



Université Toulouse - Jean Jaurès

Institut Pluridisciplinaire pour les Études sur les Amériques à Toulouse (IPEAT)

Master mention Civilisations, Cultures et Sociétés

Parcours Ingénierie de Projet avec l'Amérique latine (IPAL)

La disparité de genre dans les métiers des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) en Uruguay

La féminisation des TIC à travers des initiatives pour la reconversion professionnelle de femmes résidant en Uruguay

Mémoire de 2^{ème} année de Master présenté par :

Daniela ROJAS SARABIA

Sous la direction de :

Michael STAMBOLIS-RUHSTORFER

Année 2023-2024

Remerciements

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à mon encadrant de mémoire, Monsieur Michael Stambolis-Ruhstorfer. Je le remercie d'avoir accepté de m'encadrer lors de cette dernière année, de m'avoir conseillé et guidé. Au même titre que Monsieur Benjamin Buclet, que je remercie tout particulièrement, de m'avoir orientée et aidée tout au long du Master 2.

J'adresse mes sincères remerciements à toute l'équipe académique et administrative du master, aux intervenants, à mes camarades de classe et toutes les personnes qui par leurs paroles et leurs conseils ont guidé mes réflexions. Je suis notamment reconnaissante à ma référente de stage Florencia Ripa qui m'a donné tous les éléments nécessaires pour faire de cette expérience enrichissante bien plus qu'un stage de fin d'études.

Je remercie infiniment mes très chers parents, Martha et Javier, pour leur soutien indéfectible et d'avoir toujours cru en moi. Je remercie Vincent d'avoir été mon pilier tout au long de ces deux dernières années.

Je remercie particulièrement ma cousine Andrea qui m'a accueillie en Uruguay, mais aussi David, Brendon, Natasha, Jacqueline, toute ma famille et mes amis. Leur soutien et leurs encouragements ont été d'une grande aide.

Enfin, je remercie mon frère Javier d'avoir été mon plus grand conseiller et soutien tout au long de ce Master.

À tous ces intervenants, je présente mes remerciements, mon respect et ma gratitude.

Table de matières

Glossaire	4
Introduction	5
I. Analyse du contexte et de la problématique	8
A. Les « oubliées du numérique »	8
B. Les femmes dans les TIC en Uruguay	10
C. L'Uruguay une puissance régionale en TI	12
II. Abstracta : comment le secteur privé devient un agent primordial pour l'intégration des femmes dans les TIC	20
A. Présentation d'Abstracta	20
B. Pôle de formation et de gestion de projets à impact social	23
C. Retour général sur la réponse apportée par Abstracta à la problématique du développement en ce qui concerne l'intégration des femmes dans les métiers...	24
III. Ébauche de projet	34
A. Justification	34
B. Description générale du projet FormaTECH : Formación Integral en Testing de Software para Mujeres Migrantes en Uruguay	35
C. Cadre logique du projet FormaTECH : Formación Integral en Testing de Software para Mujeres Migrantes en Uruguay	37
D. Description des activités	41
E. Financement et budget du projet	52
F. Chronogramme détaillé (disponible également ici)	54
Conclusions	55
Bibliographie	57
Contexte local et sectoriel	57
Théorie	58
Liste des annexes	59

Glossaire

ACNUR - Agence des Nations Unies pour les réfugiés

ANII - Agencia Nacional de Investigación e Innovación

CEPAL (ou CEPALC) - Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes

CNUCED - Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement

CUTI - Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información

INEFOP - Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

ITU - International Telecommunication Union

LACNIC - Registro de Direcciones de Internet para América Latina y Caribe

MIMCIT - Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología

ODD - Objectifs du Développement Durable

OIM - Organisation Internationale des Migrations

OIT - Organisation Internationale du Travail

RSN - Réseaux Sociaux et Numériques

SAGA - Projet STEM And Gender Advancement de l'UNESCO

STEM (ou STIM) - terme générique utilisé pour regrouper les disciplines techniques distinctes mais apparentées de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

TIC - Technologies de l'Information et la Communication

Introduction

Malgré toutes les avancées significatives dans le domaine des nouvelles technologies, les femmes ne représentent, au niveau mondial, que 22,2 %¹ des professionnels du secteur. Cette disparité soulève des questions cruciales sur l'inclusion et l'égalité des genres dans les environnements numériques.

Lors d'un premier travail réalisé en Master 1 je me suis intéressée aux causes et effets des cyber violences patriarcales. Ces recherches ont démontré que l'espace des femmes et des filles dans les environnements virtuels est beaucoup plus vulnérable et dangereux. En effet, avec l'avènement des téléphones portables et plus récemment l'arrivée fracassante des smartphones on peut voir l'évolution de l'utilisation de ces Technologies de l'Information et de la Communication (dites TIC) et la croissance ces dernières quinze années des Réseaux Sociaux et Numériques (RSN). Ces espaces sont un lieu d'échange, de discussion et de connexion entre les personnes. C'est notamment grâce à ces outils que beaucoup d'informations sont accessibles au grand nombre². Il s'agit donc d'un vrai espace géographique, qui lui-même, fait face à des enjeux économiques et géopolitiques. C'est pourquoi il devient non pas un « miroir de la société », comme on aime bien dire, mais fait partie intégrante de celle-ci et peut créer ou reproduire des schémas comportementaux entre les personnes. A partir de ce travail, ce qui a été mis en évidence, c'est le manque de représentation des femmes dans le secteur professionnel des TIC.

Il est d'abord important de s'éloigner de l'idée simpliste qui prétend que les sciences « dures » ou STEM³ sont toujours objectives et dépourvues de biais. C'est notamment ce que défend Carol Adams, qui dit au sujet du cyberspace que celui-ci « ne peut pas échapper à la construction sociale du genre car elle a été élaborée par des individus genrés, et parce que les individus genrés y accèdent de manière à renforcer la subjugation des femmes »⁴. Sandra Harding dans *Sciences et Féminisme*⁵ traite également la question de la subjectivité des sciences. Elle en parle comme d'un milieu qui est également traversé par d'autres phénomènes sociaux tels que « les luttes contre le racisme, le colonialisme, [...] qui ont mené des analyses des usages et abus de la science »⁶.

Ainsi, les femmes sont sous-représentées dans les emplois STEM, leur présence s'élevant uniquement à 28,2% des travailleurs du secteur (Annexe 1). Cette statistique se réduit considérablement lorsque le degré de responsabilité du poste est plus élevé (Annexe 2), les femmes occupant souvent des

¹ Global Gender Gap Report 2024

² Toute personne possédant un ordinateur, smartphone et une connexion internet, ce qui exclut tout de même certaines régions très isolées

³ Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques : domaines académiques et professionnels qui relèvent des sciences exactes et des disciplines technologiques.

⁴ Carol Adams, « This is not our fathers' pornography », *Philosophical perspectives on computer-mediated communication*, Albany: State University of New York Press, 1996, p. 147-170 (traduction personnelle)

⁵ Sandra Harding, *Feminism and Methodology. Social Science Issues*, Bloomington, Indiana University Press, 1987.

⁶ Harding, « Introduction : is there a feminist method ? », in S. Harding *Ibid*, p.16 (traduction personnelle)

postes plutôt associés à l'assistance ou aux gestions administratives. Cette situation leur confère un double désavantage face aux transitions technologiques et sur le marché du travail, car elles occupent principalement des emplois à faible croissance et à faible rémunération, plus susceptibles d'être négativement affectés à court terme. Comme mentionné auparavant, en ce qui concerne les métiers des technologies, elles représentent uniquement 22,2% (Annexe 3). Cette tendance nous met face au fait que les espaces technologiques sont effectivement créés, dominés et régulés en grande majorité par des hommes. Cet élément pose bien évidemment la question des subjectivités genrées dans ces espaces.

De plus, dans l'un des grands secteurs en expansion continue, riche en investissements publics et privés, nous pouvons nous questionner sur les effets que peut avoir un manque de représentation des femmes. Dans cette mesure, les disparités de genre existantes peuvent être analysées dans une approche systémique, du fait qu'elles sont maintenues par des mécanismes subtils et souvent inconscients qui renforcent le statu quo, et qui seront présentés plus amplement dans plusieurs points de ce travail. De ce fait, il est indispensable que la conception d'initiatives et de politiques publiques soient intégrales, à différents niveaux, mais aussi qu'elles prennent en compte les différents acteurs. Ces initiatives doivent avoir comme objectif de continuer à créer des espaces plus égaux et durables.

C'est dans ce cadre que ce travail s'intéresse à ce qui en est du cas de l'Uruguay, qui, selon le chercheur Santiago Escuder⁷, montre des avancées importantes notamment dans l'accès aux technologies au plus grand nombre. Dans son travail sur l'identification des progrès technologiques en Uruguay, il dit en 2019 que sur les dix dernières années, l'État uruguayen a mis en place plusieurs politiques sociales autour de cette question afin de réduire la fracture numérique autant pour la population que pour le secteur privé. D'autant plus que, selon le dernier rapport de l'ONU commerce et développement (CNUCED), le pays se positionne parmi les leaders latino-américains du secteur des innovations technologiques, derrière le Brésil, le Chili et le Mexique⁸.

Nous allons donc tout au long de ce travail traiter de la sous-représentation des femmes dans le secteur des TIC en Uruguay, en nous demandant comment celle-ci affecte leur rapport aux nouvelles technologies. Dans d'autres termes, quel est l'impact professionnel et social de l'évidente minorité des femmes dans le secteur du numérique sur leur rapport aux nouvelles technologies ? Et finalement, quelles peuvent être les causes sous-jacentes de ces exclusions ?

⁷ Santiago Escuder, «Regionalización de la brecha digital. Desarrollo de la infraestructura de las TIC en Latinoamérica y Uruguay », PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad, 2019, p.44.

⁸ CNUCED, Rapport sur la technologie et l'innovation, 2023, p. 157.

Il est important de noter que la compréhension des causes de la disparité de genre dans les TIC, si elle permet de traiter une question de justice sociale, alimente également une stratégie essentielle pour favoriser l'innovation technologique et promouvoir un développement socio-économique durable et équitable. Suite à ces nombreuses interrogations, il est pertinent de se questionner sur les solutions proposées par les différentes communautés dans le secteur public mais aussi le privé.

Pour pouvoir répondre à ces interrogations, nous allons dans une première partie présenter une analyse du contexte et de la problématique en nous appuyant sur une étude approfondie du secteur mais aussi des causes et des mécanismes de l'exclusion des femmes. Puis nous nous intéresserons à Abstracta, lieu du stage de fin d'études, une entreprise technologique sensible au manque de représentation des femmes dans le secteur, en présentant leurs engagements et projets sur la question. Nous finirons par une partie qui consistera à formuler un projet alternatif ou complémentaire basé sur les apprentissages tirés du stage.

I. Analyse du contexte et de la problématique

A. Les « oubliées du numérique »⁹

De toute évidence, les nouvelles technologies occupent une place qui au fur et à mesure des années est devenue plus que notoire, omniprésente. Notre rapport quotidien et l'utilisation des avancées technologiques produisent aujourd'hui une transformation profonde dans tous les domaines de la société.

Cependant, que cela soit à un niveau national ou international, l'industrie technologique n'est pas totalement représentative. En effet, les données disponibles mettent en évidence le manque de présence des femmes dans le domaine de l'éducation et du travail liés aux STEM.

Cette question est traitée en profondeur dans l'ouvrage d'Isabelle Collet *Les Oubliées du Numérique* où elle mène une analyse intégrale sur la question. Elle dit par exemple qu'il existe « une perpétuation de l'idée selon laquelle il existerait une incompatibilité fondamentale entre les femmes et les techniques »¹⁰. Sandra Harding de son côté dit que dans « pratiquement toutes les cultures, on accorde plus de valeur à tout ce qui est relatif aux hommes »¹¹, en ajoutant que « tous les usages et abus [en ce qui concerne la recherche dans les sciences pures] ont été racistes, classistes mais aussi oppressants pour les femmes ».¹²

Collet partage un point de vue similaire, elle prend l'exemple précis des métiers de la programmation, qui était à ses débuts « une activité presque strictement féminine tant qu'elle était marginale et qu'elle n'apportait ni prestige, ni carrière, ni subvention, ni même diplôme ».¹³ Elle précise ensuite qu'à partir des années 1970, quand le métier est devenu plus prestigieux, les femmes en ont été écartées, faisant à présent partie des métiers les plus sectaires.

Cette idée est également développée en 1990 dans l'article de Pierre Bourdieu « La Domination Masculine »¹⁴, qui deviendra par la suite un livre du même nom quelques années plus tard en 1998. Il nous explique que les rôles de genre sont construits et maintenus par des mécanismes de domination qui privilégient systématiquement les hommes, consolidant ainsi une structure sociale inégalitaire. Il parle notamment de la violence symbolique qui serait la « condition cachée de l'efficacité réelle de cette action en apparence magique »¹⁵. Selon lui, ces mécanismes se font « au travers d'un travail d'inculcation collectif, plus implicite qu'explicite, [...] et par lequel s'opère une transformation durable

⁹ Allusion au livre d'Isabelle Collet, *Les oubliées du numérique*, Paris : Le Passeur, 2019.

¹⁰ *Ibid*, p. 49.

¹¹ Harding, *op.cit.*, p. 16.

¹² *Ibid*, p.21

¹³ Collet, *op.cit.*, p. 114

¹⁴ Pierre Bourdieu, « La domination masculine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 84, sept. 1990, p. 2-31.

¹⁵ *Ibid* p. 11.

des corps et de la manière usuelle d'en user »¹⁶. Bourdieu affirme que « les femmes se voient attribuer tous les travaux domestiques, c'est-à-dire privés et cachés, voire invisibles ou honteux »,¹⁷ comme il en fait mention dans le tableau représentant la division du travail entre les sexes (Annexe 4).

Collet nous explique aussi que la « gamme des possibles » est non seulement contrainte par le sexe, mais aussi la classe sociale et l'ethnicité. Cette « contrainte » est, selon elle, le résultat d'un apprentissage dès l'enfance. Elle introduit la notion de plafond de verre¹⁸ qui se mettrait en place à l'école, elle prend l'exemple des interactions différenciées entre enseignant.es et élèves : « Les filles sont plus volontiers sollicitées pour faire un rappel du cours précédent et servir ainsi d'auxiliaire pédagogique, tout en montrant qu'elles ont bien appris leurs leçons. Les garçons sont interpellés pour créer les savoirs nouveaux, car les enseignant.es présupposent (à tort ou à raison) qu'ils n'ont pas révisé »¹⁹. De son côté, la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPAL) a également publié une étude sur les disparités des femmes dans le secteur²⁰. Selon eux, il est pertinent d'envisager une remise en question des processus culturels inculqués depuis l'enfance. La CEPAL remarque qu'il existerait un manque de confiance en ce qui concerne l'approche directe aux technologies, desquelles elles sont éloignées. Selon ce rapport « les pratiques sociales ont tendance à légitimer l'imaginaire selon lequel les femmes seraient éloignées des technologies »,²¹ en soulignant également le manque de références dans le secteur tant dans les livres, que dans les médias et les publicités mettant en scène surtout des hommes comme consommateurs. Dans ce sens il s'agit d'un facteur clé ²². Ces tendances continueraient et s'alimenteraient l'une l'autre, menant les femmes à reproduire ces comportements assimilés même dans le monde du travail. Collet part du principe que « si [ces] stéréotypes existent, c'est parce qu'il y a en amont un système hiérarchique qui tente de se justifier en les créant et recréant au fur et à mesure »²³.

Parallèlement, l'Instituto de la Mujer en Espagne, tente d'expliquer le manque de représentation en disant qu'on a assigné aux femmes des rôles « *expreso-communaux* », qui consistent en l'exercice des soins et expression des émotions » ; de leur côté, on a attribué aux hommes des « rôles *agentic-instrumentaux* » liés à l'exercice du pouvoir et de la prise de décision » ²⁴.

¹⁶ *Ibid* p. 11.

¹⁷ *Ibid* p. 8.

¹⁸ Désigne une barrière invisible, souvent d'ordre structurel ou socioculturel, qui limite la progression professionnelle des individus au sein d'une organisation, en particulier des femmes ou d'autres groupes sous-représentés.

¹⁹ Collet, *op.cit.*, p. 129

²⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe, Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*, 2022.

²¹ *Ibid* p. 15.

²² *Ibid* p. 15.

²³ Collet, *op.cit.*, p. 167

²⁴ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad, *Mujeres y Digitalización. De las brechas a los algoritmos*, 2020, p. 78. (traduction personnelle).

Ainsi, on comprend que les dynamiques sociétales jouent un rôle clé qui commence dès l'enfance. Ce qui se confronte directement avec l'idée d'innovation qu'on peut avoir par rapport au secteur TI. En effet, malgré des dynamiques économiques prometteuses et des espaces consolidés dans le domaine technologique, il est important de se questionner sur les points à améliorer notamment sur les dynamiques archaïques de domination intellectuelle masculine. Cependant, il est essentiel de noter les très variées initiatives mises en place pour faire face à cet enjeu mondial, allant de l'incitation et sensibilisation de jeunes filles pour choisir des voies professionnelles dans les STEM, à la création de réseaux de femmes dans les métiers de la *tech*.

B. Les femmes dans les TIC en Uruguay

Malgré une situation similaire partout dans le monde, il est nécessaire de déceler les problématiques particulières en Uruguay. La Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) a constaté qu'en 2022, les femmes représentaient 35 % des personnes employées dans le secteur²⁵. D'un autre côté, en 2020, la Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT) est formée, il s'agit d'une institution uruguayenne dont l'objectif est de générer des connaissances, des recommandations et des actions pour la construction de politiques publiques promouvant l'égalité des genres dans les domaines éducatifs, professionnels, productifs et de recherche liés à la science, la technologie et l'innovation. La MIMCIT rédige un rapport²⁶ qui nous indique que par catégorie professionnelle, les femmes constituaient 24 % des postes de spécialistes, 30 % des postes de gestion et seulement 9 % des postes de direction. Dans ce même rapport, nous apprenons que selon une étude de l'ANII datant de 2015, l'ingénierie et les technologies sont le secteur où les femmes sont le moins présentes, mais aussi que c'est dans ce secteur que les disparités entre les genres sont les plus perceptibles et que plus les hiérarchies sont hautes moins il y a de femmes.

Ce phénomène n'apparaît pas seulement à partir de la professionnalisation. En effet, la MIMCIT nous montre que cela commence dès l'enfance avec la catégorisation genrée des intérêts et des loisirs. Selon une étude de l'UNESCO en 2018²⁷, différentes recherches soulignent que les normes sociales, culturelles et de genre, influent sur le développement des filles et des garçons, impactant la manière dont ils apprennent et interagissent avec d'autres acteurs, ainsi que leurs croyances et choix. Ainsi, la différence de performances et l'indifférence des femmes pour les domaines STEM résultent de l'interaction de facteurs inscrits dans les processus de socialisation et dans l'existence de stéréotypes

²⁵ Site officiel du Ministerio de Industria, Energía y Minería, *Consigna 2024: liderazgo, El MIEM adhiere al Día Internacional de las Niñas en las TIC*, publié le 25 avril 2024, [en ligne : <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/noticias/miem-adhiere-dia-internacional-ninas-tic&sa=D&source=docs&ust=1721727679587719&usg=AOvVaw1EosnKXtmMF64ld9P73pvU> consulté le 23 juillet 2024]

²⁶ Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT), *Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible*, février 2020.

²⁷ UNESCO, *Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation*, SAGA (STEM and Gender Advancement) working paper, no. 5, Paris, UNESCO, 2018.

de genre, opérant à la fois de manière explicite et implicite. Ces études suggèrent également que les femmes grandissent en intégrant l'idée que les domaines STEM sont typiquement masculins, ce qui peut compromettre leur confiance en elles et leur intérêt à y participer. Il est impératif d'approfondir l'analyse des divers écarts de participation entre hommes et femmes, ainsi que des éventuels préjugés sexistes qui pourraient influencer ce domaine.

Dans le monde professionnel, bien que les disparités salariales entre hommes et femmes soient moins marquées dans les STEM que dans d'autres domaines, des défis subsistent, tels que le plafond de verre et la rémunération moindre par rapport à leurs homologues masculins. En Uruguay, l'écart salarial entre hommes et femmes est bien présent, même dans les STEM, où les femmes ayant suivi des études universitaires gagnent 26 % de moins que les hommes²⁸. Bien que certaines disparités puissent sembler moins importantes dans les STEM, des obstacles persistent. Nombreuses sont les opportunités d'emploi et de rémunération offertes par le secteur lié aux STEM. C'est pour cette raison qu'il est tout aussi important de s'attarder sur le futur des métiers du numérique où on estime que 75 % des emplois futurs nécessiteront des compétences en STEM²⁹. Si la situation actuelle persistait, cela signifierait la perte d'emplois pour de nombreuses femmes et une contrainte pour les matrices productives.

Les femmes sont également sous-représentées dans la recherche scientifique à l'échelle mondiale, moins de 30 % d'entre elles travaillant dans le domaine des sciences, et rencontrant des difficultés pour accéder à des niveaux universitaires supérieurs³⁰. Le manque de visibilité, les stéréotypes de genre et les lacunes dans les STEM peuvent limiter leur employabilité, en particulier dans un contexte d'automatisation croissante. La coordination entre les institutions publiques et privées, ainsi que des politiques globales portant sur les trajectoires d'éducation et d'emploi, sont considérées comme essentielles pour combler les écarts entre les hommes et les femmes.

C'est dans ce sens que le projet STEM And Gender Advancement (SAGA) de l'UNESCO a été lancé avec l'adhésion de l'Uruguay en 2016, devenant ainsi le premier pays pilote. Les objectifs du projet visent le changement des perceptions, des attitudes et des stéréotypes sociaux concernant les femmes dans les STEM, l'engagement des filles et des jeunes femmes dans l'éducation, la facilitation de l'accès et du maintien des femmes dans l'enseignement supérieur, la promotion de l'égalité des sexes dans les carrières des femmes scientifiques et ingénieurs, l'intégration du genre dans la recherche, la conception de politiques sensibles au genre et la promotion de l'égalité dans les entreprises de science et de technologie.

²⁸ MIMCIT, *op. cit.*, p. 8.

²⁹ UNESCO, *op. cit.*

³⁰ MIMCIT, *op. cit.*, p. 11.

Loin d'être l'unique initiative soutenue par l'Uruguay, on remarque un fort engagement institutionnel tant au niveau international que national, ce qui peut représenter un cadre solide pour l'élaboration de politiques STEM sensibles au genre. Ces engagements mentionnés dans la MIMCIT comprennent³¹:

- **L'Agenda 2030 pour le développement durable** : adopté par les Nations Unies en 2015, il énonce 17 objectifs de développement durable (ODD). L'ODD 5 vise à réaliser l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.
- **Estrategia de Montevideo** : engagement en 2016 des pays d'Amérique latine et des Caraïbes à mettre en œuvre l'agenda régional en matière de genre. Dans le domaine des TIC, il appelle à promouvoir la participation des femmes et à concevoir des programmes visant à combler l'écart entre les sexes en matière d'accès, d'utilisation et de compétences dans ce domaine.
- **Estrategia Nacional de Desarrollo 2050** : elle identifie la transformation des relations hommes-femmes comme un axe stratégique de la transformation productive et sociale du pays. Elle s'attaque à la ségrégation éducative et professionnelle, en particulier à la faible participation des femmes dans les domaines des STEM, en raison de la persistance des stéréotypes de genre.
- **Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030** : établit une feuille de route pour l'État uruguayen, guidant les politiques et les actions dans divers domaines. Dans le domaine de l'éducation, elle vise à perfectionner un système d'éducation publique jouant un rôle moteur vers une culture égalitaire, tandis que dans le domaine du travail, elle promeut l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les sphères de la production, de l'entreprise et du travail.

C. L'Uruguay une puissance régionale en TI

L'usage intensif, intelligent et conscient des TIC et des ressources technologiques représente une force motrice des dynamiques productives qui caractérisent ce qu'on appelle communément l'économie digitale ou numérique³². Celle-ci révolutionne les pratiques commerciales, avec des transactions numériques, une innovation constante, et des modèles d'affaires en ligne. Elle favorise

³¹ *Ibid*, p.39.

³² CEPAL, *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*, 2014.

une connectivité mondiale, transcendant les frontières, dans des secteurs tels que la santé, l'éducation, les transports et l'industrie. Ainsi, ceux-ci sont impactés par la numérisation, créant de nouvelles opportunités et des défis. Dans le secteur professionnel, par exemple, le travail à distance et la collaboration en ligne sont devenus assez communs, notamment depuis la crise sanitaire provoquée par la pandémie de Covid-19 en 2020. En témoignent les près de 23 millions de personnes dans la région qui désormais pratiquent le télétravail selon l'OIT³³.

Les TIC deviennent donc un axe central de la presque totalité des secteurs. Mais qu'est-ce que l'on entend par TIC ? De ce terme, Uruguay XXI³⁴ (agence de promotion des exportations et des investissements de l'Uruguay) propose une définition divisée en trois composantes présentées de la façon suivante :

- **Les réseaux**, qui font référence aux voies de transmission par lesquelles l'information circule. Il peut s'agir de câbles de fibre optique, connexions sans fil ou mobiles ou encore par satellite.
- **Les supports physiques**, il s'agit ici des smartphones, les ordinateurs et éléments de réseau tels que les stations de base pour le service de transmission d'informations.
- **Logiciels informatiques**, qui constituent le fluide de tous ces composants et sont responsables de donner des instructions du système d'exploitation à Internet.

Dans ce sens, il s'agit d'une composante de plusieurs domaines qui touchent directement et indirectement à cette économie numérique. Comme dans le cas de plusieurs systèmes économiques, mais aussi d'avancées techniques et technologiques, il existe une forte disparité entre les pays. En effet, le niveau de développement de chaque pays dans le secteur dépend largement du niveau de l'infrastructure des réseaux à large bande (connectivité nationale et internationale, réseaux d'accès local, points d'accès publics et accessibilité financière), des industries des TIC (production de matériel, logiciels et applications), et des modes d'utilisation par les individus, les entreprises et le gouvernement³⁵. Globalement, les pays leaders dans le domaine des TIC se caractérisent par leurs avancées technologiques, les investissements dans la recherche et le développement, ainsi que des politiques nationales attrayantes en matière de TIC. Parmi eux, nous distinguons les pays occidentaux tels que les Etats-Unis d'Amérique, leader mondial et berceau des TIC, l'Allemagne, la Finlande, le Canada et la Suède. Des pays du continent asiatique sont également des acteurs majeurs, la Chine et le Japon en sont les premiers représentants sans oublier Taïwan, Singapour et la Corée du Sud.

Sans se positionner en tant que leader, l'Amérique latine ne cesse de progresser en matière de développement des TIC. C'est le constat que fait l'Union Internationale des Télécommunications (UIT)

³³ Organisation Internationale du Travail (OIT), *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina* URUGUAY, 2022, p.5.

³⁴ Uruguay XXI, *Sector TIC en Uruguay*, 2023, p. 5.

³⁵ CEPAL, *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*, 2015

en 2024 avec l'ICT Development Index³⁶, qui démontre que l'Amérique latine a suivi le progrès mondial, car tous les pays de la région inclus dans ce classement ont amélioré leur évaluation en comparaison avec le rapport de l'année précédente, et représentent une moyenne générale de 77.1 sur 100. Le Chili et l'Uruguay sont les mieux classés, avec des scores de 91,7 et 89,9 respectivement, des chiffres bien au-dessus de la moyenne mondiale (75).

Cela témoigne de l'engagement de la région dans un processus de transition sociale et économique prometteur, ayant des impacts positifs dans plusieurs pays. Toutefois, il ne faut pas oublier que certains ne parviennent pas pleinement à tirer parti des opportunités offertes par la rapide gestation et l'expansion de ce nouveau modèle.

Selon la CEPAL, les facteurs qui limitent, ou dans le cas contraire alimentent ce processus sont variés et de natures diverses, incluant les politiques gouvernementales, les investissements nationaux et étrangers, la structure productive et les compétences numériques de la population. De plus, les niveaux d'accès et les modes d'utilisation des TIC par la population jouent un rôle crucial. Cet aspect renvoie aux disparités numériques qui sont liées au niveau d'éducation, aux revenus, à la localisation géographique, à l'appartenance ethnique, raciale et générationnelle, avec les différences et inégalités de genre comme des éléments transversaux à toutes ces dimensions.

Comme annoncé précédemment, l'Uruguay est le deuxième pays de la région, avec le développement le plus important en ce qui concerne les technologies (selon l'étude de l'UIT). Ce pays se présente également en tant que pionnier de la région dès la fin des années 1960 avec une offre de formation académique innovatrice dans le secteur de l'informatique. Puis, à partir de la fin des années 1990, le gouvernement prend conscience de l'importance de l'opportunité prometteuse des TIC. Tout d'abord, en mettant en place des avantages fiscaux accordés aux entreprises, puis la possibilité d'exonération d'impôt sur les Revenus des Activités Économiques (IRAE) dans l'exportation de logiciels et de services connexes. L'Uruguay s'est alors rapidement développé avec un profil d'exportateur très important, le situant en tant que leader technologique. Il n'est donc pas surprenant qu'en 2021, l'Uruguay soit le plus important exportateur de software³⁷ et de services informatiques per capita en Amérique latine (Annexe 5). De plus, le pays a réalisé d'importants progrès dans le développement de politiques et d'incitations visant à promouvoir un climat d'affaires favorable aux investissements. Ceci, ajouté à la stabilité du pays et à sa réputation de « bon élève », a favorisé la consolidation de l'Uruguay en tant que centre régional.

³⁶ International Telecommunication Union (ITU), *ICT Development Index 2024*, 2024, p. 5.

³⁷ Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) la définition de software serait : « La production d'un ensemble structuré d'instructions, de procédures, de programmes, de règles et de documentation, contenues dans différents types de supports physiques, dans le but de permettre l'utilisation d'équipements de traitement électronique de données »

Dans le contexte uruguayen, nous remarquons donc un réel impact professionnel et social de l'évidente minorité des femmes dans le secteur du numérique sur leur rapport aux nouvelles technologies. Notamment en voyant comment les femmes sont exclues d'un secteur en expansion et riche en investissement national et international. Les conséquences d'une mise à l'écart des femmes dans le numérique devient un obstacle à leur autonomisation, une absence de participation dans le secteur nourrit et répète le modèle du passé. Il devient donc essentiel de rompre avec les stéréotypes, et de mettre en place des initiatives structurées afin de combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement.

Ainsi, à la suite de cette présentation du secteur et de notre thématique concernant la disparité entre les genres dans les métiers des TIC, nous vous présentons une cartographie non-exhaustive des acteurs en forme de tableau puis de schéma qui indique les liens entre les différents acteurs. Il nous a paru intéressant de nous intéresser particulièrement à cinq types d'acteurs : les instances gouvernementales, le secteur privé, la société civile et les communautés informelles³⁸, les institutions académiques, et finalement les acteurs internationaux. Nous présentons rapidement leur rôle principal en tant qu'acteur ainsi que, pour certains, leur participation concrète lors de projets actuels.

Tableau 1 : Cartographie des acteurs dans la problématique liée aux femmes dans les TIC en Uruguay

Type d'acteur	Nom de l'acteur	Rôle principal et apports
Gouvernement	Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM)	Élaborant des politiques industrielles, ils participent activement à la célébration tous les ans de la Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC à travers la Dirección Nacional de Telecomunicaciones y Servicios de Comunicación Audiovisual (Dinatel).
Gouvernement	Ministerio de Desarrollo Social (MiDeS)	Élaboration des politiques sociales visant l'égalité de genre.
Gouvernement	Ministerio de Trabajo y Seguro Social (MTSS)	Élaboration des politiques du monde du travail. Meneurs du projet <i>Mujeres en el sector tecnologías de la información</i> en lien avec upCamp et la Délégation de l'Union Européenne en Uruguay.
Gouvernement	Ministerio de Educación y Cultura (MEC)	Élaboration de politiques éducatives et culturelles, instances pour développer la

³⁸ Sans statut juridique

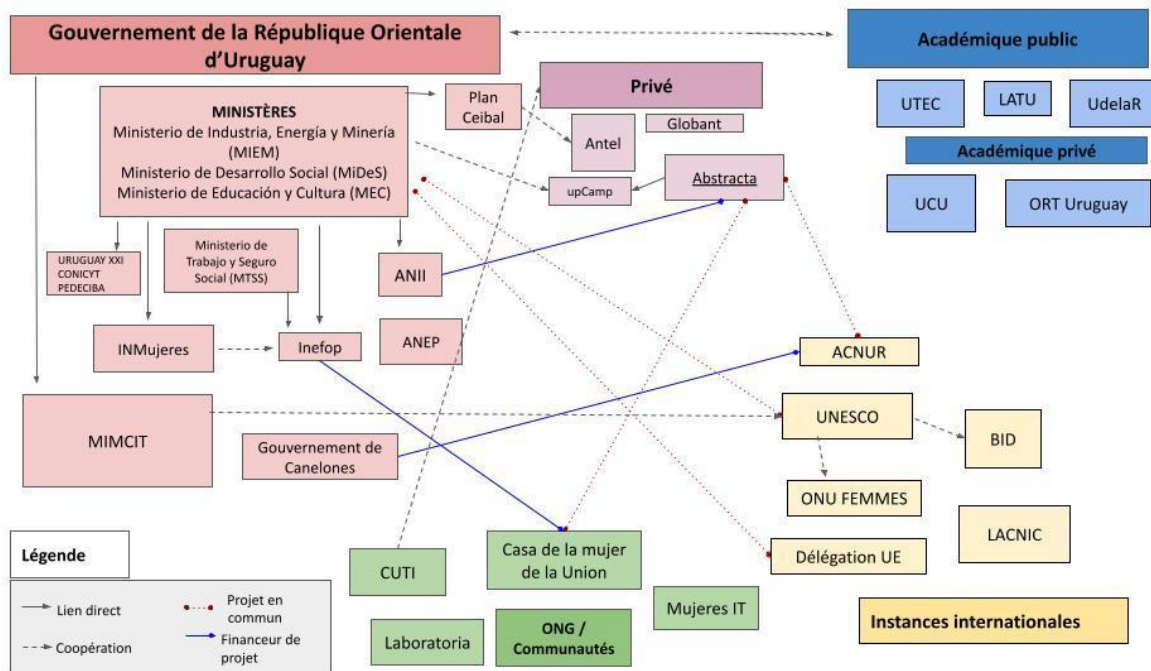
		problématique (conférences, ateliers...)
Gouvernement	Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)	Financement de projets, promotion de l'innovation. Ils ont financé le projet <i>ReconverTite : Mujeres en Testing</i> .
Gouvernement	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI)	Coopération internationale. Ils ont également coopéré à la mise en place du projet <i>Mujeres en el sector tecnologías de la información</i> .
Gouvernement	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)	Formation professionnelle et emploi. Tous les ans, ils lancent un appel à projet avec la thématique de la formation professionnelle de femmes avec INMUJERES. En 2023-24, ils ont financé le projet <i>Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs</i> par Abstracta et Casa de la Mujer.
Gouvernement	URUGUAY XXI	Promotion des exportations et des investissements
Gouvernement	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	Promotion des droits des femmes. Contributeur d'INEFOP dans l'appel à projet avec la thématique de la formation professionnelle de femmes. En 2023-24, ils ont financé le projet <i>Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs</i> par Abstracta et Casa de la Mujer.
Gouvernement	Consejo Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología (CONICYT)	Politiques d'innovation et de technologie.
Gouvernement	Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas (PEDECIBA)	Promotion des sciences fondamentales.
Gouvernement	Plan Ceibal	Intégration des TIC dans l'éducation. Programme socio-éducatif lancé en 2007 dont l'objectif était de distribuer à chaque élève de l'école publique un ordinateur portable avec un accès gratuit et généralisé à Internet.
Gouvernement	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)	Gestion de l'éducation publique. En lien avec la CUTI pour l'événement <i>#TechyXeIDia</i> .
Gouvernement	Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT)	Promotion de l'intégration et la participation des femmes dans les domaines de la science, de l'innovation et de la technologie. Son influence est forte sur les politiques et initiatives visant à réduire les inégalités de

		genre dans ces domaines.
Secteur privé	Antel	Plus grande entreprise de télécommunications en Uruguay. Seule entreprise dans le pays proposant des services d'internet, travaillant avec le gouvernement dans la connectivité de tout le pays à travers divers programmes (Plan Ceibal,...)
Secteur privé	Abstracta	Entreprise uruguayenne installée également au Chili, en Colombie et aux USA, spécialisée dans la qualité de logiciels et la formation dans ce secteur. A l'origine avec le financement de l'ANII du projet <i>ReconverTite : Mujeres en Testing</i> , programme de formation pour des femmes habitant en dehors de Montevideo. En 2023-24 avec Casa de la Mujer de la Union mène le projet <i>Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs</i> .
Secteur privé	UpCamp	Créé par Abstracta en collaboration avec BID Lab, son objectif est de rapprocher des opportunités de travail lors de premières expériences dans le secteur IT. Participation dans le projet <i>Mujeres en el sector tecnologías de la información</i> du MTSS et la délégation de l'UE.
Secteur privé	Globant	Entreprise internationale spécialisée en CX (Expérience client). Ils ont lancé l'initiative <i>Women That Build</i> , un prix annuel qui reconnaît des femmes qui ont un impact positif dans le secteur de la tech.
ONG/Communauté	CUTI	Association d'entreprises technologiques. A l'origine de l'événement <i>#TechyXeIDia</i> dans le cadre de la convention de coopération signée avec l'ANEP qui invite les entreprises associées à ouvrir leurs portes à l'occasion de la journée internationales des jeunes filles dans les TIC.
ONG/Communauté	Girls In Tech Uruguay	Association qui vise à encourager les femmes dans la technologie.
ONG/Communauté	Casa de la Mujer de la Unión	Association pour le soutien psychologique, professionnel et personnel de femmes. A l'origine du projet <i>Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs</i> avec Abstracta.
ONG/Communauté	Mujeres IT	Communauté virtuelle qui cherche le renforcement de la communauté, événements

		de réseautage.
ONG/Communauté	Red de Mujeres en Tecnología	Communauté virtuelle qui cherche le renforcement de la communauté, événements de réseautage
ONG/Communauté	Laboratoria	Communauté proposant des formations en technologie pour les femmes en Amérique Latine.
Académique	Universidad de la República (Udelar)	Enseignement supérieur et recherche.
Académique	Universidad Tecnológica de Uruguay (UTEC)	Enseignement supérieur technologique.
Académique	ORT Uruguay	Enseignement supérieur privé.
Académique	Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)	Recherche et développement technologique.
Académique	Universidad Católica del Uruguay (UCU)	Enseignement supérieur privé.
International	UNESCO	Éducation, science et culture. A l'origine du programme SAGA implémenté en 20016 en Uruguay.
International	ONU Femmes	Égalité des sexes et autonomisation des femmes
International	Délégation de l'Union Européenne	Coopération et développement international, financement partiel du projet <i>Mujeres en el sector tecnologías de la información</i> .
International	Banque Interaméricaine de Développement (BID)	Financement et support au développement. Collaboration avec l'UNESCO dans le projet SAGA en 2016. Participation à la création de la plateforme UpCamp à travers les BIDLab.
International	Agence des Nations Unies pour les réfugiés (ACNUR)	Protection des réfugiés. Projet de formation avec Abstracta pour des réfugiés, donnant priorité à des femmes en reconversion professionnelle.
International	Registro de Direcciones de Internet para América Latina y Caribe (LACNIC)	Lancement annuel du Programa FRIDA qui est une initiative ayant comme objectif principal d'apporter un soutien aux projets, initiatives ou solutions qui contribuent à la consolidation

d'un Internet mondial, ouvert, stable et sécurisé.

Image 1 : Schéma de la cartographie des acteurs dans la problématique liée aux femmes dans les TIC en Uruguay



Comme nous pouvons le constater, plusieurs de ces acteurs se sont associés afin de répondre à cette thématique et collaborent dans des projets en commun afin de réduire considérablement la disparité de genre dans l'industrie technologique. Un des acteurs- clé pour mener à un changement de fond est le secteur privé et le monde professionnel dans le secteur : sans leur participation active il serait impossible d'imaginer une évolution. C'est dans cette logique qu'il a été pertinent de diriger ce travail vers ce type d'acteur. Ainsi, Abstracta se positionne comme une entreprise pionnière dans l'engagement pour l'égalité des genres dans le secteur des TIC en Uruguay.

II. Abstracta : comment le secteur privé devient un agent primordial pour l'intégration des femmes dans les TIC

A. Présentation d'Abstracta

Créée en août 2008 par un groupe d'amis Federico Toledo, Fabián Baptista et Marías Reina Abstracta SAS est une entreprise technologique spécialisée dans qualité logicielle. Elle compte actuellement 125 salariés en Uruguay mais est également présente au Chili, aux Etats-Unis et depuis 2024 en Colombie.

L'équipe d'Abstracta Global est conformée d'une co-Direction Générale partagée par Matias Reina et Sofia Palamarchuk qui ont tous les deux le statut de co-CEO (Chief Executive Officer) (cf Organigramme, Annexe 6). Il y a sept sous-directions : Qualité (CQO) sous la responsabilité de Federico Toledo, Information (CIO) sous la responsabilité de Fabian Baptista, Nouvelles Technologies (CTO) sous la responsabilité de Roger Abelenda, Durabilité (Head of Sustainability), Clientèle (CGO) sous la direction de Lucia Lavagna, Culture (CCO) sous la direction de Vera Babat, Opérations (COO) sous la direction de Alejandra Viglietti.

Cette entreprise s'autofinance à partir des contrats auprès de clients du monde entier, dans divers secteurs allant de la technologie à la santé. L'entreprise est fortement impliquée dans la communauté du testing, organisant et participant à des conférences et événements mondiaux, soutenant et promouvant diverses initiatives, et contribuant à des projets open source d'outils de testing.

Il y a dix ans, ils ont été les cofondateurs de TestingUY qui est la plus grande conférence de test de logiciel en Amérique du Sud. L'objectif de cette conférence étant de rassembler des individus de divers horizons pour partager et apprendre les uns des autres. Cette année cette journée de conférences s'est déroulée le 12 avril 2024 et a traité diverses thématiques (Impact de l'Intelligence Artificielle dans le test de logiciels, l'automatisation, la cyber-sécurité, l'accessibilité,...) en forme de conférences et ateliers participatifs.

1. Services

Abstracta offre une gamme de solutions de test. Entre les services on retrouve des tests automatisés, des tests fonctionnels, des tests de performance, des tests d'accessibilité, des tests de sécurité, DevOps, ainsi que le développement d'outils IA et personnalisés. Ils se distinguent par leur engagement à fournir des solutions de qualité supérieure, tout en contribuant activement à la communauté du testing et en soutenant des initiatives globales en matière de qualité logicielle. Ainsi, les services que propose Abstracta en tant qu'entreprise se présentent en neuf catégories³⁹ :

³⁹ Services extraits du site web de l'entreprise: <https://abstracta.us/solutions/> [consultée le 19 juillet 2024]

- Développement de logiciels d'Intelligence Artificielle (IA) : Ce service offre des solutions de développement de logiciels d'Intelligence Artificielle pour améliorer la productivité. Ils créent donc des assistants IA, des copilotes et des applications basées sur l'IA, ce qui permet d'atteindre de nouveaux niveaux de productivité et de qualité. L'objectif étant de simplifier le processus de développement logiciel et d'améliorer l'expérience client.
- Stratégie de test de logiciels : Ils travaillent pour créer une stratégie de test main dans la main avec leurs clients afin d'améliorer la qualité des logiciels et minimiser les risques commerciaux. Leur objectif est de permettre de maximiser le retour sur investissement tout en réduisant le temps de test.
- Tests fonctionnels : Ils s'assurent que chaque fonction des logiciels de leurs clients fonctionne comme prévu.
- Automatisation des tests : Ils automatisent le processus de test pour des résultats plus rapides sans compromettre la qualité.
- Tests de performance : Ils aident à prévenir les temps d'arrêt et les lenteurs sans coûts supplémentaires pour leurs clients. Ils identifient et résolvent les goulots d'étranglement de performance, garantissant ainsi une expérience utilisateur fluide et réactive.
- Développement d'outils : Ils développent des outils sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques d'entreprises en matière de test, y compris les tests de sécurité et d'accessibilité. Cela permet d'identifier les vulnérabilités et d'améliorer la convivialité des logiciels.
- Tests d'accessibilité : Ils veillent à ce que votre site web soit accessible à tous, améliorant ainsi l'expérience utilisateur et respectant les normes réglementaires. Leur objectif étant que les audits approfondis rendent les actifs numériques plus inclusifs et élargissent la portée de leurs clients sur le marché.
- Tests de sécurité : Ils découvrent les vulnérabilités qui menacent les utilisateurs, les entreprises et leur réputation. Ces tests ont comme objectif d'identifier et d'aider à corriger les vulnérabilités, assurant ainsi l'intégrité et la confidentialité des données des utilisateurs.
- Services DevOps : Ils facilitent des logiciels de meilleure qualité, une plus grande agilité et une meilleure collaboration entre les équipes.

Ces services nous montrent donc l'extension et l'importance de l'activité d'Abstracta dans le secteur technologique. En se dédiant à la qualité et aux tests, cela permet d'apporter des solutions en ce qui concerne l'accessibilité et l'expérience des utilisateurs des logiciels de grandes entreprises. Cette activité étant davantage ouverte aux femmes permettrait de corriger la reproduction des dynamiques de domination que nous évoquions précédemment dans notre problématique.

2. Engagements⁴⁰

Une chose est sûre, à son échelle Abstracta souhaite faire partie des acteurs du changement dans le monde des TIC. La certitude des créateurs c'est qu'il est possible de concilier un service de premier niveau avec une façon de travailler qui intègre et priorise les besoins des personnes. C'est pour cette raison qu'ils et elles se sont engagés à contribuer à un objectif collectif qui a vocation à toucher au-delà de leurs limites d'entreprise technologique.

Abstracta participe activement à la promotion de l'équité de genre et de la santé au travail, en collaboration avec des organismes nationaux, internationaux et le secteur privé. Ils font notamment partie du Pacte Mondial, ce qui les engage à une gestion durable, en accord avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) 3, 5 et 8 de l'ONU. Celui-ci met à disposition un cadre, des guides, des formations et un réseau d'entreprises avec lesquelles ils partagent et apprennent. Par exemple, ils mettent en place une fois par mois les « Abstracta Talks » qui sont des espaces où toutes les innovations de l'entreprise sont discutées et présentées. Il s'agit également d'un des seuls espaces où tous les sièges sont présents.

Leur principal engagement concerne l'équité de genre. Ils soutiennent les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEPs). Ainsi, ils mesurent leur culture d'équité depuis 2019 avec l'outil GAT (Gender Gap Analysis Tool) d'ONU Femmes et la BID. Ils ont été récompensés par le prix « Le talent n'a pas de genre » en 2021. En 2023, ils continuent à mesurer leurs progrès et à participer à cet objectif. L'éducation et la reconversion professionnelle pour les femmes et les personnes vulnérables ont été possibles lors des programmes comme ReconvertIte et #ScrumFem. Leurs collaborateurs dans des projets à impact social sont autant des agences internationales comme l'ACNUR et l'OIM et comme des organisations locales comme Fe y Alegría et Casa de la Mujer. L'enseignement et la formation font partie de leur ADN. A travers Abstracta Academy, ReconvertIte, ÁNIMA, UTEC, Bios, et Jóvenes a Programar, ils encouragent leurs membres à partager leurs connaissances.

Leur collaboration active auprès des réseaux et associations comme la CUTI, leur permet d'œuvrer pour plus d'opportunités d'emploi dans le secteur technologique en Uruguay. Ils soutiennent également l'équité et le bien-être à travers la commission de genre de la CUTI. Avec la co-crédation de Fibras, ils cherchent à promouvoir un impact social positif par la technologie. Bien qu'ils soient inactifs en 2024, ils restent étroitement liés.

Ils ont fondé UpCamp avec le soutien de BID Labs pour aider les personnes dans leurs premières expériences professionnelles en IT. Ils ont renforcé leur alliance avec Ánima (centre de formation pour les bacheliers en technologie) à travers ce programme.

⁴⁰ Informations proportionnées par Sofia Palamarchuk (Annexe 7)

Finalement ils montrent leur engagement pour un impact positif des nouvelles technologies en travaillant dans un groupe de travail avec l'Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC) pour mettre en place un plan de régulation d'IA Générative.

B. Pôle de formation et de gestion de projets à impact social

Lors du stage j'ai été affectée au service des projets à impact social, l'ensemble des tâches réalisées étant détaillées dans le rapport de stage (annexe 8) notamment le projet *ReconverTite: Mujeres en Testing*, où j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'équipe d'Abstracta Academy. Ces deux pôles sont dirigés par Florencia Ripa et sont directement liés et soutenus par les co-CEO, ci-dessous une présentation :

1. Abstracta Academy

Abstracta Academy est une plateforme de formation interne et externe d'Abstracta. Les cours d'Abstracta Academy sont créés par des experts de l'équipe d'Abstracta. L'objectif étant de partager des connaissances et expériences en matière de testing de logiciels avec l'intention de créer de nouvelles opportunités d'emploi pour divers contextes sociaux. Abstracta Academy a accompagné plus de 15 000 personnes dans leurs processus de formation. Il y a 16 formations en distanciel payantes accessibles au grand public et 5 formations exclusives pour les salariés d'Abstracta.

Néanmoins il existe une formation qui se distingue *Software Tester* il s'agit d'une introduction au métier de testeur de logiciel, cette formation ne nécessite pas d'une formation ni d'une expérience dans le secteur. Cette formation a une durée de 4 mois et il est juste nécessaire d'avoir un ordinateur portable personnel. Cette formation représente également le succès des projets dont Abstracta en a fait partie. L'un de ces projets est la suite du Plan Ceibal avec l'initiative Jovenes a Programar, en effet, Abstracta Academy a fait don en 2018 de tous les contenus de cette formation qu'il a ensuite actualisé en 2021.

2. ReconverTite : Mujeres en Testing

ReconverTite : Mujeres en Testing est une initiative qui vise à autonomiser les femmes résidant en dehors de Montevideo en les formant au testing de logiciels et en les reconvertissant vers l'industrie technologique. Il s'agit d'une initiative d'Abstracta et avec le soutien de l'ANII en 2019. En plus de former techniquement ces femmes au testing de logiciels via Abstracta Academy, le programme vise également à renforcer leur développement personnel et professionnel en les accompagnant dans leur recherche d'emploi pour qu'elles puissent s'intégrer avec succès dans l'industrie IT.

c. Retour général sur la réponse apportée par Abstracta à la problématique du développement en ce qui concerne l'intégration des femmes dans les métiers du numérique

1. Les Objectifs du Développement Durable

Afin d'expliquer les enjeux dans le domaine du développement, il est d'abord essentiel de rappeler et d'identifier quels sont les ODD liés à la problématique de la disparité de genre dans les TIC. Le premier et le plus évident concerne l'ODD 5 soit l'égalité entre les sexes, dans ce contexte il est plus qu'évident qu'il s'agit de la problématique centrale. S'ajoutant à celui-ci l'ODD 10 qui concerne la réduction des inégalités du fait que la catégorisation genrée des métiers et les différentes barrières d'accès aux professions liées aux TIC contribuent aux inégalités, en effet, cela soulève des préoccupations quant à la représentation et à l'influence des femmes dans la prise de décision et la formulation de politiques dans ce domaine. L'écart salarial entre hommes et femmes dans les STEM relève des préoccupations liées à un travail décent et à une croissance économique équitable. Les femmes, malgré leurs qualifications en TIC, perçoivent un salaire mensuel inférieur de 26 %⁴¹ par rapport aux hommes. Cela met en lumière les disparités économiques persistantes liées au genre dans le secteur professionnel, c'est dans ce sens qu'on identifie également l'ODD 8. L'accès limité des femmes aux carrières des TIC soulève des questions sur la qualité et l'équité de l'éducation, il est donc question de l'ODD 4. Finalement on peut ajouter le 17e et dernier ODD en effet, la coordination entre différentes institutions, publiques et privées, est soulignée comme un élément fondamental pour répondre aux défis de genre dans les TIC. Les réponses soulignent l'importance des partenariats pour mettre en œuvre des mesures intégrales.

2. Les projets mis en place par Abstracta

Au travers d'Abstracta Academy, Abstracta comptabilise au total 6 projets à portée sociale qui consistent en une formation professionnelle en testing (annexe 9). La plupart de ces projets font suite à une réponse d'appels à projet. Ils sont donc parfois partiellement ou parfois totalement financés par des organismes gouvernementaux (INEFOP, ANII, le Département de Canelones) soutenus par des ONG.

Parmi ces projets deux ont eu comme bénéficiaires des jeunes en situation de vulnérabilité à Montevideo en 2023 avec 15 participants mais aussi au Chili en 2020 avec 40 participants. Avec l'ACNUR et le département de Canelones, Abstracta Academy a formé 35 des personnes migrantes (hommes et femmes) habitant au département de Canelones en 2021. Ils ont également mis en place

⁴¹ MIMCIT, *op. cit.*, p. 8.

un projet de formation pour les personnes de plus de 50 ans en 2019 avec 10 participants. En ce qui concerne notre problématique principale : les femmes dans les TIC, on compte deux projets, le pilote étant ReconvertIte en 2019 avec le soutien de l'ANII pour la formation de 10 femmes vivant dans des départements hors de Montevideo et le projet le plus récent qui est encore en cours avec l'INEFOP et l'association Casa de la Mujer de la Unión (*Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs*) a qui forme 25 femmes.

Ces deux initiatives nous apportent des éléments de réponse factuels pour le sujet de recherche identifié. En tant que pilote ReconvertIte a eu un taux de réussite de 100%, en effet 10 des 10 participantes ont été diplômées et donc ont acquis les compétences en testing de logiciel cinq d'entre elles se sont par la suite insérées professionnellement dans des métiers des STEM⁴². Selon Florencia Ripa, cette expérience a beaucoup servi afin de tirer les apprentissages pour mener à bien les projets suivants. L'apprentissage principal étant l'importance des ateliers professionnalisants, qui ont comme objectif d'accompagner les participantes dans la mise à jour de leurs CV, pages LinkedIn mais aussi une préparation aux entretiens d'embauche.

De son côté, le projet *Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs* s'est déroulé en deux phases, la première étant une phase de sensibilisation en formalité virtuelle sous inscription ouverte à plus 300 femmes avec près de 200 inscrites. Il y eut quatre instances virtuelles pendant le mois de novembre traitant les thématiques ci-dessous⁴³ :

- Genre et technologie : la disparité de genre existante dans l'industrie et l'importance que plus de femmes participent à celle-ci (1e novembre 2023)
- Possibilités d'emploi dans le secteur des technologies de l'information : ses avantages, le travail à distance et les principaux défis à relever (8 novembre 2023)
- Rôles professionnels dans l'industrie des technologies de l'information : l'accent est mis sur ce que fait un testeur de logiciels. (22 novembre 2023)
- Développement de compétences transversales pour améliorer l'employabilité (29 novembre 2023)

Cette phase a donc permis d'informer les participantes sur les causes et conséquences des disparités de genre dans le secteur mais aussi les débouchés professionnels. Il a également servi par la suite pour mesurer l'intérêt et la motivation des futures postulantes à la formation intégrale lors de la deuxième phase. Ainsi, il y a une valorisation positive pour les participantes de la première phase à

⁴² Informations tirées des profils LinkedIn présents dans les présentation de chaque participante sur le site web : <https://reconvertite.uy/index.php/generacion-2019>

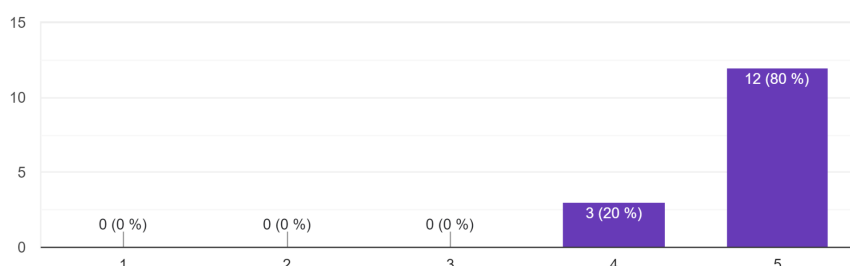
⁴³ Traduction personnelle des thématiques

leur postulation pour la deuxième étape. L'appel et la candidature se sont faits par l'intermédiaire d'un formulaire contenant les informations nécessaires sur ce que sont le test de logiciels, les tâches à accomplir, la carrière professionnelle, etc. La deuxième étape a commencé en mars 2024 avec l'annonce de la sélection des 25 participantes au programme de formation intégral hybride qui a lui-même divisé en deux parties. Premièrement, la formation en ligne *Software Tester* sur la plateforme d'Abstracta Academy avec le soutien d'instructeurs et de cours virtuels synchronisés hebdomadaires. Les participantes ont dû y dédier 25 heures par semaine pendant 16 semaines. En même temps, la proposition a été enrichie par un travail intense de formation (environ 60 heures) sur les compétences transversales nécessaires au métier avec quelques instances virtuelles imparties également par les équipes d'Abstracta. L'autre particularité s'est mise en place grâce à une méthodologie didactique centrée sur le projet professionnel des participantes qui ont été suivies par une professionnelle en insertion professionnelle au sein des locaux de Casa de la Mujer de la Unión. Le projet est actuellement en phase de culmination avec 23 participantes qui ont suivi la formation intégrale 18 ayant déjà obtenu leur certification (les cinq restantes sont en train de finaliser le dernier module de la formation d'Abstracta Academy) et six femmes seraient déjà insérées professionnellement⁴⁴.

Nous avons également collecté des résultats provenant directement des participantes à partir d'un questionnaire réalisé pour ce travail de mémoire (annexe 10). Ce questionnaire souhaite mesurer la satisfaction des participantes mais aussi avoir un retour critique vis-à-vis du déroulé de la formation. Il a été répondu par 15 participantes.

De manière générale, elles semblent plutôt satisfaites de la formation globale (graphique 1) puis en ce qui concerne uniquement la première phase elles confirment un peu plus timidement cette satisfaction (graphique 2).

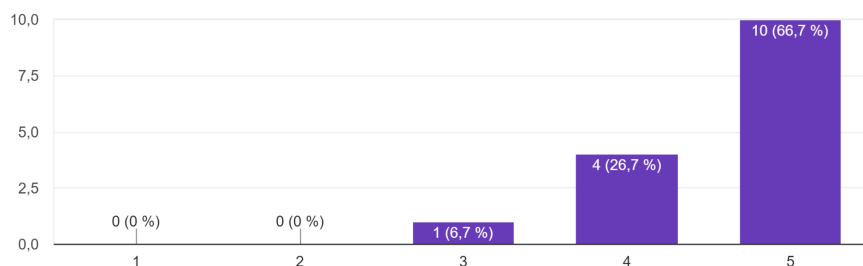
En general, ¿Te sientes satisfecha con el programa Acercando Mujeres al mundo de las TICs?
15 réponses



Graphique 1 : Niveau de satisfaction suite au programme en général (1 signifiant « non satisfaite » 5 signifiant « très satisfaite »)

⁴⁴Chaîne Youtube ReconverTite, *Encuentro ReconverTite | Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs La experiencia*, vidéo publique publiée le 2 août 2024 [en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=jYDPU4ZZcVo>]

¿Te sientes satisfecha con la primera fase del programa Acercando Mujeres al mundo de las TICs?
15 respuestas

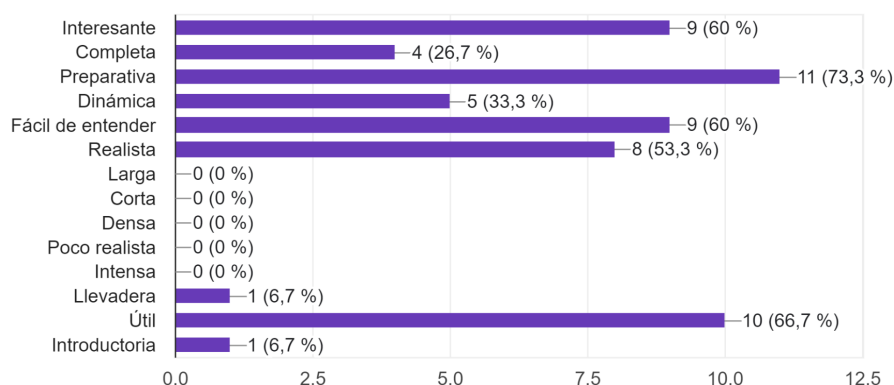


Graphique 2 : Niveau de satisfaction suite à la première phase de sensibilisation (1 signifiant « non satisfaite » 5 signifiant « très satisfaite »)

Concernant donc cette phase il leur a été demandé de sélectionner (sans limite) parmi 14 appréciations celles qui correspondaient le plus avec leur opinion (graphique 3) . Les choix sont divers mais les appréciations les plus choisies sont « intéressante »(60%), « simple à comprendre » (60%), « préparative » (73,3%) et « utile » (66,7%). De plus, aucune des appréciations à tendance négative telles que « dense » ou encore « peu réaliste » n’a reçu de voix. Nous pouvons donc en conclure que le déroulement de cette première phase a été positif pour les participantes, qui de plus choisissent à 60% comme la conférence « Possibilités d'emploi dans le secteur des technologies de l'information : ses avantages, le travail à distance et les principaux défis à relever » comme la plus intéressante (graphique 4).

Selecciona las apreciaciones con las que concuerdas sobre la primera fase del programa (mínimo 3 respuestas)

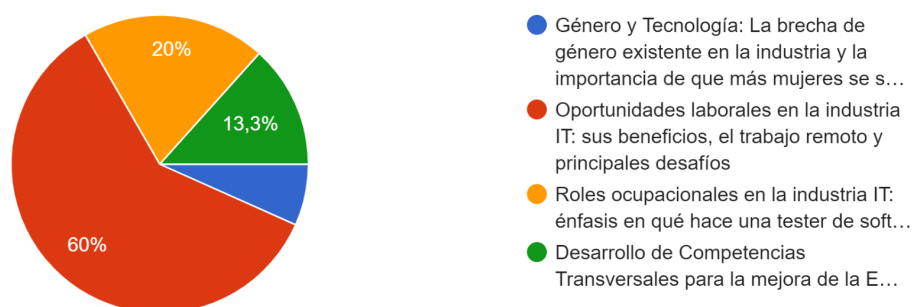
15 réponses



Graphique 3 : Appréciations au choix multiple sur la première phase, pourcentage selon le choix des participants

De las instancias que participaste ¿cuál te pareció más interesante?

15 réponses

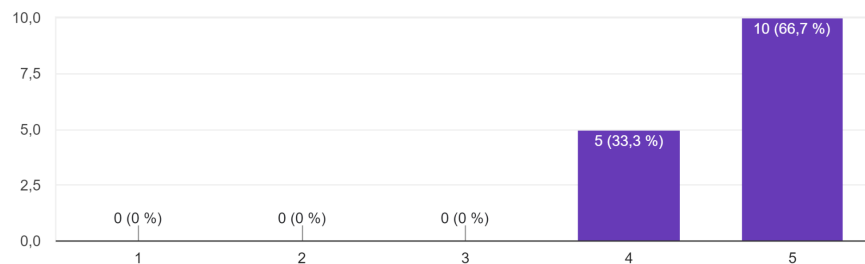


Graphique 4 : Pourcentage d'intérêt selon la conférence lors de la première phase

En ce qui concerne la deuxième phase du programme nous avons divisé les questions concernant la formation technique *Software Tester* impartie par Abstracta Academy et la formation en présentiel et concernant l'accompagnement en projet professionnel impartie par l'association Casa de la Mujer de la Union. Ainsi il est tout d'abord important de savoir si le contenu du cours correspondait avec les connaissances des participantes, en effet, ce cours n'exige pas de connaissances particulières, juste l'obtention du baccalauréat et de connaissances basiques en informatique. Les participantes répondent à 66,7% qu'elles pensent que le contenu est « très adapté » à leurs connaissances préalables à la formation (graphique 5) le 33,3% restant répond un niveau en dessous de cette dernière appréciation.

¿Qué tan adecuado consideras que el contenido del curso de Testing de Software era para tu nivel de conocimiento?

15 respuestas

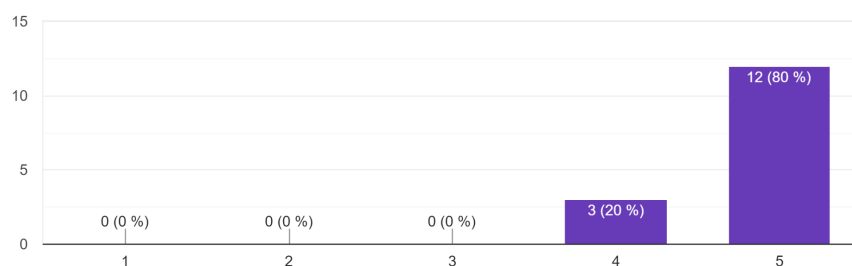


Graphique 5 : Niveau d'adaptation des contenus de la formation technique par rapport aux connaissances antérieures dans la deuxième phase (1 signifiant « peu adapté » 5 signifiant « très adapté »)

Comme indiqué lors de la présentation du projet, en plus de la formation technique *Software Tester*, Abstracta a eu des instances virtuelles en ce qui concerne les compétences transversales nécessaires au métier de tester. Il a donc été pertinent de savoir si selon les participantes cette formation a été utile selon elles ce à quoi elles répondent positivement dans leur totalité (graphique 6). Cependant nous remarquons que selon les participantes il existe des points d'amélioration dans cette formation avec 53,3% participantes qui souhaiteraient que la durée de la formation soit plus adaptée, mais aussi qu'il y ait plus d'instances de cours en direct avec 33,3% des réponses (graphique 7).

¿Qué tan útil encontraste la capacitación en competencias transversales (ej. comunicación, trabajo en equipo) contempladas en el curso de Software Tester?

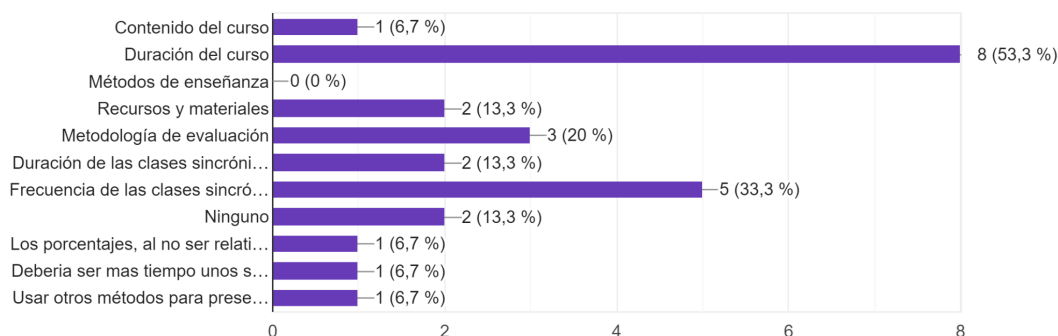
15 respuestas



Graphique 6 : Niveau d'utilité de la formation en compétences transversales mises en place dans le cours de Software Tester (Anbstracta Academy) lors de la deuxième phase (1 signifiant « peu utile » 5 signifiant « très utile »)

¿Qué aspectos del curso consideras que se podrían mejorar?

15 respuestas

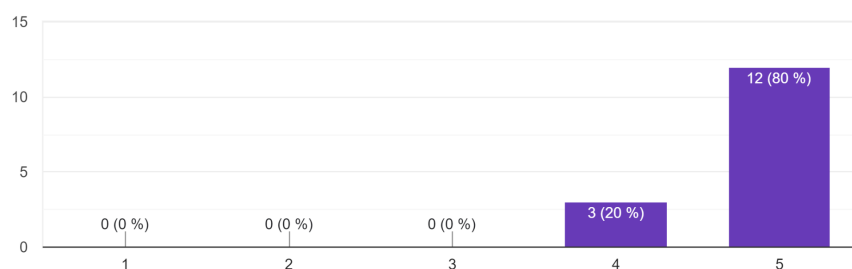


Graphique 7 : Améliorations au choix multiple suite au cours technique Software Tester (Abstracta Academy), pourcentage selon le choix des participantes

En outre, il a été essentiel de les questionner sur ma formation impartie par l'association Casa de la Mujer de la Union qui concerne l'accompagnement professionnel et la réalisation d'un projet professionnel personnel. En effet, cette instance représente un point clé pour une insertion effective des participantes. Elles sont une grande majorité à exprimer l'utilité de cette instance avec 80% de réponses indiquant celle-ci comme « très utile » et le 20% restant ayant fait un choix en dessous du « très utile » (graphique 8). En les consultant sur les améliorations au choix 46,7 % des répondantes ne trouvent aucun point d'amélioration, le reste identifie la fréquence ou encore la durée de ces instances comme des points d'amélioration (graphique 9).

¿Qué tan útil encontraste la capacitación en proyecto ocupacional y competencias transversales?

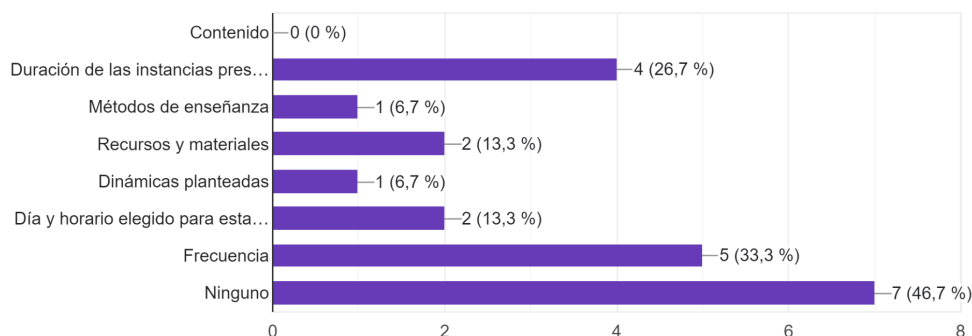
15 respuestas



Graphique 8 : Niveau d'utilité de l'accompagnement professionnel dans la deuxième phase impartie par Casa de la Mujer de la Union (1 signifiant « peu utile » 5 signifiant « très utile »)

¿Qué aspectos de esta formación presencial consideras que se podrían mejorar?

15 respuestas



Graphique 9 : Améliorations au choix multiple suite à la formation en présentiel impartie par Casa de la Mujer de la Union, pourcentage selon le choix des participantes

Finalmente, notre dernier angle sur ce questionnaire les interrogeait sur leur avenir professionnel et la suite de la formation. Les résultats nous montrent par exemple que seulement 20% ne se sentent pas prêtes pour la recherche d'emploi, le 80% restant a répondu en majorité positivement (53,4%) ou des réponses dubitatives (26,6%). Elles se sont également exprimées sur l'utilité de l'accompagnement à l'insertion professionnelle où les réponses restent mitigées avec néanmoins 60% de réponses plutôt positives (graphique 11).

¿Te sientes preparada para buscar empleo en la industria IT después de la capacitación?

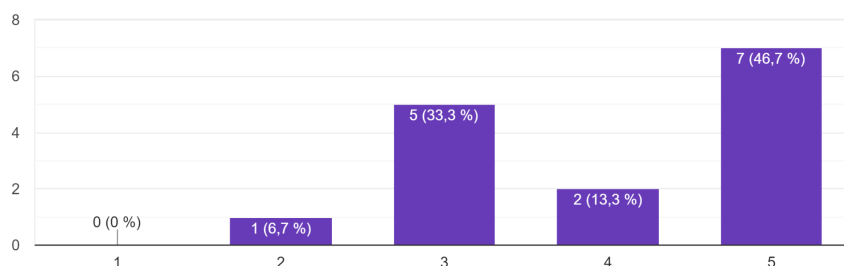
15 respuestas



Graphique 10 : Réponses à la question « Vous sentez-vous prête pour la recherche d'emploi dans l'industrie IT après la formation ? », pourcentage selon les réponses.

¿Qué tan útil está siendo el acompañamiento proporcionado para tu inserción laboral?

15 réponses

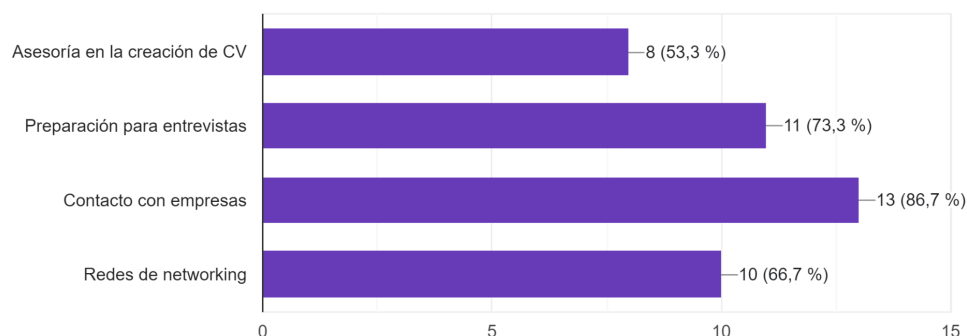


Graphique 11 : Niveau d'utilité de l'accompagnement en projet professionnel et insertion professionnelle dans la deuxième phase en présentiel impartie par Casa de la Mujer de la Union (1 signifiant « peu utile » 5 signifiant « très utile »)

Ces témoignages au même titre que les remarques de Florencia Ripa nous laissent comprendre qu'il y effectivement un grand travail à faire sur l'insertion professionnelle dans ce type de projets. Elles soulignent entre autres que parmi les outils les plus importants dans l'accompagnement il y aurait un travail à faire sur la prise en contact avec les entreprises (86,7%) mais aussi une meilleure préparation pour les entretiens d'embauche (73,3%) (graphique 12). Pareillement, dans les espaces d'expression libre sur ce questionnaire certaines proposent des alliances avec d'autres entreprises ou encore plus d'accompagnement pour une insertion effective. En effet, même s'il y a de la demande dans le secteur, elles font face à différents obstacles tels que la nécessité d'autres compétences telles que l'anglais.

¿Qué tipo de apoyo consideras más útil en tu proceso de inserción laboral?

15 réponses



Graphique 12 : Suggestions au choix suite à l'accompagnement en projet professionnel en présentiel impartie par Casa de la Mujer de la Union, pourcentage selon le choix des participantes

Les actions d'Abstracta, les résultats des projets mis en place ainsi que les témoignages des participantes nous permettent de souligner l'alignement des projets où l'entreprise s'est engagée avec la plupart des ODD mentionnés précédemment. En effet, leurs engagements permettent de faire face aux disparités de genre en proposant des programmes visant exclusivement la formation de femmes dans le secteur technologique (ODD 5 et 10). Cette formation leur permet d'accéder à des opportunités de s'intégrer dans le milieu professionnel et se voir proposer des salaires compétitifs (ODD 8). Abstracta, en tant qu'entreprise technologique met à disposition des participantes de leur programmes ses alliances stratégiques dans le secteur mais aussi dans leur zone d'expertise, le test de logiciel, en les invitant notamment à l'événement Testing UY afin qu'elles puissent baigner dans le secteur d'activité (ODD 17).

C'est dans le sens de se consolider comme acteurs engagés dans la thématique qu'il est aussi essentiel de se demander dans quel sens nous pourrions proposer un autre projet qui serait complémentaire aux thématiques exposées mais aussi répondre autrement en prenant en considération le contexte réel du pays.

III. Ébauche de projet

A. Justification

A la suite de l'étude du contexte pays mais aussi des initiatives mises en place, des résultats concrets et empiriques nous avons trouvé intéressant de nous pencher sur une thématique actuelle et pertinente. Celle-ci embarque une catégorie bien particulière : les femmes migrantes. Il fut question à de nombreuses reprises de l'importance de mener à bien un projet avec ce public objectif. En effet, de plus en plus de postulantes à ces formations intégrales sont des femmes migrantes avec une préparation professionnelle préalable mais ne pouvant pas s'insérer professionnellement dans le pays par manque de débouchés ou une exclusion à l'emploi. Cette idée devient plus présente pour Abstracta suite au dernier projet mis en place : *Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs*. En effet, parmi les 25 participantes de celui-ci 14 étaient issues d'immigration de la région : 11 cubaines, 1 chilienne, 1 colombienne et 1 vénézuélienne⁴⁵.

En 2020, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et leur outil statistique ILOSTAT, les femmes migrantes ont moins de probabilité d'être recrutées par rapport aux hommes migrants, en moyenne la relation emploi-population de 75% pour les femmes et de 85% pour les hommes dans les 124 pays dont l'OIT dispose des données⁴⁶. Cette différence entre les deux proportions est plus importante dans les pays à haut et moyen-haut revenus. Tandis que dans les pays à moyen-bas et bas revenus le pourcentage de femmes migrantes en activité a tendance à se rapprocher de celui de ses homologues masculins⁴⁷.

En Uruguay, selon l'Organisation Internationale des Migrations (OIM), on compte 108 267 d'immigrés, ce qui revient à près 3% de la population totale de l'Uruguay⁴⁸. En outre, selon les données de l'ACNUR jusqu'en juin 2023 l'Uruguay a accueilli 51 503 personnes qui ont été forcées à fuir leur pays ou encore des apatrides⁴⁹.

Ces mêmes sources nous démontrent que l'immigration féminine est supérieure à la masculine, en effet elles représentent 52,2% des personnes migrantes. Depuis quelques années l'Uruguay bénéficie d'une forte vague migratoire avec une augmentation de 37,4%⁵⁰. L'OIT nous rappelle également que

⁴⁵ Rapport informel via mail par Florencia Ripa datant du 28 juillet 2024.

⁴⁶ ILOSTAT, *Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers*, décembre 2020. [en ligne : <https://ilostat.ilo.org/blog/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/> consulté le 11 août 2024]

⁴⁷ *Ibid*

⁴⁸ Organisation Internationale des Migrations (OIM), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2024*, 2024. [en ligne : <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/?lang=ES> , consulté le 11 août 2024]

⁴⁹ ACNUR, *Hoja Informativa Estadística – ACNUR Uruguay*, juin 2023.

[en ligne : <https://www.acnur.org/media/hoja-informativa-estadistica-acnur-uruguay-junio-2023>, consulté le 11 août 2024]

⁵⁰ OIM, *Op. cit.*

les femmes sont confrontées à des difficultés en ce qui concerne la qualité de l'emploi même en étant des professionnelles dans leur pays d'origine⁵¹.

Dans ce contexte, nous pensons qu'un projet impliquant cette population pourrait être une réponse effective face à la problématique des femmes migrantes en recherche d'emploi. En effet, un projet de formation intégrale et accompagnement à l'insertion professionnelle nous permettrait de maximiser les opportunités de ce groupe vulnérable. De plus, à long terme ce projet s'inscrit parfaitement dans la réponse à la réduction de la disparité de genre dans les professions associées aux TIC et d'être un tremplin d'opportunités professionnelles pour les femmes. Ainsi nous pensons également que la diversité dans le contexte professionnel aide au découplage de l'innovation et la créativité, qualités essentielles pour le développement intégral des nouvelles technologies.

D'un autre côté, le gouvernement uruguayen prend très à cœur l'intégration des personnes migrantes. Avec la création du « Plan Nacional de Integración para las personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas, Uruguay 2023-2024 » l'un des objectifs stipulés est le fait de générer des conditions qui puissent aider à « l'insertion professionnelle des personnes migrantes, des demandeurs d'asile, des réfugiés. Cela à partir d'actions interinstitutionnelles dans le cadre de politiques d'égalité d'opportunités qui se focalise sur les droits humains et l'intersectionnalité »⁵².

C'est à partir de ces informations concrètes que nous souhaitons proposer le projet *FormaTECH : Formación Integral en Testing de Software para Mujeres Migrantes en Uruguay*.

B. Description générale du projet FormaTECH : Formación Integral en Testing de Software para Mujeres Migrantes en Uruguay

Abstracta est une entreprise avec une forte orientation socioculturelle, nous sommes largement engagés pour participer à la réduction des disparités de genre dans l'industrie technologique et offrir des opportunités aux femmes en recherche d'emploi. Nous présentons notre proposition de projet avec l'objectif d'avoir un impact positif sur la vie des personnes qui s'identifient au genre féminin, qui sont migrantes et qui résident en Uruguay.

Depuis notre fondation, nous nous sommes engagés à partager nos connaissances avec la communauté et, de cette façon, à générer un impact positif sur les gens. En 2016 est née Abstracta Academy, une plateforme de formation 100% virtuelle. Elle propose des cours sur différents domaines du test de logiciels. À ce jour, Abstracta Academy a accompagné et impacté plus de 15 000 personnes dans leurs processus de formation. Notre catalogue propose plus de 20 cours et nous

⁵¹ ILOSTAT, *Op. cit.*

⁵² Junta Nacional de Migración, *Plan Nacional de Integración para las personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas, Uruguay 2023-2024*, 2023. Traduction personnelle

collaborons à la formation des participants à différents projets à impact social tels que ReconverTite : Mujeres en Testing, Programa +50 de Pyxis, UpCamp, Hub Testing aux côtés de Fundación Emplea au Chili, entre autres.

Connaissant de près la réalité, notre proposition consiste à sensibiliser et à former en mettant l'accent sur les personnes qui s'identifient au genre féminin et qui sont migrantes en Uruguay, en donnant la priorité à celles qui présentent une plus grande vulnérabilité sociale.

Cette initiative leur permettra de connaître les opportunités offertes par le secteur, de se former et d'apprendre ce que c'est que le test de logiciels, les compétences transversales, l'intelligence émotionnelle et les outils qui leur permettront d'accéder à des opportunités d'emploi de qualité.

Basée sur notre solide expérience en Uruguay, la proposition présente une approche stratégique qui cherche à optimiser la portée et l'efficacité de notre programme pour autonomiser toutes ces personnes. Nous proposons deux phases. Dans un premier temps, nous ferons une série de quatre ateliers de sensibilisation en ligne. Celle-ci comprendra des informations sur les possibilités et débouchés offertes par l'industrie technologique, sur l'importance de la participation des femmes pour faire face à la disparité de genre dans l'industrie technologique, sur le rôle du testeur de logiciels et sur les compétences essentielles pour le développement professionnel. Nous partagerons des témoignages inspirants de femmes leaders et de celles qui ont commencé leur carrière dans des projets similaires. Dans cette première phase, nous espérons avoir jusqu'à 300 participantes et, comme dans les programmes précédents, il sera ouvert à toutes les femmes migrantes et uruguayennes.

Après un processus de sélection de 20 participantes, la deuxième phase commencera et comprendra une formation en test de logiciel et en compétences numériques complémentaires à développer dans le secteur. Cette formation durera 4 mois et comprendra l'accès à une plateforme et des cours virtuels en simultané. De plus, tout au long de ces 4 mois nous réaliserons des ateliers d'accompagnement au projet professionnel hebdomadaires en groupe ainsi que deux rendez-vous personnels qui auront lieu en début et en fin de formation. Cette formation intégrale comprendra aussi des ateliers de groupe tous les quinze jours pour renforcer la confiance en soi mais aussi leur fournir un groupe de soutien à la suite de l'épreuve que cela représente de migrer. Finalement nous proposerons également aux participantes un accompagnement personnalisé pour chaque femme avec une psychologue spécialisée en processus de migration une fois par mois.

Ci-dessus nous détaillerons le projet et représenterons le cadre logique et la description des activités en forme de tableau.

C. Cadre logique du projet FormaTECH : Formación Integral en Testing de Software para Mujeres Migrantes en Uruguay

Chaîne de résultats	Indicateurs	Valeur de référence	Valeur cible à la fin du projet	Valeur actuelle	Source(s) de vérification	Hypothèses
Objectif général : Réduire les disparités de genre dans l'industrie technologique en Uruguay, en offrant aux femmes migrantes des opportunités de formation et d'accompagnement pour accéder à des emplois de qualité.						
	Pourcentage de femmes migrantes employées dans l'industrie technologique				Statistiques du ministère du travail	L'industrie technologique en Uruguay est ouverte à accueillir davantage de femmes migrantes dans des rôles techniques.
Objectif spécifique 1 : Informer les femmes migrantes et uruguayennes sur les opportunités offertes par l'industrie technologique, en mettant l'accent sur l'importance de leur participation pour faire face à la disparité de genre dans l'industrie.						
	Nombre de femmes informées sur les opportunités dans l'industrie technologique	0 - Non mesuré (référence non disponible)	250	0	Rapports de campagne, listes de présence	Les femmes sont réceptives aux informations sur les opportunités dans l'industrie technologique. Les informations sont claires et atteignent le public cible.
	Pourcentage de femmes conscientes de l'importance de leur participation dans l'industrie	0 - Non mesuré (référence non disponible)	80% des femmes informées reconnaissent l'importance	0	Enquêtes auprès des participantes	
Objectif spécifique 2 : Former un groupe de 20 femmes sélectionnées en test de logiciels et en compétences transversales, tout en leur fournissant un accompagnement personnalisé et en groupe pour soutenir leur développement professionnel et personnel.						
	Nombre de femmes ayant complété la formation intégrale	0 - (aucune formation réalisée avant le	16	0	Registre des participations et rapports de formation	Les participantes sont disponibles et motivées pour suivre la formation jusqu'à son terme Les formations et les ateliers sont pertinents et bien adaptés aux besoins des participantes.

		projet)				
	Amélioration des compétences transversales des participantes	0 - Non mesuré (référence non disponible)	70% des participantes montrent une amélioration		Évaluations pré- et post-formation, auto-évaluations des participantes	
Réalisation (produit) 1 : Réaliser une série d’ateliers de sensibilisation ouverte (Phase 1)						
	Nombre d’ateliers de sensibilisation réalisées	0 - Non mesuré (référence non disponible)	4	0	Rapports d’ateliers	Les ateliers sont accessibles pour le public cible. Les événements sont accessibles et intéressants pour le public cible.
	Taux de participation aux événements de sensibilisation	0 - Non mesuré (référence non disponible)	60% des femmes inscrites participent	0	Listes de présence, enquêtes de satisfaction	
Réalisation (produit) 2 : Formation technique (Phase 2) : Mise en place d'une formation de 4 mois pour les 20 participantes sélectionnées, incluant des cours virtuels et des ateliers hebdomadaires sur les compétences techniques et transversales nécessaires au secteur.						
	Nombre de participantes ayant complété la formation technique	0 - Non mesuré (référence non disponible)	16	0	Rapports de formation, listes de présence, évaluations.	Les participantes sont motivées pour suivre la formation jusqu'au bout. Les cours et ateliers sont bien adaptés aux besoins et attentes des participantes.
	Niveau de satisfaction des participantes vis-à-vis de la formation	0 - Non mesuré (référence non disponible)	75% des participantes sont satisfaites de la formation technique	0	Enquêtes de satisfaction	

Réalisation (produit) 3 : Accompagnement personnalisé (Phase 2) : Offrir un accompagnement personnalisé comprenant des ateliers de groupe pour renforcer la confiance en soi, des séances individuelles avec un psychologue spécialisé en migration, et des rendez-vous personnalisés pour soutenir le projet professionnel des participantes.						
	Nombre de séances d’ateliers d’accompagnement au projet professionnel en groupe (en ligne)	0 - Non mesuré (référence non disponible)	14 séances d’une heure	0	Rapport de séance et liste de présence	Les séances de groupe sont organisées et pertinentes. Les séances individuelles permettent aux participantes de créer un projet professionnel adapté à leur situation. Les ateliers de groupe répondent aux besoins spécifiques des participantes. Les séances individuelles sont bien reçues par les participantes
	Nombre de séances d’accompagnement au projet professionnel individuel réalisées (en ligne)	0 - Non mesuré (référence non disponible)	2 entretiens individuels de 30 min	0	Agenda de rendez-vous	
	Nombre de séances d’ateliers de groupe en ligne axés sur le développement de la confiance en soi, l’adaptation culturelle, et le soutien émotionnel (en ligne)	0 - Non mesuré (référence non disponible)	8 séances d’une heure	0	Rapport de séance et liste de présence	
	Nombre de séances individuelles avec la psychologue (en ligne)	0 - Non mesuré (référence non disponible)	1 séance par mois par participante	0	Agenda de rendez-vous	
	Amélioration de la confiance en soi des participantes	0 - Non mesuré (référence non disponible)	80% des participantes améliorent leur confiance en soi	0	Enquêtes post-accompagnement, auto-évaluations	
Activités à développer :						
	A1.1 : Sensibiliser les possibles bénéficiaires sur les opportunités qu’offre l’industrie technologique. (R1)					
	A1.2 : Réaliser un webinaire de présentation et foire à questions lors du lancement des inscriptions de la première phase. (R1)					

	A1.3 : Organiser de quatre ateliers en ligne destinés à sensibiliser des 300 femmes sur les débouchés dans l'industrie technologique et le rôle du testeur de logiciels. (R1)
	A1.4 : Évaluer, orienter et clore cette première étape de sensibilisation avec les participantes. (R1)
	A2.1 : Sélectionner 20 participantes pour le programme de formation intégrale. (R2)
	A2.2 : Initier la formation technique Software Tester et des compétences transversales nécessaires au métier. (R2)
	A2.3 : Accompagner les femmes sélectionnées durant la formation technique. (R2)
	A3.1 : Offrir un accompagnement de groupe et individuel au projet professionnel. (R3)
	A3.2 : Organiser des ateliers de groupe en ligne axés sur le développement de la confiance en soi, l'adaptation culturelle, et le soutien émotionnel. (R3)
	A3.3 : Proposer une séance mensuelle avec une psychologue spécialisée en processus de migration pour aider les participantes à gérer les défis émotionnels liés à leur situation. (R3)

D. Description des activités

R1 : Réaliser une série d'ateliers de sensibilisation ouverte à toutes			
Activité 1.1 : Sensibiliser les possibles bénéficiaires sur les opportunités qu'offre l'industrie technologique			
Cette activité cherche à attirer l'attention et l'intérêt des femmes potentiellement intéressées par le projet en leur présentant les nombreuses opportunités disponibles dans l'industrie technologique. En utilisant une approche multicanale, l'activité vise à informer et inciter les participantes à rejoindre la première phase du projet.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Rédiger un document avec les termes de référence du projet - Concevoir un formulaire de postulation - Créer des images de diffusion - Définir les canaux de diffusion et le calendrier - Définir où retrouver les TDR et conditions	Besoins humains : Assistant.e en communication Coordinateur.trice de projet Besoins techniques : Supports technologiques	Document termes de référence Formulaires de candidature (phase 1 et phase 2) Plan de communication Supports de communication	Mois 1 - Mois 2
Résultats attendus • Rédaction et diffusion des Termes de Référence (TDR) du projet auprès d'un large public cible. • Création et diffusion de formulaires de postulation accessibles à toutes les candidates intéressées. • Augmentation de la visibilité du projet sur les plateformes définies, entraînant un fort engagement initial. • Obtention d'un nombre significatif de candidatures qualifiées et intéressées par la première phase du projet.			

R1 : Réaliser une série d'ateliers de sensibilisation ouverte à toutes			
Activité 1.2 : Réaliser un webinaire de présentation et foire à questions lors du lancement des inscriptions de la première phase			
La réalisation d'un webinaire sera une opportunité pour présenter les informations détaillées sur le projet, ses objectifs, et les bénéfices potentiels de leur engagement. Ce webinaire vise à clarifier les attentes, répondre aux interrogations, et encourager la participation active.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Définir le jour, l'heure du webinaire et créer une plateforme pour héberger celui-ci - Définir le.s modérateur.trice.s du webinaire - Diffuser les informations concernant le webinaire - Réaliser un document avec les réponses aux questions posées	Besoins humains : Assistant.e en communication Coordinateur.trice de projet Besoins techniques : Supports technologiques	Lien du webinaire Document avec les réponses aux questions posées	Mois 1 - Mois 2
Résultats attendus ● Participation active de nombreuses candidates au webinaire, démontrant un intérêt pour le projet. ● Clarification des objectifs, des attentes, et du contenu du programme pour toutes les participantes. ● Réponses aux questions et préoccupations des candidates, renforçant leur engagement et leur motivation à postuler. ● Collecte de données qualitatives sur les attentes et besoins des participantes, permettant d'ajuster les futures étapes du projet.			

R1 : Réaliser une série d'ateliers de sensibilisation ouverte à toutes			
Activité 1.3 : Organiser quatre ateliers en ligne destinés à sensibiliser près de 300 femmes sur les débouchés dans l'industrie technologique et le rôle du testeur de logiciels.			
Cette activité fournira aux participantes une compréhension approfondie des opportunités disponibles dans l'industrie technologique, avec un focus particulier sur le rôle du testeur de logiciels. Ces ateliers viseront à motiver les femmes à envisager une carrière dans ce domaine en leur offrant des informations pertinentes et inspirantes.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Préparation des quatre ateliers - Définition des modérateur.rices des ateliers ainsi que les thématiques - Créer des réunions zoom pour les ateliers - Kick-off de la première phase du projet	Besoins humains : Coordinateur.trice de projet Modérateur.trices des ateliers de sensibilisation Besoins techniques : Supports technologiques	Supports pédagogiques (présentations, ...) Supports de communication des ateliers	Mois 2 - Mois 3
Résultats attendus ● Participation d'environ 160 femmes aux ateliers, démontrant un intérêt et un engagement dans la thématique. ● Amélioration significative des connaissances des participantes sur les opportunités dans l'industrie technologique et le métier de testeur de logiciels.			

R1 : Réaliser une campagne de sensibilisation ouverte à toutes			
Activité 1.4 : Évaluer, orienter et clore de cette première étape de sensibilisation avec les participantes			
Cette activité mesurera l'impact des actions de sensibilisation menées dans la première phase du projet. L'objectif étant d'évaluer les connaissances acquises par les participantes, les orienter vers les prochaines étapes de leur parcours dans l'industrie technologique, et clôturer officiellement cette phase en tirant des conclusions sur les succès et les points d'amélioration.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Rédaction d'un rapport d'évaluation de la première phase du programme - Définir l'orientation de la suite du programme	Besoins humains : Coordinateur.trice de projet Formateur.trice en compétences transversales Formateur.trice en compétences techniques Besoins techniques : Supports technologiques	Rapport d'évaluation de la fin de la première phase	Mois 3
Résultats attendus • Connaissances et compétences acquises par les participantes, validées à travers des questionnaires et des retours qualitatifs. • Production d'un rapport complet, documentant les succès, les défis et les enseignements tirés, prêt à être partagé et à servir de référence pour les prochains programmes.			

R2 : Mise en place d'une formation de 4 mois pour les 20 participantes sélectionnées, incluant des cours virtuels et des ateliers hebdomadaires sur les compétences techniques et transversales nécessaires au secteur.

Activité 2.1 : Ouvrir les candidatures pour le programme de formation intégrale et sélectionner 20 participantes

Cette activité définira les 20 participantes du programme de formation intégrale. A partir des conditions de sélection préétablies, les candidatures seront étudiées minutieusement afin de déterminer les participantes sélectionnées en prenant en compte également leur participation à la première phase du programme.

Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Ouverture des candidatures pour la deuxième phase - Diffuser aux participantes et par les réseaux sociaux les informations pour postuler à la deuxième phase - Définir l'équipe qui participera dans le processus de sélection - Définir les facteurs prioritaires - Déterminer les 20 participantes avec une liste définitive et une liste d'attente en cas de désistement	Besoins humains : - Coordinateur.trice de projet - Formateur.trice en compétences transversales - Formateur.trice en compétences techniques Besoins techniques : - Supports technologiques - Supports de communication	Liste définitive des 20 participantes sélectionnées avec une liste d'attente	Mois 4 - Mois 5

Résultats attendus

- Présence d'une forte participation à l'appel à candidatures et à une large mobilisation de candidates.
- Identification des candidates avec les profils les plus intéressants, mais aussi en mettant en avant leur participation dans la première phase.
- Sélection transparente basée sur des critères clairs et équitables.
- Communication des résultats et engagement des 20 participantes sélectionnées pour la suite du programme.

R2 : Mise en place d'une formation de 4 mois pour les 20 participantes sélectionnées, incluant des cours virtuels et des ateliers hebdomadaires sur les compétences techniques et transversales nécessaires au secteur.

Activité 2.2 : Initier la formation technique Software Tester et des compétences transversales nécessaires au métier

Cette activité marquera le début officiel de la formation technique ainsi que les compétences transversales nécessaires au métier de testeur de logiciel. Avec Abstracta Academy comme plateforme de formation les participantes pourront suivre la formation en ligne. Le.a formateur.trice en compétences techniques sera le.a responsable de suivre le progrès des participantes de par les évaluations de chaque module et animera 10 sessions de cours en ligne à suivre en simultané. Cette formation technique sera accompagnée par cinq sessions de cours en ligne de compétences transversales impartis par un.e formateur.trice en compétences transversales.

Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Définir les jours et horaires de formation technique et de compétences transversales - Kick-off de la deuxième phase du projet - Création des espaces et identifiants personnels pour la plateforme Abstracta Academy - Rédiger un rapport d'évaluation finale de la formation technique et compétences transversales	Besoins humains : Coordinateur.trice de projet Formateur.trice en compétences transversales Formateur.rice en compétences techniques Besoins techniques : Supports technologiques Supports de communication	Calendrier définitif de la formation technique Rapport d'évaluation finale de la formation technique et compétences transversales	Mois 5 - Mois 9

Résultats attendus :

- Fort engagement des participantes dans la formation technique et participation aux instances groupales.
- Formation technique de qualité et accessible.
- Production d'un rapport complet, documentant les succès, les défis et les enseignements tirés, prêt à être partagé et à servir de référence pour les prochains programmes.

R2 : Mise en place d'une formation de 4 mois pour les 20 participantes sélectionnées, incluant des cours virtuels et des ateliers hebdomadaires sur les compétences techniques et transversales nécessaires au secteur.

Activité 2.3 : Accompagner les femmes sélectionnées durant la formation.

Le.a formateur.trice en compétences techniques en tant que responsable de suivre le progrès des participantes suite aux évaluations sera également disponible face aux possibles questions des participantes.

Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Ouverture des canaux d'échange via la plateforme entre formateur.trice et participantes - Définir des moments d'échange en fin de session de cours pour les questions techniques	Besoins humains : Coordinateur.trice de projet Formateur.trice en compétences techniques Besoins techniques : Supports technologiques	Document sur les interrogations et doutes des participantes	Mois 5 - Mois 9

Résultats attendus :

- Suivi et accompagnement optimal de la part du formateur.trice.
- Disponibilité pour répondre aux difficultés et questions des participantes.

R3 : Offrir un accompagnement personnalisé comprenant des ateliers de groupe tous les quinze jours pour renforcer la confiance en soi, des séances individuelles avec une psychologue spécialisée en migration, et des rendez-vous personnalisés pour soutenir le projet professionnel des participantes.

Activité 3.1 : Offrir un accompagnement de groupe et individuel au projet professionnel.

Cette activité cherchera à accompagner les participantes pour concevoir leur projet professionnel avec le soutien d'un.e accompagnateur.trice. Cette personne impartira des sessions d'accompagnement hebdomadaires liées à la recherche d'emploi (formulation de CV, préparation aux entretiens, plateformes de recherche d'emploi, identification d'entreprises du secteur,...). Le suivi individuel (30 min par session) se fera à deux moments clé de la formation, au tout début afin de comprendre les attentes et les points à travailler pour chaque participante, mais aussi à la fin qui servira de soutien aux participantes pour la recherche d'emploi. Seront également proposées pour les candidates qui souhaitent y participer deux activités de networking à Montevideo, notamment la présence à l'événement TestingUY, qui est la plus grande conférence de test de logiciel en Amérique du Sud.

Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Définir les jours et horaires de l'accompagnement au projet professionnel en ligne - Préparer des session d'accompagnement - Faire les entretiens individuels en début et fin de programme - Proposer 2 activités de networking à Montevideo - Rédiger un rapport d'évaluation finale de l'accompagnement au projet professionnel	Besoins humains : Coordinateur.rice de projet Accompagnateur.rice au projet professionnel Besoins techniques : Supports technologiques Besoins supplémentaires : Organisation des activités de networking avec prise en charge des frais de transport à Montevideo et collation	Rapport d'évaluation finale de l'accompagnement au projet professionnel	Mois 5 - Mois 9

Résultats attendus :

- Accompagnement adapté et pertinent pour les participantes.
- Orientation personnalisée des participantes vers des formations, des stages ou des opportunités professionnelles pertinentes.
- Forte implication et motivation de la part des participantes.
- Production d'un rapport complet, documentant les succès, les défis et les enseignements tirés, prêt à être partagé et à servir de référence pour les prochains programmes.

R3 : Offrir un accompagnement personnalisé comprenant des ateliers de groupe tous les quinze jours pour renforcer la confiance en soi, des séances individuelles avec une psychologue spécialisée en migration, et des rendez-vous personnalisés pour soutenir le projet professionnel des participantes.			
Activité 3.2 : Organiser des ateliers de groupe en ligne axés sur le développement de la confiance en soi, l'adaptation culturelle, et le soutien émotionnel.			
A travers de cette activité les participantes pourront partager leurs expériences, et par la même occasion l'objectif est de forger un groupe qui peut potentiellement aider les participantes se trouvant isolées car loin de leur pays. Le.a modérateur.trice sera chargé de dynamiser la participation des candidates en proposant des ateliers axés sur le développement de la confiance en soi, l'intelligence émotionnelle, l'adaptation culturelle.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Définir les jours et horaires des ateliers de groupe en ligne - Préparer les ateliers - Rédiger des rapports de séance - Préparer des enquêtes post-accompagnement et des auto-évaluations - Rédiger un rapport d'évaluation finale	Besoins humains : Coordinateur.trice de projet Modérateur.trice des ateliers de groupe Besoins techniques : Supports technologiques	Rapports de séance Enquêtes post-accompagnement, auto-évaluations	Mois 5 - Mois 9
Résultats attendus : ● Amélioration de la confiance en soi de chaque participante. ● Création d'un espace sécurisé où les participantes peuvent exprimer leurs préoccupations. ● Création d'un groupe solide avec des expériences similaires qui puisse potentiellement devenir un groupe de soutien émotionnel. ● Travail d'échange d'expériences sur l'adaptation culturelle. ● Production d'un rapport complet, documentant les succès, les défis et les enseignements tirés, prêt à être partagé et à servir de référence pour les prochains programmes.			

R3 : Offrir un accompagnement personnalisé comprenant des ateliers de groupe pour renforcer la confiance en soi, des séances individuelles avec une psychologue spécialisée en migration, et des rendez-vous personnalisés pour soutenir le projet professionnel des participantes.			
Activité 3.3 : Proposer une séance mensuelle avec une psychologue spécialisée en processus de migration Cette activité proposera une séance individuelle mensuelle avec une psychologue en ligne pour les participantes qui le souhaitent. Il s'agira ici de leur apporter un soutien professionnel pour les aider à gérer les défis émotionnels liés à leur situation. Ces séances dureront une heure et seront à réserver selon l'agenda de la psychologue. L'objectif étant que les participantes qui le souhaitent puissent avoir un accompagnement intégral.			
Actions à développer (sous-activités)	Moyens/responsabilités	Produits (livrables)	Période de mise en œuvre
- Définir des créneaux horaires avec la psychologue - Faire la promotion de ces instances lors des ateliers de groupe - Créer des auto-évaluations à remplir par les participantes qui le souhaitent	Besoins humains : Psychologue Coordinateur.trice de projet Modérateur.trice des ateliers de groupe Besoins techniques : Supports technologiques	Auto-évaluations	Mois 5 - Mois 9
Résultats attendus : ● Créer un espace sécurisé où les participantes peuvent recevoir un soutien adapté. ● Amélioration de la confiance en soi de chaque participante.			

E. Financement et budget du projet

Afin de financer le projet nous avons choisi de nous baser sur l'appel à projet de l'INEFOP : *Proyecto de formación profesional con perspectiva de género*. Celui-ci cherche à générer des actions de formation professionnelle destinées à améliorer l'insertion professionnelle et éducative de femmes, donnant la priorité aux femmes en situation de vulnérabilité, l'un des groupes prioritaires étant les femmes migrantes selon leurs termes de référence (annexe 11). Cet appel à projet stipule un financement allant jusqu'à 2.000.000 UYU (pesos uruguayens). Par souci de simplification nous présenterons notre budget en dollars américains (USD), ainsi, selon le taux de change officiel cette somme revient à 49.630 USD (avec la TVA à 22%). Vous trouverez ci-dessous le détail de celui-ci (disponible également [ici](#)):

Budget FormaTECH					
Type de dépense	Unité	# d'unités	Coût unitaire (en USD)	Coût total (en USD)	Commentaires
1. Ressources Humaines					Les coûts par heure de la coordination de projet et des formateurs correspond au montant maximum des honoraires pour cette catégorie stipulés par IINEFOP : https://c4d3de3c-544c-4f5d-8852-58bbd4ec16b3.usrfiles.com/ugd/c4d3de_b31c407b1788
1.1 Honoraires équipe projet					
1.1.1 Coordinateur.rice de projet	par heure	150	\$57,00	\$8 550,00	
1.1.2 Formateur.rice compétences techniques	par heure	120	\$26,00	\$3 120,00	Il s'agit de la personne qui sera en charge des corrections et de l'accompagnement pédagogique tout au long du projet.
1.1.3 Formateur.rice compétences transversales	par heure	50	\$26,00	\$1 300,00	
1.1.4 Accompagnateur.rice au projet professionnel	par heure	120	\$30,00	\$3 600,00	
1.1.5 Modérateur.rice s ateliers de sensibilisation (phase 1)	par heure	15	\$30,00	\$450,00	
1.1.6 Modérateur.rice ateliers de groupe (phase 2)	par heure	50	\$30,00	\$1 500,00	
1.1.7 Psychologue	par heure	80	\$40,00	\$3 200,00	
1.1.8 Responsable financier et administratif	par heure	25	\$50,00	\$1 250,00	
1.1.9 Assistant.e en communication	par heure	30	\$25,00	\$750,00	
Subtotal Ressources Humaines				\$23 720,00	
2. Supports techniques et technologiques					
2.1 Accès pour 20 personnes au cours Software Tester sur la plateforme Abstract Academy	par accès	20	\$700,00	\$14 000,00	
2.2 Abonnement zoom	par abonnement mois	5	\$18,00	\$90,00	Abonnement zoom pour la durée des instances virtuelles : - Phase 1 : 1 mois – Phase 2 : 4 mois
Subtotal supports techniques et technologiques				\$14 090,00	
3. Autres					
3.1 Per diem pour 2 activités de networking à Montevideo	par personne	20	\$10,00	\$200,00	Frais de transport a/r à l'intérieur de Montevideo et rafraîchissement
Subtotal Autres				\$200,00	
4. Subtotal coût total du projet				\$38 010,00	
5. Imprévus (5%)				\$1 900,50	
6. Total sans TVA				\$39 910,50	
7. Total avec TVA				\$48 690,81	

F. Chronogramme détaillé (disponible également [ici](#))

[illegible]

Conclusions

Tout au long de ce travail, nous nous sommes questionnés sur la sous-représentation des femmes dans les TIC, mais aussi la façon dont celle-ci affecte leur rapport aux nouvelles technologies. Ce manque de représentation semble être enraciné dans des stéréotypes de genre persistants dès l'enfance. Ces dynamiques se traduisent par une faible participation féminine dans les STEM, des écarts salariaux significatifs, et une absence des femmes dans les postes de direction. La littérature étudiée nous a permis de confirmer et d'expliquer les enjeux de cette problématique qui est loin de concerner uniquement une région ou d'un pays en particulier. Nous avons donc proposé une analyse de cette littérature et du contexte qui démontre que ces inégalités ne se résument pas uniquement au marché du travail, cela concerne également les accès au numérique mais aussi le développement des compétences numériques. Les facteurs socioculturels, institutionnels et psychosociaux ont tendance à perpétuer le manque de représentation des femmes dans les nouvelles technologies. Il s'agit donc d'un défi complexe qui nécessite une mobilisation institutionnelle cherchant à surmonter et assurer l'égalité des genres.

Nous avons également montré que dans le contexte uruguayen la présence des femmes dans les technologies de l'information reste limitée et minoritaire malgré un contexte technologique en plein essor. Il est donc crucial de mettre en place des initiatives structurées pour briser ces barrières, favoriser l'égalité des genres, et garantir que les femmes puissent pleinement participer à l'économie numérique en pleine croissance du pays. En faisant une représentation des parties prenantes nous avons identifié les acteurs collaborant pour une intégration des femmes dans les professions des TIC, mais aussi leurs liens et formes de collaboration de cette thématique. Ces collaborations sont diverses et en pleine expansion, nous remarquons l'intérêt général pour faire face aux inégalités et diversifier le secteur technologique. Néanmoins les acteurs du secteur d'entreprises restent discrets, avec l'exception d'Abstracta. Tout en restant une référence importante dans son secteur d'activité, cette entreprise se positionne comme pionnière dans la proposition d'initiatives tournées vers la formation professionnelle de femmes souhaitant se reconvertir professionnellement.

Forte de propositions, elle cherche toujours un caractère innovant dans la proposition de projets. Ces formations ont permis à un certain nombre de femmes de s'insérer professionnellement dans le secteur technologique du test de logiciel mais aussi dans d'autres sphères technologiques.

Pareillement, nous avons utilisé les résultats d'un questionnaire de femmes en phase de formation pour comprendre leurs inquiétudes concernant notamment le monde professionnel. Celles-ci ont manifesté en grande majorité le besoin d'un accompagnement au projet professionnel plus complet.

C'est grâce à ces résultats et aux analyses personnelles ainsi que contextuelles que nous avons proposé une ébauche de projet qui vise à s'attaquer à un public cible de plus en plus présent lors des différentes initiatives. En nous inspirant des projets antérieurs, il nous a paru indispensable de présenter un projet en deux phases. La première cherchant à sensibiliser un grand nombre de femmes aux opportunités que peut leur offrir l'industrie technologique et aux carrières qu'elle peut leur proposer. Puis une deuxième phase de formation intégrale comportant une dimension technique en test de logiciel, mais aussi un accompagnement général et personnalisé pour un groupe de femmes migrantes sélectionnées.

Cependant, malgré des initiatives prometteuses et l'épanouissement des femmes dans des métiers au sein des TIC, il est indispensable qu'elles soient présentes dans toutes les échelles hiérarchiques du secteur. Cette intégration des femmes nécessite une implication depuis l'école primaire en poussant les jeunes filles à s'intéresser de plus près aux aspects technologiques. En passant par le recrutement effectif des femmes dans les entreprises technologiques.

Finalement, il est essentiel d'intégrer dès maintenant de plus en plus de femmes dans le développement de logiciels, notamment à cause la démocratisation de l'Intelligence Artificielle (IA) qui, contrairement à ce qu'on peut imaginer, ne supprime pas le genre, mais au contraire peut avoir tendance à reproduire et exacerber les rapports de domination déjà existants dans la société.

Bibliographie

Contexte local et sectoriel

- ❖ ACNUR, *Hoja Informativa Estadística – ACNUR Uruguay*, juin 2023. [en ligne : <https://www.acnur.org/media/hoja-informativa-estadistica-acnur-uruguay-junio-2023>, consulté le 11 août 2024]
- ❖ ANII, *Informe de monitoreo. Sistema Nacional de Investigadores. Unidad de Evaluación y Monitoreo*, 2018.
- ❖ ANII, *Informe de género. Documento de discusión n°1*, 2015.
- ❖ CEPAL, *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*, 2015.
- ❖ CEPAL, *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe, Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*, 2022.
- ❖ CNUD, *Rapport sur la technologie et l'innovation*, 2023,
- ❖ CATTARUZZA Amaël, *GEO Politique des données numériques*, Paris : Le Cavalier Bleu, 2019.
- ❖ DUPUY Gabriel, *Internet : Géographie d'un réseau*, Paris : Ellipses, 2002.
- ❖ ESCUDER Santiago, « Regionalización de la brecha digital. Desarrollo de la infraestructura de las TIC en Latinoamérica y Uruguay », PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad, 2019, p.44.
- ❖ ILOSTAT, *Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers*, décembre 2020. [en ligne : <https://ilostat.ilo.org/blog/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/> consulté le 11 août 2024]
- ❖ ITU, *ICT Development Index 2024*, 2024.
- ❖ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad, *Mujeres y Digitalización. De las brechas a los algoritmos*, 2020.
- ❖ Junta Nacional de Migración, *Plan Nacional de Integración para las personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas, Uruguay 2023-2024*, 2023
- ❖ Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología (MIMCIT), *Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible*, février 2020.
- ❖ Organisation Internationale des Migrations (OIM), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2024*, 2024. [en ligne : <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/?lang=ES> , consulté le 11 août 2024]

- ❖ SILVA Mathias, « TIC y Desigualdad Salarial en Uruguay », *Documentos de Investigación Estudiantil (students working papers)* 16-06, Instituto de Economía - IECON, 2016.
- ❖ UNESCO, *Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation*, SAGA (STEM and Gender Advancement) working paper, no. 5, Paris, UNESCO, 2018.
- ❖ Uruguay XXI, *Sector TIC en Uruguay*, mai 2023
- ❖ VODOZ Luc (dir.), *NTIC et territoires : Enjeux territoriaux des nouvelles technologies de l'information et de la communication*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2001.
- ❖ WE FORUM, *Global Gender Gap Report*, juin 2024.

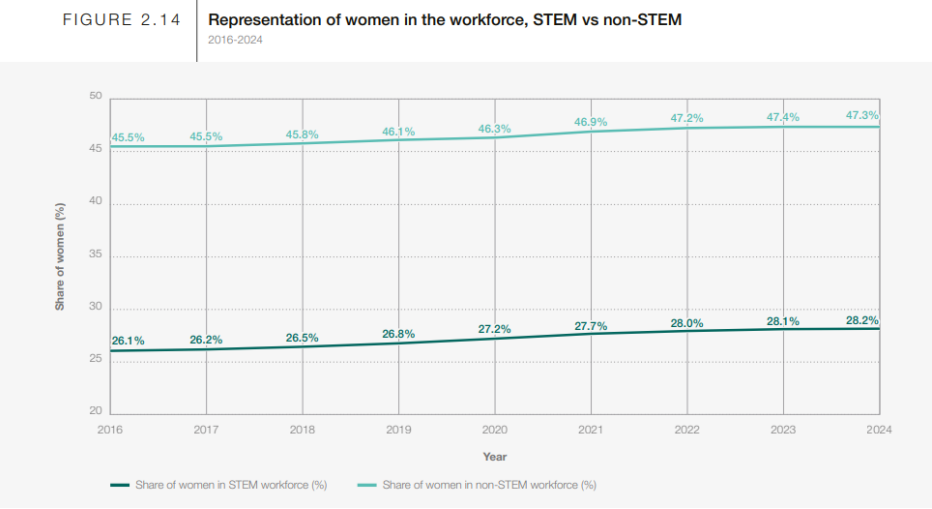
Théorie

- ❖ ADAMS Carol, « This is not our fathers' pornography », *Philosophical perspectives on computer-mediated communication*, Albany: State University of New York Press, 1996, p. 147-170.
- ❖ BOURDIEU Pierre, « La domination masculine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 84, sept. 1990, p. 2-31.
- ❖ BOYLE Karen, « What's in a Name? Theorising the Inter-Relationships of Gender and Violence. » *Feminist Theory*, vol. 20, Jan. 2019, p. 19-36.
- ❖ CHARTON Laurence, BAYARD Chantal « Les violences contre les femmes et les technologies numériques : entre oppression et agentivité ». *Recherches féministes*, vol 34, no 1, p. 313–330, 2021.
- ❖ COLLET Isabelle, *Les oubliées du numérique*, éd. Le Passeur, 2019.
- ❖ DUERKSEN Kari, WOODIN Erica, « Technological Intimate Partner Violence: Exploring Technology-Related Perpetration Factors and Overlap with In-person Intimate Partner Violence », *Computers in Human Behavior*, n° 98, 2019, p.223-231
- ❖ HARDING Sandra, *Feminism and Methodology. Social Science Issues*, Bloomington, Indiana University Press, 1987.
- ❖ WALSH Catherine, *Interculturalidad crítica y (de)colonialidad : ensayos desde Abya Yala*, Quito-Ecuador : Abya-yala ; Instituto Científico de Culturas Indígenas , 2012.

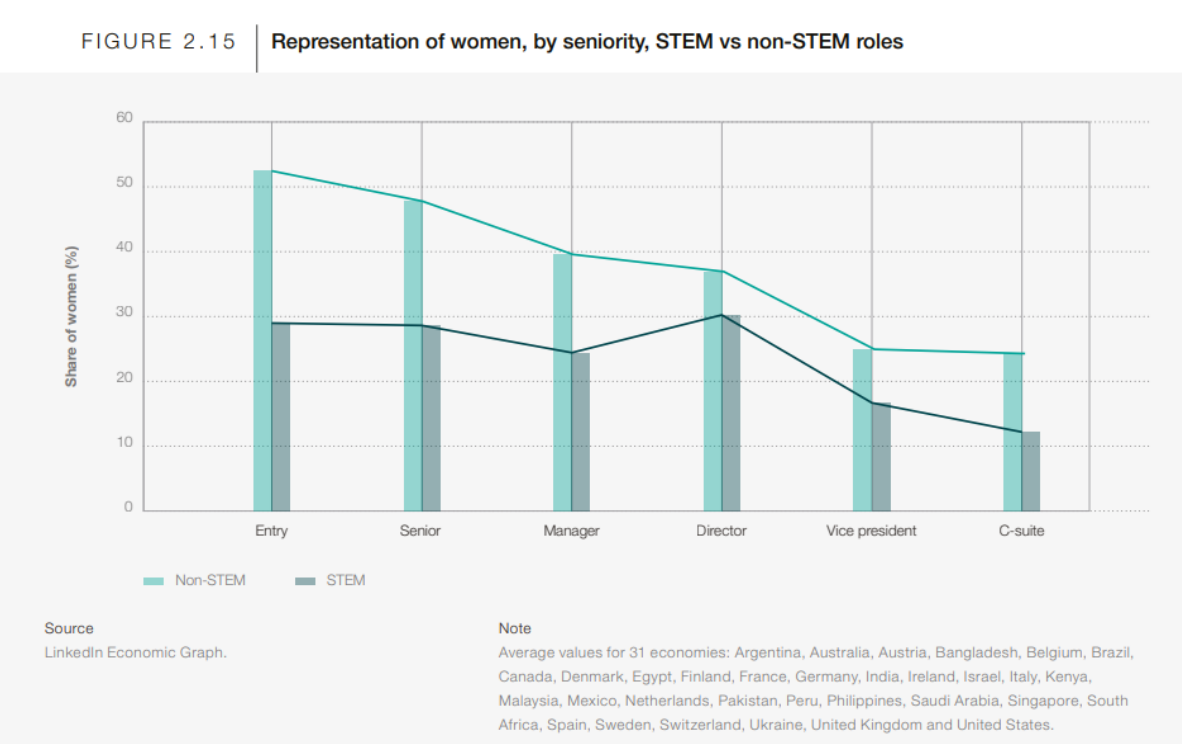
Liste des annexes

ANNEXE 1 : Représentation des femmes dans la main d'œuvre, STEM vs non-STEM, Global Gender Gap Report 2024, Publié le 11 juin 2024, p. 49.	60
ANNEXE 2 : Représentation des femmes, par ancienneté, rôles STEM vs non-STEM, Global Gender Gap Report 2024, Publié le 11 juin 2024, p. 50.	60
ANNEXE 3 : Proportions de femmes et d'hommes dans les professions STEM, par secteur d'industrie, Global Gender Gap Report 2024, Publié le 11 juin 2024, p. 51.	61
ANNEXE 4 : La division du travail entre les sexes, Pierre Bourdieu, La domination masculine, Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 84, septembre 1990, Masculin/féminin-2, p. 2-31.	62
ANNEXE 5 : Exportations de software en Amérique Latine, Uruguay XXI, Sector TIC en Uruguay, mai 2023.	63
ANNEXE 6 : Organigramme d'Abstracta Global, document partagé par Florencia Ripa, juillet 2024.	64
ANNEXE 7 : Article sur l'impact positif d'Abstracta rédigé par Vera Babat, partagé par Sofia Palamarchuk en mai 2024.	65
ANNEXE 8 : Rapport de stage	75
ANNEXE 9 : Antécédents et expérience d'Abstracta Academy dans des projets à impact social, tableau extrait d'une réponse d'appel à projet.	87
ANNEXE 10 : Questionnaire à destination des participantes du projet Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs, réalisation personnelle, juillet 2024. [Lien : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKPeU7RaEzvWxOKg3f2bOpxOJxSbHpEbhwS05agvGSq5SBBQ/viewform?usp=sf_link]	88
ANNEXE 11 : Termes de référence de l'appel à projet de l'INEFOP, Llamado a proyectos de formación profesional con perspectiva de género, Edición 2024	95

ANNEXE 1 : Représentation des femmes dans la main d'œuvre, STEM vs non-STEM, *Global*
***Gender Gap Report 2024*, Publié le 11 juin 2024, p. 49.**

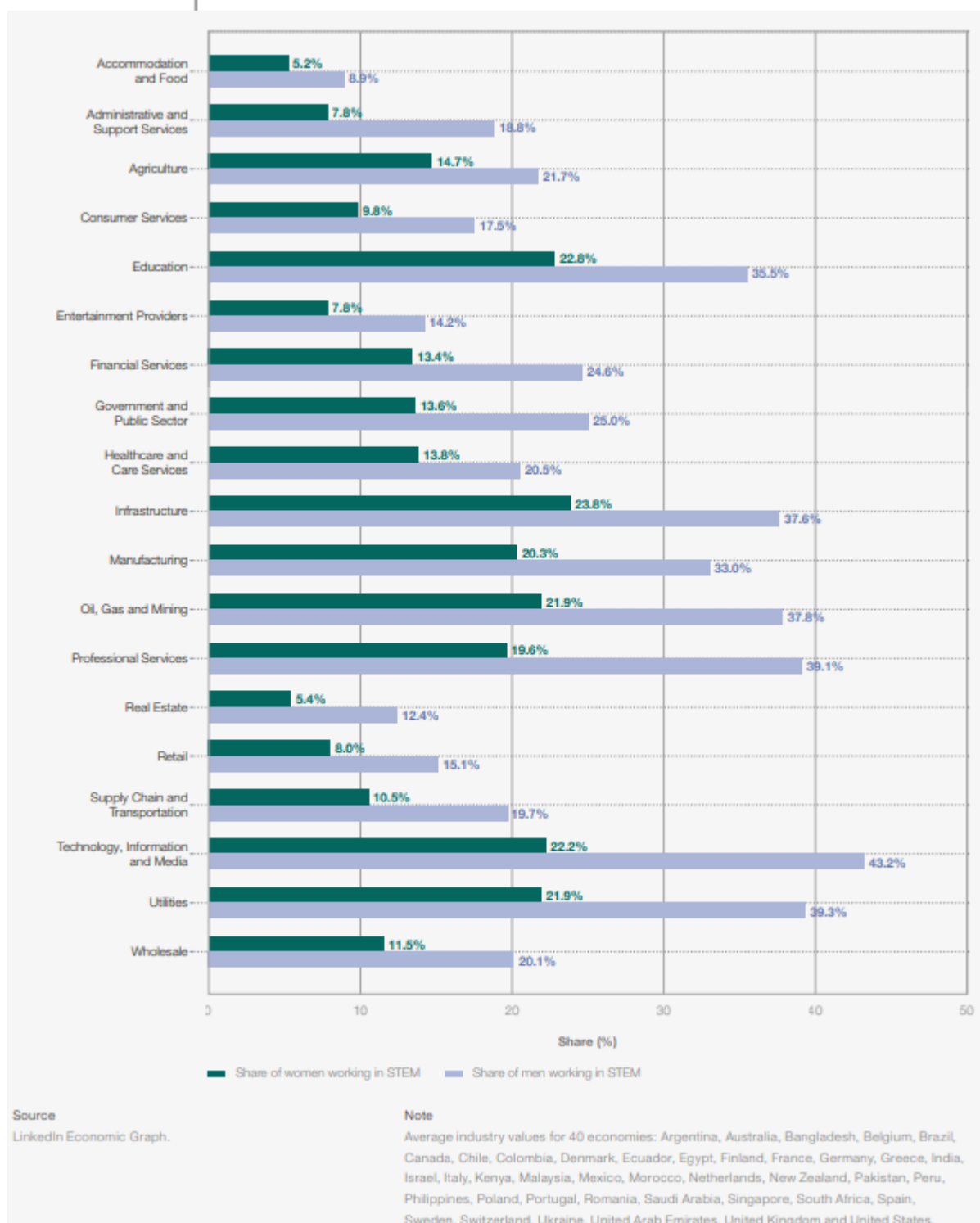


ANNEXE 2 : Représentation des femmes, par ancienneté, rôles STEM vs non-STEM, *Global*
***Gender Gap Report 2024*, Publié le 11 juin 2024, p. 50.**



ANNEXE 3 : Proportions de femmes et d'hommes dans les professions STEM, par secteur d'industrie, *Global Gender Gap Report 2024*, Publié le 11 juin 2024, p. 51.

FIGURE 2.16 | Shares of women and men in STEM occupations, by industry



ANNEXE 4 : La division du travail entre les sexes, Pierre Bourdieu, La domination masculine, Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 84, septembre 1990, Masculin/féminin-2, p.

2-31.

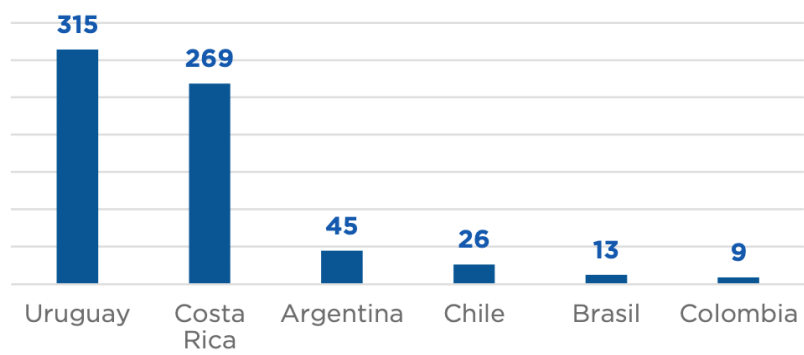
travaux masculins	travaux féminins
DEDANS nourrir les bêtes la nuit (tabou du balai) DEHORS sortir le troupeau aller au marché travailler les champs (loin, ouvert, jaune, céréales) labourer (soc, chaussures) semer moissonner (faucille, tablier) dépiquer vanter transporter et dresser les poutres (« corvée » des hommes) et faire le toit transporter le fumier aux champs à dos de bête faire tomber (monter aux arbres et gauler les olives, abattre les arbres – pour la maison) couper le bois, le diss (fabriquer les ustensiles de cuisine en bois à la hachette ou au couteau) égorger	rentrer les réserves, l'eau veiller sur les réserves attacher les bêtes de retour des champs cuire (cuisine, feu, marmite, couscous nourrir les enfants, les bêtes (vaches, poules) soigner les enfants balayer (tenir propre) tisser (et filer la laine) moudre pétrir la terre (poterie et crépir les murs) traire la vache (baratter le lait) soigner le jardin (proche, clos, vert, légumes) (tabou de l'aire à battre) transporter les semences, le fumier (sur le dos), l'eau, le bois, la pierre et l'eau (« corvée » des femmes pour la construction de la maison) ramasser (cueillette) les olives (tabou gaulage), les figues, les glands, le bois (branchages, brindilles, broussailles) et lier (les fagots) glaner sarcler (pieds nus, robes à traîne) fouler les olives aux pieds (cf. pétrir) (tabou de l'égorgement) pétrir l'argile (pour la maison et pour l'aire à battre – avec bouse) à la main (après l'avoir extraite)

La division du travail entre les sexes

Source – P. Bourdieu,
Le sens pratique, op cit., p. 358.

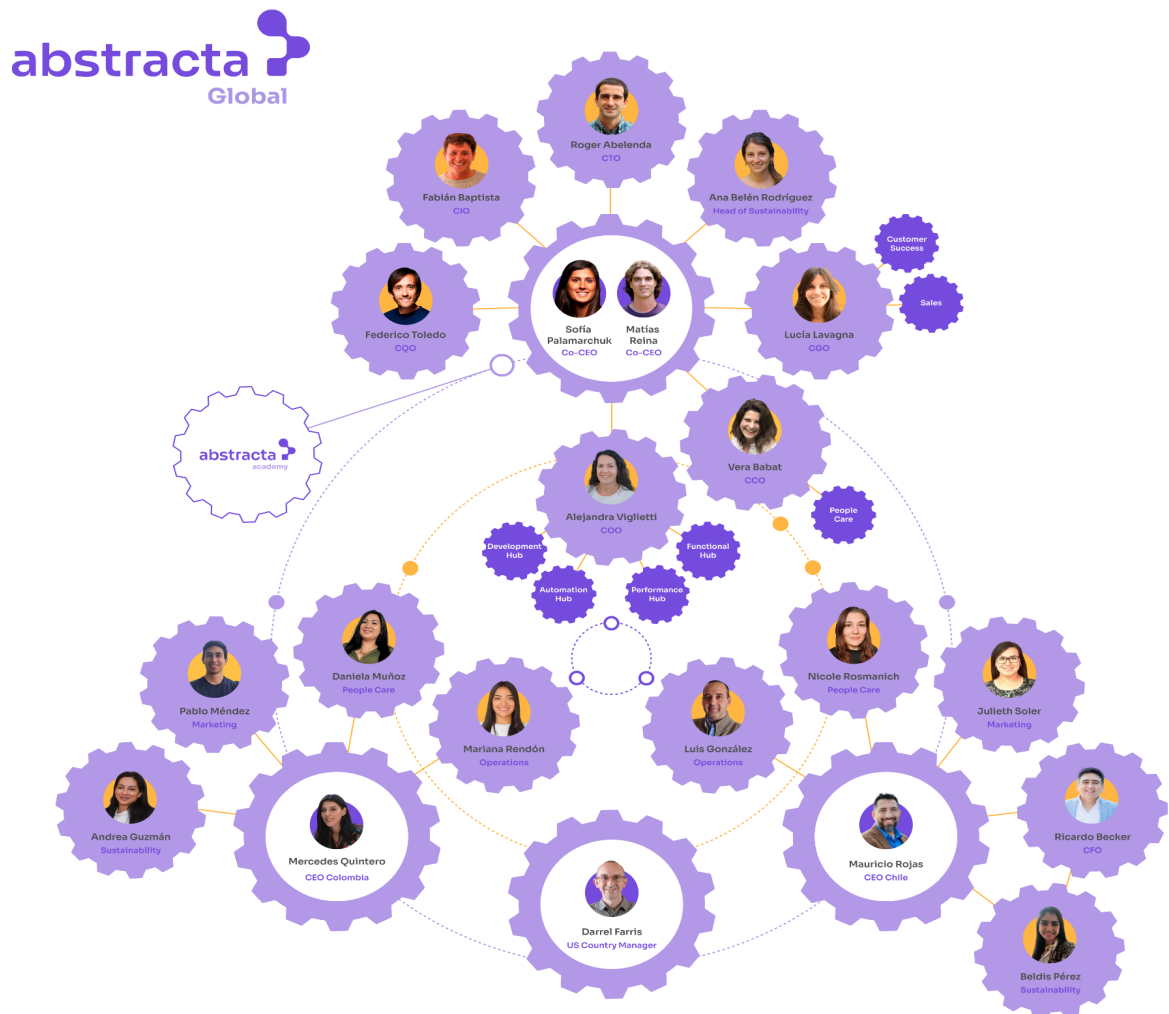
ANNEXE 5 : Exportations de software en Amérique Latine, Uruguay XXI, Sector TIC en
Uruguay, mai 2023.

GRÁFICO N.º 5.1
Exportaciones de software en América Latina
(2021, US\$ per cápita)

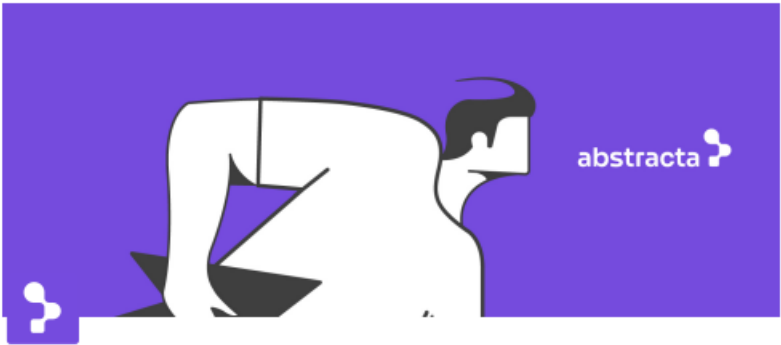


Fuente: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).

ANNEXE 6 : Organigramme d'Abstracta Global, document partagé par Florencia Ripa, juillet 2024.



ANNEXE 7 : Article sur l’impact positif d’Abstracta rédigé par Vera Babat, partagé par Sofia Palamarchuk en mai 2024.



Impacto

Owner	Vera Babat
Tags	
Created time	@December 6, 2023 1:12 AM

Queremos ser parte del cambio que queremos ver en el mundo.
Sabemos que podemos trabajar conciliando brindar un servicio de primer nivel, con una manera de trabajar que integre y nos permita priorizar aquello que es importante para cada uno.

Nos sentimos comprometidos con contribuir con un propósito colectivo que trasciende a nosotros mismos y de eso depende en gran medida nuestra definición del éxito como empresa.

Mucho de lo que hemos hecho, lo buscamos compartir con otras empresas, organizaciones y hoy tenemos un lugar en la conversación de promoción de equidad de género y salud en el ámbito laboral con organismos nacionales, internaciones y con el sector privado.

Cada persona que forma parte de Abstracta es de manera más o menos activa parte de estos logros y avances. **Lo que cada uno de nosotros hace desde su lugar colabora para alcanzar estos objetivos.**

Si querés ser protagonista, involucrarte más de primera mano con este tipo de acciones o conocer más comunicáselo a tu líder y contactá a People Care ya que hay una cantidad de maneras en las que lo podés hacer, aprender y volcar tu potencial allí.

Somos parte de Pacto Global. Queremos ser parte del cambio

Nuestro fuerte compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre todo con los ODS 3,5 y 8 que ONU considera de alto impacto nos hizo un lugar en el Consejo Ejecutivo de Pacto Global para Uruguay.



En las Abstracta Talks y en Threads vamos reportando sobre avances de estas áreas e iniciativas.

Ser parte de Pacto implica ser parte de una gestión de la sostenibilidad. Nos da un marco, guías, capacitaciones y una red de empresas y colegas con quienes compartimos y aprendemos.

Gestión de la sostenibilidad



El estado de situación con los ODSs

A través de la plataforma de Pacto Global tenemos muchos recursos para formarnos y seguir creciendo para encontrar más maneras posibles de impactar en esos ODS.

Hay cursos accesibles para todos en la Academy de Pacto. En la sección de Capacitaciones tenés más información sobre esto.

▼ GAT

Como empresa que apoyamos los Principios del Empoderamiento Femenino (WEFs) venimos midiendo nuestra cultura de cara a la equidad desde 2019 con la herramienta súper ambiciosa diseñada por ONU Mujeres junto a BID que se llama GAT (Gender Gap Analysis Tool).

En 2021 fuimos auditados y distinguidos a partir de estos resultados con el premio "El talento no tiene género".

En 2023 estamos midiendo nuevamente y participando del Acelerador de género para seguir capacitándonos. Podés ver aquí los resultados e insights.



[Podés leer los informes del GAT acá.](#)

▼ CoP

Nuestros compromisos y avances son públicos.

Anualmente debemos presentar la Comunicación de Progreso (CoP).



[Aquí podés ver la Comunicación de Progreso 2022 que presentamos a Pacto.](#)

Alianzas para generar más impacto

Participamos activamente de redes y asociaciones para lograr los objetivos que nos mueven.



La CUTI

- La CUTI cuenta con 400 empresas socias. Abstracta es socia activa en CUTI y formamos parte de la comisión directiva, apoyando para que haya más oportunidades laborales asociadas al sector de la tecnología en el interior del país (ODS 8 y ODS 10).
- Somos parte de la comisión de Género de CUTI y apoyamos desde su conformación el trabajo para aportar desde nuestra experiencia trabajando para fomentar la equidad así como la salud y bienestar (ODS 5 y ODS 3).

¿Hay algún tema que te apasiona y te gustaría aprender y contribuir a través de la Cámara? La CUTI tiene muchas mesas de trabajo y a través de Abstracta podés participar y contribuir a la industria y al país.



Fibras:

- Hemos cofundado Fibras junto con otras empresas, organizaciones y personas para promover un impacto social positivo a través de la tecnología (ODS 17). Allí sobretodo hemos profundizado en la comisión de empleo (ODS 8).
- Durante 2024, estamos como socios inactivos pero seguimos íntimamente vinculados. Cuando hay novedades las compartimos en las talks y en threads. Pero hay mucho por hacer en Fibras.



Academy y ReconverTite:

- Promovemos la educación y reconversión laboral de mujeres y personas vulnerables a través de programas como ReconverTite, #ScrumFem.
- Hemos colaborado con agencias internacionales como ACNUR y OIM junto a Abstracta Academy. (ODS 5 y ODS 8).
- Para lograr nuestros propósitos sociales nos asociamos a organizaciones que están en territorio. Fe y Alegría, Casa de la Mujer y también a través de organismos de capacitación como INEFOP en Uruguay o Fundación Emplea en Chile.

A través de Academy y de ReconverTite hay posibilidades de mentorear, de dar talleres y compartir conocimiento. Compartir los testimonios aparte del conocimiento también es muy inspirador y transformador para muchas personas.



UpCamp:

- Fundamos con el apoyo de BID Labs UpCamp. A través de UpCamp queremos llevar nuestro expertise en el liderazgo de personas en sus primeras experiencias laborales para que más personas formadas consigan su primer empleo en IT.
- A través de UpCamp hemos logrado construir un puente eficaz entre la oferta laboral y la demanda de las empresas. (ODS 8)
- A través de UpCamp hemos profundizado nuestra alianza con Ánima. (ODS 4, 5, 8, 10 y 17).

Docencia directa:

Creemos en compartir conocimiento y enseñar lo que sabemos. Aparte al enseñar lo que sabemos, aprendemos mucho más.

Abstracta Academy y Reconvertite tiene llamados en threads cuando necesita mentores, speakers y docentes.

También puede ser a través de ÁNIMA, UTEC, Bios o Jóvenes a Programar.

Si te interesa compartir tu conocimiento y apoyar a más personas a ingresar a la industria, no dejes de decírselo a tu líder y a People Care.

Otras interacciones con actores sociales relevantes.

Buscamos generar un impacto positivo en cada comunidad que estamos.

Sabemos que es nuestro posicionamiento acompañado de nuestro accionar, que nos ha abierto puertas a participar de conversaciones relevantes.

Algunos ejemplos en Uruguay:

- Fuimos entrevistados por la **Comisión de Futuros del Parlamento Uruguayo** para pensar el futuro de los entornos laborales
- Participamos de una mesa de trabajo con la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (**AGESIC**) en el plan de regulación de IAGenerativa
- Fuimos entrevistados para un case study por **Harvard Business School** en cuanto al rol de las empresas en el upskilling y reskilling de las personas.

Quiero apoyar a que más personas trabajen así como trabajamos en abstracta.

¿Qué puedo hacer?

Somos parte de una red: De empresas, de organizaciones, de personas que piensan que hay alternativas valiosas y hacen mucho por trabajar así.

Compartimos nuestra experiencia para contagiar, para inspirar a que se puede, y sobre todo porque nos permite abrirnos a una conversación sobre lo que nos importa. Conferencias, eventos presenciales o virtuales. Nos ayuda a conectar desde otro lugar con personas que buscan cosas similares. Nos une con otros y otras.

Nuestras experiencias nos han permitido conocer muchas personas interesantes, conocer empresas, y acciones que nos llenan de entusiasmo. Está buenísimo ver que somos parte de una red muy interesante en Uruguay y en el mundo.

En la sección de capacitaciones tenés una cantidad de material accesible, estando al tanto de las novedades y si querés más guía, no dudes en contactarte con Vera que viene trabajando mucho en este rol de representarnos en distintos ámbitos. Escríbele por threads o a vera@abstracta.us.

¿Qué más hacemos?

- Siempre que estemos dentro de los rangos de salud financiera de la empresa, buscamos donar 1% de nuestras ganancias con el modelo de pledge 1%.
- Las donaciones las hemos enfocado en una alianza que hemos desarrollado con Redalco para garantizar la seguridad alimentaria a más personas y aportar al ODS2.
 - ¿Te gustaría saber más de REDALCO? En esta Jam, Yamandú (su fundador) nos cuenta la historia de esta organización, sus propósitos, cómo Abstracta está involucrada al día de hoy, y cómo nos podemos

involucrar más aún. Si querés armar un grupo de voluntarios e ir a cosechar, avisanos y hacemos el puente!

- También hemos generado una **alianza con Sellin** como proveedores de triple impacto para nuestros regalos empresariales.
 - A través de Reconvertite hemos apoyado a Sellin y generado instancias de capacitación para su comunidad en el Uruguay profundo sobre habilidades digitales y para el SXXI.



ANNEXE 8 : Rapport de stage

Rapport du stage effectué du 25 mars 2024 au 5 juillet 2024

Dans la Société :

Abstracta



à Montevideo

Stage en gestion de projets à impact social

Daniela ROJAS SARABIA étudiante en

Ingénierie de Projet avec l'Amérique Latine

Année 2023-24

A l'université de Toulouse Jean-Jaurès
Institut Pluridisciplinaire pour les Études sur les Amériques à Toulouse
(IPEAT)



Avant tout développement sur cette expérience professionnelle, il apparaît opportun de commencer ce rapport de stage par des remerciements, à ceux qui m'ont beaucoup appris au cours de ce stage, et même à ceux qui ont eu la gentillesse de faire de ce stage un moment très profitable.

Je remercie Florencia Ripa, ma tutrice de stage qui m'a formée et accompagnée tout au long de cette expérience professionnelle avec beaucoup de patience et de pédagogie. Enfin, je remercie l'ensemble des employés d'Abstracta pour les conseils qu'ils ont pu me prodiguer au cours de ces quatorze semaines.

Introduction

En début de cette année universitaire j'ai décidé de centrer mes recherches autour de la thématique des femmes dans le secteur des TIC. Il a été important pour moi de comprendre les raisons mais surtout quelles pouvaient en être les conséquences de cette minorité. Bien que cette problématique puisse être analysée d'un point de vue mondial, il m'a paru intéressant de voir ce qui en était dans une région en essor, l'Amérique Latine. Cette étude de cas m'a mené plus particulièrement vers l'Uruguay, qui représente aujourd'hui une des puissances économiques régionales mais aussi une puissance régionale du secteur IT.

Pour ce faire, il m'a fallu tout d'abord repérer l'intérêt du pays sur la question. Le constat a été assez rapide, nombreuses étaient les discussions autour de cette thématique. Mon premier réflexe a été d'interroger celle qui semblait être la plateforme la plus présente dans les réseaux sociaux et numériques : Mujeres IT. Contactée en octobre 2023 via LinkedIn par message, Debra Izquierdo, responsable de communication de Mujeres IT, s'est montrée ouverte à un appel vidéo pour l'interroger sur la question. Lors de notre entretien elle m'a parlé de leur initiative en tant que réseau visant à rassembler les femmes travaillant dans le secteur des TIC, de créer un espace d'échange et de partage, mettant en place des ateliers participatifs, des conférences de femmes dans le secteur mais aussi un réseau pour partager les possibles offres d'emploi. Elle a mentionné un certain nombre d'initiatives présentes dans le pays, donnant des pistes très riches dans la poursuite de mes recherches. Une initiative qui m'a particulièrement interpellée a été ReconverTite, qu'elle a présenté comme un programme qui avait comme objectif d'autonomiser les femmes résidant dans les provinces en Uruguay en les formant et en les réorientant vers l'industrie de la technologie.

Suite à ma conversation avec Debra, j'ai pris contact avec Florencia Ripa, responsable de l'initiative ReconverTite, elle a également rapidement accepté de nous entretenir en octobre 2023. Elle m'expliqua que cette initiative a été lancée par Abstracta, une entreprise spécialisée dans la qualité des logiciels, avec le soutien de l'Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), et s'est concrétisée en 2019. Notre conversation fut très riche et elle me facilita beaucoup d'informations non pas seulement sur le projet qu'elle portait mais aussi sur le secteur des technologies en Uruguay, notamment les initiatives appuyées par le gouvernement. Pendant quelques semaines nous avons échangé sur le sujet et elle fut d'une énorme aide pour la compréhension du contexte. Naturellement, de par son projet qui me semblait très percutant mais aussi la qualité de nos échanges je lui ai sollicité la possibilité de réaliser mon stage dans sa structure. Suite à cette demande, elle a sollicité que je rédige un document de présentation afin de faire la demande auprès d'Abstracta (entreprise à laquelle le projet est rattaché). Dans ce rapport de stage je ferai une introduction brève d'Abstracta, l'organisation des jours de stage et du pôle où j'ai été affectée, puis, je

rendrai compte de toutes les tâches réalisées effectivement. Je ferai enfin un retour critique sur mon expérience et les améliorations que je considère être bénéfiques pour le développement du pôle gestion de projets à impact social.

Abstracta

Abstracta est une entreprise spécialisée dans les tests de logiciels et le développement de solutions technologiques. L'entreprise a travaillé pour des clients du monde entier, dans divers secteurs allant de la technologie à la santé. Elle est fortement impliquée dans la communauté du testing, organisant et participant à des conférences et événements mondiaux, soutenant et promouvant diverses initiatives, et contribuant à des projets open source d'outils de testing. Elle opère dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), avec un fort accent sur l'innovation et l'inclusion sociale. Durant mon stage, j'ai eu l'opportunité de travailler au sein de cette entreprise dynamique, en participant à des projets axés sur l'impact social.

Pôle gestion de projets à impact social et Abstracta Academy

J'ai été affectée au service des projets à impact social, où j'ai travaillé en étroite collaboration avec l'équipe d'Abstracta Academy également dirigée par Florencia Ripa, ma tutrice de stage. Cette équipe est chargée de toute la dimension pédagogique de la plateforme, la création des cours, le suivi des étudiants ainsi que la correction des cours Software Tester et les cours en ligne lors des projets axés sur l'impact social. Notamment lors de mon stage le projet « Acercando las mujeres a las TICs » en lien avec Casa de la Mujer de la Union avec 25 participantes inscrites.

Elle a sous sa responsabilité 3 instructrices fixes : Leticia Roji, Carmen Rivas, Cecilia Dean. Elles sont toutes les trois d'anciennes professeures de lycée et d'université qui ont souhaité une reconversion professionnelle dans le secteur. Carmen et Cecilia font elles-mêmes partie des diplômées de la formation Software Tester, l'une participant dans une formation pour des migrants en 2019 et l'autre a bénéficié de l'ouverture des cours pour les proches des personnes travaillant à Abstracta en 2021.

Cadre général du stage

Avec Florencia, on a établi un rythme de travail hybride qui consistait en 3 jours au bureau et 1 jour en distanciel et le 5^e jour était en priorité dédié à mes recherches personnelles, des entretiens en lien avec le secteur et la thématique de mon mémoire. Nous avons accordé que tous les mardis à 11h nous ferions un point en présentiel ou en visioconférence.

Tâches principales et objectifs discutés avec ma tutrice : Florencia Ripa

A la suite de ma demande auprès de Florencia pour intégrer la structure dans le cadre de mon stage de fin d'études, nous avons créé ensemble un document qu'elle présenta à la directive d'Abstracta avant d'avoir l'avis favorable pour mon intégration en tant que stagiaire.

Les tâches mentionnées dans ce document impliquent la réalisation d'activités diverses notamment liées à la recherche de financement et au networking. Ci-dessus j'en énumérerai les tâches principales une à une ainsi que l'objectif pour ensuite expliquer dans quelle mesure cet objectif a été mené :

1. Recherche et mise en réseau :

Capacité à identifier et à établir des contacts avec des donateurs ou des sources de financement potentiels, tels que des fondations, des organisations internationales, des entreprises technologiques, des institutions gouvernementales, des organisations, des programmes de financement et des personnes.

Dès le début de mon stage la première tâche et la plus continue était la recherche et ma mise en réseau. Ainsi, lors de notre première réunion Florencia Ripa a insisté sur l'importance d'une veille en ce qui concernait les financements en Uruguay et plus généralement sur la thématique des femmes dans les TIC en Amérique Latine. J'ai donc mis en place un document (Image 1) sous forme d'excel récapitulatif des possibles sources de financement avec des appels à projet qui pourraient correspondre au type de projets proposés par Abstracta. J'ai décidé de les différencier par pays en partant de la généralité de l'Amérique Latine puis j'ai focalisé mes recherches sur l'Uruguay, le Chili, la Colombie (antennes d'Abstracta) mais aussi en Espagne car il existe une volonté de la part d'Abstracta d'y développer également une antenne. Pareillement j'ai trouvé en Bolivie et en Equateur des sources de financement mais où Abstracta Academy devrait donc s'allier avec des institutions et associations afin de mettre en place les projets.

Pais	Institution que finanza	Web	Fechas de convocatoria	Monto min	Monto max	% de financiamiento	Tipo de institución a postular	Estado	Comentarios
América Latina	LACNIC: Registro de Direcciones de Internet para América Latina y Caribe	https://programaabierto.net/internet-abierto-y-libre	Inicio a finales de abril 2024 ?		\$30 000,00	100%	- Operadores, IXPs, NOGs u otros actores de la comunidad técnica. - Universidades, centros de investigación o grupos de trabajo/expertos - Asociaciones, cooperativas y otros actores de la sociedad civil - Entidades públicas y/o gubernamentales - Entidades privadas y/o empresas	Convocatoria abierta - finalización redacción postulación - inscripción webinar 08/04	Categoría Internet Abierta y Libre. Eje inclusión digital En el marco de este eje, se busca financiar proyectos, iniciativas o soluciones enfocadas en abordar la inclusión digital de forma multidimensional, brindando respuestas a desafíos o necesidades relacionadas a la brecha digital en términos de competencias y habilidades digitales para la educación y el futuro del trabajo, las barreras que impiden el acceso a Internet y la brecha de asequibilidad (costos de acceso a conexión y dispositivos). CONTACTO CON ALESSIA
América Latina	Unesco	https://comision.unesco.org/uy/convocatoria-a-buena-el-fondo-del-programa-de-participacion-unesco-2024-2025/	hasta el 14 de febrero 2024		\$26 000,00	100%	- Organismos gubernamentales (nacionales, provinciales, municipales). - Organizaciones internacionales no gubernamentales que mantienen relaciones oficiales u operativas con la UNESCO, cuya lista es establecida por el Consejo Ejecutivo 5. - Organizaciones No Gubernamentales nacionales.	Convocatoria cerrada	Convocatoria bianual (proxima 2026-2027) ver temáticas
España	CDTI (Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial)	https://programa-neotec.es/informacion-neotec/	Del 28 de Febrero al 20 de Abril del 2023	175 000,00 €	250 000,00 €	70% del presupuesto elegible de la actuación	Empresa	Convocatoria cerrada	Programa NEOTEC Mujeres Emprendedoras (2022) Estas ayudas financiarán la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales de empresas innovadoras liderados por mujeres, que requieran el uso de tecnologías o conocimientos desarrollados a partir de la actividad investigadora y en los que la estrategia de negocio se base en el desarrollo de tecnología. Se puede preparar una solicitud para el año que viene
Colombia	ONU Mujeres / Gobierno de Canada	https://lac.unwomen.org/en/programa-implimentacion/2023-2025/investment-complementarity-fund-to-support-womens-organizations-with-a-roposale-related-to-public-management-and-policy	hasta el 7 de noviembre de 2023		\$20 500,00	100%	Organizaciones de la sociedad civil de primer y segundo nivel que cuenten con evidencia de trabajo previo sobre Derechos de las Mujeres, con experiencia en alianzas o trabajo conjunto con pequeñas organizaciones de mujeres en los territorios priorizados.	Convocatoria cerrada	"Presupuestos para la igualdad" Fondo de Inversión Complementario para apoyar técnica y financieramente proyectos de organizaciones de mujeres, cuyas propuestas estén alineadas con al menos uno de los siguientes criterios: una de las categorías del Trazador Presupuestario de Género, una de las Metas del Plan de Desarrollo Territorial en materia de derechos de las mujeres, la Política Pública de Género en los territorios priorizados por la Alianza Presupuestos para la Igualdad, y/o la Política Pública Nacional de Equidad de Género, en Antioquia, Meta, Cartagena, Cumbal, Maicao, Riohacha, Santa Marta, Santander de Quilichao, Timbiquí y Villavicencio.

Image 1 : Outil de suivi d'appels à projet - Fait le 26 mars 2024

2. Gestion du financement :

Capacité à rechercher des sources de financement, à soumettre des propositions et à en assurer le suivi.

Cette tâche a été menée à la suite du travail de recherche des sources de financement, nous avons constaté que la plupart des appels à projet étaient fermés et ne rouvriront qu'en dehors des dates de mon stage. Pourtant un appel à projet correspondait avec mes dates de stage le Programa FRIDA, initiative du Registro de Direcciones de Internet para América Latina y Caribe (LACNIC). Cet appel à projet a été lancé en mai 2024. Cet organisme ayant travaillé auparavant avec Abstracta nous avons réussi à nous mettre en contact avec les responsables du Programa FRIDA avec qui nous nous sommes entretenues le 17 avril 2024.

3. Élaboration de propositions de projets et soumission d'appels à propositions :

Capacité à identifier et à répondre aux appels à propositions qui soutiennent les objectifs du programme. Exemple : rédiger des propositions de projet détaillées décrivant les besoins, les objectifs, le plan de mise en œuvre et le budget du projet. Se concentrer sur le problème à résoudre et expliquer comment le programme peut contribuer à le résoudre.

Avec Florencia nous avons au total postulé à deux appels à projets :

a. Programa FRIDA (Uruguay, Chili et Colombie) - Phase de présélection

Subvention de 30 000 USD → Dans la catégorie *Categoria Internet Abierta y Libre. Eje Inclusión digital*

Il s'agit d'un projet collaboratif entre l'Uruguay, le Chili et la Colombie comportant deux phases. La première phase consiste à diffuser des informations sur les opportunités dans le secteur technologique et l'importance de la participation des femmes, incluant des témoignages de femmes inspirantes (Plus de 500 participants sont attendus). La deuxième phase offre une formation en test de logiciels et en compétences digitales à 30 femmes sélectionnées (10 dans chaque pays), leur permettant de suivre le programme à distance avec un soutien professionnel dans leurs pays respectifs.

Ma participation : mener toutes les recherches sur le contexte en Uruguay, au Chili et en Colombie pour tout ce qui concerne la partie sur la pertinence et l'applicabilité du projet. Il a fallu que je mène des recherches poussées sur les 3 pays et mettre en relation lors de la rédaction les chiffres et le diagnostic de chacun des pays. J'ai également contribué à la rédaction intégrale avec Florencia Ripa.

J'ai également participé activement aux réunions de présentation de l'appel à projet auprès des directeurs au Chili, Mauricio Rojas et en Colombie, Mercedes Quintero.

b. INEFOP et INMUJERES (Uruguay) - Llamado a proyectos de formación profesional con perspectiva de género

Subvention de 42 000 USD

Projet de formation professionnelle avec intégration de perspective sexospécifique. Ce projet est divisé en deux phases. La première phase consiste à diffuser des informations sur l'industrie technologique, l'importance de la participation des femmes, le rôle du testeur de logiciels, les compétences professionnelles essentielles et une introduction à l'IA générative, à travers six ateliers en ligne. Jusqu'à 500 participants sont attendus. La deuxième phase commencera après la sélection de 20 participants et offrira une formation de 4 mois en test de logiciels, compétences digitales et IA générative, incluant des cours virtuels et des ateliers sur l'intelligence émotionnelle.

Ma participation : Rédaction du DoA (Description of the Action) avec révision de Florencia, réalisation du CV institutionnel d'Abstracta, participation dans la réalisation du document de la méthodologie de l'action, participation dans la réalisation du budget prévisionnel.

4. Relations internationales et 5. Coordination et suivi :

Capacité à établir et à maintenir des relations avec des organisations en Amérique latine.

Capacité à coordonner des réunions, à assurer le suivi des tâches et à maintenir une documentation claire et détaillée du processus.

Pour cet objectif il y a eu deux instances où j'ai pu le développer à chaque fois un document a été réalisé comme compte rendu des réunions. Ci-dessous en détail :

a. Coordination d'un cycle de réunions concernant l'événement Dev Day 4 Women - Mai/Juin 2024

Cet événement virtuel et présentiel est dirigé à des femmes impliquées dans le développement de logiciel, il a comme but de développer une communauté technologique où les femmes sont au centre. Cette année, il a eu lieu au Mexique. Une des particularités de cet événement sont les prix destinées aux actrices de la communauté technologique : prix *Inspiracion* (pour des femmes qui travaillent depuis des années pour cette cause), prix *Lider Emergente* (pour des leaders jeunes qui mènent un changement actuel) et prix *Sororidad* (pour des communautés de femmes dans les TIC). Ils proposent donc des nommées qui seront ensuite choisies par la communauté en votant sur leur site web.

Cette initiative nous a paru intéressante et Florencia m'a proposé de contacter les femmes nommées à la catégorie *Lider Emergente* correspondant à l'activité d'Abstracta afin d'échanger autour de leurs engagements et leur présenter également les initiatives de l'équipe. Parmi les 8 personnes que j'ai contactées 5 ont répondu et ont accepté de s'entretenir avec nous. J'ai donc mis en place un calendrier pour ce cycle de réunions. Elles se sont toutes montrées réceptives et ouvertes à la collaboration. Elles étaient de leur côté engagées auprès de leurs communautés que cela soit au Mexique, au Venezuela ou au Chili.

b. Coordination d'une conférence avec l'Union de Informaticos de Cuba (UIC) - Juin 2024

Cette institution a été lauréate du Programa FRIDA en 2023 et nous les avons contactés car leur initiative nous a paru très intéressante.

Le projet de l'UIC vise à promouvoir l'équité des genres dans les TIC en offrant des activités et formations conçues avec une perspective de genre. Il se concentre sur l'inclusion des femmes et des filles dans le monde numérique, en particulier dans les zones rurales, en abordant la fracture numérique et les violences basées sur le genre dans le contexte numérique. Le projet propose des formations en compétences numériques de base et avancées, oriente les jeunes femmes vers les études STEM et les autonomise pour leur insertion sur le marché du travail, tout en promouvant des pratiques de prévention et d'éducation pour un Internet sûr et équitable.

J'ai donc contacté et programmé une première réunion avec Dayalé Torres début juin puis elle nous a contactées afin de nous présenter au reste de l'équipe directive.

Cette deuxième réunion a été très concluante car Florencia est actuellement en phase de conception avec l'UIC d'un projet qui aurait lieu à Cuba avec la plateforme Abstracta Academy avec une subvention du gouvernement cubain.

6. Maintenir une communication claire et efficace avec tous les membres de l'équipe.

Avoir une communication claire et efficace avec les membres de l'équipe m'a permis non seulement de pouvoir avoir des informations sur la manière de fonctionner de l'entreprise. Ce fut également l'opportunité en fin de stage d'être sollicité par l'équipe projet en développement de logiciel pour faire une présentation aux leaders sur l'ingénierie de projet appliquée à leurs problématiques qui concernaient le manque de rigueur lors de la gestion de leurs projets avec les clients. Cette présentation (Image 2) a comporté trois parties. La première reprenait des notions clés telles que le triangle qualité, temps, délais, la notion du cycle du projet, des outils tels que le cadre logique ou le chronogramme détaillé. Ensuite des recommandations de bonnes pratiques dans la gestion de

projets puis les pièges à éviter. Pour cela j'ai notamment utilisé les connaissances développées dans les cours de Claire Moreau et Benjamin Buclet.

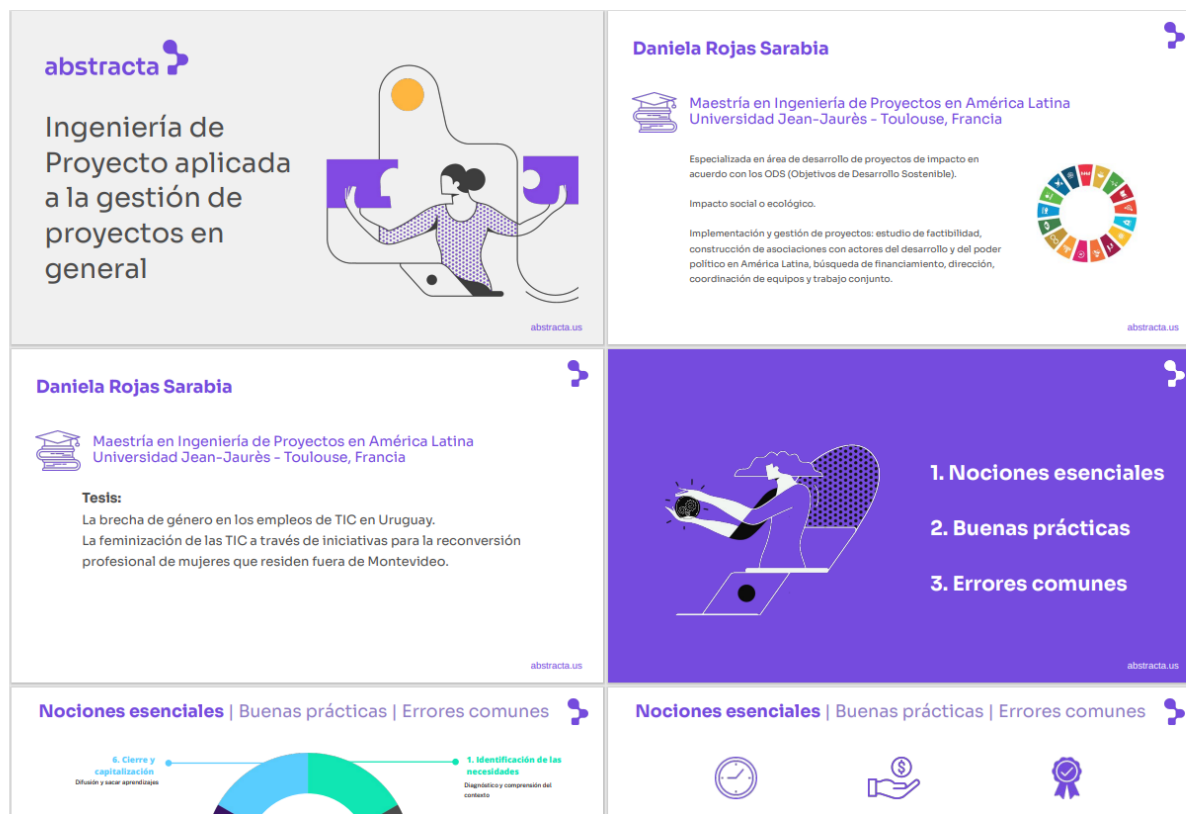


Image 2 : Extrait de présentation - Fait le 1e juillet 2024

7. Représenter Abstracta et ReconvertIte de manière professionnelle dans les interactions.

Présence lors de trois événements mis en place et appuyés par la structure :

Testing UY - 12 avril 2024

Événement annuel, 10^e édition. Cet événement de networking fut l'occasion pour moi d'aller à la rencontre du secteur d'activité d'Abstracta : le testing. J'ai été à la rencontre de plusieurs interlocuteurs uruguayens et latinoaméricains. J'ai pu également faire la rencontre du groupe de travail Casa de la Mujer de la Union, femmes qui suivent une formation en testing, projet « Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs ». J'ai également rencontré ma première interlocutrice en Uruguay, Debra Izquierdo.

TechyXelDia - 25 et 30 avril 2024

Événement annuel promu par la CUTI en réponse à la journée mondiale des filles et adolescentes dans les TIC. Cet événement consiste en des portes ouvertes d'entreprises pour faire découvrir le milieu à des jeunes filles et ainsi les inciter à aller vers les professions des TIC. Abstracta a fait cet

événement en deux temps le jeudi 25 avril où il y a eu une rencontre virtuelle et mardi 30 avril où il y a eu une visite du bureau.

Visite des participantes du projet avec Casa de la Mujer aux bureaux d'Abstracta - 17 juin 2024

Comme partie intégrante du projet « Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs » il était prévu de faire une visite aux installations d'Abstracta. Lors de cette visite, j'ai présenté auprès de toutes les participantes mon objet d'étude et leur ai introduit l'idée du questionnaire proposé ultérieurement.

Ressenti général - Analyse des enseignements tirés

1. Mon expérience personnelle à Abstracta

Ce stage a été l'opportunité pour moi de mettre en pratique les connaissances développées lors de ces deux dernières années de master. J'ai pu découvrir un secteur que je ne connaissais pas et qui m'a toujours attirée. Ce fut une expérience très riche et qui m'a davantage motivée dans mon projet de faire face aux inégalités de genre à travers les projets de développement. J'ai certes acquis une expertise en formulation de projets mais j'ai surtout pris de la confiance pour pouvoir mener à bien des projets d'envergure.

Le travail auprès de Florencia Ripa a toujours été encadré, dynamique et pertinent, la communication a toujours été extrêmement ouverte et bienveillante.

Je n'ai pas directement travaillé avec d'autres équipes en profondeur même si j'ai été en communication avec l'équipe People Care, qui englobait les ressources humaines mais avec une vision tournée sur les employés et leur bien-être. Avec cette équipe nous avons évoqué la possibilité de travailler ensemble concernant l'engagement de l'entreprise avec les ODD, notamment concernant les objectifs autres que ceux traités lors de mon mémoire, ce qui n'a malheureusement pas abouti.

Tout au long de ce stage j'ai été agréablement surprise par Abstracta, qui est très loin des valeurs d'entreprises archaïques. Dans cette entreprise règne avant tout une ambiance de bien-être, les salariés ont un espace de travail très agréable, une grande maison située en pleine capitale ayant des salles totalement aménagées avec des écrans d'ordinateurs mais aussi une cuisine et un patio. Depuis l'épidémie du covid-19 ils ont adopté le travail hybride voire pour quelques uns totalement à distance. De plus, l'horaire n'est pas fixe et le bureau reste ouvert de 8h30 à 18h30. Malgré une hiérarchie des postes, toutes les personnes ont une communication proche et simple.

Pour faire face à la distance que peut créer cette hybridité ils mettent en place des instances virtuelles pour échanger sur les nouveautés lors des #AbstractaTalks tous les mois mais aussi deux

instances présentiels par mois : la célébration des anniversaires et l'afterwork. Cette vision m'a paru très positive.

2. Recommandations personnelles

Pour améliorer l'efficacité des projets, il me paraît important de constituer une équipe entièrement dédiée à la veille et à la recherche de subventions. Bien que Florencia se débrouille très bien dans ce domaine, une personne concentrée exclusivement sur cette tâche pourrait améliorer considérablement les résultats.

Il serait également bénéfique de s'allier avec davantage de partenaires en Amérique latine pour mener des projets régionaux en collaboration avec des instances internationales.

Enfin, établir des partenariats avec des entreprises en recherche de testeurs permettrait de faciliter l'insertion professionnelle des femmes formées, assurant ainsi la réussite des programmes de formation et l'autonomisation des participantes.

ANNEXE 9 : Antécédents et expérience d'Abstracta Academy dans des projets à impact social, tableau extrait d'une réponse d'appel à projet.

Proyecto	Duración	Perfil de Ingreso	Último año de la ejecución de la capacitación	Formato del curso	Cantidad de participantes	Cantidad de participantes egresados
Casa de la Mujer de la Unión INEFOP. Formación en testing de software	4 meses	Mujeres en situación de vulnerabilidad residentes en Montevideo y Canelones	En curso	Online	25	N/A
Formación Dual - Fe y Alegría INEFOP. Formación en testing de software	4 meses	Jóvenes en situación de vulnerabilidad de diferentes áreas de Montevideo	2023	Online	15	10
Fundación Emplea. Formación en testing de software	4 meses	Jóvenes en situación de vulnerabilidad de diferentes regiones de Chile	2020	Online	40	9
ACNUR Gobierno de Canelones. Formación en testing de software	4 meses	Migrantes y refugiados residentes en Canelones, UY.	2021	Online	35	20
ReconverTite. Mujeres en Testing. Formación en testing de software	4 meses	Dirigido a mujeres residentes en el interior de Uy.	2019	Online	10	10
Pyxis Programa +50 Formación en testing de software	4 meses	Dirigido a personas +50 años residentes en Uy.	2019	Online	10	9

ANNEXE 10 : Questionnaire à destination des participantes du projet Acercando mujeres al mundo laboral de las TICs, réalisation personnelle, juillet 2024. [Lien :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKPeU7RaEzvWxOKg3f2bOpxOJxSbHpEbhwS05agvGSq5SBBQ/viewform?usp=sf_link]

Acercando Mujeres al mundo de las TICs

Este cuestionario tiene un fin académico, surge de los encuentros que tuve con ustedes y con lo que valoro su experiencia para la perennidad de iniciativas como esta entre Abstracta Academy y Casa de la Mujer. Este me sera muy útil para mi trabajo de fin de grado de mi maestría en Ingeniería de Proyectos en America Latina que estoy actualmente cursando en la Universidad Jean Jaurès en Toulouse, Francia.
Es por esto que es necesario que respondan con sinceridad absoluta, si lo especifican al final del cuestionario estas respuestas no serán compartidas.

Agradeciéndoles a todas de antemano por la participación en este estudio, les deseo mucho éxito en las próximas etapas, fue muy lindo conocerlas y haber compartido.

Un abrazo grande,

Daniela Rojas Sarabia

d.rojas.s29@gmail.com [Changer de compte](#)

Non partagé

* Indique une question obligatoire

En general, ¿Te sientes satisfecha con el programa Acercando Mujeres al mundo de las TICs? *

1 2 3 4 5

No satisfecha ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy satisfecha

¿Participaste de la primera fase del programa **Sensibilización y acercamiento al mundo de las TICs**? *

☐ Sí

☐ No

Sobre la primera fase del programa: Sensibilización y acercamiento al mundo de las TICs

¿Te sientes satisfecha con la primera fase del programa Acercando Mujeres al mundo de las TICs? *

	1	2	3	4	5	
No satisfecha	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecha

Selecciona las apreciaciones con las que concuerdas sobre la primera fase del programa (mínimo 3 respuestas) *

- ☐ Interesante
- ☐ Completa
- ☐ Preparativa
- ☐ Dinámica
- ☐ Fácil de entender
- ☐ Realista
- ☐ Larga
- ☐ Corta
- ☐ Densa
- ☐ Poco realista
- ☐ Intensa
- ☐ Llevadera
- ☐ Útil
- ☐ Autre : _____

¿En cuáles instancias participaste? *

- ☐ Género y Tecnología: La brecha de género existente en la industria y la importancia de que más mujeres se sumen a la misma
- ☐ Oportunidades laborales en la industria IT: sus beneficios, el trabajo remoto y principales desafíos
- ☐ Roles ocupacionales en la industria IT: énfasis en qué hace una tester de software
- ☐ Desarrollo de Competencias Transversales para la mejora de la Empleabilidad

De las instancias que participaste ¿cuál te pareció más interesante? *

- ☐ Género y Tecnología: La brecha de género existente en la industria y la importancia de que más mujeres se sumen a la misma
- ☐ Oportunidades laborales en la industria IT: sus beneficios, el trabajo remoto y principales desafíos
- ☐ Roles ocupacionales en la industria IT: énfasis en qué hace una tester de software
- ☐ Desarrollo de Competencias Transversales para la mejora de la Empleabilidad

Luego de esta primera fase, ¿Sentiste que tuviste un mejor entendimiento de cómo la industria IT puede beneficiarte? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Sobre la segunda fase del programa: Capacitación Integral en Testing de Software (Abstracta Academy)

¿Qué tan adecuado consideras que el contenido del curso de Testing de Software era para tu nivel de conocimiento? *

- | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Poco adecuado | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Muy adecuado |

¿Qué tan útil encontraste la capacitación en competencias transversales (ej. comunicación, trabajo en equipo) contempladas en el curso de Software Tester? *

- | | | | | | | |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Poco útil | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Muy útil |

¿Qué afirmaciones puedes decir de la capacitación en competencias transversales contempladas en el curso Software Tester? (mínimo 3 respuestas) *

- ☐ Densa
- ☐ Dinámica
- ☐ Participativa
- ☐ Integral
- ☐ Incompleta
- ☐ Útil
- ☐ Valiosa
- ☐ Fundamental
- ☐ Organizada
- ☐ Larga
- ☐ Corta
- ☐ Autre : _____

¿Qué aspectos del curso consideras que se podrían mejorar? *

- ☐ Contenido del curso
- ☐ Duración del curso
- ☐ Métodos de enseñanza
- ☐ Recursos y materiales
- ☐ Metodología de evaluación
- ☐ Duración de las clases sincrónicas
- ☐ Frecuencia de las clases sincrónicas
- ☐ Ninguno
- ☐ Autre : _____

¿Crees que la duración de cuatro meses fue suficiente para cubrir todos los temas del curso? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Sobre la segunda fase del programa: Proyecto ocupacional y competencias transversales (Casa de la Mujer)

¿Qué tan útil encontraste la capacitación en proyecto ocupacional y competencias transversales? *

	1	2	3	4	5	
Poco útil	☐	☐	☐	☐	☐	Muy útil

¿Qué afirmaciones puedes decir de la capacitación en proyecto ocupacional y competencias transversales? (mínimo 3 respuestas) *

- ☐ Densa
- ☐ Dinámica
- ☐ Participativa
- ☐ Integral
- ☐ Incompleta
- ☐ Útil
- ☐ Valiosa
- ☐ Fundamental
- ☐ Organizada
- ☐ Larga
- ☐ Corta
- ☐ Autre : _____

¿Qué aspectos de esta formación presencial consideras que se podrían mejorar? *

- ☐ Contenido
- ☐ Duración de las instancias presenciales
- ☐ Métodos de enseñanza
- ☐ Recursos y materiales
- ☐ Dinámicas planteadas
- ☐ Día y horario elegido para estas instancias presenciales
- ☐ Frecuencia
- ☐ Ninguno
- ☐ Autre : _____

¿Crees que la duración de cuatro meses fue suficiente para cubrir todos los temas referidos a proyecto ocupacional y competencias transversales? *

☐ Sí

☐ No

Sobre las (futuras) oportunidades y la inserción laboral

¿Te sientes preparada para buscar empleo en la industria IT después de la capacitación? *

☐ Sí

☐ No

☐ Autre : _____

¿Qué tipo de apoyo consideras más útil en tu proceso de inserción laboral? *

☐ Asesoría en la creación de CV

☐ Preparación para entrevistas

☐ Contacto con empresas

☐ Redes de networking

☐ Autre : _____

¿Qué tan útil está siendo el acompañamiento proporcionado para tu inserción laboral? *

	1	2	3	4	5	
Poco útil	☐	☐	☐	☐	☐	Muy útil

¿Qué recomendaciones darías para mejorar el proceso de acompañamiento laboral? *

Votre réponse

¿Qué metas tienes para tu carrera en la industria IT a corto y largo plazo? *

Votre réponse

Comentarios finales y aceptación

Espacio libre para dar tu opinion general sobre el programa o algo a destacar que no haya sido mencionado

Votre réponse

Acepto que estas informaciones y los resultados sean visibles para las gestoras del proyecto (Abstracta Academy y Casa de la Mujer) *

☐ Sí

☐ No

ANNEXE 11 : Termes de référence de l'appel à projet de l'INEFOP, *Llamado a proyectos de formación profesional con perspectiva de género, Edición 2024*



**Llamado a proyectos de formación profesional con
perspectiva de género**

Edición 2024

Por consultas sobre el presente llamado, comunicarse al correo genero@inefop.org.uy

Nota: se realizará una sistematización de las consultas con sus respectivas respuestas y publicarán en web para conocimiento de todas las organizaciones interesadas.

Se realizarán 2 espacios de consultas a través de Microsoft Teams.

A continuación: fecha, hora y link de acceso:

1° instancia: **martes 11 de junio** – hora **10:00** – [link de acceso](#)

2° instancia: **jueves 20 de junio** – hora **10:00** – [link de acceso](#)

Contenido

Marco Institucional	3
Antecedentes	4
Objetivo de la convocatoria	4
Etapas de la convocatoria	6
I. Lanzamiento	6
II. Presentación de propuestas	6
III. Espacio de consultas	6
Evaluación de las propuestas	7
Criterios de elegibilidad	7
Criterios de la evaluación técnica	8
Plazo de ejecución	9
Condiciones de financiamiento	9
Rubros Financiables	10
Firma del contrato	11
Ejecución y seguimiento de los proyectos	12
Justificación de la convocatoria	13

Marco Institucional

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional es una persona de derecho público no estatal, de carácter tripartito, creada por Ley 18.406 del 24 de octubre de 2008 con el objetivo de actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado, postulando una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo.

Entre los cometidos que le asigna la Ley para cumplir con su objetivo se encuentran:

- Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas (Ley 18406, Art.2, Lit. F).
- Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción (Ley 18406, Art.2, Lit. L).

Por su parte, el Consejo Directivo de INEFOP aprobó para el quinquenio 2021 – 2024 los siguientes objetivos estratégicos ([link](#)):

- Promover la capacidad de aprendizaje permanente, con foco en competencias transversales, con el fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en el cambiante mercado de trabajo.
- Proveer orientación y formación técnico profesional pertinente, oportuna y de calidad.
- Potenciar la promoción y gestión del talento en las empresas y demás organizaciones productivas para la mejora de la competitividad en la nueva economía.

Para lograr dichos objetivos, el Instituto dispone de programas permanentes y establece convenios de ejecución conjunta con otras instituciones.

Asimismo, INEFOP integra la mesa técnica del Consejo Nacional de Género desde 2020, y presenta resultados en materia de género en el Consejo Nacional cada mes de octubre.

El Consejo Nacional de Género (CNG) fue creado a través de la ley N° 18.104 de marzo del 2007, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, con el objetivo de convertirse en un espacio de definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género, integrando las voces del Estado, la Academia y la sociedad civil en sus diferentes expresiones.

Antecedentes

La situación de las mujeres ha estado marcada histórica, social y culturalmente por obstáculos que han restringido su acceso a la educación, al desarrollo profesional y al empleo. Según la OIT (2017), las mujeres enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo en comparación con los hombres, y cuando lo hacen, suelen ocupar puestos de menor categoría y en condiciones más precarias. Actualmente, la participación de las mujeres en la fuerza laboral mundial ronda el 49%, mientras que la de los hombres es del 75%.

Diversos factores, como las limitantes estructurales y culturales, así como su influencia en las preferencias y sesgos de género, inciden en la probabilidad de que las mujeres se integren al mercado laboral. A pesar de los avances en marcos legales y en políticas basadas en derechos humanos dirigidas a cerrar las brechas de género y promover la igualdad de oportunidades, persisten desafíos como la violencia basada en género, la brecha salarial, la división sexual del trabajo y la falta de representación equitativa en los espacios de poder.

Esta situación impulsa la necesidad de generar desde los cometidos de INEFOP procesos formativos para la mejora de la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las mujeres.

Objetivo de la convocatoria

La convocatoria tiene como objetivo general:

Generar acciones de formación profesional destinadas a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral y/o educativa de las mujeres, acorde con las características y trayectorias personales, proporcionando las competencias técnicas y transversales requeridas por el mercado de trabajo.

Alcance de la convocatoria

Podrán participar en esta convocatoria organizaciones privadas nacionales o con sede en Uruguay, que presenten propuestas alineadas con los objetivos estratégicos de INEFOP para el quinquenio y el objetivo general de la convocatoria, abordando problemas y desafíos de distintos grupos poblacionales desde una perspectiva de género en relación con el empleo, a través de proyectos integrales que incorporen la formación profesional dentro de su diseño.

Los perfiles poblacionales¹ a los cuales la organización deberá direccionar sus acciones son:

- Trabajadoras sexuales
- Trabajadoras domésticas
- Mujeres en proceso de salida de violencia basada en género
- Mujeres en actividad que ocupen puestos de alto riesgo de automatización
- Mujeres desocupadas, con escasa trayectoria en el mercado laboral formal y/o educativo, priorizando a aquellas con mayor vulnerabilidad social
- Mujeres migrantes

Se sugiere que la organización postulante se enfoque en alguno de los perfiles definidos, de manera de asegurar que la intervención y/o la calidad de la propuesta se adecua a dichos perfiles, no obstante, no se inhabilita la posibilidad de trabajar con más de un perfil a la vez.

Postulación a la convocatoria

Los proyectos que se propongan deben considerar los siguientes **desafíos**:

- Desarrollar metodologías que promuevan aprendizajes significativos y aplicables en diversos contextos laborales.
- Incluir componentes de inserción laboral e impacto real en la empleabilidad de las mujeres a corto, mediano y largo plazo.
- Contribuir a la mejora de las condiciones laborales.
- Desarrollar competencias técnicas y transversales necesarias para un mercado laboral dinámico y competitivo.
- Abordar las dificultades derivadas de la brecha digital de género y generacional en el acceso y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Promover la formalización, sostenibilidad y expansión de emprendimientos productivos liderados por mujeres, incluyendo la captación de inversores.
- Brindar oportunidades de formación profesional, inserción laboral y acompañamiento para la reconversión laboral.
- Aumentar y promover la formalización del empleo y emprendimientos que cumplan con las normativas legales.

¹ Los perfiles poblacionales fueron definidos por INEFOP en articulación con el Instituto Nacional de las Mujeres.

Por **proyectos integrales** se entiende a aquellos que incorporen varias de las siguientes actividades:

- Capacitación con acompañamiento individual.
- Acompañamiento a la inserción laboral y/o educativa.
- Incorporación de acciones de sensibilización y empoderamiento de las mujeres.
- Inclusión de empresas aliadas durante todo el desarrollo del proyecto.
- Estrategias de seguimiento para la formalización, comercialización y cumplimiento de marcos legales (para proyectos orientados al emprendedurismo).
- Estudios y diagnósticos de mercado.
- Actividades de difusión para sensibilizar a la ciudadanía sobre empleo, formación profesional y perspectiva de género.

Etapas de la convocatoria

I. Lanzamiento

Se realizará el lanzamiento de la convocatoria de parte de INEFOP e INMUJERES, la fecha y hora de este será informada en la página web de INEFOP y en las respectivas Redes Sociales.

II. Presentación de propuestas

Se dará un plazo de un mes a partir de la fecha de lanzamiento para la presentación de propuestas junto con los documentos solicitados a través del siguiente [enlace](#), también disponible en la página web de INEFOP.

Las propuestas deberán incluir todos los documentos solicitados para el llamado, debidamente completados, sin alterar el formato propuesto por INEFOP.

III. Espacio de consultas

Se realizarán dos espacios de consultas, uno a los 5 días corridos luego de la fecha de lanzamiento de la convocatoria, y otro a las 2 semanas corridas luego de la fecha de lanzamiento de la convocatoria.

Se realizarán en modalidad virtual brindando a las organizaciones la posibilidad de expresar sus dudas respecto de las bases de la convocatoria, las planillas y los formularios requeridos para la postulación.

Evaluación de las propuestas

El proceso de evaluación estará compuesto por dos fases; una inicial, la elegibilidad, y, una final, compuesta por la evaluación técnica.

Aquellos proyectos que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos en las Bases de la convocatoria pasarán a la fase de evaluación técnica.

1) Elegibilidad

Criterios de elegibilidad

- Toda organización privada, nacional o con sede en Uruguay podrá presentar proyectos que respondan al objetivo de la convocatoria.
- La organización postulante deberá estar registrada como Entidad de Capacitación en el Registro de INEFOP. En caso de no estarlo, deberá realizarlo durante el proceso de la postulación ([enlace](#)).
- La organización postulante deberá contar con los certificados únicos vigentes.
- La organización postulante deberá presentar el formulario de postulación con todos sus campos completados, sin excepción, así como los demás documentos adjuntos requeridos en la convocatoria sin modificación de estos.²
- No podrán superar el presupuesto máximo de \$2.000.000 por proyecto
- No podrán superar los topes definidos por rubro

INEFOP podrá comunicarse con el postulante en caso de necesitar información complementaria y/o aclaraciones, las cuales deberán ser presentadas en el plazo otorgado a tales efectos, De no presentarse en los plazos establecidos, la propuesta será eliminada del proceso de selección.

² Los documentos adjuntos requeridos son:

- Nota aval institucional
- CV Institucional completo
- CV del equipo técnico completo
- Perfil de Ingreso y Metodología propuesta de capacitación
- Planillas de cronograma y presupuesto completas y sin errores.

2) Evaluación técnica

Una vez verificado el cumplimiento de los criterios de elegibilidad establecidos, los proyectos postulados pasarán a la fase de evaluación técnica.

Esta, será realizada por un Comité de Evaluación Técnica (CET) que estará integrado por representantes externos/as designados/as por INMUJERES, y representantes de INEFOP. El CET será el encargado de la revisión y evaluación integral de las dimensiones técnicas y financieras de los proyectos.

Criterios de la evaluación técnica

1. Abordaje estratégico (25ptos.): Contribución general del proyecto a la resolución del problema que aborda y la mejora de la empleabilidad de las mujeres. Cuentan con recursos disponibles necesarios y suficientes, y presentan un cronograma de actividades e hitos acordes a los objetivos.
2. Contenidos (25ptos.): Claridad y coherencia entre los contenidos propuestos en la estrategia de intervención, la metodología de trabajo y la propuesta de acompañamiento en el proceso de inclusión laboral y educativa.
3. Experiencia (10ptos.): Antecedentes de la organización proponente en el área de trabajo propuesta, o con el/los perfil/es poblacionales seleccionados.
4. Equipo (20ptos.): Formación y trayectoria del equipo técnico involucrado.
5. Presupuesto (10ptos.): Ajuste del presupuesto acorde con el proyecto propuesto y a valores de mercado.
6. Sostenibilidad (10ptos.): El abordaje trasciende a la intervención, ofreciendo continuidad o generando beneficios o insumos que puedan ser empleados más allá del período en que se ejecute el proyecto, promoviendo la autonomía, institucionalización y/o escalabilidad.

Principios de la evaluación

1. Anonimato y confidencialidad: los evaluadores tendrán que respetar el derecho de las personas y mantener el anonimato de los actores que participen en la evaluación y la confidencialidad de sus opiniones.
2. Responsabilidad: el equipo evaluador deberá actuar con plena responsabilidad y asumir las consecuencias que se deriven de los resultados de la evaluación.
3. Integridad: el equipo evaluador deberá ser transparente y meticuloso durante todo el proceso de evaluación y desvelar toda la información derivada del estudio de evaluación.

Resultado de la evaluación

Aquellos proyectos que superen los 60 puntos serán puestos a consideración del Consejo Directivo de INEFOP con un informe de recomendación de aprobación por parte del CET.

Dichos proyectos serán ordenados a partir del puntaje final obtenido, realizándose la adjudicación del apoyo a partir del orden de prelación generado y el presupuesto total asignado a la convocatoria.

En cualquier caso, las organizaciones recibirán una comunicación formal desde la casilla de correo genero@inefop.org.uy, con los motivos argumentados por el Comité de Evaluación Técnica y la Resolución de Consejo Directivo.

Plazo de ejecución

El plazo mínimo de ejecución de los proyectos será de 6 meses y el plazo máximo de 12 meses, incluidas las actividades de inclusión laboral y educativa.

Condiciones de financiamiento

El presupuesto máximo de financiamiento disponible en 2024 para esta convocatoria es de \$15.000.000.

El presupuesto máximo de financiamiento para cada proyecto es de \$ 2.000.000 por todo concepto.

INEFOP financiará el 100% del presupuesto aprobado de acuerdo con la verificación del cumplimiento de la ejecución e hitos establecidos.

Asimismo, INEFOP financiará el 100% de los gastos aprobados, siempre que estos impliquen un desembolso real de fondos del Proyecto. No se financiarán inversiones ni gastos en especie.

Forma de pago:

Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 40% del costo total del proyecto como anticipo a partir de la fecha definida para el inicio de las actividades del Proyecto.

- 50% del costo total del proyecto, contra presentación del informe de rendición financiera de al menos el 75% del anticipo, y el informe de avance técnico que valide el cumplimiento de los hitos comprometidos a la fecha de la rendición.
 - El informe de rendición financiera deberá incluir:
 - ✓ Rendición de gastos por rubro y Control de desembolsos enviado en Excel y en PDF con las firmas correspondientes.
 - ✓ Comprobantes de gastos escaneados enviados en archivo digital, numerados y ordenados de acuerdo con la rendición de gastos por rubro.
 - ✓ Rendición de cuentas de acuerdo con el pronunciamiento N°20 del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay y la Ordenanza N°77 del Tribunal de Cuentas de la República (incluyendo informe de contador con timbre profesional y declaración jurada de los representantes legales)
- 10% del costo total del proyecto, con la aprobación por parte de INEFOP de los informes finales, el informe técnico que logre validar el cumplimiento de los objetivos, resultados, e hitos del proyecto y el informe final de rendición financiera

Rubros Financiables

El presupuesto podrá contemplar los siguientes rubros:

-Capacitación y docentes asociados (presencial, a distancia o híbrida). Se financiarán los costos incrementales de la dedicación horaria al proyecto, de formadores/investigadores, o la incorporación de nuevos formadores/investigadores para cumplir con los objetivos del proyecto. Se reconocerán honorarios según la pauta de honorarios máximos reconocibles por INEFOP ([enlace](#)) - (mínimo 50%)

-Material de formación: incluye material bibliográfico y/o suscripciones a servicios de información, así como materiales informáticos y soporte web (máximo 5% del presupuesto total del proyecto)

-Alquiler de equipos, alquiler de aulas, talleres y demás superficies utilizadas (máximo 10% del presupuesto total del proyecto).

-Promoción y divulgación de los eventos de formación (máximo 10% del presupuesto total del proyecto).

-Coordinación y/o seguimiento del proyecto (máximo 8% del presupuesto total del proyecto).

-Viáticos: gastos de alimentación, estadías y traslados locales para docentes, para actividades relacionadas con la ejecución del proyecto, para los cuales se deberá fundamentar su necesidad y explicitar la base de cálculo del monto solicitado (máximo 10% del presupuesto total del proyecto).

.-Gastos de administración y soporte reconocibles (máximo 5% del presupuesto total del proyecto).

.-Imprevistos (máximo 5% del proyecto total).

En todos los casos el rubro de capacitación no podrá ser menor al 50% del costo total del proyecto. Todos los gastos deberán estar asociados a las actividades desarrolladas en el proyecto y contemplar los costos que se generen únicamente por la realización del proyecto.

INEFOP no financiará:

- ✓ Inversiones/compras de activo fijo
- ✓ IVA, excepto que este sea un costo para la contraparte
- ✓ Gastos en especie
- ✓ Gastos y comisiones bancarias

Se dispondrá de un mecanismo para reasignar fondos de un rubro a otro del proyecto, siempre y cuando no se disminuya el porcentaje presupuestado en el rubro capacitación y docentes asociados. Para activar la reasignación se deberá contar con autorización previa y expresa vía mail por parte de INEFOP.

El monto a reasignar no podrá superar el 10% del presupuesto total del proyecto, ni podrá superar el tope máximo admitido para cada rubro.

Los topes máximos, calculados sobre el presupuesto total del proyecto, son los siguientes:

- ✓ Material de formación-5%
- ✓ Alquiler de equipos/aulas-10%
- ✓ Promoción y difusión-10%
- ✓ Coordinación-8%
- ✓ Viáticos-10%
- ✓ Gastos de administración-5%

En caso de no contar con la previa autorización de INEFOP, la reasignación de fondos no será considerada.

Firma del contrato

Luego de la notificación de la adjudicación de los proyectos, INEFOP solicitará la siguiente información y documentación comprobatoria, con el objetivo de elaborar los contratos correspondientes:

1. Certificado al día de BPS
2. Certificado al día de DGI
3. Póliza vigente de BSE
4. Certificado al día de CJPPU (si corresponde)
5. Certificado notarial de personería y representación (con excepción de empresas Unipersonales) con no más de un año de expedido.
6. En caso de Cooperativas: Certificado de cumplimiento regular de obligaciones de Cooperativa (art. 124 y N°18.407).
7. Datos de cuenta bancaria creada específicamente para la gestión de los fondos INEFOP del Proyecto (número, banco, tipo de cuenta y titular).
8. Correo/s electrónico/s a para efectuar las comunicaciones y notificaciones que pudiesen existir referidas a la contratación.
9. Fotocopia de CI de la/s persona/s firmante/s, éstas deberán agregarse al momento de la firma del contrato.

Ejecución y seguimiento de los proyectos

Una vez firmado el contrato, se estará en condiciones de iniciar la ejecución en la fecha previamente acordada entre las partes.

El seguimiento del proyecto será realizado por un técnico/a referente designado por INEFOP, con quien la organización mantendrá contacto durante toda la ejecución de este.

Las derivaciones de personas para la conformación grupal deberán realizarse desde la organización contratada para la capacitación, pudiendo contemplar la derivación de personas desde INEFOP y/o desde INMUJERES.

Se deberán presentar informes de avance técnico al menos cada 90 días, para proyectos que superen los 6 meses de duración, y cada 60 días en los casos en los que el proyecto cuente con una duración de 6 meses.

En caso de surgir desvíos significativos entre la ejecución y lo proyectado, INEFOP podrá solicitar medidas correctivas o incluso cancelar su apoyo al proyecto.

ANEXOS:

Justificación de la convocatoria

Por los motivos antes mencionados se destaca la necesidad de abordar las brechas de género para la promoción de una sociedad más justa e inclusiva para todas las personas, independientemente de su género.

Por brecha de género entendemos *“la distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y varones. Esas brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder”* (PNUD 2014).

Algunas de las formas en que se objetivan estas brechas de género y se traducen en desigualdades de género son:

- Las mujeres en Uruguay tienen una participación de un 15% menos en el mercado laboral que los varones (ECH 2022).
- La tasa de desempleo de las mujeres es sensiblemente mayor que la de los varones (8,9 % vs. 6,9%) (ECH 2022).
- Las mujeres dedican un promedio de 35,9 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que los hombres un 43,9. Sin embargo, esta brecha se amplía en el caso del trabajo no remunerado. Las mujeres dedican en promedio 34,4 horas al trabajo no remunerado, en tanto los hombres dedican 20,6 horas. (Módulo de Uso del Tiempo, ECH, 2009, 2012, 2021).
- La participación de las mujeres en el mercado laboral desciende conforme aumenta el quintil de ingreso de los hogares. Las mujeres de los quintiles más bajos asumen las tareas de cuidados y domésticas en mayor medida que las mujeres de los quintiles más altos. A medida que aumentan los ingresos del hogar es más frecuente que estas tareas las asuman personas a las que se les remunera por hacerlas. La sobrecarga del trabajo no remunerado en los hogares más pobres se traduce en una menor participación en el mercado de trabajo de las mujeres que conforman estos hogares. (Estadísticas de Género 2022 – INMUJERES).
- En Uruguay, el 3,5% de las personas ocupadas se emplean en el sector de cuidados. De estas, un 95,8% son mujeres. (Estadísticas de Género 2022 – INMUJERES).
- Las mujeres reciben en promedio el 76% del total de ingresos que reciben los varones. Estas diferencias en las brechas se ven influidas porque en promedio, las mujeres trabajan remuneradamente menos horas que los varones lo que se explica a la alta carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres.

- “Al año de haber tenido el primer hijo o hija, las mujeres obtienen un salario mensual 19% menor en comparación al año previo a la maternidad” - Artículo de la Diaria en base a Tesis de grado de Matina Querejeta_ M. Querejeta (2020), “Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en el Uruguay”.
- Quienes ingresaron a estudiar por primera vez a la Udelar en 2021 son en su mayoría mujeres. (Rendición de cuentas 2022 - Universidad de la República).
- Respecto a los egresos, el 45,2 % fue primera generación en su familia en acceder a la educación terciaria. De ese conjunto, 64,6 % eran mujeres. (Rendición de cuentas 2022 - Universidad de la República).

Grilla de Evaluación Técnica

Criterio	Detalle ítem a evaluar	Puntaje máximo*
Abordaje estratégico	Contribución general del proyecto a la resolución del problema que aborda y la mejora de la empleabilidad de las mujeres. Cuentan con recursos disponibles necesarios y suficientes, y presentan un cronograma de actividades e hitos acordes a los objetivos.	25
Contenidos	Claridad y coherencia entre los contenidos propuestos en la estrategia de intervención, la metodología de trabajo y la propuesta de acompañamiento en el proceso de inclusión laboral y educativa.	25
Experiencia	Antecedentes de la organización proponente en el área de trabajo propuesta, o con el/los perfil/es poblacionales seleccionados.	10
Equipo	Formación y trayectoria del equipo técnico involucrado.	20
Presupuesto	Ajuste del presupuesto acorde con el proyecto propuesto y a valores de mercado.	10
Sostenibilidad	El abordaje trasciende a la intervención, ofreciendo continuidad o generando beneficios o insumos que puedan ser empleados más allá del período en que se ejecute el proyecto, promoviendo la autonomía, institucionalización y/o escalabilidad.	10
	Total Puntaje Técnico	100
*De acuerdo con lo establecido en Bases aquellos proyectos que superen los 60 puntos serán puestos a consideración del Consejo Directivo de INEFOP con un informe de recomendación de aprobación por parte del CET		