

Asignatura de Ética, Legislación y Profesión (Facultad de Informática, UCM)
Profesora: Sara Román Navarro

Título del Trabajo de Impacto Social:

Combatiendo contra la brecha de género en las TICs con las Redes Sociales

Miembros del equipo:

García-Conde Trueba, Íñigo; Martínez Martín, Eduardo; Ogáyar Sánchez, Adrián;
Sacie Alcázar, Montserrat; Torrijos Gabriel, Enrique Miguel; Zheng, Jiali



INTRODUCCIÓN

El tema que hemos escogido para este trabajo con el objetivo de causar un impacto en la sociedad y en nuestro entorno es la brecha de género existente en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) así como en el ámbito general *STEM* (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Para ello, nos propusimos investigar y dar visibilidad a canales de youtube, cuentas de redes sociales, blogs y páginas de mujeres del mundo de las ciencias y las tecnologías dedicadas a divulgar contenido científico-tecnológico en las mismas.

La **primera fase de investigación** consistió en revisar cuentas ya encontradas por nuestrxs compañerxs del año pasado que empezaron este Trabajo de Impacto Social, TIS, (cuentas de *Twitter* ya seguidas, principalmente) e investigar nuevas cuentas existentes en la red, de mujeres en las TICs. Como actividad secundaria pero necesaria para situarnos en el tiempo-espacio e identificar la situación actual de mujeres en las TICs, investigamos estadísticas existentes y consultamos diversas fuentes mencionadas en esta memoria junto a las url donde encontrarlas.

La **segunda fase** que hemos ido desarrollando paralelamente a la anterior consiste en dar visibilidad a las cuentas, posts y noticias encontradas así como interaccionar con las cuentas que publicitamos y con los usuarios que nos siguen. Esto se ha llevado a cabo mediante una cuenta de *Twitter* y una cuenta de Instagram creadas para este TIS y gestionadas por lxs miembros del equipo.

MOTIVACIÓN

De los diferentes temas candidatos para el TIS, tras un previo análisis y captura de información; “la brecha de género en las TICs” nos pareció ser el problema más evidente presente en nuestra sociedad que podemos combatir.

Nosotrxs como estudiantes de informática, vivimos de primera mano esta desigualdad. En nuestras clases desde primero de carrera solemos ser unas 50 - 60 personas y de todos esos estudiantes, aproximadamente 10-15 estudiantes son mujeres.

¿Por qué? ¿Realmente esta desigualdad es natural y espontánea o está propiciada por estereotipos y prejuicios acerca del papel de las mujeres en el mundo *STEM*? ¿Qué beneficios supondría la existencia de paridad en las aulas de las carreras de Ingeniería, en las empresas tecnológicas, en los

equipos directivos de organizaciones y en general, en el mundo de las TICs? ¿Cómo podemos contribuir al cambio? ¿De qué forma se puede concienciar a las personas jóvenes y mayores de que las mujeres son igualmente válidas y hábiles que los hombres con las TICs?

Todas estas preguntas nos asaltaron al empezar a pensar en este problema, que a pesar de ser obvio y de vivirlo día a día, pasa desapercibido nuestro poder para cambiarlo.

Nuestro deber como informátcxs y profesionales formadxs en Ingeniería del Software, tan ligados al mundo de las TICs, es luchar por conseguir esa igualdad y diversidad. La igualdad en las TICs nos beneficia a todxs, no solo a nuestras compañeras; es lo justo y por ello ponemos nuestro esfuerzo en desarrollar este trabajo.

ÍNDICE

1. **Participantes, roles desempeñados, tareas asignadas y tareas realizadas**
2. **Nuestras cuentas de *Twitter* e *Instagram***
3. **Investigación inicial y Contexto: fuentes y estadísticas.**
4. **Cuentas en RR.SS. a visibilizar**
5. **Conclusión: nuestra aportación y el valor del TIS.**
6. **Webgrafía**

1. Participantes, roles, tareas asignadas y tareas realizadas.

Nombre	Rol	Tareas Asignadas
Íñigo García-Conde Trueba	Investigador	El investigador se encarga de buscar contenido en internet sobre las mujeres en las TICs así como de enviarlo a los gestores de RR.SS. para que estos publiquen el contenido(logros, noticias, investigaciones, vídeos etc.)
Eduardo Martínez Martín	Investigador	(Mismas tareas ya definidas para un investigador)
Adrián Ogáyar Sánchez	Investigador	(Mismas tareas ya definidas para un investigador)
Montserrat Sacie Alcázar	Gestora de RR.SS.	Como gestora de Redes sociales se encargará de : 1. Compartir el contenido investigado en RR.SS. (publicaciones nuevas en <i>Twitter</i> e <i>Instagram</i> con noticias encontradas, cuentas nuevas de youtubers, videos etc.) 2. Mantener la actividad de la cuenta(<i>rtweets</i> , seguir a nuevos usuarios, interaccionar con cuentas interesantes de estas mujeres y en general, usar estrategias para llegar a más gente con nuestras publicaciones).
Enrique Miguel Torrijos Gabriel	Gestor de RR.SS.	(Mismas tareas ya definidas para un gestor de Redes)

		Sociales)
Jiali Zheng	Investigador	(Mismas tareas ya definidas para un investigador)

Todos hemos revisado esta memoria.

2. Nuestras cuentas de *Twitter* e *Instagram*

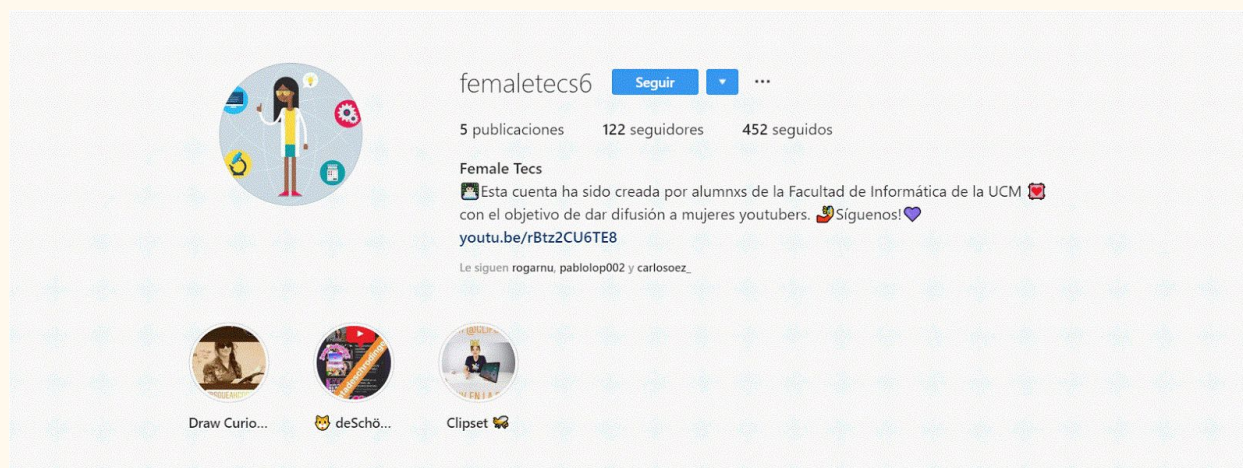
En estas cuentas se puede ver el trabajo de difusión realizado:

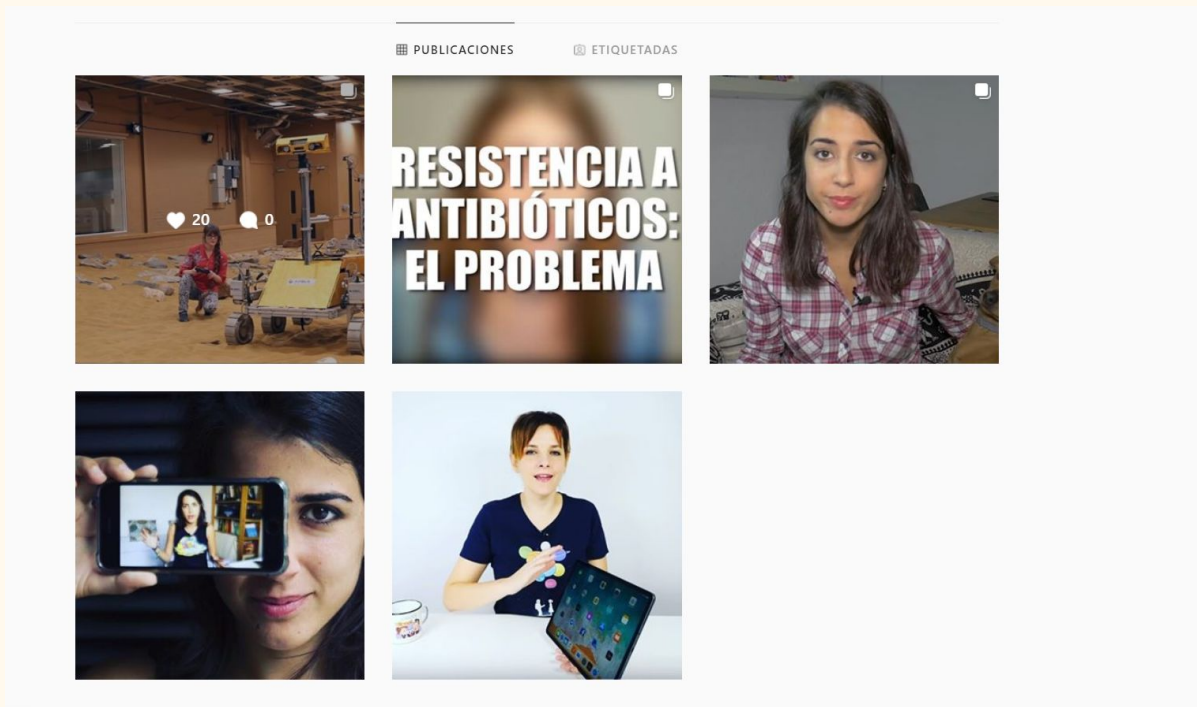
Cuenta de *Twitter*: <https://twitter.com/FemaleTecs>

Cuenta de *Instagram*: <https://www.instagram.com/femaletecs6/>

En las siguientes capturas de pantalla mostramos el estado inicial de las cuentas tal cual las dejaron los compañeros del año pasado:

Cuenta de *Instagram*:





Cuenta de *Twitter*:

[Seguir](#)

FemaleTecs

@FemaleTecs

Nos dedicamos a la difusión de cuentas, vídeos, noticias o cualquier material científico o tecnológico creado por mujeres. ¿Te interesa? Síguenos!

Spain Se unió el octubre de 2018

133 Siguiendo **46** seguidores

Ninguna de las cuentas que sigues siguen a este usuario

[Tweets](#)[Tweets y respuestas](#)[Multimedia](#)[Me gusta](#)

3. Investigación inicial y Contexto: Fuentes y estadísticas

El porcentaje de mujeres que estudian o trabajan en el sector de las ciencias tecnológicas o ingeniería varía en función de muchos factores, como por ejemplo el país. En este apartado estudiaremos cómo ha evolucionado el sector en los últimos años y si realmente se está consiguiendo que más mujeres trabajen o estudien en estos sectores, generalmente masculinizados.

Jane Goodall, primatóloga, etnóloga y antropóloga deja claro el mensaje en una charla patrocinada por BBVA : “...En esa tribu de indígenas, el jefe me dijo: Nosotros pensamos que la tribu es como un águila. Un ala es masculina y la otra es femenina. Y solo cuando las dos alas son iguales la tribu es capaz de volar”. Esta mujer apasionada de la ciencia cuenta en el video su historia y las dificultades que ha encontrado frente a sus compañeros hombres en este mundo. Con trabajo y dedicación ha conseguido superar esas dificultades aunque reconoce que sí fueron mayores por el hecho de ser mujer.

*enlace al vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=Hc6kK168SM8>

3.1 La brecha de género en las carreras de ciencias tecnológicas, ingeniería y matemáticas

Según el estudio PISA¹ 2015 solo el 0.4 % de la población femenina piensa en estudiar alguna carrera en el ámbito de las TICS frente al 5,8% que representan los hombres.

En cuanto al porcentaje de mujeres que deciden finalmente estudiar una carrera dentro de este sector varía en función del país, pues no todos los países tienen el mismo número de habitantes. Este porcentaje varía entre un 70% hasta 15%, aunque se establece la media mundial entorno a un 35%.

Estos datos obtenidos del world-bank² nos muestran las diferencias entre los países que se encuentran en el principio y final de la lista. Solo 7 países de 114 presentan un mayor o igual porcentaje de mujeres graduadas en CTIM, lo que es un indicativo de la falta de mujeres en este sector.

	Country	Share of female STEM graduates
1	Sint Maarten (Dutch part)	75
2	Tunisia	58
3	Algeria	55
4	Benin	55
5	Oman	53
6	Brunei Darussalam	52
7	Syrian Arab Republic	50
8	Albania	49
9	Panama	49
10	Sudan	47
11	Argentina	47
12	Morocco	45
13	North Macedonia	45
14	West Bank and Gaza	45
15	Uruguay	45
16	Bahrain	44
17	Poland	44
18	India	44
19	Georgia	44
20	United Arab Emirates	43

	Country	Share of female STEM graduates
101	Lao PDR	25
102	Congo, Dem. Rep.	25
103	El Salvador	24
104	Lesotho	23
105	Ghana	23
106	Switzerland	22
107	Bermuda	21
108	Macao SAR, China	21
109	Bangladesh	20
110	Korea, Dem. People's Rep.	19
111	Chile	19
112	Burundi	18
113	Cambodia	17
114	Burkina Faso	15

Según world-bank la **brecha de género** aumenta cuando el nivel de ingreso de un país es mayor, es decir, sorprendentemente en los países en los que debería haber mayor número de oportunidades las mujeres tienen menos probabilidad de obtener un trabajo en el sector de las CTIM. Según explican esto se debe a que es menor la elección de esta carrera por parte de las mujeres pero también se debe a la composición de la fuerza del trabajo. La paridad de matriculación es muy reciente por lo tanto hay que esperar a que todas estos estudiantes se incorporen al mundo laboral.

1-(Programme for International Student Assessment) [Enlace](#)

2-(Artículo del world-bank data) [Enlace](#)

3.2 La brecha de género en los puestos de trabajo pertenecientes a las ciencias tecnológicas, ingeniería y matemáticas

Aunque los países han reducido dramáticamente las brechas de género en la educación y la participación en el mundo laboral, las diferencias de género en la educación y el empleo persisten. Las mujeres ganan menos dinero y trabajan en ocupaciones y sectores con salarios más bajos que los hombres. Es menos probable que las mujeres se conviertan en emprendedoras y, cuando lo hacen, generalmente dirigen empresas más pequeñas y menos rentables. Estas brechas de género en el espíritu empresarial, los ingresos y la productividad persisten en todos los niveles de desarrollo, a pesar de una multitud de políticas destinadas a eliminarlos. Y a medida que los países avanzan con el cierre de las notorias diferencias de género, se hacen visibles otras brechas.

La participación de las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, comúnmente conocida como CTIM, es una de estas áreas donde se manifiesta y persiste la brecha de género. Aunque tantas niñas como niños están completando la educación secundaria, y más mujeres que hombres se gradúan en la universidad en todo el mundo; las mujeres siguen siendo una minoría en los campos de CTIM. En los Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres obtienen sólo alrededor del 35 por ciento de los títulos universitarios en CTIM; un número que no ha cambiado durante la última década, a pesar de que representan casi el 60 por ciento de los graduados universitarios. Y esa estadística oculta las diferencias entre los campos de CTIM, con mujeres que obtienen alrededor del 40 por ciento de los títulos en matemáticas, pero solo el 18 por ciento de aquellos en ciencias de la computación o ingeniería.

Las razones de esta subrepresentación sistemática son múltiples y complejas, pero tres elementos parecen ser las más importantes:

1. Aspiraciones moldeadas por las normas sociales y las expectativas de los padres.
2. Falta de información que afectan la decisión de ingresar y permanecer en un campo CTIM.

3. Factores institucionales que limitan la capacidad de las mujeres para ingresar a un trabajo CTIM.

España

En concreto en nuestro país se pueden consultar todas las estadísticas referentes al porcentaje de mujeres y hombres que dedican su carrera profesional a las CTIM.

En este caso observamos las estadísticas referentes al sector tecnológico, el que más ocupación masculina tiene de todas las CTIM junto con ingeniería.

		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
% Mujeres	TOTAL	28,40	28,08	28,85	28,99	29,38	28,79	28,58	29,35	28,37	26,41	25,71	25,45	26,50	24,92	25,84
	Sectores manufactureros de tecnología alta y ▶	25,53	25,89	25,47	24,94	25,99	26,02	26,37	26,30	25,25	22,91	21,04	21,33	21,82	20,35	21,89
	Sectores manufactureros de Tecnología AI▶	38,47	41,61	36,95	32,65	38,22	40,32	37,89	40,09	38,33	36,81	31,85	33,01	36,63	33,57	32,50
	Sectores manufactureros de Tecnología M▶	22,55	21,78	22,58	22,77	22,85	22,30	23,42	23,16	22,51	19,45	18,38	18,49	18,30	17,48	19,64
	Servicios de alta tecnología o punta	32,24	30,95	33,22	34,18	33,76	32,49	31,67	33,76	33,07	32,28	33,67	32,57	35,39	34,54	34,50
Ambos sexos (en miles)	TOTAL	1.283,7	1.246,1	1.205,5	1.196,6	1.173,8	1.202,3	1.196,1	1.204,1	1.342,5	1.496,1	1.449,1	1.399,4	1.327,7	1.283,0	1.265,7
	Sectores manufactureros de tecnología alta y ▶	734,4	707,1	679,3	672,1	661,4	688,3	698,1	712,1	808,0	937,9	912,7	887,0	869,4	870,1	868,3
	Sectores manufactureros de Tecnología AI▶	137,5	146,6	136,4	147,3	135,0	142,1	142,5	132,2	139,3	186,9	179,9	173,6	166,8	155,2	152,0
	Sectores manufactureros de Tecnología M▶	596,9	560,5	542,9	524,8	526,4	546,2	555,6	579,9	669,0	751,0	732,8	713,4	702,6	714,9	716,3
	Servicios de alta tecnología o punta	549,3	539,0	526,2	524,5	512,4	514,0	498,0	492,0	535,0	558,2	536,4	512,4	458,3	412,9	397,4
Mujeres (en miles)	TOTAL	364,6	349,9	347,8	346,9	344,9	346,1	341,8	353,4	380,9	395,1	372,6	356,1	351,9	319,7	327,1
	Sectores manufactureros de tecnología alta y ▶	187,5	183,1	173,0	167,6	171,9	179,1	184,1	187,3	204,0	214,9	192,0	189,2	189,7	177,1	190,1
	Sectores manufactureros de Tecnología AI▶	52,9	61,0	50,4	48,1	51,6	57,3	54,0	53,0	53,4	68,8	57,3	57,3	61,1	52,1	49,4
	Sectores manufactureros de Tecnología M▶	134,6	122,1	122,6	119,5	120,3	121,8	130,1	134,3	150,6	146,1	134,7	131,9	128,6	125,0	140,7
	Servicios de alta tecnología o punta	177,1	166,8	174,8	179,3	173,0	167,0	157,7	166,1	176,9	180,2	180,6	166,9	162,2	142,6	137,1
Varones (en miles)	TOTAL	919,1	896,2	857,7	849,7	828,9	856,2	854,3	850,7	961,6	1101,0	1076,5	1043,3	975,8	963,3	938,6
	Sectores manufactureros de tecnología alta y ▶	546,9	524,0	506,3	504,5	489,5	509,2	514,0	524,8	604,0	723,0	720,7	697,8	679,7	693,0	678,2
	Sectores manufactureros de Tecnología AI▶	84,6	85,6	86,0	99,2	83,4	84,8	88,5	79,2	85,9	118,1	122,6	116,3	105,7	103,1	102,6
	Sectores manufactureros de Tecnología M▶	462,3	438,4	420,3	405,3	406,1	424,4	425,5	445,6	518,4	604,9	598,1	581,5	574,0	589,9	575,6
	Servicios de alta tecnología o punta	372,2	372,2	351,4	345,2	339,4	347,0	340,3	325,9	358,1	378,0	355,8	345,5	296,1	270,3	260,3

Por último las estadísticas que corresponden a los tipos de sector de ejecución y el tipo de jornada que realizan:

		PERSONAL EMPLEADO EN I+D SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE EJECUCIÓN															
		2017 (*)	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Mujeres	TOTAL	41,30	40,61	40,75	40,20	40,16	39,97	39,96	39,79	39,84	38,99	38,60	37,96	37,78	37,26	37,29	36,08
	Total jornada completa	40,85	40,37	40,47	39,92	40,17	40,07	40,13	40,03	39,97	39,13	38,87	38,19	37,77	37,27	36,48	36,05
	Administración Pública	54,04	51,21	51,09	50,97	51,39	51,17	51,27	51,42	51,49	50,87	49,72	49,29	49,57	48,50	47,45	45,69
	Enseñanza superior	45,19	45,83	45,30	44,88	44,64	44,90	44,40	44,02	44,03	43,82	43,25	43,17	42,63	42,53	41,47	40,24
	Empresas	30,12	30,94	31,38	30,64	31,33	30,64	30,77	30,79	30,89	30,22	29,19	28,34	28,39	27,36	27,90	
	IPSEF	54,47	51,10	52,21	50,16	50,38	54,05	53,15	53,51	55,44	50,61	57,84	52,06	58,54	61,36	59,20	53,01
Ambos sexos	TOTAL	492.861	541.899	538.179	532.871	533.134	542.901	551.911	560.229	558.803	552.611	531.192	509.893	522.804	527.943	549.969	532.019
	Total jornada completa	354.287	405.873	400.866	400.233	408.831	413.079	422.022	420.777	413.676	401.198	388.978	374.773	361.933	351.487	374.298	
	Administración Pública	58.497	39.972	39.678	38.764	39.349	41.787	43.913	46.038	45.353	41.139	37.919	34.588	32.077	27.190	25.700	23.211
	Enseñanza superior	157.815	75.131	73.327	73.428	74.923	77.238	80.300	83.300	81.303	78.846	75.148	70.900	66.996	63.311	60.307	54.233
	Empresas	137.057	90.129	87.432	87.642	88.635	89.364	92.221	93.699	95.207	87.543	82.870	75.345	73.425	71.123	65.032	56.337
	IPSEF	918	580	430	399	395	442	425	483	522	484	499	570	595	513	369	477
Mujeres	TOTAL	203.073	138.825	137.822	133.804	133.796	137.099	141.419	143.333	142.935	137.129	127.827	117.800	106.699	99.825	93.215	85.098
	Total jornada completa	144.709	83.113	81.297	79.932	81.661	83.662	86.309	88.870	88.247	84.400	78.189	72.171	66.009	60.511	55.256	48.396
	Administración Pública	31.033	20.489	20.270	19.798	20.223	21.384	22.913	23.695	23.391	20.939	18.862	17.047	15.903	13.182	12.234	10.604
	Enseñanza superior	71.111	34.457	33.907	32.957	33.448	34.678	35.922	36.657	35.754	34.548	32.578	30.031	28.599	26.933	25.029	21.823
	Empresas	41.288	27.889	27.437	26.993	27.787	27.381	27.649	28.283	28.002	26.451	24.193	21.351	20.194	17.793	15.710	
	IPSEF	500	297	224	224	223	239	226	204	290	274	289	300	208	192	230	253
Vacantes	TOTAL	289.788	202.984	200.397	199.067	199.338	205.942	212.492	216.896	215.968	215.486	203.365	192.243	176.109	168.118	156.794	146.921
	Total jornada completa	209.978	122.790	119.999	120.361	121.641	123.149	128.774	133.152	132.931	131.277	122.939	116.806	108.793	101.422	96.232	85.862
	Administración Pública	20.887	19.503	19.408	19.000	19.120	20.403	21.400	22.262	22.003	20.213	17.941	16.176	15.074	13.974	13.236	12.007
	Enseñanza superior	86.504	40.734	39.900	40.471	41.474	42.900	44.978	46.013	45.449	44.299	42.570	40.318	38.436	36.388	33.298	32.410
	Empresas	95.769	62.240	59.995	60.649	60.868	61.963	63.299	64.840	66.505	61.092	58.077	53.993	50.929	47.239	43.621	
	IPSEF	418	284	205	179	172	203	199	229	233	210	210	271	148	121	159	224
Mujeres	TOTAL	80.310	88.214	86.798	78.766	77.697	80.693	83.718	83.744	81.938	84.810	86.426	79.437	66.696	64.999	60.959	61.099
	Administración Pública	7.532	7.331	7.289	6.998	6.993	6.993	6.994	6.779	6.994	6.790	6.598	6.043	6.388	6.179	6.380	4.472
	Enseñanza superior	42.458	43.733	44.297	42.894	42.096	45.078	46.932	47.004	46.290	47.090	47.111	46.404	43.748	43.478	42.001	43.190
	Empresas	30.041	29.185	29.030	29.157	28.845	28.778	29.818	29.633	29.984	30.367	27.013	23.344	17.328	16.539	12.788	13.230
	IPSEF	179	174	173	177	204	203	190	204	311	257	200	271	105	99	121	167

3.3 Conclusiones

A pesar de todos estos datos, se ha demostrado que el 50,04% de las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres en las carreras del sector CTIM. Si esto es así, no es de extrañar que nos hayamos preguntado el porqué de la falta de presencia femenina en este sector. No solo eso, si no que además de la diferencia porcentual en la presencia de mujeres y hombres en las CTIM existe una diferencia de salario y posición.

Nosotros creemos que las mujeres deberían tener las mismas oportunidades que los hombres de elegir y tener éxito en una carrera del sector CTIM. Además, teniendo en cuenta los datos antes mencionados, el hecho de que las mujeres no ingresen en estos campos de estudio o trabajen en estos sectores significa que el talento está siendo mal utilizado y que las empresas y países son menos productivos de lo que podrían ser.

Obtener más personas que vayan a trabajar en las CTIM es algo que ocurrirá debido al crecimiento de la demanda de este tipo de empleos, obtener más mujeres que inicien sus estudios en las CTIM podría traducirse a futuro en mayor igualdad de género en los ingresos y oportunidades, porque para que las jóvenes de mañana aprovechen las oportunidades, la base de sus carreras en las CTIM debe establecerse hoy.

Las soluciones no han de ser caras e innovadoras, se puede comenzar con la creación de entornos escolares y laborales que permitan a las niñas y mujeres sentirse cómodas y seguras dentro de los campos de las CTIM. Poner a disposición de las alumnas modelos no estereotipados, lenguajes inclusivos e incluso información sobre los lugares de trabajo de las CTIM son medidas fácilmente implantables. A parte de esto, está claro que el papel de los maestros es clave en el comportamiento y aspiraciones de los estudiantes y deberían contribuir a construir un futuro más igualitario para las niñas y niños de hoy.

4. Cuentas en RR.SS. a visibilizar

Hemos buscado más de 100 cuentas en *Twitter* y otras RR.SS, aquí mostramos 16 de las más interesantes:



Dianna Cowern, física y divulgadora científica, [@thephysicsgirl](https://twitter.com/thephysicsgirl).

Dianna tiene un canal de Youtube con millón y medio de seguidores. En sus videos comenta curiosidades sobre física, realiza experimentos y visita lugares científicos como centros de investigación explicando su funcionamiento.



Rosalía Arroyo, periodista dedicada a temas de ciberseguridad y tecnologías, [@Rosalia_Arroyo](https://twitter.com/Rosalia_Arroyo)

Rosalía redacta noticias sobre el sector IT en la revista IT Reseller. En *Twitter* publica artículos de esta revista. Hemos conseguido contactar con ella por email y esperamos poder colaborar a través de Twitter.



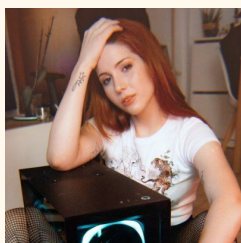
Sandra, biomédica, divulgadora centrada en la salud y la biomedicina, [@lahiperactina](#)

Posee un canal de Youtube donde sube videos en los que comparte sus conocimientos sobre medicina.



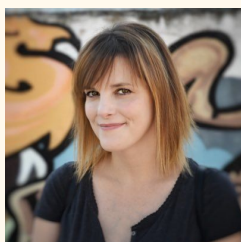
Cristina Sáez, periodista Freelance que escribe sobre ciencia, [@saez_cristina](#)

Escribe en distintas revistas y periódicos como La Vanguardia y Muy Interesante. En *Twitter* comparte y escribe noticias interesantes sobre ciencia.



Jen Herranz, presentadora, reportera y redactora, [@JenHerranz](#)

Realiza entrevistas y reportajes acerca del mundo de los videojuegos, principalmente centrados en las mujeres en estos. También actúa como divulgadora de videojuegos, tecnología y deportes electrónicos.



Carolina Denia, periodista especializada en Tecnología [@CarolinaD](#)

Tiene un canal de Youtube en el que sube contenido sobre novedades en el mundo de la tecnología.



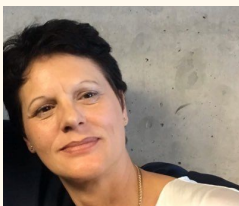
Pampa G Molina, periodista científica, [@pampanilla](#)

Además de ser la redactora jefa de Agencia Sinc (la primera agencia española de noticias científicas que publica con licencia Creative Commons), Pampa publica noticias sobre tecnología y ciencia en su *Twitter*.



Ana Laguna Prada, Data Scientist, [@alagunapradas](#)

Como experta en el campo del Data Science, Ana suele publicar *tweets* interesantes sobre Big Data e Inteligencia Artificial.



Soraya Paniagua, periodista que escribe sobre Inteligencia Artificial, Big Data y el Internet de las Cosas, [@sorayapa](#)

Escribe y retwittea cosas relacionadas con la ciencia y la tecnología, en especial en el ámbito IoT.



Size Matters, doctora en ciencias de materiales y divulgadora científica en nanociencia, [@sizemattersbaby](#)

Posee un canal de Youtube donde sube videos explicando curiosidades sobre ciencia (principalmente nanociencia).



Nerea Luis Minguenza, graduada en Ingeniería Informática y Máster en Ciencia y Tecnología Informática, fundadora de T3chFest, un evento gratuito de ciencia y tecnología que ha alcanzado un gran impacto en todo el país, [@sailormerqury](#)

En su *Twitter* se pueden encontrar tanto noticias relacionadas con la tecnología como charlas y talleres en los que participa.



Neha Narkhede, co-creadora de Apache Kafka y co-fundadora de Confluent, [@nehanarkhede](#)

Suele publicar en *Twitter* noticias relacionadas con el mundo de la informática. También se pueden encontrar cosas interesantes sobre el funcionamiento del software que desarrolla.



Eduvigis Ortiz, trabajadora en ciberseguridad [@EduvigisOrtiz](#)

Como experta en ciberseguridad suele compartir *tweets* interesantes acerca de seguridad en la red. Muchos de estos se enfocan en la seguridad en el IoT.



Aurora Barrero, ingeniera de computadores, líder de Google Developers Group Asturias y presidenta de AsturValley (asociación asturiana de StartUps), [@Aurora_Barrero](#)

En su *Twitter* se puede encontrar sobre todo información sobre los proyectos y ponencias que realiza tanto con Gdg Asturias como con AsturValley.



Ana Arenillas, investigadora del [CSIC](#), [@ana_arenillas](#).

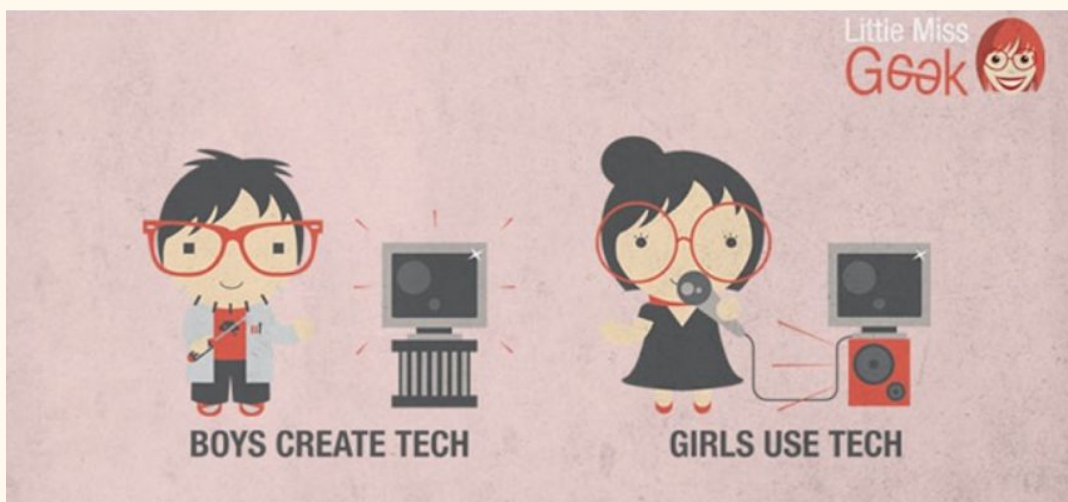
Ana suele publicar y retwittear posts interesantes relacionados con la investigación científica.



Debbie Sterling es ingeniera y fundadora de GoldieBlox una compañía de juguetes, [@debbieblox](#)

Su objetivo es inspirar a la siguiente generación de ingenieras. Su misión es reducir la brecha de género en el ámbito de la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

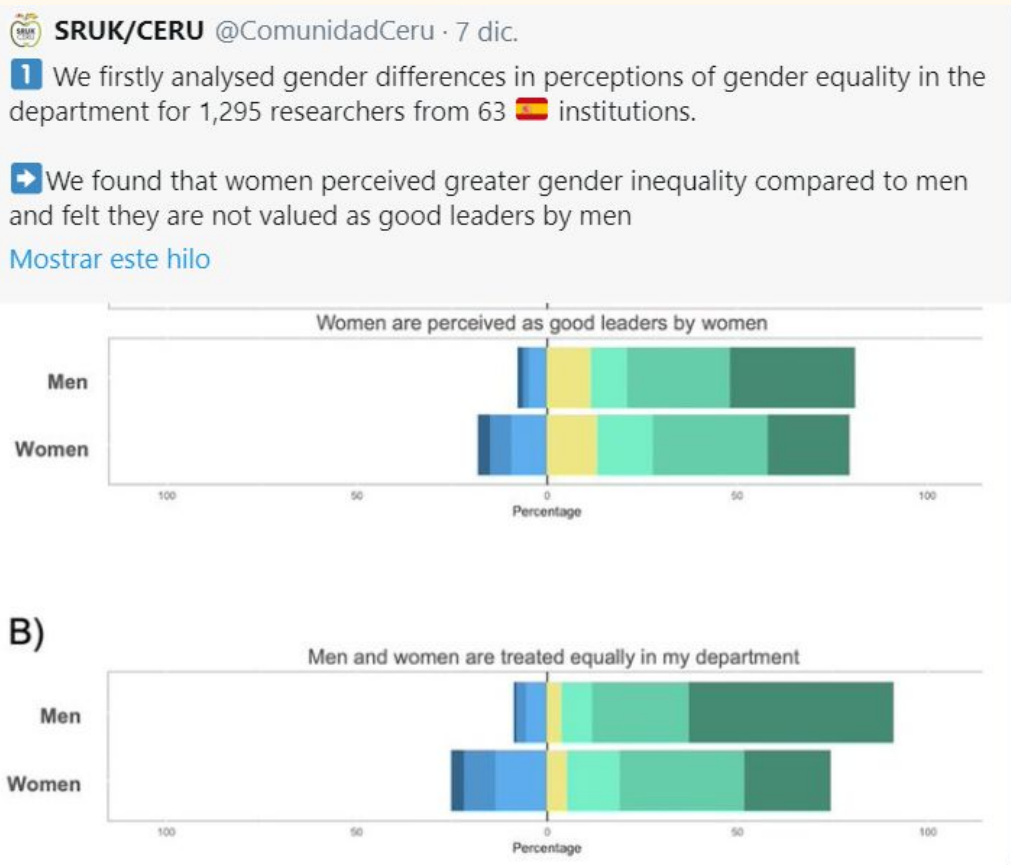
5. Conclusión: nuestra aportación y el valor del TIS



Nuestra sociedad se digitaliza a pasos agigantados y el futuro de esta se puede ver afectado si no eliminamos la brecha digital de género que actualmente existe. La igualdad y equidad en el ámbito de la creación de nuevas tecnologías es importante para el desarrollo personal y profesional de todos los ciudadanxs como ya hemos visto. Solo existiendo esa variedad de mentalidades sin discriminar por características como el género conseguiremos desarrollar tecnologías inclusivas y justas para todos.

Durante nuestra labor de investigación descubrimos que las niñas y jóvenes deben ser concienciadas de su capacidad igual a la de los niños para las TICs.

Un estudio muestra que muchas veces las mujeres son las primeras que se subestiman al imaginarse ocupando puestos directivos:



De entre los diversos factores como el país o su economía que pueden afectar a la brecha de género, nuestro TIS combate el factor ligado a la cultura: **los prejuicios y estereotipos** de las profesiones femeninas que hasta ahora se les ha inculcado a las niñas.

En la televisión, en las noticias observamos que la mayor parte de puestos en TICs lo ocupan hombres pero hay numerosas mujeres que merecen ser conocidas y que no aparecen en los medios de comunicación. Estamos seguros de que su ejemplo impulsará a otras jóvenes a seguir su camino.

¿Cómo hemos contribuido con nuestro trabajo?

Compartiendo publicaciones de cuentas de divulgadoras científico-tecnológicas por *Twitter* e Instagram **conseguimos**:

- ❖ Contactar y alcanzar a jóvenes, estudiantes y personas de nuestro entorno que siguen y visitan nuestras cuentas. Mientras más amplia sea la red de seguidores, a más gente llegaremos. Además interactuamos con otras organizaciones y personas que luchan por el mismo fin, aunando así nuestros esfuerzos. Por ejemplo, hemos contactado con una periodista interesada en nuestro trabajo y en ayudarnos.
- ❖ Mostrar publicaciones de mujeres del mundo de la ciencia y tecnologías que sirven de referentes.
- ❖ Publicar contenido llamativo y datos de interés que atraen a las estudiantes y favorece el interés de las niñas por el apasionante mundo de *STEM*. Varias cuentas encontradas son de carácter informal y despiertan curiosidad acerca de investigaciones científicas o de nuevos aparatos tecnológicos lanzados al mercado.

El cambio solo se consigue trabajando diariamente, y la red es una de las formas más eficaces de contactar con las personas y dar a conocer un mensaje. Esperamos haber causado impacto en nuestros seguidores y por lo menos haber transmitido nuestro punto de vista:

Mujeres y hombres estamos perfectamente capacitados para las TICs y la re-educación de todos empieza por un simple *tweet* que nos hace replantearnos una creencia desigual arraigada en nosotros.

6. Webgrafía

<https://www.cepal.org/socinfo/noticias/paginas/3/44733/newsletter16.pdf> - Fuente de inspiración para nuestro trabajo y conocimiento de la situación actual

ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pageName=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=125992482288
 8 Brecha digital en España en los últimos años - Instituto nacional de estadística

<https://mujeresycia.com/crece-la-brecha-digital-de-genero-en-espana/>