

Mujeres en robótica: la hora de ellas

El mercado laboral no siempre estuvo ocupado por mujeres. **Solo en la década de los 70 teníamos la autonomía para conquistar nuestros espacios, antes de eso, además de estar infravalorados, éramos mal vistos por la sociedad.** Hoy, incluso con pocos cambios, algunos proyectos se están poniendo en práctica y cambiando gradualmente el escenario.

De acuerdo con una encuesta realizada por KPMG, una empresa de servicios profesionales, con Harvey Nash, una consultora de reclutamiento global y proveedor de servicios de outsourcing de TI, **el 16% de los puestos senior en el área de tecnología están ocupados por mujeres en América Latina, lo que las coloca al frente de la Reino Unido, que tiene solo el 4%.** Otro estudio difundido por el programa YouthSpark de Microsoft señala que, **en el país, el 18% de los graduados en informática y el 25% de los empleados en las áreas técnicas de tecnología de la información son mujeres.**

Incluso con tales cambios, **nos damos cuenta de que los números no son suficientes para cambiar el escenario en el que vivimos en su conjunto y la falta de profesionales en el campo tecnológico pone en primer plano los temas culturales.** Además de llevar una carga histórica en la crianza de nuestros hijos y el cuidado del hogar, siempre hemos sido creados para trabajar en sectores considerados más fáciles y menos complejos.

Entonces, si analizamos el número de mujeres profesionales involucradas en el área de ventas, por ejemplo, notamos una escala mucho mayor que en los sectores financiero, tecnológico e industrial.

Por lo tanto, **es de suma importancia que la representación se ponga en práctica para las niñas desde una edad temprana.** Un buen ejemplo de este cambio de paradigma es la inclusión de clases de robótica y actividades tecnológicas en los planes de estudio escolares. Esto se convierte en un gran incentivo para una sociedad más igualitaria y el primer paso hacia un cambio significativo en el mercado laboral.

Ahora bien, si profundizamos en la robótica, hemos identificado que **la mayor barrera que enfrentan las mujeres cuando deciden ingresar a este entorno es la falta de credibilidad entre sus pares y el mercado en su conjunto.** En conversaciones con Ceila Vilas Boas, Eliza Pereira, Catalina Huidobro, Luma Boaventura y Melina Cebren, las grandes personalidades del sector, nos dimos cuenta de que las empresas que las contrataban para desarrollar un proyecto siempre cuestionaban la falta de un supervisor masculino en la actividad. A partir de entonces se inició un doloroso proceso de autoaceptación. Porque esta inseguridad provoca un gran trauma y para que se supere es necesario persistir.

Aquí, cabe destacar que las empresas que fomentan la equidad aumentan los índices de colaboración e innovación en su día a día. Para demostrarlo, el informe publicado en 2020 por McKinsey & Company, afirma que **los empleados que abrazan esta diversidad tienen un 152% más de probabilidades de proponer nuevas ideas y formatos de trabajo en comparación con empresas que no la valoran.**

Es gratificante decir que muchas empresas ya son más receptivas a la diversidad, y con eso,

el siguiente paso es perder el miedo, seguir adelante y no dejar que nadie dude de nuestra capacidad. Incluso viviendo en una sociedad donde cualquier tema suele dividirse entre 'esto es para mujeres y eso para hombres', podemos realizar cualquier actividad. Solo nosotros conocemos nuestro límite y capacidad, aunque muchos todavía lo dudan cuando hay situaciones delicadas, como la que vivimos hoy.

Porque el escenario de la pandemia nos ha vuelto a poner a prueba nuestras fuerzas. Esto se debe a que durante este período las mujeres tuvieron muchas dificultades para conciliar las tareas del hogar con el trabajo. La mayoría comenzó a trabajar en un sistema de oficina en casa, y con eso no hubo separación entre estas dos actividades, que comenzaron a realizarse simultáneamente, principalmente porque también se pararon las escuelas y los niños se quedaron en casa más tiempo. Por lo tanto, era necesario reorganizar las prioridades y escalar nuevas actividades con regularidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional Continua por Muestra de Hogares, **más de 7 millones de mujeres abandonaron el mercado laboral en la segunda quincena de marzo**, justo al comienzo de la pandemia. El Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas también calcula que esta es la primera vez en los últimos tres años que la mayoría de este público está fuera de la población activa.

Y esta discrepancia no se detiene ahí. Durante este período, podemos decir que el público femenino también fue el más afectado emocionalmente. De acuerdo con una encuesta a tres mil voluntarios y realizada por el equipo del neuropsicólogo Antônio de Pádua Serafim, del IPq (Instituto de Psiquiatría) del Hospital das Clínicas de la FMUSP (Facultad de Medicina de la USP), **el 40,5% de las mujeres presentaban síntomas de depresión, 34,9% ansiedad y 37,3% estrés.** A partir de entonces, pasó a primer plano otra lucha constante por cambiar esta perspectiva y traer mejores parámetros para nuestro desarrollo profesional y emocional.

Finalmente, creo que para que haya cambios es importante que demostremos cada vez más nuestro papel en el mercado. **Es necesario animar a esta nueva generación, hijas, sobrinas y amigas a cambiar paradigmas.** Nuestra misión es hacer el mercado laboral más diversificado, igualitario y funcional, especialmente después del gran revés que provocó la pandemia, porque sumando la fuerza de hombres y mujeres llegaremos a cualquier lugar. Con mucho esfuerzo, lucha y representación haremos de este mundo un mejor entorno. ¡Este es el camino a seguir!