



Género y TICs

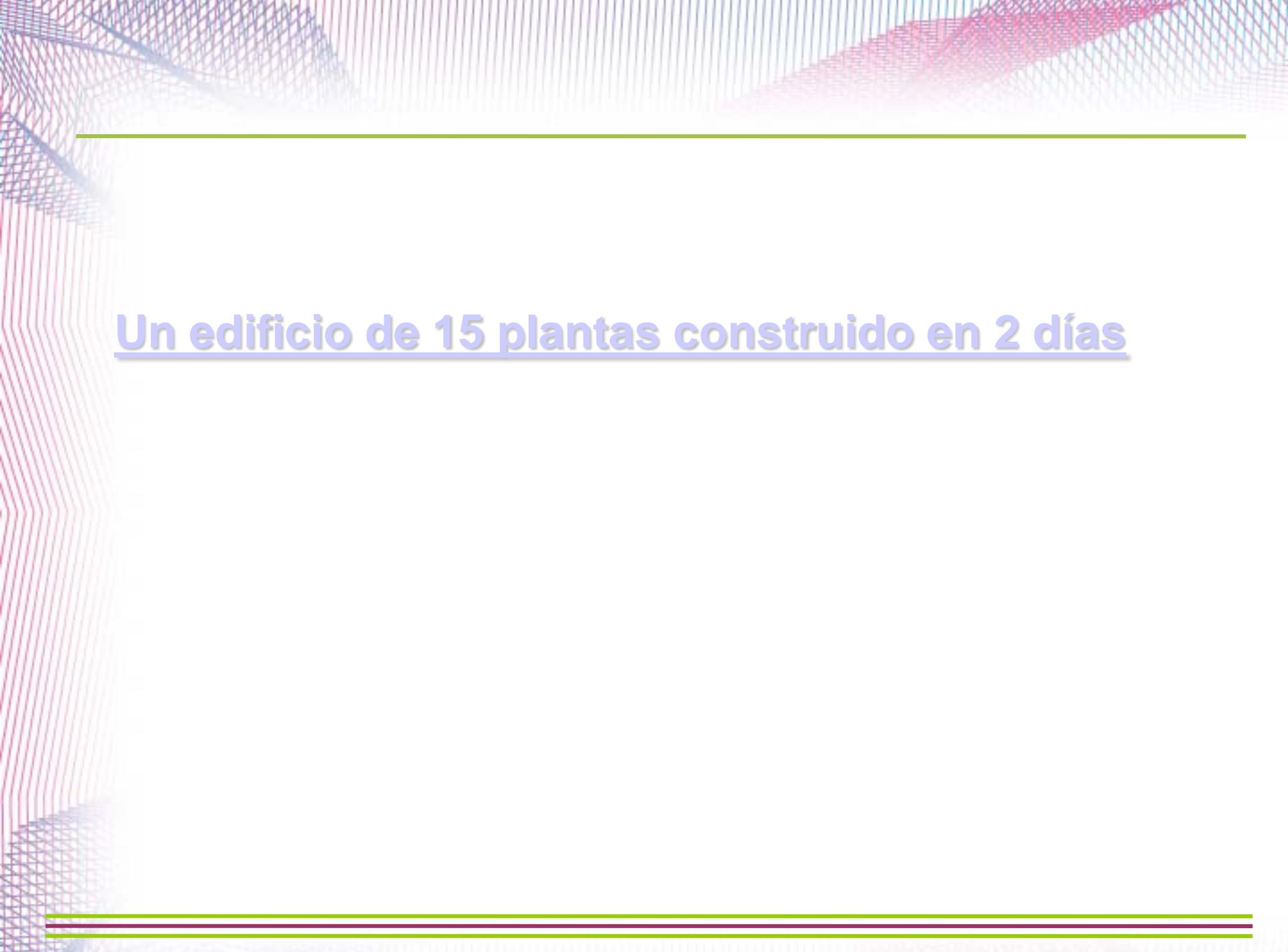
Economía y usos del Tiempo en la OTT

Carmen Castro García

carmen@singenerodedudas.com



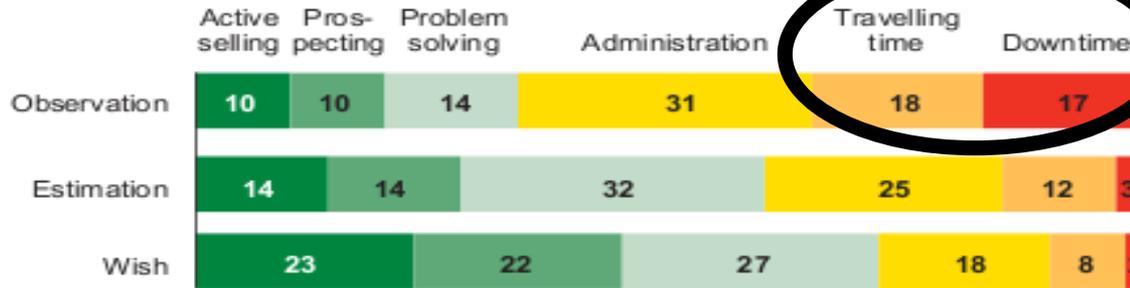
SinGENEROdeDUDAS.com



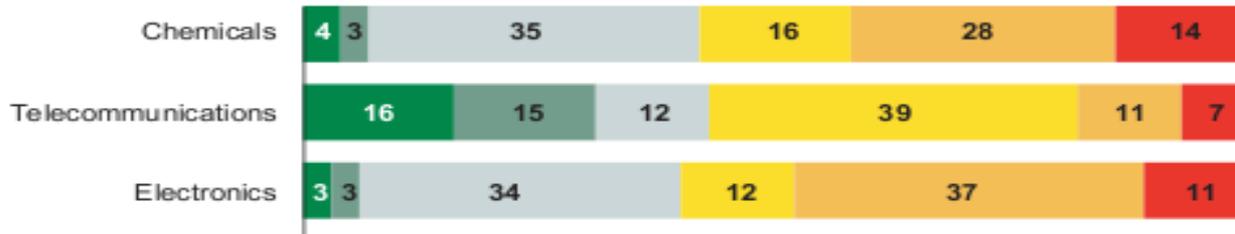
Un edificio de 15 plantas construido en 2 días

En qué se usa el tiempo en las empresas

All industries



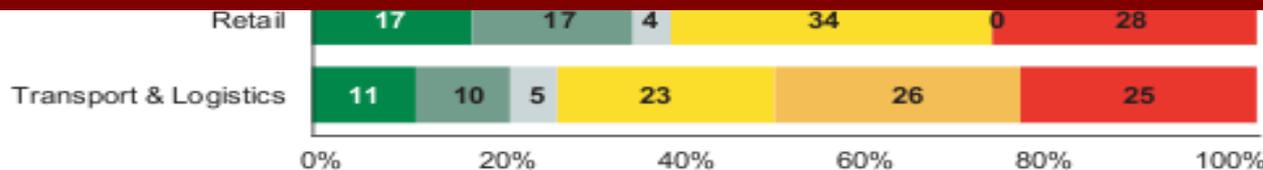
Industry breakdown



Fuente: 2004
Managing for
Mediocrity.
How 6 barriers
impact
productivity
globally.

Proudfoot Consulting

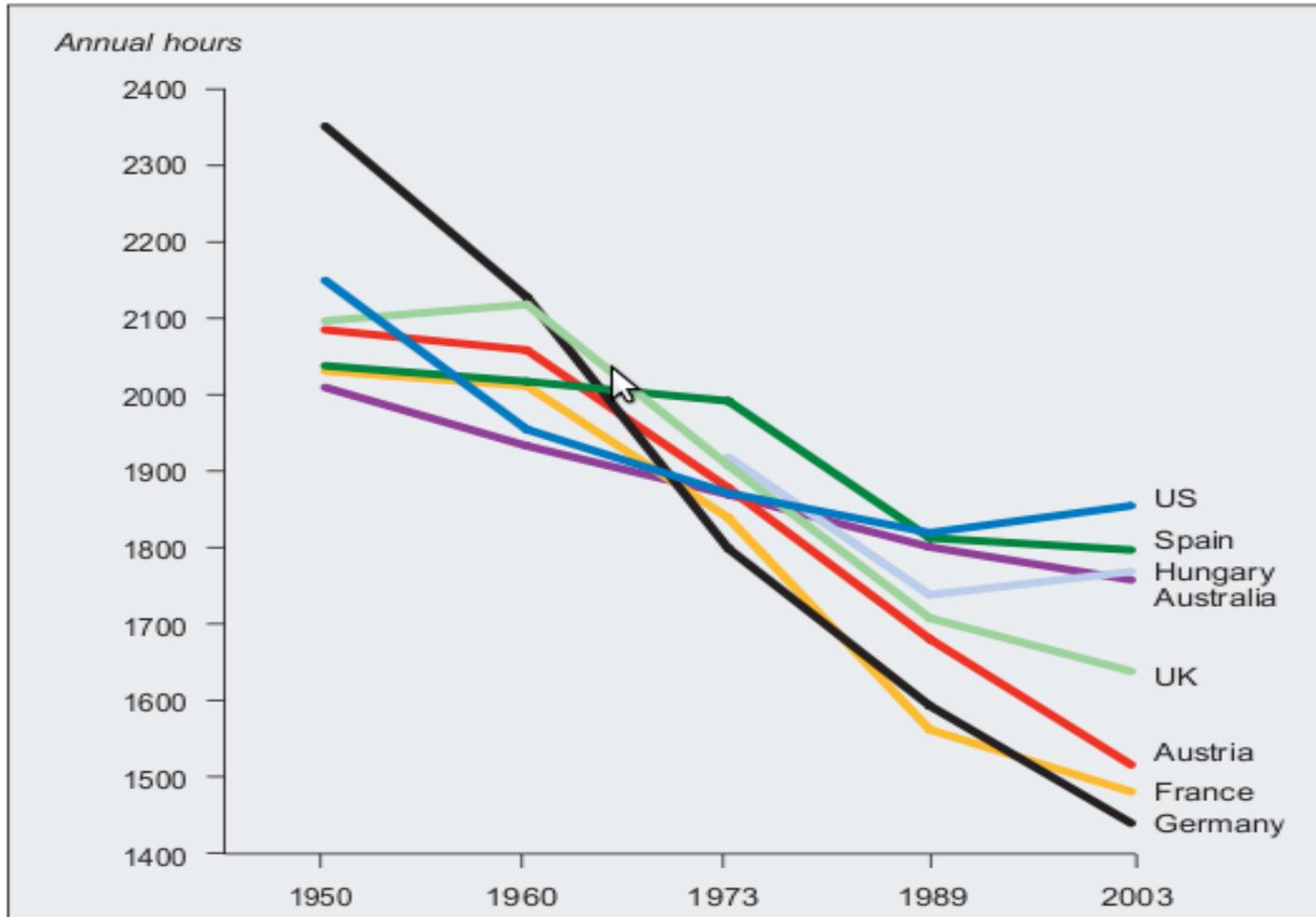
1. Insuficiente sistema de Planificación de la gestión
2. Inadecuado sistema de Seguimiento y supervisión
3. Ineficiente sistema de comunicación
4. Pobre ambiente moral/laboral
5. Inadecuación de la calificación profesional
6. Problemas con las TIC



alia, France,
any, South
u, Spain, UK, US,
ary and
ia.

En qué se usa el tiempo en las empresas

Annual hours worked/person employed

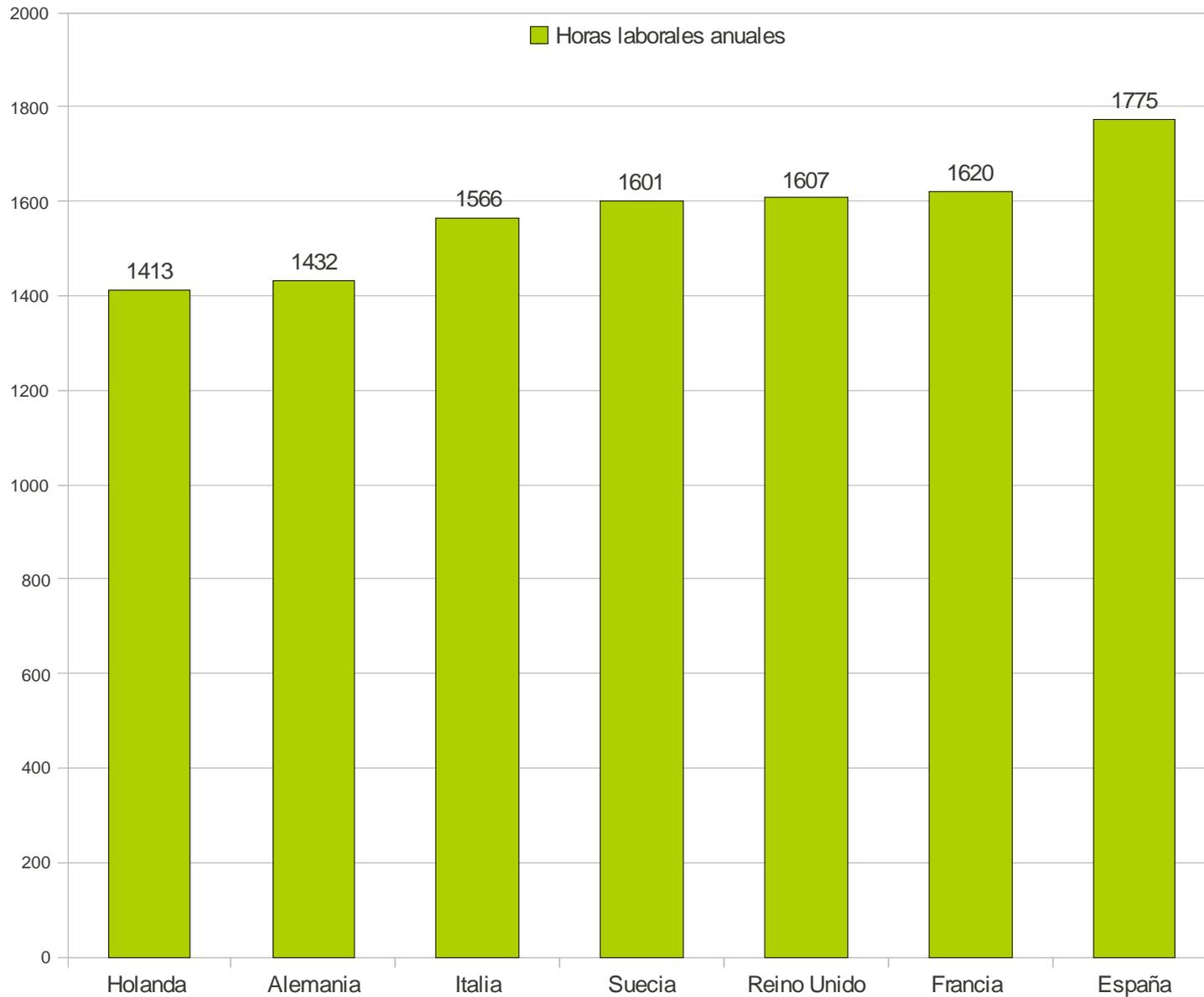


Notes

Germany is West Germany only except for 2003. b. Hungary data starts 1980 not 1973.

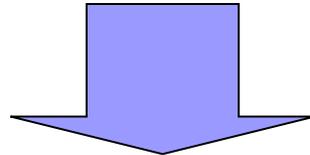
Source: Groningen Growth and Development Centre (2004).

Jornada laboral anual, en nº de horas. 2009



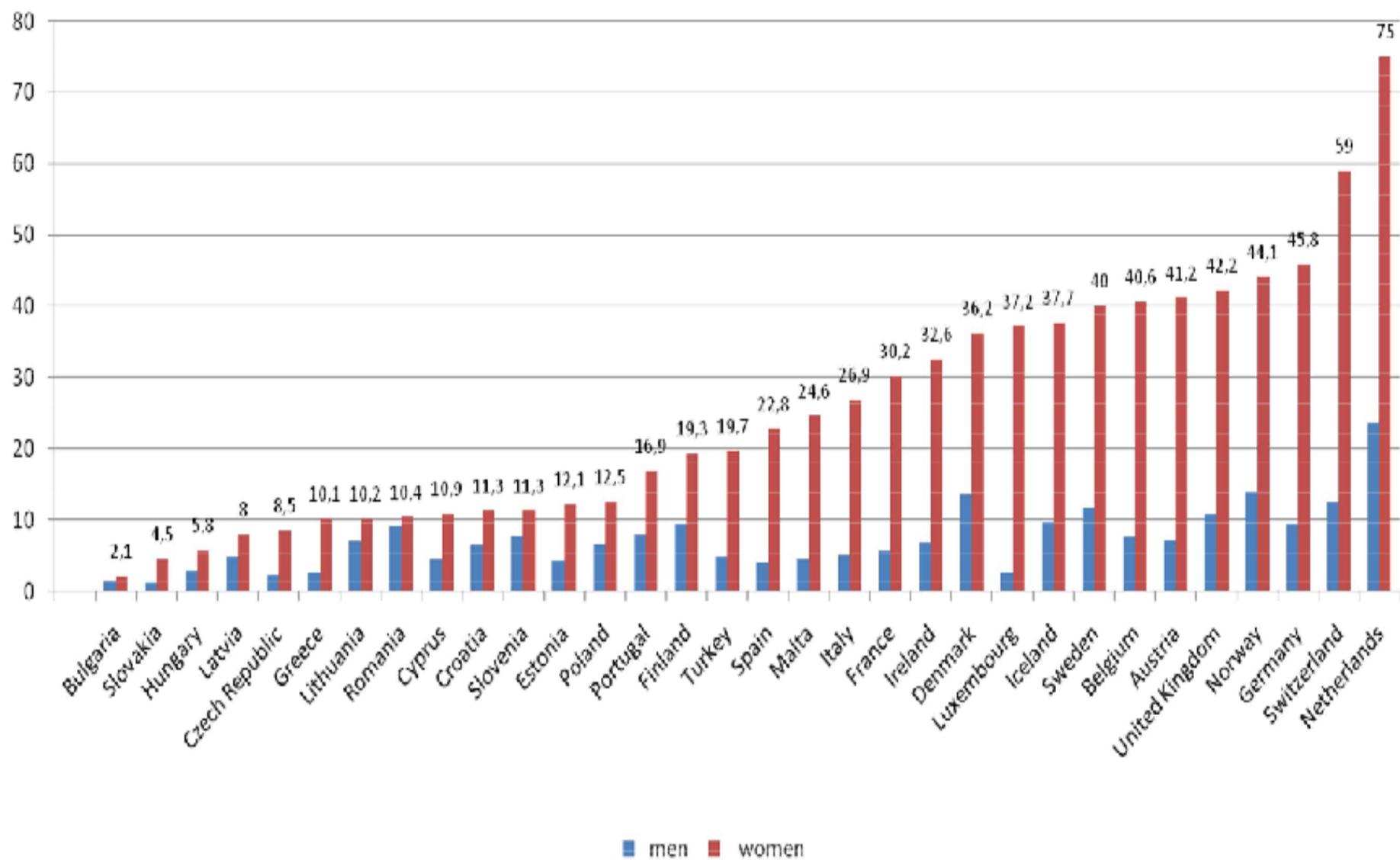
En qué se usa el tiempo en las empresas

sólo un 61% del tiempo de permanencia en el puesto de trabajo es aprovechado de manera eficaz



**Coste del tiempo desaprovechado
8% del PIB**

% Part-time employment, by gender (% for women)



† Eurostat (Structural Indicators): 2006 (except Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Lithuania, Slovenia, Sweden, Switzerland and Turkey - data from 2007, some drawn from the COE Questionnaire on Family Policy)

Hacia una Sociedad del Conocimiento Inclusiva

Sociedad de la
INFORMACIÓN

TICs y TIS



Sociedad del
CONOCIMIENTO

Cambio Cultural
Equidad de Género

REDes



Hacia la Economía de Conocimiento

Sociedad del
Conocimiento



Desplazamiento de la
producción de bienes a la
producción de ideas

Tratamiento de la INFORMACIÓN y de los
SABERES de las PERSONAS

CARACTERÍSTICAS

- Productividad en información, apoyada en las tecnologías de la información (TICs).
- Tiempo real; conectividad global de flujos de información, productividad, y gestión, telecomunicaciones y la Internet.
- Trabajo en red, o Networking.

**Instanténeidad, Fluidez
y Movilidad**



¿Están las TICs dirigidas a la recuperación económica, a la reducción de la pobreza a la equidad entre los géneros y a alcanzar un desarrollo sostenible?

- ◆ Impacto en la formación y en el trabajo productivo
descentralización de la gestión, individualización y mayor autonomía del trabajo, personalización de mercados, aprendizaje y reciclaje profesional
- ◆ Impacto en la calidad de vida de las personas
conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acceso instantáneo a información y servicios (cultura, salud, etc.)
- ◆ Impacto en el medio ambiente
reducción de la huella ecológica, pese al 'efecto rebote'

Sociedad de la Información inclusiva

El Reto: **modelo social basado en la EQUIDAD DE GÉNERO**

2 Ejes de Desarrollo:

1. **Democratización de la información y el conocimiento.**
2. **Empoderamiento y participación.**

En Internet no se puede hablar de democratización sin **acceso y software libre**

El **Software Libre** significa un avance hacia el cambio de sistema cultural desde una múltiple perspectiva:

- **fortaleciendo el trabajo en RED**
- **fomentando la promoción de los Derechos Humanos**
- **fomentando una cultura organizacional no jerárquica**

R
S
E

Las TICs y el empoderamiento

¿Son las nuevas tecnologías de información un RECURSO al alcance de la diversidad de mujeres?

Desigualdad

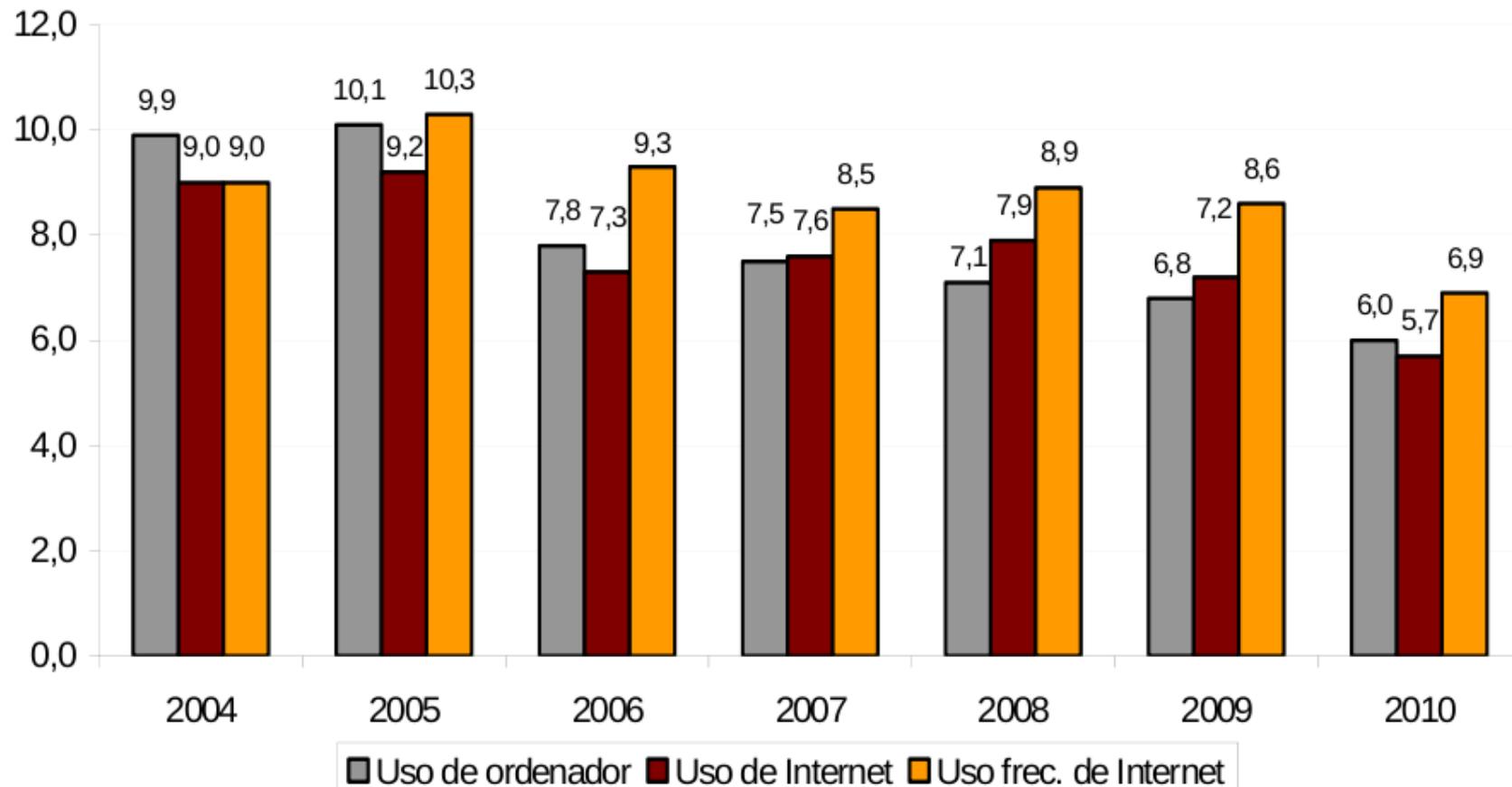
Superar la BRECHA DIGITAL

- ❖ Alfabetización tecnológica y formación
- ❖ Condiciones y formas de acceso a los recursos tecnológicos
- ❖ Producción de contenidos relevantes para avanzar en igualdad de género

Reorganización de los TIEMPOS DE VIDA

La brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres)

Años 2004-2010



Fuente: INE, 2010

palomitas y maíz

¡MI PORTÁTIL!
¡ESTA ROTO!



¡DEBERÍA HABERME
PASADO A LINUX CUANDO
TUVE LA OCASIÓN!



BUENO... EN ESTE CASO NO
SE SI IMPORTABA MUCHO
QUE TUVIESES LINUX...

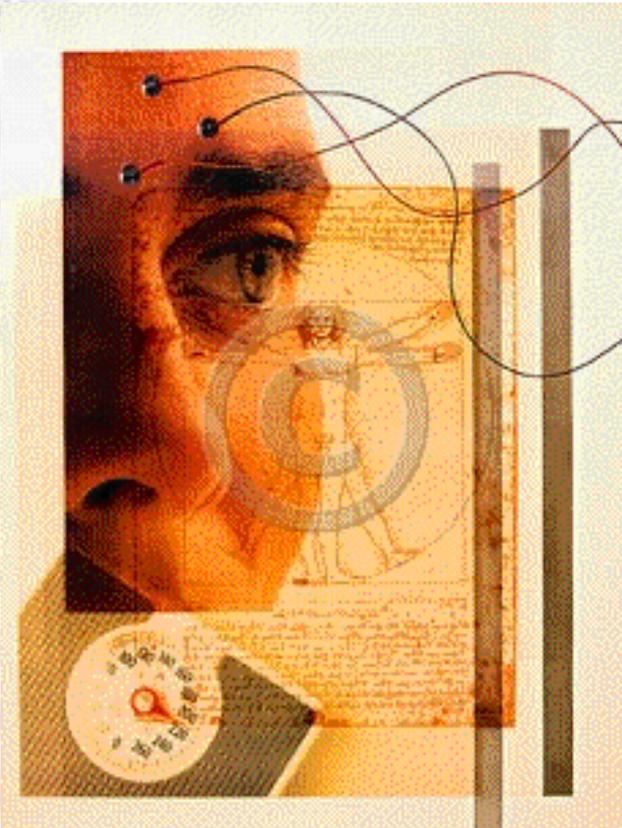


SÍ... PORQUE LO HE TIRADO AL
SUELO DE RABIA QUE ME HA
DADO UN FALLO DE WINDOWS.



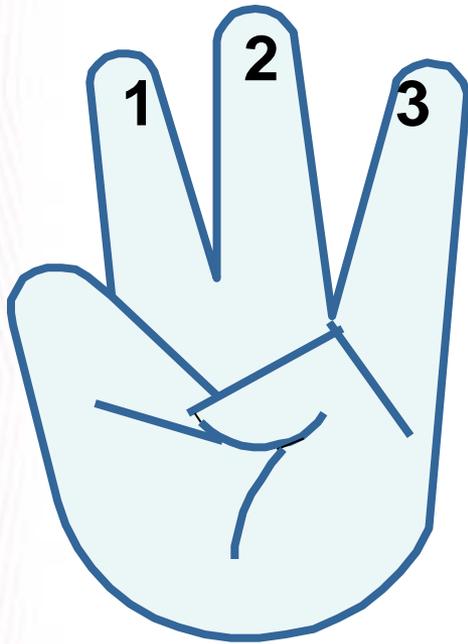
Conocimiento Abierto para IGUALDAD

La clave de la creación de conocimiento es la **DINAMIZACIÓN** e interacción entre el conocimiento tácito (lo que tenemos interiorizado) y el explícito en los niveles individual, grupal, organizacional e inter-organizacional



Socializar en igualdad
Visibilizar y reconocer
Aportar y compartir

Creando REDES como estrategia de DESARROLLO



El compromiso individual
(responsabilidad)

La deliberación y complicidad
Colectiva (diálogo)

La estrategia de desarrollo
(acciones, organización,
presencia, participación y
alianzas)

Todo esto... aprovechando los recursos
de la **Sociedad de la Información y**
contando con las MUJERES

Qué es SinGENEROdeDUDAS

Consultora en RED de profesionales con un alto nivel de compromiso e implicación con los Derechos Humanos y el desarrollo económico desde el planteamiento de la equidad de género.

Proyecto personal
(2002)



Proyecto empresarial
(2004)

Qué es SinGENEROdeDUDAS

SinGENEROdeDUDAS, CB articula su trabajo en torno a 3 ejes:

1

La perspectiva de género como categoría de análisis

2

La sinergia de las alianzas para la igualdad
1 + 1 siempre es algo más que 2

3

El aprendizaje colectivo
[Participación + Intercambio + Creación + Conocimiento]

Red de Conocimiento SinGENEROdeDUDAS

- ❖ **Crear y difundir "IDEAS"**
 - **Pensar e Imaginar posibilidades de mejora**
- ❖ **Buscar e INTERCAMBIAR Información**
 - **Solucion a problemas / democratización**
- ❖ **COMUNICAR y Planear**
 - **Apoyar Decisiones y fomentar la participación equilibrada**
- ❖ **DEBATIR y DESARROLLAR**
 - **Administrar Proyectos con enfoque de género**

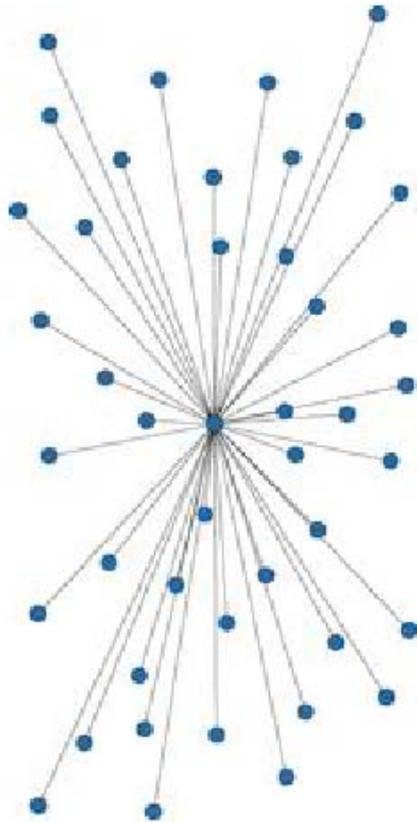


Redes de conocimiento y aprendizaje



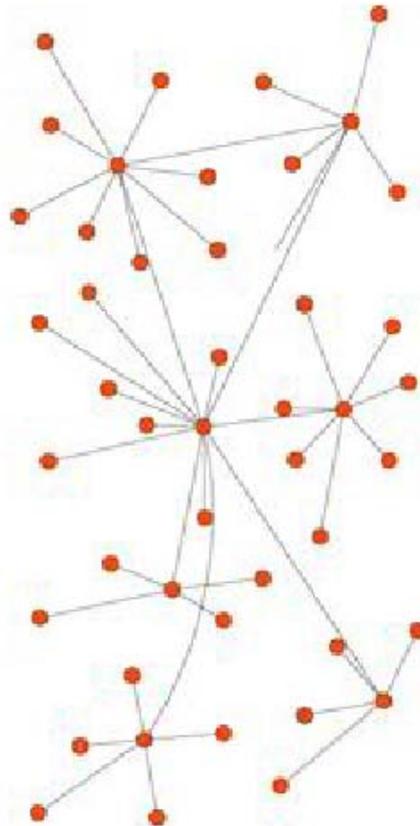
confianza, reconocimiento y aprecio de la **diversidad**, y disposición para **compartir** experiencias y conocimientos

Organizando REDES: MODELOS y ARQUITECTURA



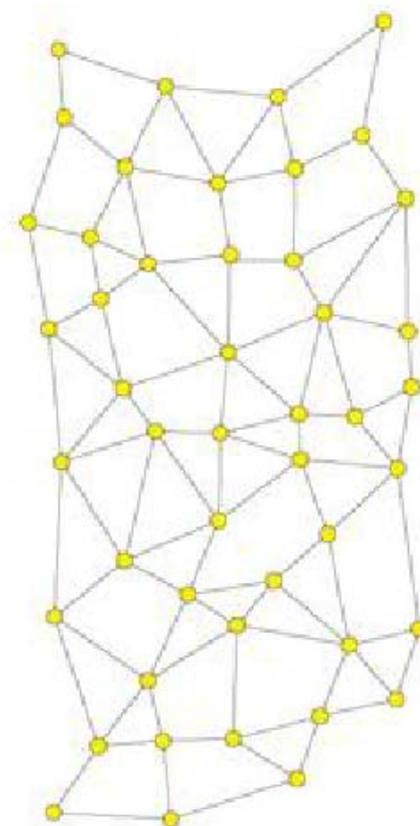
RED CENTRALIZADA

Paul Baran



RED DESCENTRALIZADA

Fuente: David de Ugarte. *El poder de las Redes*



RED DISTRIBUIDA

Cambios en Estructuras Empresariales y Organización del Trabajo

Organizaciones
Jerarquizadas
con puestos **simples**

Aprendizaje continuo

Organizaciones
Descentralizadas
con puestos **complejos**

Economía más flexible y en constante cambio

¿Nuevo Paradigma Económico?

RED SinGENEROdeDUDAS: utilización de las TICs

Comunidad de aprendizaje
Ciberactivismo
Ciberfeminismo
E-learning
Software Libre



EMPODERAMIENTO



Woman Power
© Juliet Breese 1999
Womenspace www.womenspace.ca

Redes de CIBERACTIVISMO



www.lopersonalespolitico.com



**Autoridad distribuida en la RED,
Visibilidad CIBERFEMINISTA**



DOMINEMOS LAS TIC PARA AVANZAR EN IGUALDAD

¿Quién se apunta?

¡¡¡GRACIAS POR
VUESTRA
PARTICIPACIÓN!!!

Claves para el Liderazgo femenino

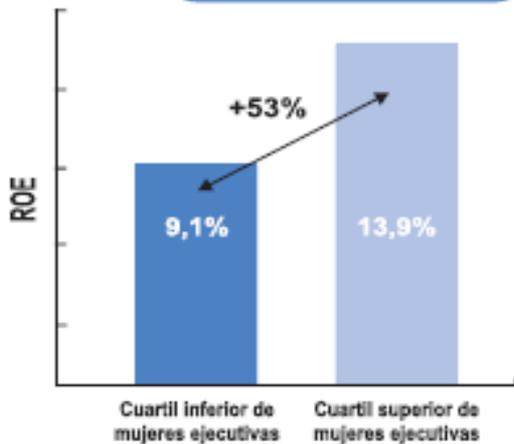
- ❖ Ser y Saberse **PIONERAS** e **INAUGURALES**
- ❖ Reconocer y aprender de los **MODELOS** de mujeres
- ❖ Desarrollar comportamientos **ALTERNATIVOS**
- ❖ Alentar liderazgos basados en la **ÉTICA**

Resistencias a superar

- ❖ **COOPTACIÓN**, por falta de conciencia de género y de recursos
- ❖ **Múltiples Jornadas** y exceso de **RESPONSABILIDADES**.
- ❖ **MISOGINIA**
- ❖ **ENEMISTAD** entre mujeres

Rendimiento de los activos por la representación de mujeres en la junta directiva

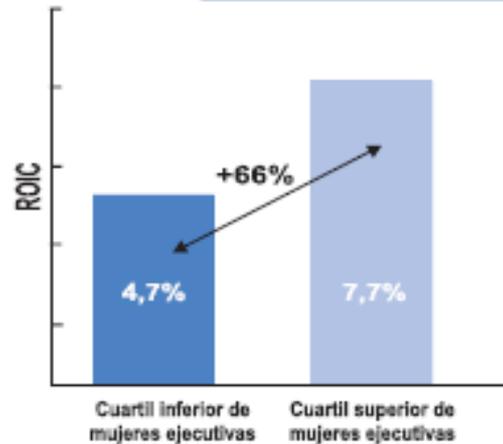
Las compañías con más mujeres ejecutivas superan a las que tienen menos en 53%



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Ganancia sobre el capital invertido por la representación de mujeres en la junta directiva

Las compañías con más mujeres ejecutivas superan a las que tienen menos en 66%



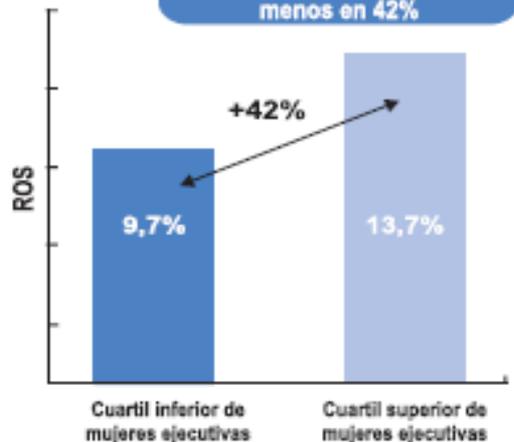
© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Estudio realizado sobre 353 empresas de la lista Fortune 500

“Las compañías con mayor representación de mujeres en altos puestos ejecutivos obtienen mejores resultados financieros que las compañías con una menor representación femenina”.

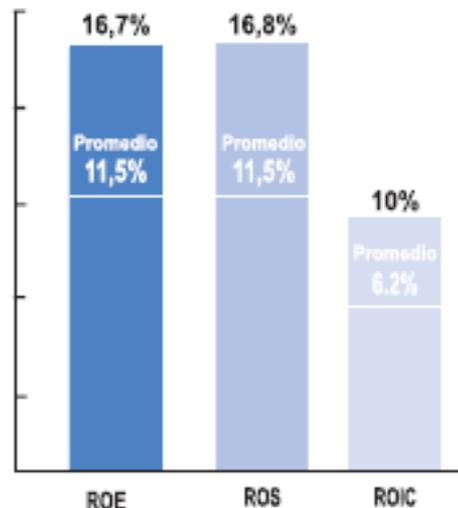
Beneficio de las ventas por la representación de las mujeres en la junta directiva

Las compañías con más mujeres en la junta directiva superan a las que tienen menos en 42%



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Resultados financieros en las compañías con tres o más mujeres en la junta directiva



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Catalyst, 2007. ‘The Bottom Line’ (La cuenta de resultados: conectando el rendimiento de la empresa con la diversidad de género)