
Mujeres, tecnología y perspectiva de género

Autora: **Rosa Lucía Cabral***

SUMARIO

I. Introducción. II. Contexto del problema. III. Estado como garante de la igualdad. IV. Estadísticas: números que grafican la desigualdad. V. Nuestra práctica como oportunidad y herramienta necesaria para el cambio. VI. Conclusión.

RESUMEN

La idea de este artículo es analizar las variables de la situación actual, de esta perpetuación de la inequidad en el acceso a puestos laborales tecnológicos, intentando graficar un escenario fecundo para indagar y demostrar dónde se estructura esta brecha inamovible. A la par se realiza un análisis en pos de visualizar las tensiones y desafíos desde la perspectiva de género, en miras a lograr un cambio.

PALABRAS CLAVE

Desigualdad. Género. Tecnología.

I. INTRODUCCIÓN

El acceso a los mercados laborales presenta marcados sesgos de género entre los que destacan la menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y niveles de ingresos.

* Abogada UBA, CASI T° 38 F° 25, Integrante del Instituto de los derechos de las mujeres del Colegio de Abogados de San Isidro. Correo: rosaluciocabral@gmail.com

La división sexual del trabajo funciona como una barrera para la autonomía económica de las mujeres al asignarles una sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

Más allá de los avances tecnológicos de los últimos años, fue la pandemia la que aceleró los tiempos en el desarrollo tecnológico, produciendo una transformación profunda en la estructura social.

En este escenario, la aparición, interacción y confluencia de una serie de tecnologías disruptivas presentó oportunidades y desafíos, reconfigurando el mundo del trabajo.

El campo de acción de las tecnologías en el mundo ha crecido de una forma exponencial, con avances sin precedentes capaces de mejorar los resultados sociales, económicos y políticos.

Hoy, con el advenimiento de la inteligencia artificial (IA), estamos ante un nuevo desafío. El mundo se transforma y se redefine, y con ello, las necesidades del mundo laboral en el día a día. Más allá de los inmensos cambios, avances y reestructuraciones, hay una variable que permanece inalterable, año tras año, innovación tras innovación, y es la brecha de género.

Las brechas de género existentes en el mercado laboral podrían profundizarse si no se cuenta con un análisis, visibilización y políticas públicas adecuadas, adaptadas y flexibles que permitan anticiparse a los efectos que los cambios tecnológicos traerán consigo.

La idea de este artículo es analizar las variables de la situación actual, de esta perpetuación de la inequidad en el acceso a puestos laborales tecnológicos, intentando graficar un escenario fecundo para indagar y demostrar dónde se estructura esta brecha inamovible. A la par, visualizar las tensiones y desafíos desde la perspectiva de género, en miras a lograr un cambio.

II. CONTEXTO DEL PROBLEMA

Atento a que la innovación y la tecnología constituyen una cuestión fundamental para el progreso de las mujeres y las niñas en pos de lograr la igualdad de género, fue el tema elegido de este año en la sexagésima sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Sostiene el organismo internacional que las crecientes desigualdades son cada vez más evidentes en el contexto de las habilidades digitales y el acceso a las tecnologías, una brecha digital que deja atrás a las mujeres. Por lo tanto, el desarrollo de una educación digital e inclusiva y una tecnología transformadora constituye un requisito fundamental para un futuro sostenible. ONU Mujeres (2022)

En ese marco se subrayó que los resultados de los avances tecnológicos no se comparten de manera equitativa. Las mujeres y las niñas han realizado importantes contribuciones a la innovación humana. Sin embargo, siguen estando infrarrepresentadas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Solo representan el 35% del alumnado de estas disciplinas. Las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos en el sector tecnológico y solo el 22% de los empleos en el área de la inteligencia artificial (IA).

Las mujeres también sufren un retraso con respecto a los hombres en lo que se refiere al uso efectivo de la tecnología, bajo una mirada del problema en forma interseccional (Crenshaw, 1991), impactan la educación y el déficit de competencias, la economía y la reducción de la autonomía.

Esta desigualdad de acceso debe leerse bajo la lupa de los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en donde se describe la discriminación y la desigualdad, basándose en distintos vectores de opresión. La mirada interseccional es útil para la práctica y la investigación y para diseñar las posibles soluciones del problema.

María Ángeles Sallé (2003), experta en la materia, ha señalado la necesidad de:

Estas desigualdades están muy insertadas en la manera dicotómica de cómo interpretamos y actuamos en el mundo. (...) No solo nos plantea un problema de desperdicio de talento o de justicia social,

también es un riesgo sistémico. Necesitamos una comunidad universitaria orientada a la igualdad que dé ejemplo a todos los niveles.¹

En este sentido se alinean Laura Clérico y Martín Aldao (2011)²

Interpretamos que el principio antidiscriminatorio puede funcionar ante discriminaciones puntuales pero no logra dar cuenta de la desigualdad que responde a una desigualdad sistemática y estructural: aquellas personas que padecen los efectos de esa discriminación no pueden salir de esa situación en forma individual y por sus propios medios (léase, personas con discapacidad, pueblos originarios, niños y niñas, mujeres, ancianos, entre otras), sino que se requieren medidas de acción positiva reparadoras o transformadoras para lograr igualdad real de oportunidades para el ejercicio de los derechos; es decir, consideramos pertinente ampliar la fórmula de igualdad como principio de no-dominación o no-sometimiento.

El resultado de estas discrepancias no solo se observa en la eventual misoginia de las empresas de alta tecnología, sino también en los productos y servicios que crean estas empresas, el sesgo inconsciente y la desigualdad está literalmente inscrita en el código de las tecnologías más utilizadas.

III. ESTADO COMO GARANTE DE LA IGUALDAD

La doctrina internacional de los derechos humanos, a la luz del desarrollo de la Corte IDH, determinó el alcance de las responsabilidades estatales. Los Estados se han comprometido internacionalmente a través de la ratificación de numerosos tratados (conf. art. 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados). Con la reforma de la Constitución Nacional (CN) de 1994, se otorgó jerarquía constitucional a varios instrumentos internacionales de derechos humanos en las condiciones de su vigencia (art. 75, inc. 22, CN), los que conformaron el “bloque de constitucionalidad federal” (Bidart Campos, 1995, p. 264), con fuerza vinculante para todo el sistema normativo. Ello implicó consolidar la transversalidad de los derechos humanos en el derecho.

El Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN) en su art. 2° establece que: “La Ley debe ser interpretada teniendo en cuenta (...) las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos...”, y en su art. 1° que los casos “deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte”. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (CSJN) ha entendido que al otorgarse jerarquía constitucional a los tratados de derechos humanos “en las condiciones de su vigencia” implica que estos se integran con la interpretación que de ellos hacen los organismos internacionales encargados de su aplicación y control (doctrina judicial de fallos: Giroldi -318:514-, Bramajo -318:1940-, Mazzeo -330:3248-, Carranza Latrubesse -C. 568. XLIV y C. 594. XLIV-, entre otros).

Estos artículos son considerados la columna vertebral del derecho civil contemporáneo (Kemelmajer et al., 2015). Con la reforma constitucional se consagró el principio de igualdad real en materia de género (art. 75, inc. 23), de la CN) y se otorgó jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), no así a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), base de la Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres.

Muy poco es casual, sino causal. Sabemos que la pandemia demostró la gravedad de dos conflictos estructurales, los que se entrelazan, se interrelacionan y producen importantes efectos sociales: por un lado,

¹ *Universidades se marca como objetivo revertir la segregación por estereotipos de género en los estudios universitarios. (2003). Nota de prensa. Ministerio de universidades. <https://www.universidades.gob.es/universidades-se-marca-como-objetivo-revertir-la-segregacion-por-estereotipos-de-genero-en-los-estudios-universitarios/>*

² *Clérico, L. y Aldao, M. (2011). Nuevas miradas de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: La igualdad como redistribución y como reconocimiento. Lecciones y Ensayos, (89), 141-179. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/clerico-laura-y-aldao-martin-nuevas-miradas-de-la-igualdad.pdf>*

están las políticas de cuidado, por el otro la violencia de género. Síntomas propios de sociedades que siguen perpetuando el sesgo discriminatorio debido a los géneros.

En suma, el porqué de esta perpetuación de la desigualdad encierra una gran cantidad de aristas que deben ser estudiadas en profundidad.

El grito de “ahora que sí nos ven” coloca en la agenda pública “la perspectiva de género”. Desde ese reclamo del colectivo se exige visibilidad y se demanda estrategias de acción positiva de los Estados, que impliquen intervenciones superadoras.

La Dra. Marisa Herrera (2018) sostiene que

La igualdad real exige una mirada socioeconómica crítica que implica abordar los institutos civiles sobre la base del principio de solidaridad. Esta perspectiva socioeconómica debe cruzarse con la perspectiva de géneros, ya que generalmente son las minorías de la diversidad sexual y las mujeres quienes se enfrentan a mayores vulnerabilidades en el plano fáctico. Por ello, el CCyC brinda sistemas de protección para disminuir la violencia económica y empoderar a las mujeres. (p. 68)

III.1. No es inoportuno volver a retomar y definir algunos conceptos

El género es una categoría transdisciplinaria. Remite a los rasgos y funciones psicológicas y socio-culturales que se les atribuyen a cada uno de los sexos biológicos, en cada momento histórico y en cada sociedad. También es una categoría social analítica que rompe con el carácter natural de los roles y estereotipos asignadas (Gamba, 2008).

La perspectiva de género implica:

- 1) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social, y discriminatorias hacia las mujeres;
- 2) Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- 3) Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamba, 2008)

Las relaciones de género son uno de los pilares de la estructuración de las relaciones sociales las acciones de clase de género de etnia y de raza y esta es la base de toda organización social todos estos ejes influyen en todo el tejido social y en las estructuras de poder.

La diferencia sexual tiene connotaciones biológicas y sociales. La dimensión de género es una categoría política y cultural. El género no es un término que viene a sustituir el sexo. Es un concepto que nombra aquello que es construido socialmente sobre algo que se percibe como dado por la naturaleza.

Gerda Lerner entiende que el patriarcado es:

La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/las niños/as de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Ello implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres de acceder a él. (s/f, pp. 340 y 341)

Estas diferenciaciones entre roles y conductas asignados a cada sexo se han traducido en desigualdades; mujeres y hombres no se encuentran ante iguales oportunidades y condiciones para desenvolverse en la vida social. Entonces el feminismo no tiene como objetivo construir a los hombres como sus enemigos “naturales”. El objetivo es intentar desarmar o al menos visibilizar este orden patriarcal, que a veces está encarnado por mujeres.

La antropóloga Rita Segato (2003) expone que estas relaciones de subordinación se sostienen his-

tóricamente a través de una violencia invisible. De esta manera, hacen más vulnerables a las personas sometidas, impidiendo que se afirmen, corroyendo su autoestima. Existe un patriarcado simbólico que acecha por detrás de toda estructura jerárquica, articulando todas las relaciones de poder y de subordinación. Asimismo, la autora explica que la violencia moral es el más eficiente de los mecanismos del control social y de reproducción de las desigualdades, por su sutileza, su carácter difuso y su omnipresencia; su eficacia es máxima en el control de las categorías sociales subordinadas. En el universo de las relaciones de género, la violencia psicológica es la forma de violencia más maquina, rutinaria e irreflexiva y, sin embargo, constituye el método más eficiente de subordinación e intimidación.

Es importante tomar conciencia de que el uso de este tipo de generalizaciones puede conducirnos a suposiciones inexactas acerca de las personas e incidir negativamente en la forma de cómo nos relacionamos con ellas. Desde las últimas décadas se vive en una etapa de transformación de los estereotipos tradicionales de género.

Así, lo que hace un tiempo era silenciado e invisible, ahora la desigualdad de acceso de las mujeres queda al desnudo.

III.2. Impacto de los sesgos en la ciencia

Para la Dra. Dora Barrancos (en Santoro, 2021), la ciencia está muy en deuda con las mujeres, no solo por la baja participación de estas en las disciplinas científicas, sino por el insuficiente o nulo reconocimiento al trabajo de las mujeres por prácticas arraigadas. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el planeta solo el 29% de mujeres está incorporado a algún sistema científico y tecnológico. Hay dos variables fundamentales: las mujeres no tienen el mismo reconocimiento académico y social; las mismas oportunidades de acceso, o sea el techo de cristal, es particularmente intenso en las biografías de las científicas. Negar la discriminación padecida por las propias mujeres, es una manera de protegerse, es un mecanismo de defensa que permite seguir navegando, nadando en aguas de tiburones. Barrancos sostiene que hay mujeres que no tuvieron hijos porque se debían a su carrera, mujeres que no se casaron porque había una interpretación tremenda de su vocación como científicas, mujeres que imitaron la masculinidad y no tenían nada que ver con esa identidad de género, solo para preservarse en el ámbito académico.

La experta sostiene que algunos de los principales problemas siguen siendo los “estereotipos de género”, como un eje de construcción social fundamental. Es necesario que el Estado se involucre en una contribución con becas a las mujeres, sobre todo en carreras tecnológicas, y que también intente promover el acceso a las ciencias duras de las mujeres.

Hay que hacer ajustes razonables y racionales, modificaciones con acciones positivas estatales que tengan en cuenta las diferentes circunstancias que afrontan mujeres y varones. Ver y reconocer las ausencias temporarias relacionadas con el cuidado.

La Dra. Barrancos sostiene que no se puede medir con la misma vara sujetos tan diferentes en su existencia; históricamente los varones tienen abiertas más posibilidades porque no se tienen que ocupar de los tremendos temas de la sobrevivencia estratégica doméstica. La otra cuestión obviamente es estimular fuertemente a las científicas y a las tecnólogas.

Julietta La Casa (2021) remarca que la industria tecnológica avanza al ritmo vertiginoso de los cambios y la innovación del mundo actual. Pero no impacta de igual manera en mujeres y hombres. Cada vez menos personas identificadas con el género femenino estudian carreras vinculadas a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática. Esto se repite, tanto a escala global como local. Mientras que a nivel mundial solo 30% de las mujeres opta por disciplinas para su formación superior (UNESCO, 2019), en Argentina hay 33% de mujeres en estas carreras (INTAL BID - Chicas en Tecnología, 2019).

En la Argentina, se realizó una visualización exploratoria en “El lugar de las mujeres en el mapa uni-

versitario nacional” desarrollada por Chicas y Tecnología (CET)³, que hace foco en algunos datos, los que visibilizan las características de la brecha de género en el escenario local.

Por ejemplo, en el sistema universitario nacional, seis (6) de cada cien (100) personas inscritas corresponden a carreras relacionadas con la informática y solo una (1) de esas seis (6) personas es mujer. Un caso representativo de los sesgos de género es el ámbito de la educación, nueve (9) de cada diez (10) personas que se inscriben para desempeñarse en educación primaria son mujeres. Lo mismo se reproduce seguramente en carreras relacionadas con el cuidado.

Algo similar ocurre en las carreras afines al diseño de indumentaria y textil, donde de cien (100) personas inscritas, noventa y cinco (95) son mujeres; en cambio, en la carrera de diseño de videojuegos, cinco (5) son mujeres de cada cien (100) inscripciones. Por un lado, las mujeres prefieren los estudios relacionados con los cuidados, como la educación y las ciencias de la salud.

También Amaya Mendikoetxea (Ministerio de universidades, 2003) ha señalado a los estereotipos que identifican a la mujer como “protectora del hogar” como la causa principal de esta disparidad sistemática. Sostiene que las mujeres empezaron a acceder a la universidad hace poco más de un siglo, con aquellas disciplinas que se consideraban adecuadas para el rol de la mujer en la familia y en la sociedad, como los cuidados y los estudios de letras. Agrega que el panorama sigue igual, es impropio de los tiempos modernos y que ello se debe a que los estereotipos de género están tan interiorizados, que parece ser una elección natural de las mujeres elegir determinadas carreras.

En la investigación de “Chicas en Tecnología”⁴ (Carolina Hadad, Mariana Varela y Sofía Contreras) e INTAL BID (Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe), que aborda el estudio de la brecha de género, se analizan las principales barreras que existen obstruyendo la elección de las niñas y jóvenes a las disciplinas relacionadas con la tecnología.

Encontraron que fundamentalmente las barreras son los estereotipos de géneros sociales y familiares y los factores psicológicos. Sostienen que las mujeres subestiman sus propias habilidades producto de una educación diferencial brindada a mujeres y varones en función de su género.

El sistema tecnológico y todas las disciplinas universitarias necesitan de las mujeres y las diversidades, de que las soluciones sean desarrolladas por equipos humanos diversos, integrados, que contemplen al conjunto de la sociedad en la que intervienen. Las mujeres y las niñas deben contar con la oportunidad para ser las protagonistas de nuevos escenarios globales; su integración al mundo tecnológico permitirá que puedan contribuir a la creación de soluciones con impacto social y a la puesta en marcha de nuevos roles, habilidades y talentos para el desarrollo de la sociedad.

En cuanto a la construcción identitaria de las personas, en Alcain (et al., 2021), se sostiene que la exposición continuada de género desde nuestras infancias, las percepciones sociales, las expectativas asociadas a los roles de género y tantos otros factores sistémicos, tienen un impacto importante en la elección de las mujeres respecto a las carreras vinculadas a la ciencia y la tecnología. No solamente influyen en nuestra concepción de la ciencia las personas que a ella se dedican, sino también en la propia percepción de nuestras capacidades y habilidades.

III.3. La segregación de género en las carreras universitarias es el resultado de factores socioculturales y psicosociales que existen desde la infancia

Hay estudios que demuestran que a partir de los seis años los niños y niñas tienen muy repartidos los roles. Las niñas son trabajadoras y modestas, mientras los niños son identificados como genios.

³ En *Chicas y tecnología (CET)* (2020). <https://nextjournal.com/chicasentecnologia/visualizacion-exploratoria-mujeres-estudiantes>

⁴ <https://chicasentecnologia.org/sobre-cet/>

La familia es el primer agente educador, es el lugar donde se realizan los aprendizajes básicos, y la infancia es una etapa decisiva en el establecimiento de las bases psíquicas y los hábitos que dan forma consciente o inconsciente a nuestros deseos, expectativas y comportamientos. En las más tempranas interacciones madre-hijo/a, se estimulan aspectos diferentes según el sexo del bebé.

La función semiótica es el trabajo fundamental de la cultura, y consiste en organizar estructuralmente al mundo externo e interno, así como al propio cuerpo⁵. Para realizar esta tarea, la cultura debe disponer de un dispositivo estereotipador estructural, cuya función la cumple la lengua. Lengua y habla son incorporados en este período de la vida de las personas, que coinciden en muchos casos con la institucionalización en centros de primera infancia.

Esto se demostró en el año 2007, cuando se publicó una investigación en la revista *Science 2017*, en la que se analizó a partir de qué edad las ideas preconcebidas de una mayor intelectualidad del género masculino empiezan a afectar a las niñas. Los resultados fueron estremecedores. Los estereotipos que otorgan una mayor habilidad intelectual a los niños sobre las niñas emergen a los seis años.

Estos resultados parecieran tener un vínculo directo con los de otros estudios en los que se analizó cómo el estereotipo de género del “genio” limita las carreras de las científicas. Las conclusiones fueron que las mujeres son menos propensas a cursar títulos superiores en campos que según la creencia establecida requieren brillantes intelectuales. Es decir que, a mayor nivel de inteligencia percibida como necesaria para dedicarse a una disciplina, menor es la cantidad de mujeres. Los datos indican que la idea de brillantes está profundamente arraigada en el imaginario popular a la actividad científica y tecnológica que, a su vez, está relacionada a la idea de masculinidad, que puede funcionar como un detractor de la voluntad científica de las mujeres.

Existe la arraigada creencia de que los varones poseen mayores habilidades cognitivas que las mujeres. Una investigación efectuada en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, a partir del análisis de los subtítulos de más de once mil películas de los últimos 50 años, evidenció que la presencia de varones duplica la presencia femenina y “que los caballeros son mostrados como más inteligentes. Estos resultados se potencian en el caso de los films infantiles”⁶.

Según la UNESCO, la participación femenina en la ciencia se ubica en un 29% del total del personal de investigación. Esto da cuenta de la existencia del famoso techo de cristal, el que se utiliza como metáfora para graficar la barrera invisible que limita el acceso de las mujeres a espacios de jerarquía y poder de decisión.

IV. ESTADÍSTICAS: NÚMEROS QUE GRAFICAN LA DESIGUALDAD

Las estadísticas de género constituyen una poderosa herramienta para visibilizar la magnitud y la intensidad de las distintas expresiones de la desigualdad en el mercado laboral en forma transversal.

Como sabemos, la división sexual del trabajo persiste en América Latina y el Caribe y constituye la principal barrera para una mayor participación de mujeres en el mercado laboral.

Según el Informe Especial COVID-19 N° 9 (CEPAL) (Naciones Unidas, 2021), si bien en la región latinoamericana se había superado la barrera del 50% de participación laboral de las mujeres, tras la llegada de la pandemia (COVID-19), esta situación retrocedió en el equivalente a 18 años. Lo más significativo es la persistencia del patrón que, ante una crisis, siempre el trabajo de las mujeres es el que funciona como la variable de ajuste.

⁵ Bonder Gloria (2001). *La transversalización del principio de equidad de género en la educación: cuestiones conceptuales y estratégicas. Revisión de conceptos, dimensiones del cambio y lecciones aprendidas en distintos contextos. FLACSO-Argentina*

⁶ <https://hexciencia.exactas.uba.ar/cine-peliculas-estereotipo-genero-genialidad-inteligencia-big-data-edgar-altshyler-valeria-tiffenberg-ramiro-galvez>

Según el informe Gender Snapshot de ONU Mujeres (2022), la exclusión de las mujeres del mundo digital ha recortado 1 billón de dólares del producto bruto interno de los países de ingresos bajos y medios en la última década, una pérdida que aumentará a 1,5 billones de dólares en 2025 si no se toman medidas. Para revertir esta tendencia será necesario abordar el problema de la violencia en línea, que, según un estudio realizado en 51 países, ha sufrido personalmente el 38% de las mujeres.

En la Sexagésima Cuarta Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer (CEPAL), se insistió que, si bien las tecnologías ofrecen una gran cantidad de beneficios, como pudimos experimentar en la pandemia de COVID-19, continúa siendo un espacio donde se reproducen y amplifican las desigualdades de género.

Ante la dimensión del problema planteado, se conformó un plan de acciones previstas para la implementación del Compromiso de Buenos Aires, aprobado en noviembre en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.⁷

En la Consulta Regional previa al 67º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW), el tema principal fue “La innovación y el cambio tecnológico, y la educación en la era digital para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas” (Naciones Unidas, 2023). La información que se generó en América Latina y el Caribe ha permitido romper el silencio estadístico y visibilizar una distribución inequitativa del poder, los recursos, el trabajo, el tiempo y la riqueza, que está en la base de la insostenibilidad del estilo de desarrollo dominante. El documento hace un repaso sobre los nudos estructurales necesarios de abordar con el objeto de alcanzar la igualdad de género, los que fueron establecidos en la Estrategia de Montevideo⁸:

- i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente;
- ii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado;
- iii) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público;
- iv) los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, y el predominio de la cultura del privilegio.

Los datos permiten constatar una mayor concentración de los ingresos entre los hombres de los quintiles más altos, mientras que solo un 35% del ingreso laboral individual se encuentra en manos de las mujeres.

Además, se agrega que, aun con los esfuerzos de recuperación, en la actualidad, una (1) de cada dos (2) mujeres no participa en el mercado laboral, mientras que en el caso de los hombres esta cifra desciende a (uno) 1 de cada (cuatro) 4.

El informe revela que el enfoque de género, junto con el análisis interseccional, ha permitido comprender y atender las formas en que la desigualdad de género se potencia con otros ejes de discriminación en diferentes ámbitos de la vida: como la raza o etnia, la edad, las capacidades funcionales, la sexualidad e identidad de género, y el territorio.

Así, por ejemplo, al analizar la información del mercado laboral por ciclo de vida, se ha demostrado que las mujeres jóvenes enfrentan mayores obstáculos para la inserción laboral que los hombres y las mujeres de otros grupos de edad.⁹

⁷ *Compromiso de Buenos Aires | XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2022)*. <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es>

⁸ En <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10898.pdf>.

⁹ <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/noticias/alcanzar-la-igualdad-genero-la-sociedad-cuidado-requiere-transformar-datos-informacion>

V. NUESTRA PRÁCTICA COMO OPORTUNIDAD Y HERRAMIENTA NECESARIA PARA EL CAMBIO

Vimos cómo se va estructurando el sujeto y desde dónde eligen su inclusión laboral. El impacto de una socialización primaria con sesgos y estereotipos de géneros son fundamentales de la persona, la que va a direccionar su elección laboral.

A esta altura es indispensable pensarnos a los fines de tomar dimensión sobre el grado de avance en el impacto de la perspectiva de género en nuestras prácticas, entendiendo que es de vital importancia la toma de conciencia en el marco del ejercicio profesional y el diseño institucional académico.

Como lo ha dicho la antropóloga Rita Segato:

Sin simbolización no hay reflexión, y sin reflexión no hay transformación: el sujeto no puede trabajar sobre su subjetividad sino a partir de una imagen que obtiene de sí mismo. El discurso de las leyes es uno de estos sistemas de representación que describen el mundo tal como es y prescriben cómo debería ser, por lo menos desde el punto de vista de los legisladores electos. (2003, pp. 143-144)

Para Carlos Cárcova, el papel del derecho depende de relaciones de fuerzas [e]n manos de grupos dominantes constituye un mecanismo de preservación y reconducción de sus intereses y finalidades, en manos de grupos dominados, un mecanismo de defensa y contestación política, por lo tanto, de cambio social. (2007, p. 124)

El autor continúa afirmando que es: “un mecanismo de contestación política y cambio social”. Debemos seguir problematizando y construyendo herramientas legales con un fuerte compromiso por la protección y el respeto de los derechos humanos de todas las personas.

A través de normas jurídicas que consagran un “sistema de representación”, se podría intentar acortar la brecha entre derecho y realidad.

Los derechos humanos son la columna vertebral de lo público y lo privado, tanto las políticas públicas como las agendas que los sostienen. Así como los derechos humanos son interdependientes y la noción de interseccionalidad tiene un mayor protagonismo en la agenda jurídica, esto mismo debe acontecer con la mirada que sobresalga en lo relativo a los rediseños institucionales que deben contener y estar a la altura de todos los avances de diferente tenor acontecidos en los últimos años, destacándose aquí los de carácter legislativo y los movimientos sociales sólidos como el feminismo.

Más allá de la organización instruccional y el diseño de planes académicos con perspectiva de género en las universidades y colegios de abogados y abogadas, a esta altura sería interesante pensarnos como profesionales del derecho y sobre las intervenciones que realizamos. Reproducimos los sesgos, perpetuando la discriminación y la desigualdad o creamos una mirada crítica de los vínculos de poder y de desigualdad y discriminación.

También en el análisis del sistema heterocispatriarcal que realiza Carlos Cárcova (2007), existe una necesidad de pensar y criticar la masculinidad hegemónica. A su vez, Marisa Herrera (2022) explica por qué el machismo “no es exclusivo de los hombres” y convoca a profundizar e interpelar a las masculinidades y pensar cómo se perpetúan los estereotipos.

Para la Dra. Herrera es clave analizar cómo es la interacción constante y sonante entre Derecho y Realidad; Teoría y Práctica; Ideas y Ciudadanía; ciertos derechos, ciertas teorías, ciertas ideas para cambiar y transformar la realidad y las prácticas ciudadanas.

Es necesario recordar que este tipo de normativas están auspiciadas por el aludido art. 75, inc. 23), de la Constitución Nacional, por la noción de acciones positivas, por lo tanto, se trata de un piso y no de un techo (ONU Mujeres, 2020).

VI. ALGUNAS CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se intenta poner en evidencia que las mujeres, en toda su diversidad, en-

frentamos a diario muchos desafíos: entre otros, una mayor carga en la distribución de las tareas de cuidado, creencias estructuradas en estereotipos de géneros, barreras para acceder en condiciones justas al trabajo, barreras para acceder a lugares de la academia y obstáculos en el acceso a los lugares de poder real.

Los prejuicios y estereotipos siguen limitando el desempeño en determinados roles y nos alejan de los espacios de la toma de decisiones. Los patrones culturales perpetúan y naturalizan esta situación.

Prepararse adecuadamente para el futuro del trabajo demanda deconstruir roles de género patriarcales y cerrar las brechas existentes. Para responder a las nuevas demandas del mercado laboral, es necesario que la revolución tecnológica esté acompañada de una transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales.

Esto además de ser una condición necesaria para avanzar hacia una mayor autonomía de las mujeres, tendrá un impacto significativo en el crecimiento económico, ya que son necesarias las múltiples visiones de las problemáticas desde el prisma de las y los protagonistas y justamente los beneficiarios de estas planificaciones, que intentan abordar el problema que mejoraría la distribución de los ingresos y reduciría los actuales niveles de desigualdad.

Las mujeres se encuentran en una situación desventajosa. La Dra. Herrera (2022) desmenuza las aristas del problema:

El primero es descriptivo y está relacionado con que las mujeres están peor en todos los ámbitos de la sociedad. El segundo aspecto, el valorativo, tiene que ver con cuestionar las situaciones de violencia por el hecho de que “está mal que sucedan”. El tercer punto está ligado a una cuestión práctica: ¿qué hacemos para que las cosas cambien? Si asumo la desigualdad me paro en un lugar diferente. Es clave intervenir desde edades muy tempranas para trabajar los modelos que influyen en la infancia. Que las personas elijan, libres de sesgos de género, su futuro laboral (Fainstain y Pérez de Sierra, 2018).

Es fundamental tratar de mejorar los programas didácticos para no participar del silenciamiento de muchas autoras e investigadoras, fomentar el pensamiento híbrido en todo el itinerario educativo, medir el impacto y evaluar la eficacia de las acciones que se van desarrollando.

En ese sentido, los Estados -apoyados en convenciones y acuerdos internacionales, y en las demandas de los movimientos de mujeres- están obligados a incorporar en forma transversal, el enfoque de género en las políticas públicas, con el objetivo de visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades y de promover el cambio cultural para eliminar los estereotipos de género.

Ante la complejidad, nace la necesidad de un abordaje integral e interseccional que comprendan las múltiples dimensiones, el contexto, los ejes de opresión y vulnerabilidad, la diversidad de actores y las diferentes etapas y momentos del abordaje.

Los Estados están obligados a observar, implementar y rendir cuenta del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los acuerdos, convenciones, tratados y resoluciones internacionales que reconocen y protegen los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres.

El diseño de planes académicos con perspectiva de género en las universidades y colegios de abogados y abogadas, debemos pensarlos como efectores del derecho y sobre el impacto de las intervenciones que realizamos. Repensar si reproducimos sesgos, y así perpetuamos la discriminación y la desigualdad o creamos una mirada crítica de los vínculos de poder, de desigualdad y discriminación.

Constituye un desafío para las organizaciones que trabajan por los derechos humanos y especialmente para las/los profesionales que se desempeñan en este campo, elaborar, implementar, dar seguimiento y evaluar sus prácticas, con pertinencia cultural y territorial, que permitan avanzar en la construcción de la igualdad y la equidad de género y cumplir con los objetivos que se ha propuesto la comunidad internacional para el pleno reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcain, J.; Hadad, C.; Edelsztein, V. y Elffman, J. (2021). Las mujeres argentinas en ciencia y tecnología. *Revista Ciudad Violeta. Mujeres en ciencia y tecnología*, (8), 46-54. <https://defensoria.org.ar/biblioteca>.
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, 40(4), 519-531.
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. AIBR. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 321-336.
- Gloria Bonder (2001). *La transversalización del principio de equidad de género en la educación: cuestiones conceptuales y estratégicas. Revisión de conceptos, dimensiones del cambio y lecciones aprendidas en distintos contextos.* - FLACSO- Argentina
- Cárcova, C. M. (2007). *Notas acerca de una teoría crítica de derecho.* En Las teorías jurídicas post positivistas. Lexis Nexis.
- Chicas y tecnología (CET) (2020). *Visualización exploratoria. El lugar de las mujeres en el mapa universitario nacional.*
- <https://nextjournal.com/chicasentecnologia/visualizacion-exploratoria-mujeres-estudiantes>
- Clérico, L. y Aldao, M. (2011). *Nuevas miradas de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: La igualdad como redistribución y como reconocimiento. Lecciones y Ensayos*, (89), 141-179.
- <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/clerico-laura-y-aldao-martin-nuevas-miradas-de-la-igualdad.pdf>
- Crenshaw, Kimberlé W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 124-129. <https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>
- Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030.* Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10898.pdf>
- Fainstain, L. y Pérez de Sierra, I. (2018). *La incorporación de la perspectiva de género en centros de educación y cuidado a la primera infancia: una aproximación a su evaluación.* MIRÍADA, (14), X-X.
- <https://p3.usal.edu.ar/index.php/miriada/article/view/4631/5879>.
- Gamba, S. (2008). *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?* Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Editorial Biblos. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Herrera, M. (2022). *Abogar en clave feminista no es una opción es una obligación.* Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/abogar-en-clave-feminista-no-es-una-opcion-es-una-obligacion>
- Herrera, M. y Salituri Amezcu, M. (2018). *El derecho de las familias desde y en perspectiva de géneros.* *Revista de derecho, universidad del norte*, (49), 42-75.
- La Casa, J. (2021). *Reducir la brecha de género en tecnología es el camino hacia una sociedad más inclusiva.* *Revista Ciudad Violeta. Mujeres en ciencia y tecnología*, (8), 34-40. <https://defensoria.org.ar/biblioteca>.
- Maffía, D. (s/f). *Contar las dicotomías: feminismo y epistemología crítica.* Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad de Buenos Aires. <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>

Ministerio de universidades. (2003). *Universidades se marca como objetivo revertir la segregación por estereotipos de género en los estudios universitarios*. Nota de prensa. <https://www.universidades.gob.es/universidades-se-marca-como-objetivo-revertir-la-segregacion-por-estereotipos-de-genero-en-los-estudios-universitarios/>

Naciones Unidas (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

Naciones Unidas (2023). *Instan a cerrar la brecha digital de género para lograr la autonomía de las mujeres y la igualdad sustantiva en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/instan-cerrar-la-brecha-digital-genero-lograr-la-autonomia-mujeres-la-igualdad>

ONU Mujeres (2020). *Doce pequeñas acciones con gran impacto para Generación Igualdad*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>

ONU Mujeres (2022): *Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género*. <https://www.unwomen.org/es/noticias/anuncio/2023/01/dia-internacional-de-la-mujer-2023-por-un-mundo-digital-inclusivo-innovacion-y-tecnologia-para-la-igualdad-de-genero>

Santoro, Sonia (2021). Entrevista a Dora Barrancos: Necesitamos mancomunidad sorora en la vida académica. *Revista Ciudad Violeta. Mujeres en ciencia y tecnología*, (8), 25-33. <https://defensoria.org.ar/biblioteca>.

Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Universidad Nacional de Quilmes.