



HACIA LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN LAS ORGANIZACIONES DEDICADAS A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

La pandemia por COVID-19 está trayendo consigo una terrible secuela social adicional: la ampliación de la brecha laboral de género. El confinamiento, el teletrabajo, la teleducación, junto a la reducción de servicios públicos relacionados con el cuidado, como las guarderías, han reforzado los roles sociales tradicionales con los que las mujeres absorben una mayor proporción de las tareas domésticas y las de asistencia, agregando ahora la escuela en casa. El mismo encierro ha reducido las posibilidades de que las familias descansan en sus redes de apoyo para compartir las demandas de cuidado. Esta carga desigual rivaliza con las responsabilidades laborales de las mujeres y ya se advierten los efectos de esta injusta distribución.

Las crecientes demandas sobre el tiempo y la atención de las mujeres pone en riesgo su seguridad laboral. Por otra parte, los mismos prejuicios y estereotipos de nuestra sociedad han reforzado sesgos que llevan a priorizar la preservación de los empleos de los hombres, bajo la falsa percepción de que ellos tienen más necesidades, al “corresponderles” el sustento económico de los hogares.

Así, surgen serios riesgos de retroceder en los avances laborales de las mujeres: que proporcionalmente pierdan más empleos, que se vean presionadas a aceptar mayores reducciones en sus salarios, que no sean consideradas o que no acepten nuevas responsabilidades por las exigencias dispares derivadas de la pandemia, que opten por trabajos de tiempo parcial o se refugien en la informalidad. Todo ello puede agrandar las brechas de género laboral y salarial, endurecer el techo de cristal, e incrementar la precarización del trabajo de las mujeres.

Adicionalmente, la reducción de los ingresos de las mujeres incrementa su dependencia económica y con ello su vulnerabilidad ante diferentes tipos de violencia.

Esta situación se agrega a la desigualdad estructural de por sí existente en el sector digital convergente, donde en los últimos años se mantiene una amplia brecha de género que se resiste a disminuir.



Desde el 2011 la primera investigación diagnóstica sobre el acceso y participación de las mujeres en estos sectores¹ dio cuenta que las estaciones concesionadas de televisión y radio contaban con menos del 5 y 10 por ciento de mujeres titulares, respectivamente. Una década después (2020), las condiciones no han mejorado²: menos del 1 por ciento de concesiones de televisión están bajo la titularidad de mujeres y en radio apenas alcanzan el 2%³.

De acuerdo con los datos que publica el IFT⁴, desde el 2011 la participación de mujeres en el empleo total del sector telecomunicaciones, lejos de mejorar presenta una tendencia a disminuir y al 15 de marzo de 2020 alcanzó apenas el 28.2 %. En radiodifusión la situación es similar, con la observación más reciente en 31.8% del total de los empleos.

Además, la presencia de las mujeres en los más altos niveles de responsabilidad sigue siendo muy pequeña y no muestra avances.

La subrepresentación afecta no solo a las profesionistas interesadas en hacer carrera en estas áreas, sino a la sociedad en su conjunto: a las audiencias y personas usuarias y consumidoras que reciben servicios, contenidos, información noticiosa, plataformas y productos diseñados, decididos, comunicados y aprobados predominantemente por hombres.

Estas brechas de género persistentes y que pueden agravarse deben preocuparnos particularmente en este momento, pues requerimos el talento de las mujeres para enfrentar los retos de la coyuntura que atravesamos, que precisan una visión incluyente, diversa, multidimensional, creativa y resiliente, lo que difícilmente puede provenir de grupos cerrados y homogéneos para enfrentar la crisis.

Exigimos acciones concretas de las autoridades y empresas e instituciones empleadoras para lograr avances contundentes, medibles y permanentes hacia la

¹ Vega Montiel: Noveno informe periódico del Estado mexicano ante el Comité CEDAW. Informe sombra violencia contra las mujeres y desigualdad de género en y a través de los medios de comunicación y la TIC en México, Ginebra, julio 2018.

² Amilpas: Información diagnóstica producida y proporcionada a Conectadas por Mónica Amilpas, Mayo 2020.

³ En televisión de paga, de los 1521 títulos de concesión registrados, solo 90 están a nombre de mujeres. De los 20 grupos radiofónicos que existen en México, solo el 27% de los puestos gerenciales los ocupan mujeres y el 73% restante, hombres.

⁴ IFT: Banco de Información de Telecomunicaciones.



igualdad sustantiva de género en el medio laboral de las TIC y al efecto nos pronunciamos por los siguientes objetivos:

- Desarrollo de política pública que mandate, como es el caso en el Reino Unido, la publicación de estadística desagregada por género y que transparente la brecha salarial de género por organización.
- Crear y difundir con tiempos del Estado una campaña mediática intensiva por la igualdad de género en el trabajo y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de atención y cuidado a menores y adultos mayores.
- Que toda organización fije y publique sus metas anuales de reclutamiento, promoción y retención de mujeres en todos los niveles de la organización, para avanzar hacia la paridad en no más de 5 años.
- Que toda organización genere y vigile la aplicación de políticas laborales tendientes a hacer viables desde las normas corporativas laborales, la compartición de responsabilidades de cuidados de menores y adultos mayores equitativamente entre mujeres y hombres, de modo que asuman sus responsabilidades como padres, madres o tutores sin tener que abandonar ni afectar su carrera laboral.
- Alinear la nueva normalidad en el centro de trabajo con la nueva normalidad del calendario escolar, y con licencias no optativas a padres y madres, para cuidar de sus hijos alternadamente.
- Adoptar mecanismos y prácticas laborales proinclusión y a favor de la igualdad sustantiva con perspectiva de género, incluyendo acciones afirmativas y evitando aquellas que perpetúan los estereotipos, como por ejemplo ofrecer las licencias de cuidado preponderantemente a las mujeres.
- Erradicar por completo la brecha salarial explícita y la velada entre mujeres y hombres.
- Asegurar que en toda instancia de decisión al interior de las organizaciones exista la participación de mujeres y sus perspectivas sean consideradas.