el mundo digital.

También, en el caso de Chaco se hace referencia al programa Mujeres Programadoras, en articulación con otros ministerios, empresas y asociaciones, que busca romper con la reproducción de estereotipos de género desde la adolescencia (13-18 años). Como complemento, además se hace referencia a iniciativas específicas para mujeres como el Espacio Mujeres TEC de la provincia de Córdoba desarrollado por el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Ciencia y Tecnología y la organización civil Mujeres en Tecnología (MeT) para desarrollar las habilidades tecnológicas de las mujeres y diversidades potenciando el talento emprendedor en el sector tecnológico. Todos estos programas fueron analizados,

en profundidad, en el Estudio 1. Lo que se busca en este capítulo es identificar de qué modo aprovechan las entrevistadas estas iniciativas.

El capítulo, por un lado, muestra que la estrategia de cupo de acceso es fundamental, dada la masculinización del sector, para lograr mayor participación de mujeres en las formaciones. Pero también se advierte que este componente es insuficiente para generar espacios educativos menos discriminantes. Asimismo, las políticas que van dirigidas exclusivamente a mujeres también muestran beneficios para generar mayor seguridad y confianza entre las mujeres, que como vimos, resultan actitudes necesarias para las mujeres en sus posibilidades de acceder al sector. Por otro lado, también se evidencia una significativa tendencia, en la formación orientada al sector, a incluir la figura de las “mentorías”. Esto resulta una contribución desde una perspectiva de género, ya que permite identificaciones con mujeres ya insertas y con carreras consolidadas en la actividad. También se señala que no todas las mujeres aprovechan por igual esta oportunidad. Por último, el capítulo muestra el importante efecto que produce, como política de género, la inclusión de dispositivos concretos de puente con el empleo. Teniendo en cuenta la dificultad para acceder a las primeras experiencias laborales, contar con esta posibilidad es de mucha ventaja, principalmente para las ingresantes al sector.

Contar con un cupo de acceso o con un espacio específico para mujeres

Programas como el Codo a Codo o el Aprendé Programando de la C.A.B.A, comparten el hecho de que, entre las principales acciones de género, se garantiza un cupo de acceso a las mujeres. Dada la situación de masculinización del sector, desde los fundamentos del programa, se aspira a generar una acción afirmativa para las mujeres, que genere más oportunidades de acceso. Esto es fundamental en un espacio de mayoría de varones. No sólo porque la demanda es más alta entre ellos, sino porque, en ocasiones, los varones ya cuentan con conocimientos y muchas mujeres necesitan empezar a formarse desde instancias básicas, o como ellas mencionan en las entrevistas, “desde cero”. Una de las coordinadoras del programa señalaba los beneficios que supone garantizar un cupo de acceso.

Lo que es el 50% de las vacantes de Codo a codo, la verdad que a mí me parece que es muy importante remarcarlo. En el sentido de que, si esta política no se toma, nosotros en Codo a Codo tendríamos un problema. Lo vimos en inscripciones. Tenemos 80.000 inscripciones, que, si no tenemos esta política, como además se accede a través de un test donde contestan ciertas cuestiones que son de matemática, de pensamiento computacional y de inglés, los porcentajes más altos los tendrían siempre los varones. Si no hubiésemos puesto esto, digo, las mujeres no entraban. (Coordinadora género, Codo a Codo)

De este modo, la garantía del acceso permite que muchas mujeres realicen el curso y aprovechen la formación. En algunos casos, como vimos, los cursos responden a un interés de primer acceso a la formación, que después se complementa con la continuidad en una carrera de nivel superior. En otros casos, significa la oportunidad de acercarse a un nuevo conocimiento, descubrir si efectivamente gusta, a modo de una puerta de entrada a una posibilidad laboral y educativa. En otros casos, los cursos se

constituyen en complementos de formación vinculados a lo que se exigen en los trabajos o para adquirir cierta especialización temática y entrenamiento práctico. Lo cierto es que los cursos son muy valorados por las entrevistadas. Se valoran sus contenidos, la dedicación docente, el modo de impartir las clases.

Si bien todas las entrevistadas valoran la formación, también reconocen que algunas chicas no logran sostenerse en el curso porque exige esfuerzo, estudio, concentración. En este sentido, si bien existen instancias de apoyo, principalmente auto-gestionadas por las propias alumnas (grupos de whatsapp o Facebook, por ejemplo), las dificultades que les van apareciendo a algunas mujeres no son contempladas por el programa. Sus acciones de género se limitan a garantizar el acceso, y a generar algunas otras acciones complementarias (como veremos más adelante), pero algunas alumnas, no logran sostener la dinámica como se relata en la cita más abajo.

Claro, sí, es verdad que yo venía con una base y ahí cambia muchísimo. Es complicado, todo el mundo lo dice. Hasta que le agarrás la mano, una vez que la agarrás y ya está. En mi caso fue dinámico porque yo me acuerdo que lo podíamos ver, se explicaba muy bien, la profe que nos daba en ese momento era como que lo hacía y se entendía. Pero sí, me parece que, para quien no tiene ningún conocimiento de programación, es complicado, porque yo, por ejemplo, le dije a mi hermana, que no tenía ningún conocimiento de programación, que se anotara, que lo hiciera, a ver si le gustaba y ella intentó y no hubo forma... también había quedado en Codo a codo y no hubo forma, porque no le agarró la mano. (28 años, Córdoba)

En el caso de otros programas, como el Mujeres Programadoras de Chaco, el enfoque de género es distinto, porque el curso se da exclusivamente a mujeres. Esto produce un vínculo muy estrecho y de confianza entre las cursantes y con sus docentes que habilita un espacio de mayor comodidad para plantear dudas, sugerencias y fomentar la participación. Los espacios entre mujeres, se vuelven así entornos más amables que permiten generar la confianza y seguridad necesaria para desenvolverse en el sector.

El curso era como un primer acercamiento a lo que es programación, destinado a mujeres. Eran todas mujeres. Online. O sea, cada una podía hacerlo en su horario libre, digamos. Y bueno, me inscribí, entré. (...) Era uno de los primeros planteos que me hacía ¿A qué me voy a enfrentar? Pero no re bien. O sea, fueron muy amables, muy... nos sacaron el miedo de entrada, porque era para personas sin conocimiento previo. Lo único que pedían es que tengamos una computadora porque teníamos que trabajar ahí. (35 años, Chaco)

Al respecto, una entrevistada que también es docente de informática en escuelas y en un club de robótica para adolescentes mujeres desarrollado desde C.A.B.A., comentaba las diferencias que veía en un espacio mixto y en un espacio exclusivo para mujeres.

Yo veo diferencias en las comisiones mixtas y las de chicas solas. En las mixtas, las chicas lo entienden, pero hay como una especie de timidez a la hora de participar. Es como que saben la respuesta de las cosas que pregunto, pero no se animan a decir algo. En cambio, en las comisiones de chicas, hay mucho entusiasmo y mucha sorpresa de decir "¡Guachi uau! ¿Cómo puedo hacer esto? Es increíble y es fácil y puedo". Y en las mixtas noto esto de "che, yo sé la respuesta, pero no me estoy animando a decirla". Como que no están desesperadas por decir "yo sé, yo sé" (31 años, CABA)

De este modo, el espacio exclusivo parece generar las condiciones para ganar confianza y, a la vez, resulta un tanto artificial en la medida en que en el sector IT ocurre todo lo contrario y las mujeres son minoría. Así, las visiones sobre lo que es mejor hacer en términos de género llevan a posiciones encontradas. Hay quienes rescatan estos espacios exclusivos, pero también quienes tienen sus reparos porque no permiten a las mujeres "curtirse" para salir mejor preparadas al territorio masculinizado.

Box 1. “Antes yo realmente pensaba que no tenía potencial”: la historia de M.

M. tiene 19 años y es de Barranqueras, provincia de Chaco. Vive con su madre, su hermana y su abuela, en un hogar con escasos recursos. Nadie de su entorno accedió a la universidad. Sin embargo, fue su madre quien promovió que M. estudie en la escuela técnica para que tenga un “futuro mejor”. En el secundario, optó con la especialidad en informática, porque empezó a conocer del tema y le gustó. Una de las profesoras del secundario, les comenta a varias chicas la propuesta de hacer un club de programadoras mujeres.

A partir de la experiencia de ese club, M. se inscribe en una Tecnicatura en informática. En ese entonces, M. decide participar del Programa Mujeres Programadoras de la provincia, dirigido exclusivamente a mujeres. Pero aun siendo estudiante de la tecnicatura, M. se sentía insegura respecto de sus posibilidades concretas para programar

“Literalmente programaba 15 horas diarias, aprendí 8 lenguajes de programación, pero sentía que no avanzaba nunca, tenía mucha ansiedad con respecto a esto. Y cuando fui al programa me di cuenta que sabía. Me di cuenta que tenía más conocimientos incluso que algunas ingenieras que iban a nuestro curso. Y tuve bastante aliento por parte de mis profesoras que vivieron ese potencial, eso me hizo sentir muy bien.”

Para M., contar con un espacio amable, entre mujeres, le permitió superar cierto sentimiento de inseguridad que se había forjado durante el secundario, en donde circulaba la idea de que los que más sabían eran los varones.

“No, en la escuela no nos daban ningún tipo de incentivo. (...) De la bronca una vez yo salté y le dije al profesor: “yo no aprendí casi nada de ustedes, realmente me tuve que esforzar mucho para aprender las herramientas que estoy utilizando, tomé cursos por mi cuenta y yo no recibí casi ningún incentivo por parte de los profesores, la mayoría no quieren enseñar y usted sabe que es así, usted es una de las pocas excepciones pero la mayoría del incentivo y la capacitación la adquirí por mi cuenta y bueno, con esa respuesta y tiene más o menos lo que pienso con respecto a la escuela, los incentivos”.

La oportunidad de participar del programa permitió que M. pudiera encontrar un hilo conductor entre muchos conocimientos que había adquirido de forma autodidacta. El Programa fue importante para ganar solidez, confianza y seguridad en ella misma. Para sentirse escuchada y acompañada.

“Lo que más me gustó fue el acompañamiento de las profesoras. En mi escuela, en ese momento, tenía profesoras muy desinteresadas, pero estas profesoras tenían un ánimo de enseñar y eso me gustaba mucho y más que nada veía que tenían muchos ánimos de que las mujeres aprendan. Y eso fue una iniciativa nueva que vi y me gustó. (...) La relación para mí era bastante armónica, era acogedora. Yo tenía facilidad para hablar con ellas, no eran rígidas ni inalcanzables, todo lo contrario. Yo podía hablar con ellas de temas cotidianos y de la programación de lo que estábamos dando. Eran accesibles.”

Ese estímulo e incentivo permitió que M. afanzara su relación con la tecnicatura. No sólo eso, también permitió que se “anime” a postularse en búsquedas laborales. De alguna manera, ello se fue forjando a partir de la motivación y también desafío que les proponían las profesoras.

“Yo una vez me acuerdo que la profesora nos había pedido un ejercicio como tema nuevo y lo hice en un par de segundos. Y me agarró de los hombros, pensé que me iba a retar porque soy un poco tímida y me dijo “¿qué es eso?” “Es el ejercicio”. Me dijo “Increíble, me parece maravilloso”. Y esa actitud tenían las profesoras, nos felicitaban. Nos daban retos también. Cuando veían que te salían las cosas muy bien, te retaban a que hagas otro proyecto. (...) Y fue una marca para mí. Porque antes yo realmente pensaba que no tenía potencial, que no iba a ningún lado.”

El rol de las mentorías

Otro de los componentes que está presente en muchas propuestas de formación en tecnologías (no exclusivamente asociado a un componente de género) es el de las mentorías. Este es un dispositivo de acompañamiento de estudiantes por parte de personas ya insertas en el sector. Se constituyen en figuras referenciales que guían, aconsejan, recomiendan y también forman a los/as estudiantes. Cuando estos dispositivos están atravesados por una perspectiva de género, significa contar con una referente mujer ya inserta en el sector que se vuelve una figura de identificación clave en el propio recorrido educativo y laboral.

Estas propuestas son altamente valoradas por las entrevistadas quienes mencionan que gracias a ellas pudieron conocer un abanico amplio de opciones tanto en lo referente a los roles que podrían desempeñar dentro del sector como a las oportunidades de crecimiento profesional y fortalecimiento de la autonomía económica. Las mentorías se constituyen en espacios de consulta constante, sirviendo de guía y referencia en el proceso de capacitación. En ciertas ocasiones estas mentorías incluyen charlas con mujeres empresarias, pioneras en tecnología con carreras exitosas en el sector.

También durante el año te dan mentoreo, en el cual te asignan una mujer que ya esté trabajando en el mundo IT como tu mentora. Entonces tienes encuentros virtuales donde charlan sobre tu perfil, qué te gustaría estudiar, a qué rama de IT te quieres orientar. Y esa persona te cuenta su historia y de cierta forma te sirve de guía o de apoyo para que endereces un poco tu camino. (19 años, CABA).

Estas comunidades donde hay mentoras como en MeT, te ayudan a mantenerte motivada y vos podés hacer lo mismo con las demás. Sabés que no estás sola, porque encima, cuando cambiás de rubro, te sentís muy desorientada. Pero justo en una charla en MeT tuve que hablar en el ciclo ReinventarTec, que lo abrí y conté esto mismo. O sea, mantenerte motivada y tener redes de contención (28 años, Córdoba).

No obstante, si bien la percepción que sobresale en relación a las mentorías es positiva, se reportan casos que no llegan a utilizar este recurso por causa de características personales de las participantes como la timidez. Lo antedicho invita a cuestionar si la forma optativa de presentar esta estrategia es eficiente o si debería ser obligatoria para poder alcanzar a la totalidad de las cursantes, incluyendo aquellas que “no se animan”.

Creo que hay un programa como de tutoras o mentoras que vos te puedes anotar y te ponen una mentora y supongo que esa persona es la que te va guiando en todo lo que es la búsqueda laboral. La verdad que yo no me anoté en su momento (...) Soy medio tímida con la gente y me parecía que de golpe iba a tener que conversar mucho y hacer un seguimiento que, no sé, me daba un poco de vergüenza. (...) Quizás no te pueden ayudar tanto durante el curso en sí porque los tiempos son acotados y hay que dar todo el contenido, pero sí abordan el tema de género desde ese lado. (26 años, PBA)

Box 2. “Qué mejor ejemplo que ella”: la historia de S.

S. es oriunda de Venezuela y reside en CABA con su madre y su hermana. Tiene actualmente 19 años y llegó a la Argentina a los 16. Es una de las jóvenes que muestra un vínculo con las tecnologías desde una temprana edad, reforzada por su vinculación, durante el secundario, al Programa Aprendé Programando. La participación en dicho programa le permitió a S. reorientar su formación secundaria e inscribirse en una escuela técnica con especialidad en electrónica. Pero ya para ese entonces, el deseo por seguir formándose en tecnologías había crecido y decidió realizar algún otro curso de programación. Se enteró de la oferta del Programa Codo a Codo, pero aún no contaba con la edad mínima de ingreso.

“Mi mamá me dijo: “poné que tenés 18 y si no te aceptan, pues no lo haces, pero por ahí pasas y aprovechás el curso”. Esto ya lo sabe la gente de Aprendé Programando porque se los tuvo que contar, porque es parte de mi historia. Yo ponía que tenía 18 y tenía 16. O sea, todo esto era a ver si podía. Por cuestiones, no sé, fallas en el sistema, cosas, podía acceder a los cursos, entraba. Yo realmente lo quería estudiar”.

Mientras terminaba el último año del secundario, y continuaba participando del Aprendé Programando, S. recibió la oportunidad de vincularse con una mentora a través de la articulación que el programa tiene con Mujeres Digitales, que es un programa de género del mismo distrito orientado a mujeres y tecnologías. El vínculo con ese programa le permitió a S. asistir a diferentes charlas motivadoras, dadas tanto por su mentora como por otras mujeres ya insertas en el sector.

“La primera charla a la que fui fue espectacular, fueron cinco invitadas. Para mí era muy enriquecedor estar ahí con esas personas, esas mujeres que habían logrado entrar en el mundo de IT, contaban su historia y vos sentías que su historia y la tuya tenían ciertas cosas en común. Muchas de ellas contaban que en su momento sus papás no les compraban computadoras porque la mentalidad era un poco más machista, entonces una mujer no podía dedicarse a esto... y cómo poco a poco fueron rompiendo con esos estigmas. Todo eso para mí era muy enriquecedor. Testimonios de mujeres que habían pasado por situaciones. Que tenían un plan A, pero el plan A no funcionó, entonces el camino se desvió y ahora sí consiguieron sus objetivos. Lo cuál te motiva vos también.”

La relación con la mentora se volvió un elemento clave en su trayectoria, ya que le permitió superar un episodio de gran frustración. S., con las mejores notas en la escuela y una formación ya iniciada en tecnologías, decidió postularse a una beca en una universidad privada para estudiar una carrera vinculada a la inteligencia artificial. Pero lamentablemente, la beca no le fue asignada. Eso generó en S. un sentimiento de contradicción y angustia, que la hizo dudar del camino a seguir. Las charlas con la mentora fueron clave para recomponerse y cambiar de plan.

“Justamente esta mujer, que es la mujer de mi vida, me sirvió de contención emocional cuando la beca en la universidad no me salió. Me decía: “no es el fin del mundo, ellos se lo pierden, quedate tranquila, igual lo vas a lograr”. O sea, era tan motivadora y obviamente viniendo de una persona que ya había logrado muchísimo... me entendés, te lleva a vos a decir: “ay, qué mejor ejemplo que ella”.”

Actualmente S. estudia Ciencia de Datos en la UBA, comenzó a trabajar como administrativa en una empresa importadora y quiere, de a poco, ir reorientando su perfil hacia el sector IT.

El puente con el empleo

Otro gran recurso que brindan ciertos programas con enfoque de género es el puente que entablan con el mundo productivo y laboral, no solo porque brindan las herramientas prácticas necesarias que hoy requiere el mercado, sino que, en algunos casos, el hecho de haber participado, por ejemplo en el Codo a Codo, les garantiza que sus nombres se incluyan en una base de datos del Gobierno de la Ciudad que se pone a disposición cuando surge algún proceso de selección de personal de distintas empresas, bancos e instituciones con necesidades de perfiles en sistemas. De esta manera, nos encontramos con varias mujeres egresadas de este programa que han logrado reconvertir su trayectoria profesional comenzando a trabajar por primera vez en un puesto de trabajo en el sector de IT, con óptimas condiciones de contratación en términos económicos y laborales.

Bueno, cuando terminé el curso me empezaron a llegar del Gobierno de la Ciudad búsquedas laborales. Y me llegó esta del Banco que era orientada específicamente a UX. Y si querías te anotabas con un Google Forms. Después empezó todo el proceso de selección con el banco. Nos mandaron también una evaluación. Después nos hicieron una entrevista grupal y después, bueno, ya los análisis y todas esas cosas. Y la verdad que creo que, ahí sí creo que hubo como una orientación a buscar mujeres en esas elecciones porque en mi entrevista éramos la mayoría mujeres. Y, de hecho, las que entramos fuimos diez mujeres. Yo creo que, si no hubiese sido por Codo a codo, hubiese estado yo mandando mi CV con mis cursos por un montón de lugares, que de hecho lo estuve haciendo por varios meses el año pasado. Todavía estaría haciendo lo mismo, y no hubiese conseguido algo así. Así que en ese sentido sí, siento como que me abrió puertas (26 años, PBA)

Sí, la verdad, sin Codo a codo no hubiera encontrado este trabajo. Fue como el piecito, el primer pasito. Y aparte ellos me facilitaron... además es una empresa que también tienen una política de integrar más mujeres al área IT. Y nada, supongo que por eso también me llegó el mail de Codo a codo para esta empresa (22 años, PBA)

Cuando terminamos con el Codo a codo, nos mandan un drive donde ofrecían una búsqueda para una empresa muy conocida. Y bueno, yo hacía muchos años había dicho que en algún momento iba a trabajar ahí, porque para mí siempre fue la mejor empresa. Y cuando vi ese mail dije "¡Uau!". Es una alta oportunidad que nos dio el programa, lo tengo súper claro (28 años, Córdoba).

No obstante, también es importante señalar, tal como lo plantean algunas entrevistadas, que ciertas empresas priorizan que la formación provenga de instituciones privadas, muy reconocidas en el sector IT, muchas veces con un sentido prejuicioso respecto de la formación provista en el ámbito público. Así lo relata una de las chicas.

Hay un factor extra que tiene que mostrar la gente que se capacitó en el curso del Estado... que al no... al ser menospreciado, porque la realidad es así. Como que consideran que no es... Que con los conocimientos que te provee un curso de esos no alcanza para que una persona pueda trabajar en el rubro, digamos.

Entonces las personas tienen que hacer un esfuerzo extra para demostrar que efectivamente tienen los conocimientos. Ya sea armándose repositorios con evidencia de cosas que hayan hecho, ejercicios que hayan hecho o lo que sea. Es un poco más complicado, pero no es imposible. (...) O sea, el esfuerzo extra tiene que estar en vos, en armarte tu propio portfolio, digamos, de evidencia, para demostrar que tenés esos conocimientos. (34 años, PBA)

Este parece ser un punto dilemático en las propuestas formativas que buscan ser gratuitas, de acceso abierto y masivo. Porque al mismo tiempo que llegan a más personas, no son las certificaciones más valoradas por todas las empresas del sector. De todos modos, también se menciona la importancia de las instancias públicas de formación de articular con el sector privado para, de este modo, generar procesos formativos más ajustados a lo que se requiere en el mercado y, a la vez, desarmar esos prejuicios en torno a “lo público”.

Lo cierto es que, incluso con ese prejuicio empresarial, las ofertas públicas de FP son muy bien valoradas y, al mismo tiempo, muy requeridas entre las mujeres. Se destaca su gratuidad, pero también la excelencia de sus contenidos y la posibilidad de que, en muchos casos, las propuestas puedan ser virtuales. Asimismo, por ejemplo el Programa Codo a Codo, ofrece un curso complementario de inglés técnico, que es necesario para muchas mujeres que previamente no han tenido la oportunidad de estudiar el idioma. El hecho de contar con componentes de género suma un aspecto fundamental en los programas, ya que permite más acceso de las mujeres, pero principalmente facilita el proceso de generación de seguridad y confianza para desarrollarse en el sector.

Box 3. “A mí me cambió la vida”: la historia de C.

C. tiene 24 años y vive con su familia en Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires. Sus padres terminaron el secundario, pero no pudieron ir a la universidad. Si bien apoyan y promueven que sus hijas puedan estudiar en el nivel superior, lo cierto es que C. sabe que tiene que trabajar para estudiar.

Una vez terminado el secundario, C. decide estudiar ingeniería en sistemas, porque le gusta, pero principalmente porque sabe que tiene mucha salida laboral. La carrera la hace lento, porque en paralelo tiene que trabajar. Se empleó a temprana edad, primero en ventas y luego en call centers. Todos fueron trabajos desagradables, de salarios bajos. C. empezó a buscar trabajo en programación, pero no tenía un buen currículum, ni experiencia y la propuesta laboral no llegaba. Su participación en el Programa Codo a Codo estuvo relacionada con ganar experiencia práctica y tener un mejor currículum para empezar a trabajar. Por eso, lo que valora C. del Programa Codo a Codo es principalmente toda la orientación respecto de cómo insertarse en el sector. Además, destaca la oportunidad de sumar una herramienta clave: el inglés técnico.

“Muy importante todos los tips que nos daban, los materiales que nos hacían leer, los ejercicios... el entrenamiento que la facultad no te da (...) Acá algo que también tiene el Codo a Codo es lo del inglés. En tecnología es muy requerido el inglés porque, bueno, las documentaciones están en inglés. Y ellos te permiten, una vez que lo hacés, hacer inglés para técnico. Sería inglés técnico porque es de tecnología.”

Luego del curso, su nombre queda en una base de datos del Gobierno de la Ciudad, y le permitió enterarse de una búsqueda del Ministerio de Educación, para el área de sistemas. Luego de un proceso de selección, quedó contratada. Para C., el cambio en su recorrido laboral fue clave. Actualmente, recomienda a todas las chicas con las que se cruza el programa, porque, en su experiencia, “le cambió la vida”.

“Bueno, yo se lo recomiendo a todo el mundo porque a mí me cambió la vida. Recomiendo mucho Codo a codo. Más que nada porque te hace entrar en un mundo que vos no sabías y es muy principiante, está muy bueno. (...) Hoy ya no hay tanto cuestiones de género... pero sigue habiendo. No, no vamos a decir que no hay. Sí hay. Pero nada, yo recomiendo que se animen. Que no bajen los brazos porque es una montaña que sube y baja constantemente. Todo va a costar sí, pero tiene su recompensa, al fin y al cabo.”

Reflexiones finales

El sector IT, dentro de la estructura económica de la Argentina, se presenta como uno de los más dinámicos y en expansión, con empleos caracterizados por sus promedios salariales altos y sus condiciones laborales óptimas. Sin embargo, se trata de un sector masculinizado, con significativas brechas de género; brechas que también se reproducen en los espacios educativos orientados a la especialidad.

En base a una investigación cualitativa, este trabajo se propuso recuperar los testimonios de aquellas mujeres que deciden formarse y emplearse en este sector y, en particular, en las actividades relacionadas con desarrollo de software¹², aun con todos los obstáculos y barreras que van surgiendo en el camino. Se entrevistaron mujeres de diferentes edades, contextos geográficos, origen social y niveles educativos, que deciden formarse en diferentes propuestas del ámbito superior, pero también en espacios de formación profesional y capacitación laboral y a partir de estrategias de aprendizaje informal. Desde sus voces, buscamos comprender qué lleva a estas mujeres estudiar una formación orientada a las tecnologías, cómo resultaron sus experiencias de aprendizaje, qué estrategias emplearon para conseguir trabajo y a qué obstáculos se enfrentaron. Asimismo, procuramos registrar cuáles son los aspectos que se requieren de las trabajadoras mujeres en el sector, de qué manera vivencian ellas estos requerimientos y cuánto colaboran, a sus oportunidades de inserción laboral, las propuestas de formación con enfoques de género.

A continuación, se sintetizan los hallazgos del estudio, que son presentados a partir de las reflexiones de las propias mujeres entrevistadas. Se busca dar centralidad a sus propias voces para comprender sus recorridos y estrategias, y así contribuir al conocimiento sobre las lógicas y prácticas de vinculación entre la educación y el trabajo, en un sector que aun presenta características de discriminación sexista, aunque también resulta una oportunidad laboral altamente valorada por muchas mujeres. Se aspira a que las conclusiones permitan vislumbrar de qué manera las políticas públicas podrían contribuir a facilitar, a cada vez más mujeres, la adquisición de habilidades tecnológicas y así estar en mejores condiciones para aprovechar el crecimiento del sector y hacer frente a los nuevos escenarios que irán emergiendo con las rápidas transformaciones del mundo del trabajo.

1. “¿Mujeres Back-end? Bueno... ahí hay muchas menos”. Las segregaciones de género en el sector IT

Las diferencias de género son evidentes en el sector IT. Como se muestra en el estudio, en la Argentina sólo el 33 % del total de trabajadores/as en esta actividad son mujeres. A la baja participación femenina

¹² Esta investigación se centra en mujeres vinculadas a tareas de desarrollo de “software”. Pero debe señalarse que, en varias entrevistas, se menciona también que, en las áreas de soporte, más vinculadas a lo que se identifica como “hardware” (la reparación e instalación de las máquinas, por ejemplo), la presencia femenina es muy minoritaria y también allí las prácticas sexistas son frecuentes.

general, también debe agregarse la evidencia de la segregación horizontal, que hace que ellas estén más concentradas en puestos más vinculados al diseño, el control de calidad y el análisis, y tengan menos presencia en tarea de desarrollo de software, que estrictamente requiere conocimientos de programación en diferentes lenguajes. La programación suele diferenciarse entre las tareas de front-end (“lo que se ve”) y de “back-end”, siendo estas últimas las que remiten a la actividad de programación desde los servidores. Las mujeres que desarrollan esta última actividad, “las que codean”¹³ son las menos en el sector y ellas deben habitar espacios altamente masculinizados, en donde suelen ser frecuentes ciertas prácticas sexistas. La segregación horizontal se acompaña de una segregación vertical, porque en los puestos de mayor jerarquía, la presencia femenina también es escasa.

2. “Todos los caminos son válidos... Pero los cursos de formación son súper, súper importantes”. Los requerimientos de formación en el sector

El estudio muestra una característica relevante de esta actividad: para entrar en el sector, no necesariamente es requerido el título universitario en una carrera afín, incluso cuando se trata de tareas que exigen conocimientos específicos. Aún sigue resultando una práctica recurrente la estrategia de formación en espacios de educación no formal (capacitación laboral privada o en propuestas de formación profesional públicas), así como estudios de nivel superior no universitario. De hecho, respecto de las carreras universitarias, las mujeres se preguntan: “¿vale la pena tanto, tanto, tanto esfuerzo?”. Las reflexiones sobre el valor de los títulos universitarios y no universitarios en las posibilidades de emplearse en el sector son temas recurrentes en las entrevistas. La mayoría opta por un estudio superior, porque consideran que con esa formación pueden sentirse “más seguras y tranquilas” para conseguir trabajo. El estudio muestra que las mujeres tienden a estar más calificadas que los varones, y eso podría interpretarse como una estrategia para sumar conocimientos y certificaciones ante un mundo laboral competitivo por ser masculinizado. No obstante, los cursos de formación, más cortos y orientados al trabajo, resultan un complemento estratégico y habilitan a acceder al empleo de forma inmediata en los puestos de menor jerarquía o más *junior*. Debe señalarse que las matrículas femeninas en todos los niveles de formación (universitario, superior no universitario, formación profesional) muestran evidencias de escasa participación femenina en las especialidades orientadas a las tecnologías.

3. “Tenía este miedo de que no soy capaz, es difícil, no voy a poder.” Diferentes motivaciones y, sin embargo, un mismo sentimiento de auto-exclusión

A raíz de los testimonios de las mujeres entrevistadas, es posible reconocer diferentes motivaciones entre las mujeres a la hora de acercarse a las tecnologías. Si por un lado se evidencian casos en donde se manifiesta una vocación temprana por esta especialidad, por otro lado, las motivaciones también pueden estar más vinculadas a la inmediata inserción laboral (desde una estrategia pragmática), al mejoramiento de las trayectorias laborales ya iniciadas (desde una estrategia de reconversión laboral

¹³ En la jerga del mundo IT, “codear” refiere a programar con códigos en diferentes lenguajes.

y educativa), así como el complemento y especialización, desde una base educativa configurada en otra especialidad. No obstante, en todos estos casos se vislumbra algo en común: el temor y la inseguridad personal a decidirse por este camino de formación y desarrollo profesional. Estos sentimientos llevan a las mujeres a auto-excluirse de estas actividades, como consecuencia de la desvalorización existente en el imaginario respecto de la capacidad de las mujeres para programar. Tal como se ve en muchos relatos, la confianza en la propia capacidad se va adquiriendo y afianzando a lo largo del proceso de acercamiento al mundo IT. Esa confianza (desde una estrategia de superación que lleva a la auto-inclusión), es un aspecto clave para desenvolverse en los ámbitos laborales.

4. *“¿Cómo sos programadora si te pintás los labios?”. Discriminaciones en las instituciones educativas y laborales*

Uno de los aspectos más sobresalientes de este estudio se encuentra vinculado a la cantidad de relatos sobre situaciones de desvalorización que vivencian las mujeres en sus experiencias educativas y también laborales, por parte de profesores, profesoras, jefes y también compañeros varones. En cuanto a las instituciones educativas, las mujeres relatan no solamente experiencias de aprendizaje que son arduas, complejas, sino también cargadas de escenas y episodios en las cuales deben enfrentar situaciones de hostigamiento y discriminación verbal por el hecho de ser mujeres. En general, esto ocurre más en los espacios educativos presenciales y tradicionalmente masculinos, como la escuela secundaria técnica, los institutos superiores técnicos o las carreras de ingeniería, por ejemplo. En cuanto a las instituciones laborales, se vivencian diferentes aspectos de la discriminación, vinculados no solo a un trato diferencial y desvalorizante, sino también a las dificultades para acceder a los empleos en general, la sospecha sobre la falta de capacidad técnica por el simple hecho de ser mujeres, la diferencias entre las remuneraciones de acuerdo al género, entre otros elementos. Es de destacar, no obstante, que ciertas políticas de género han empezado a tener efectos en las culturas organizacionales, no sólo laborales sino educativas.

5. *“Tenemos carácter fuerte... todas somos medio parecidas”. Estrategias femeninas para sobrellevar los obstáculos de género*

La investigación desarrollada permite mostrar cómo las mujeres precisan forjar un carácter fuerte para sobrellevar los diferentes obstáculos que van emergiendo en sus recorridos educativos y laborales. Esta característica termina primando entre las trabajadoras del sector. La reflexión que ellas mismas realizan, sin embargo, es que se trata de una estrategia defensiva y, en parte, termina siendo excluyente para aquellas mujeres que “no le agarran la mano”, “que no tienen esa personalidad”. En términos de un enfoque de género, nos preguntamos si esta particularidad debería ir cediendo para dar lugar a más mujeres en el sector, con sus diferentes personalidades y posibilidades. En definitiva, debería ser posible que el acceso al mundo IT no sea consecuencia de haberse “curtido” en la facultad y en los primeros trabajos, sino que puedan generarse recorridos más amables con las mujeres, sin tantos costos y esfuerzos.

6. *“Vos tenés que demostrar, te tenés que saber vender”.* El requerimiento de las habilidades blandas

Como parte de las estrategias para emplearse en el sector, las mujeres identifican que el hecho de contar con un buen nivel de inglés es estratégico. Pero también lo es la posibilidad de mostrar fehacientemente que se tiene el conocimiento técnico, a través de portfolios y proyectos de programación propios que puedan hacerse visibles. Además, las mujeres refieren a que es importante mostrar un buen desarrollo de habilidades blandas: saber comunicarse, tener buen trato con clientes, saber trabajar en equipo, entre otros. Este es considerado un “diferencial” entre las mujeres (“nosotras tenemos más desarrolladas estas habilidades”), pero también resulta una exigencia extra hacia ellas de parte de los empleadores, que no es del todo exigida entre los varones, reproduciéndose, en esto también, una diferenciación de género.

7. *“Los beneficios superan literalmente casi todas las adversidades que podés tener”.* Las ventajas de emplearse en el sector IT

Es de destacar que todas las mujeres entrevistadas, que ya se encuentran insertas en el sector, comparten una buena percepción sobre el trabajo. No solamente se menciona el nivel salarial y las condiciones laborales que son beneficiosas para las mujeres –principalmente se destaca el trabajo domiciliario y a distancia–, sino también ciertas políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que, al mismo tiempo que procuran retener a sus trabajadores/as, otorgan beneficios que no son habituales en otras actividades. Así, por ejemplo, para aquellas mujeres que son madres, ciertas consideraciones para compatibilizar la vida laboral y de cuidados son clave para el desarrollo profesional. Asimismo, también se destacan las políticas de sensibilización de género explícitas que se difunden en muchas compañías del sector. De algún modo, luego de un recorrido cargado de obstáculos, las mujeres mencionan que, una vez insertas, “hay recompensas, al fin y al cabo”.

8. *“Si esta política no se toma, tendríamos un problema”.* La apuesta por incluir componentes de género en las formaciones

En cuanto a los diferentes programas de formación que han incorporado algún enfoque de género, el último capítulo del estudio permite analizar la incidencia que estos tienen en las trayectorias educativas y laborales de las mujeres entrevistadas. Particularmente respecto a la decisión de establecer un cupo específico para mujeres, el capítulo muestra que esta decisión se constituye en una oportunidad clave para el acceso de muchas chicas y adultas a espacios de formación gratuitos que, de otro modo, resultarían inaccesibles por la alta demanda que estas propuestas tienen. Como plantea la coordinadora de uno de los programas analizados, “sin esta política, las mujeres no entran”. Por lo tanto, las acciones de discriminación positiva para las mujeres son clave en este sector en el que su presencia es significativamente baja. Pero, además, otros programas optan por la generación de espacios

directamente exclusivos para ellas. Estas propuestas también son valoradas porque allí se generan vínculos de confianza que favorecen la adquisición de mayor seguridad entre las mujeres, que como mencionamos, resulta una posición subjetiva fundamental para “hacerse un lugar” en un sector que no las convoca. No obstante, también las entrevistadas reflexionan en torno a que estos espacios resultan artificiales porque no reflejan la crudeza de los obstáculos y barreras propias del sector. De todos modos, las diferentes propuestas, desde acciones distintas, generan valiosas contribuciones en las trayectorias educativas y laborales.

9. “Sabés que no estás sola”. El rol de las mentorías y la solidaridad entre mujeres

Otro de los componentes que se aprovecha desde un enfoque de género es la figura de la mentoría en el marco del recorrido de formación y de inserción laboral. La mentoría refiere al dispositivo en el que una persona experimentada se constituye en una guía para otra persona que recién se encuentra en etapa de formación o se está iniciando en la tarea. En el sector IT se ha vuelto común esta figura, que está presente en propuestas de formación profesional, en espacios específicos de algunas universidades, e incluso en las estrategias de capacitación a recién ingresantes en las empresas. Esta figura excede a la de un profesor o un tutor, porque un mentor o una mentora es quien, además de enseñar y guiar en el aprendizaje de la tarea, brinda consejos, orientaciones y también apoyo emocional en el camino hacia la inserción laboral. Desde una perspectiva de género, esta figura se ha vuelto clave. La posibilidad de chicas estudiantes o recién ingresantes de vincularse con mujeres ya insertas y con el camino transitado es de una contribución fundamental. Permite la identificación con mujeres “que lo han logrado” y contribuye a la generación de la propia confianza para intentarlo también. En estos consejos y orientaciones, se generan recomendaciones sobre cómo manejarse ante las prácticas sexistas, que es un aprendizaje estratégico para las mujeres. Debe decirse que, en los programas analizados, este dispositivo es voluntario ya llama la atención que no todas las jóvenes se animan a vincularse con mujeres experimentadas, entre otras cosas, por vergüenza. Esto es un aspecto importante a tener en cuenta en el diseño e implementación del dispositivo. Debe agregarse, como particularidad del sector IT, tal como lo hemos mencionado a lo largo del documento, que es muy frecuente la generación de espacios de intercambio, apoyo y solidaridad entre mujeres.

10. “Fue como el piecito, el primer pasito”. El puente con el empleo, desde una perspectiva de género

Por último, se destaca como un componente valioso, en términos de género, el apoyo directo, de los programas de formación, a la inserción laboral. Esto se genera cuando desde los espacios educativos se busca articular con el sector empleador para producir un puente entre la instancia formativa y las búsquedas laborales que desarrollan las empresas. El crecimiento del sector contribuye a que estas articulaciones sean posibles, en la medida en que las empresas necesitan constantemente incorporar nuevos trabajadores. Sin embargo, también hay que decir que no todas las compañías tienen preferencias por las personas formadas en ámbitos públicos y gratuitos. En las entrevistas, surge el

problema de que muchas de ellas muestran prejuicios sobre este tipo de formación y, en el marco de una selección de personal, optan por trabajadores/as formados en cursos privados. No obstante, ciertos programas articulan con el sector empleador y producen un puente directo con el empleo, que, en términos de género, es muy valorado, porque se constituye en un apoyo directo a la primera inserción laboral de mujeres.

Así, cada uno de los puntos señalados evidencian las estrategias de las mujeres para acercarse, formarse, insertarse y sostenerse en un sector en el cual su presencia es minoritaria. En esas estrategias, se desprenden aspectos que las políticas públicas deberían considerar para allanar esos recorridos cargados de obstáculos y barreras. Al respecto, en primer lugar, la importancia de espacios de formación más democráticos, más convocantes y libres de prácticas sexistas, aparece como una cuestión clave y urgente a modificar y revertir. La gratuidad de esos espacios es también clave, así como sus articulaciones con el sector privado para garantizar su valoración por parte de las empresas. En segundo lugar, también se requiere de la ampliación y mayor difusión de las propuestas de formación profesional más cortas y dirigidas a la inserción laboral, que incluyan contenidos requeridos en los puestos laborales (no solamente vinculados a los lenguajes de programación, sino también al inglés técnico, por ejemplo). En esas propuestas, queda en evidencia la necesaria incorporación de componentes de género para que se haga efectiva su contribución a las mujeres. En este sentido, se hace evidente que, de acuerdo al perfil particular de mujeres al que se quiera apuntar, las estrategias a desarrollar deberían ser diferentes. Al mismo tiempo, todas las instancias que colaboren en reforzar las confianzas y seguridades de jóvenes y adultas que se forman en tecnologías resultan imprescindibles. Por último, la generación de políticas que contribuyan a la transformación de las culturas organizacionales sexistas de las empresas del sector también resultan necesarias. Es imprescindible que los entornos laborales sean espacios a los que ellas puedan acceder cada vez más, y en los cuales, una vez insertas, puedan desplegar su saber, experiencia y desarrollo profesional, sin restricciones, sin “techos y paredes de cristal” y sin tanto costo emocional.

Bibliografía

Arce, J.P. (2020). El mercado del software en Argentina. Buenos Aires: Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Buenos Aires.

Cathles A. y Navarro J. C. (2019) La disrupción del talento. El advenimiento de los bootcamps de programación y el futuro de las habilidades digitales. BID.

CET (2022) Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina. CET y NCR Foundation: Buenos Aires.

Dughera, L.; Segura, A.; Yansen, G. y Zukerfeld M. (2012) Sobre el aprendizaje de los trabajadores informáticos: los roles de la educación formal, no formal e informal en la adquisición de "técnicas". Revista Educación y Pedagogía, vol. 24, núm. 62.

Ferraris S. y Sosa M. (2021) Jóvenes y desigualdades de género. Análisis del ingreso al mundo del trabajo en TICs de hombres y mujeres de la Ciudad de Bs As. 15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo-ASET.

González Ramos, A., Verger Bosch, N., Martínez García, J. (2017) Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas Núm. 159 Pág. 73-90

Guitart, V.; Rabosto, A. y Segal, N. (2022) Brechas de género en el sector de software en Argentina. I&C N° 48, Año 26, INTAL-BID.

Jacinto, C., Millenaar, V., Roberti, E., Burgos, A. y Sosa, M. (2021). Desigualdades, experiencias y cuestionamientos de género en la Educación Técnico-Profesional: el caso de la formación en Informática en la Ciudad de Buenos Aires. En Martínez, S. y Garino, D. (Comps.) Educación Técnico-Profesional en Argentina, pp. 77-110. CABA: Teseo y Uncomahue

Marino V.; Sustas S.; Quartulli D.y Curcio J. (2023) Por qué estudiamos informática. Indagación sobre trayectorias universitarias: instituciones, estudiantes, género y trabajo. Fundación Sadosky, Buenos Aires.

Maffia, D. (2008) Carrera de Obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología. La Habana. En: http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf

MET (2023) Genero y cultura organizacional en tecnología. Informe Mujeres en tecnología en asociación con SMS Latinoamérica y Cámara de Comercio, Industria y Servicios Argentino Brasileña de la República Argentina (CAMBRAS): Buenos Aires.

Ministerio de Educación Argentina (2022) Mujeres en el sistema universitario argentino 2021-2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf

Millenaar, V. (2017) Trayectorias educativo-laborales de varones y mujeres jóvenes de sectores populares que participan de dispositivos de formación para el trabajo (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2008-

2014). Entre la profesionalización, la acumulación y la socialización. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. FSC-UBA.

OTI (2022) Informe anual del Observatorio del Trabajo Informático 2022: Una radiografía del sector de SSI desde la mirada de los trabajadores. Disponible en: https://oti.ar/oti_informe_anual_2022.pdf

Rabosto, A. y Zukerfeld, M. (2019) El sector argentino de software: desacoples entre empleo, salarios y educación. Ciencia, Tecnología y Política, 2 (2). Disponible en: <https://doi.org/10.24215/26183188e021>

Rabosto, A. (2018). Dimensiones del salario en el trabajo Informacional. Una evaluación del efecto parcial de la educación formal. Workingpaper. Presentado en seminario CCTS, Bs.As.

Rodríguez Enriquez, C. (2010) Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista, Revista Saberes, Núm. 2, pp. 3-22

Roberti, E. (2015) La nueva condición juvenil en tiempos de desestructuración: un estudio de las trayectorias laborales de los jóvenes del barrio Aluvión y su imbricación con otras esferas vitales. Tesis de Maestría, FaHCE-UNLP.

Zukerfeld, M. y Rabosto, A. (2017) Producción de Software y Sector SSI: una mirada sobre los salarios y la educación. Presentación en la UNCPBA, Tandil, 29/11/2017.

Red ISPA (2020) La Argentina frente al COVID-19: desde las respuestas inmediatas hacia una estrategia de desarrollo de capacidades. Buenos Aires, Red ISPA. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_red_ispa_v12.pdf

Verges Bosch, N. (2012) De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión, Athenea Digital, 12(3), pp: 129-150

Otras fuentes consultadas:

RFIETP- Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico-Profesional, Instituto Nacional de Educación Tecnológica

OEDE-MTEySS- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

CESSI- Cámara de la Industria Argentina del Software

SURIFUTURO

Somos un hub de investigación e incidencia sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Analizamos los efectos de tendencias como la inteligencia artificial, el cambio climático y la transición demográfica en los mercados de trabajo. Contribuimos con estrategias y políticas públicas para moldear estas transformaciones e impulsar el empleo de calidad.



[/sur-futuro.org](https://sur-futuro.org)



[/surfuturo_](#)



[/surfuturo](#)