

## EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL AULA

### Material para instructores/as

#### INTRODUCCIÓN

Este documento tiene por objetivo acercar algunos lineamientos básicos para introducir un enfoque de género en el proceso de aprendizaje de los contenidos del Plan 111 Mil. ¿Por qué resulta fundamental implementar esta mirada dentro del aula?

En Argentina, la presencia de mujeres en el sector tecnológico es menor al 15%. Esto responde a ciertas inequidades de género que encuentran su raíz en la **división sexual del trabajo**<sup>1</sup>, que asocia a las mujeres con tareas domésticas vinculadas al ámbito privado y a los varones con actividades productivas ligadas al entorno público.

Los **estereotipos de género**<sup>2</sup> tienen un carácter prescriptivo en el sentido de que determinan lo que debería ser la conducta de mujeres y de varones. La persistencia de estas representaciones frecuentemente naturaliza la diferenciación y desigualdad de posibilidades laborales y educativas entre los géneros.

A su vez, las principales instituciones sociales (familia, escuela, etc.) suelen reproducir estos estereotipos de género, lo que se traduce en una sobrerrepresentación de mujeres en áreas del saber y sectores productivos vinculados a los servicios domésticos, de salud y cuidado, entre otros; los que conllevan frecuentemente escaso reconocimiento, mayor informalidad y menores ingresos.

En este sentido, el rol del equipo docente es fundamental en tanto acompaña y conduce los procesos pedagógicos dentro del aula, y puede ser vital para evitar la reproducción de estereotipos culturales que profundicen las desigualdades de género, contribuyendo a la construcción de relaciones más equitativas. También lo es para transmitir, desde una perspectiva de género, una mayor comprensión respecto de las posibilidades educativas y laborales existentes.

La implementación del Plan 111 Mil representa una gran oportunidad para reducir la **brecha de género**<sup>3</sup> en la industria de las TICs y lograr una mayor incorporación de mujeres tanto a las carreras de base tecnológica como al sector productivo.

---

<sup>1</sup> Se denomina división sexual del trabajo a la especialización de tareas y ocupaciones que se asignan en función del sexo y suponen una distinta valoración social, económica y simbólica. Existe una designación histórica de las mujeres a la esfera reproductiva y de los varones a la productiva. Las mujeres, por ejemplo, realizan trabajos relacionados con el hogar, que se conciben como “naturales” para ellas.

<sup>2</sup> Los estereotipos de género son ideas, representaciones y normas sociales acerca de lo que deben hacer, pensar y sentir varones y mujeres. Condicionan la forma en que se relacionan y desarrollan varones y mujeres en los distintos ámbitos de la vida social.

<sup>3</sup> Las brechas de género señalan la distancia que existe entre varones y mujeres con relación al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en los distintos ámbitos de la vida social.

En este sentido, se conformó una Comisión de Género y Tecnología integrada por mujeres referentes de distintas organizaciones de la sociedad civil, el sector público, la academia y el ámbito empresarial, que trabaja en la planificación de acciones estratégicas para promover un mayor interés por las carreras informáticas y la inclusión laboral de mujeres en la industria tecnológica.

Las acciones de sensibilización y comunicación implementadas por esta comisión permitieron incrementar la proporción de inscriptas del 27% al 35%<sup>4</sup>. Actualmente, más de 12 mil mujeres en todo el país están participando en el programa, ya sea cursando o bien aguardando la asignación de un curso.

Cabe destacar que la presencia de mujeres en el 111 Mil es significativamente superior a la participación promedio de mujeres en el sector tecnológico (15%). Por ello, resulta esencial potenciar y articular esfuerzos entre los distintos actores involucrados en el programa y el proceso formativo para fidelizar este interés y contribuir a evitar la deserción de las mujeres.

Esto es importante ya que, en términos generales, las mujeres suelen abandonar sus estudios en mayor medida que los varones, sobre todo por cuestiones vinculadas a las responsabilidades domésticas y de cuidado, socialmente asignadas y asumidas -casi exclusivamente- por ellas. Esto conlleva dificultades para compatibilizar los horarios de cursada.

## LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Como se mencionó anteriormente, la división sexual del trabajo, los estereotipos culturales y su posible reproducción a través de las principales instituciones sociales constituyen algunas de las razones que explican y profundizan la **segmentación de género** en distintos entornos.

En el ámbito laboral, se observa a menudo la **segregación ocupacional** que implica un acceso diferencial entre varones y mujeres al mundo del trabajo según ramas de actividad, tipo de ocupación y niveles jerárquicos, aspectos definidos bajo los conceptos de segmentación **horizontal** y **vertical**, respectivamente. Esto constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución<sup>5</sup>.

En educación también sucede algo similar. Según datos recientes aportados por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, la participación de mujeres en carreras de grado y pregrado vinculadas a la informática y

---

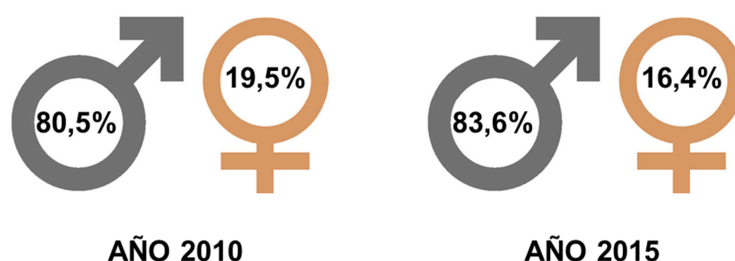
<sup>4</sup> Se promovieron distintas acciones: marketing de referencias, mailings y spot de género del Plan 111 Mil.  
[www.facebook.com/111Mil/videos/1871795736427101/](https://www.facebook.com/111Mil/videos/1871795736427101/)

<sup>5</sup> La segregación horizontal refiere a la segmentación de la participación de varones y mujeres en los sectores de actividad económica según patrones derivados de las relaciones de género. Es decir, alude a la relativa feminización/masculinización de las tareas en el mercado de trabajo. Por otra parte, la segregación vertical hace referencia a los obstáculos que se les presentan a las mujeres para acceder a puestos jerárquicos, de mayor responsabilidad y remuneración.

disciplinas afines es muy baja, y ha venido cayendo en los últimos años. En 2015, la proporción de estudiantes mujeres fue de 16,4% mientras que en 2010 había alcanzado 19,5%, esto representa una pérdida de participación de más de 3 puntos porcentuales<sup>6</sup>.

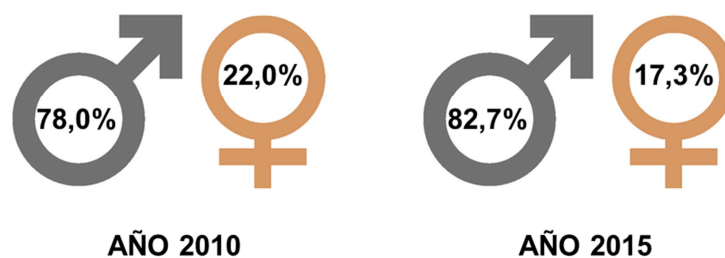
Asimismo, se replica una distribución similar por género entre la cantidad de egresados/as de estas disciplinas; si bien la proporción de mujeres en este caso es levemente superior a la que se registra entre los indicadores de estudiantes. Entre 2010 y 2015 cayó 4,7 puntos porcentuales la participación de mujeres en el total de egresados/as de estas carreras.

**Gráfico 1**  
**Estudiantes de grado y pregrado de carreras tecnológicas y afines**  
Distribución por género. En porcentaje, 2010 y 2015.



Fuente: Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación de la Nación.

**Gráfico 2**  
**Egresados de carreras de grado y pregrado tecnológicas y afines**  
Distribución por género. En porcentaje, 2010 y 2015.



Fuente: Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación de la Nación.

<sup>6</sup> Los datos incluyen a las carreras de computación, sistemas e informática, electrónica, estadística, ingeniería electrónica, ingeniería en sistemas, ingeniería en telecomunicaciones, ingeniería en vías de comunicación, matemática, redes y telecomunicaciones, tecnología y ciencias aplicadas.

Distintos estudios nacionales e internacionales sostienen que entre las principales razones que explican la **baja participación de mujeres en las carreras de informática** pueden citarse<sup>7</sup>:

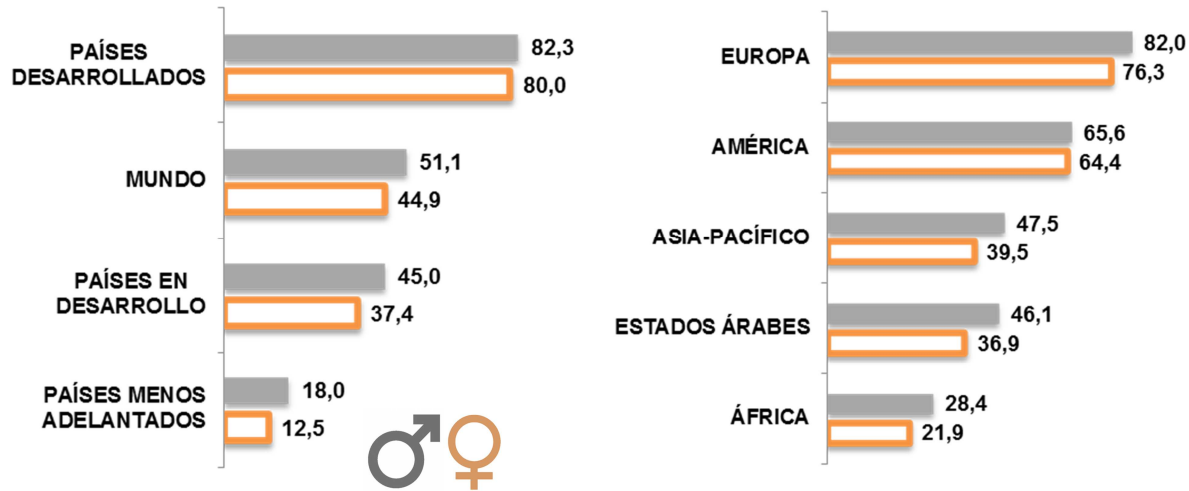
- **Estereotipos culturales** que retraen el interés de las niñas y jóvenes por la formación en computación.
- **Entornos educativos que reproducen estereotipos** y prejuicios de género. Muchas veces de manera no explícita (contenidos, modalidades de enseñanza, relaciones entre pares, etc.).
- **Representaciones sociales** que jerarquizan a las ciencias “duras” o “exactas”, las tecnológicas y las asocian con el mundo masculino. Le adjudican racionalidad y objetividad y las contraponen al arte, las ciencias humanas y sociales relacionándolas con la intuición y la subjetividad.
- **Desigualdad en la evaluación de las capacidades** de mujeres y varones para este campo (ámbitos educativos y laborales).
- **Influencia de padres y/o madres** en la elección de carrera (mandatos de género).
- **Imágenes y mensajes** que transmiten los **medios de comunicación** e internet (redes sociales, videojuegos, etc.) sobre el campo científico y tecnológico y sobre quienes se desempeñan en ellos.

Todos estos factores expresan y, a su vez, retroalimentan la existencia de una **brecha digital de género**, definida a partir de la diferencia entre la proporción de varones y la proporción de mujeres que acceden, utilizan internet y producen nuevas tecnologías. Esta brecha se amplía a medida que se avanza en los segmentos etarios.

---

<sup>7</sup> “Las que dieron el sí: Mujeres que estudian informática en Argentina” - Cátedra Regional Unesco Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina.  
[https://issuu.com/catunescomujer.org/docs/inv\\_conaplu\\_bonder\\_resumen](https://issuu.com/catunescomujer.org/docs/inv_conaplu_bonder_resumen)

**Gráfico 3**  
**Tasas de penetración de Internet en varones y mujeres<sup>8</sup>**  
En porcentaje de la población total de mujeres/varones. Estimación 2016.



Fuente: Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU).

Sin embargo, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU, de acuerdo a su sigla en inglés) señala que aun cuando las jóvenes utilizan computadoras e Internet tanto como los jóvenes, la probabilidad de que ellas consideren estudiar una carrera relacionada con la tecnología es 5 veces menor.

Dicho esto, ¿por qué es importante promover la igualdad digital y la participación de mujeres en la industria tecnológica?

### LA IMPORTANCIA DE LAS MUJERES EN LA ERA DIGITAL

La inclusión digital es una ventaja competitiva para cualquier país, ya que contribuye al bienestar general de la población. Es por ello que las mujeres no deben quedar por fuera de los avances de la tecnología. Atenuar la brecha digital de género permitiría potenciar el impacto de las nuevas tecnologías en la reducción de los desequilibrios socioeconómicos.

Según estimaciones de la ITU, en los próximos años habrá un notable déficit de perfiles calificados en el sector de las TIC a escala mundial. La entidad también sostiene que el número de mujeres que se incorporan al sector es insuficiente en todo el mundo<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Las tasas de penetración refieren al número de mujeres/varones que utilizan Internet, en porcentaje de la población total de mujeres/varones, respectivamente.

<sup>9</sup> Informe ITU ¿Cómo colmar la brecha digital de género?

[www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016\\_ITUNews04-es.pdf](http://www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016_ITUNews04-es.pdf)

En Argentina, se estima que hay más de 5 mil puestos de trabajo por año que quedan vacantes en el sector TIC por la escasez de perfiles con las competencias requeridas para las posiciones buscadas.

**En este contexto, donde la tecnología está presente en la vida cotidiana de las personas y forma parte de todos los sectores productivos, las mujeres que adquieran competencias en informática y programación tendrán mayores posibilidades de inserción y desarrollo en el mundo del trabajo.**

La incorporación de mujeres al sector tecnológico es clave, ya que los procesos creativos y de innovación se nutren aún más en el marco de entornos diversos donde confluyen visiones, criterios y puntos de vista distintos.

En esta línea, Mats Granryd, director general de GSMA Association, una cámara empresarial que agrupa a unos 800 operadores de telecomunicaciones en todo el mundo, señala que la igualdad digital y la equidad de género en el ámbito laboral son fundamentales para acelerar el crecimiento económico. Destaca que las empresas con equipos más diversos tienden a ser más competitivas.

De este modo, resulta esencial promover o reforzar el interés de las mujeres por las asignaturas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; las denominadas carreras STEM<sup>10</sup>. Para ello es importante ofrecer las orientaciones necesarias y mostrar las oportunidades laborales que existen en el sector tecnológico, en un marco de escasez de estas competencias en el mercado laboral.

Esta industria ofrece, a diferencia de otras actividades económicas con modalidades más rígidas, mayores facilidades para trabajar al incluir la posibilidad del teletrabajo y la flexibilidad horaria. Esto es un gran diferencial, para mujeres y varones con responsabilidades familiares para poder afrontar una conciliación familiar y laboral, más equitativa.

## **INTRODUCIENDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL AULA**

Los/as docentes constituyen, junto a la familia, los agentes socializadores más importantes, por lo que su figura resulta esencial para transmitir valores igualitarios. El enfoque de género permite reconocer que mujeres y varones tienen el mismo potencial de aprendizaje y desarrollo, y los mismos derechos frente a oportunidades, recursos y recompensas, independientemente de sus diferencias biológicas.

El sistema educativo es un espacio donde se reproducen las relaciones sociales, influyendo en la adquisición de conocimientos y en la construcción de identidades y aspiraciones a futuro de los/as alumnos/as que lo transitan.

---

<sup>10</sup> Acrónimo inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Desde el aula pueden implementarse distintas acciones en pos de un entorno de aprendizaje más equitativo. A continuación, se enumeran algunas de estas estrategias en el marco del Plan 111 Mil:

- 1 Emplear un **lenguaje inclusivo** que visibilice de igual manera a varones y mujeres. Ejemplos: reemplazar enunciados genéricos masculinos por sus versiones de género ("los/as alumnos/as", "los/as programadores/as", "los/as estudiantes", etc.). También pueden utilizarse sustantivos neutros, como el alumnado, el personal docente, etc.
- 2 Promover una **participación equitativa e igualitaria** de varones y mujeres en las clases, evitando prejuicios acerca de sus respectivas elecciones y/o capacidades de aprendizaje. Distribuir la palabra en el aula, evitando que los varones concentren las intervenciones dada su frecuente mayoría numérica.
- 3 Implementar **acciones de seguimiento guiado** para evitar la deserción de las alumnas, teniendo en cuenta que en su caso los motivos del ausentismo suelen estar vinculados a los roles de género (maternidad, trabajo doméstico no remunerado, cuidado de adultos mayores, etc.). Estas acciones de seguimiento podrían contribuir a identificar los motivos del ausentismo o deserción, y trabajar en el marco de la institución para ofrecer soluciones y/o alternativas.
- 4 Mostrar a las estudiantes las **oportunidades de inserción laboral** vinculadas a la capacitación que reciben. En este sentido, dar visibilidad a mujeres que trabajan en el ámbito de la tecnología y la programación puede ser central como estrategia de identificación positiva para las alumnas. Se pueden compartir en el aula experiencias y casos representativos que generen motivación en las alumnas y permitan reforzar su compromiso con el programa.
- 5 Impulsar a las estudiantes a que una vez finalizado el trayecto formativo realicen el examen de **certificación** para acreditar las competencias establecidas en el programa. Esto les permitirá mejorar sus condiciones de **empleabilidad** y facilitar el proceso de inserción al mercado laboral.

El certificado que otorga el Plan 111 Mil tiene validez nacional y está avalado por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Producción de la Nación.

## CONCLUSIONES

Tanto por su capacidad de organización, gestión e innovación, como por la necesidad de impulsar medidas de equidad e igualdad de oportunidades, las mujeres deben constituirse como pilar fundamental en el mundo de las TICs. Para ello resulta central fomentar su interés y motivación para que elijan (y/o continúen) formándose en las carreras vinculadas al sector.

El Plan 111 Mil resulta una gran oportunidad para lograr estos objetivos, ya que actualmente hay en todo el país más de 12 mil mujeres, con un promedio de edad entre 28 y 34 años, que eligieron el programa.

Es fundamental fidelizar esta motivación inicial de las alumnas entre todos los actores que participan en el programa, y más aún por parte de aquellos/as con responsabilidad en los procesos pedagógicos y de aprendizaje dentro del aula.

Transmitir valores igualitarios y reforzar mensajes inclusivos puede tener impactos muy positivos en la adquisición de conocimientos y en la continuidad de la cursada por parte de las alumnas, así como también en la definición de sus aspiraciones futuras.

Asimismo, resulta esencial promover la certificación de competencias, una vez finalizado el trayecto formativo, a través de las instancias de examen que se establezcan oportunamente. Esto permitirá acreditar los conocimientos y habilidades que requiere la industria tecnológica y mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres que se capacitaron bajo el programa.

Formar a las mujeres en las competencias técnicas requeridas para el mercado laboral actual y futuro, no es sólo una contribución estricta a su autonomía y empoderamiento en sentido individual, sino que constituye un aporte esencial al bienestar de la sociedad en su conjunto.

**Agradecemos el aporte fundamental para la realización de este material a la Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades (DEGIOT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.**



## SITIOS DE INTERÉS

### PLAN 111 MIL

- **Plan 111 Mil**  
[www.argentina.gob.ar/111mil](http://www.argentina.gob.ar/111mil)  
[www.facebook.com/111Mil/](https://www.facebook.com/111Mil/)  
[www.buenosaires.gob.ar/educacion/codoacodo](http://www.buenosaires.gob.ar/educacion/codoacodo)

### ORGANISMOS PÚBLICOS

- **Consejo Nacional de las Mujeres**  
[www.cnm.gob.ar/](http://www.cnm.gob.ar/)  
[www.cnm.gob.ar/linea144.php](http://www.cnm.gob.ar/linea144.php)
- **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**  
 Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades - DEGIOT  
[www.trabajo.gob.ar/igualdad/](http://www.trabajo.gob.ar/igualdad/)

### ENTIDADES INTERNACIONALES

- **Cátedra Regional UNESCO**  
<http://catunescomujer.org/2017/>
- **ELA - Equipo Latinoamericano de Equidad y Género**  
[www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar)
- **ONU Mujeres**  
[www.unwomen.org/es](http://www.unwomen.org/es)
- **PNUD**  
[www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/gender-equality/overview.html](http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/gender-equality/overview.html)
- **W20 (G20)**  
[www.w20-germany.org/](http://www.w20-germany.org/)