

La tal brecha sí existe, pero la estamos cerrando

Por: Ana Marina Jimenez, Vicepresidenta de Asuntos Corporativos de TigoUne

La participación de las mujeres en el sector TIC aumenta gradualmente. Todavía falta mucho, pero la tarea la estamos cumpliendo desde todos los ámbitos.

El talento no tiene género. No tengo que repetir esa frase, la vivo a diario. Cada vez que llegó a las oficinas de TigoUne me convenzo, perdón por la primera persona, de que la capacidad, la competitividad y los logros no distinguen sexo. Día a día tengo la oportunidad de trabajar en una industria dinámica, retadora y sobre todo cambiante, una industria llena de oportunidades, en la que tenemos una brecha que no podemos negar, pero que sí estamos trabajando para cerrarla.

Las mujeres seguimos siendo minoría en el sector de la tecnología y las telecomunicaciones. Según el Informe Global de la Brecha de Género 2017 del Foro Económico Mundial, en lo que respecta a las mujeres en el lugar de trabajo a nivel mundial, el porcentaje de mujeres que trabaja en la mayoría de las industrias disminuyó en 2017, con una significativa caída particularmente en el sector tecnológico. La cantidad de mujeres en roles de liderazgo en el sector tecnológico y en roles tecnológicos también es inferior que en muchos otros sectores.

Es un panorama real. Pero lejos de desmotivarnos, el contexto nos impone una tarea titánica y ya estamos tomando al toro por los cachos. Nos estamos alejando del discurso y estamos poniendo en marcha acciones en el día a día para cerrarla.

En TigoUne estamos entendiendo el tema, sentimos que hemos avanzado en seis frentes fundamentales:

?Compromiso la gestión de igualdad de género, a través de una política en la que planteamos el tema y nos comprometemos con él.

?Remuneración y salario: hacemos parte de un sector de la economía en el que nuestros colaboradores requieren competencias profesionales, lo que hace que tengamos sistemas de compensación atractivos en el mercado profesional colombiano en el marco de los niveles salariales de las grandes empresas.

?Selección de personal: contamos con una composición del 42% mujeres y 58% hombres en nuestra planta de colaboradores, y nos estamos dando a la tarea de entender el tema desde la perspectiva de la oferta

profesional pues contratamos personas de áreas del conocimiento que tradicionalmente fueron territorio de hombres (ingeniería electrónica, sistemas y telecomunicaciones) profesiones en que las mujeres hasta hace poco vienen ganando terreno.

?Conciliación de la vida familiar y laboral: Hemos avanzado en la generación de horarios flexibles, sin embargo, constantemente hacemos una identificación de los contextos sociales y familiares de nuestras mujeres para identificar posibles planes que permitan atender aspectos que puedan poner en riesgo su productividad.

?Marketing responsable: a nivel externo trabajamos para evitar la exposición de estereotipos basados en concepciones machistas o patriarcales.

?Promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la compañía a través de nuestro programa de responsabilidad social Contigo Conectados en el que empoderamos a las niñas y a los niños en un uso responsable y creativo de internet.

Vivimos una época emocionante. La Cuarta Revolución Industrial es la revolución del conocimiento. Atrás quedaron los años en lo que la fuerza y la capacidad física se imponía. El reto que tenemos es que algún día, ojalá no muy lejano, este deje de ser un tema de conversación y entendamos lo que significa que la división del trabajo, sin consideración a las “diferencias” es una estrategia social para obtener más éxito en la explotación de los recursos, para la generación de riqueza. Al final, el talento, como las capacidades o el conocimiento, no tienen género.