

## Homuork reúne a más de 100 personas para debatir sobre la discriminación de género en el cierre del curso 'Mujeres y Liderazgo'

*El MOOC cierra su primera edición con 521 estudiantes, una tasa de finalización del 52% y una valoración global de 8,85*

**07/06/2017 - Homuork** celebró ayer, en la **Fábrica Moritz de Barcelona**, el cierre de la primera edición del MOOC '**Mujeres y Liderazgo**', el primer curso online, gratuito y en castellano sobre empoderamiento femenino, con una sesión que reunió a 103 personas para debatir sobre las situaciones de **discriminación de género** que se dan tanto en contextos sociales como laborales.

La CEO de Homuork, Alexandra Maratchi, fue la encargada de abrir la sesión agradeciendo la participación de los 521 inscritos en el curso y destacando los objetivos que se han cumplido durante su celebración. "Hemos recibido decenas de mensajes de mujeres y hombres agradeciéndonos haber lanzado un programa que les ha permitido tomar conciencia sobre las situaciones de discriminación que se encuentran, y esa era una de nuestras metas: cambiar mentalidades y empoderar a las mujeres para que sean capaces de revertir esta realidad".

El evento reunió a las expertas Anna Mercadé, directora del Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona; Mara Dierssen, neurobióloga en el Centro de Regulación Genómica; Núria Salán, presidenta de la Societat Catalana de Tecnologia y Premio Mujer y Tecnología 2017; y Mar Gaya, psicóloga y técnica en implantación de planes de igualdad en la empresa; que debatieron con el público en torno a cinco bloques temáticos: brecha salarial, estereotipos de género, liderazgo femenino, corresponsabilidad y empoderamiento.

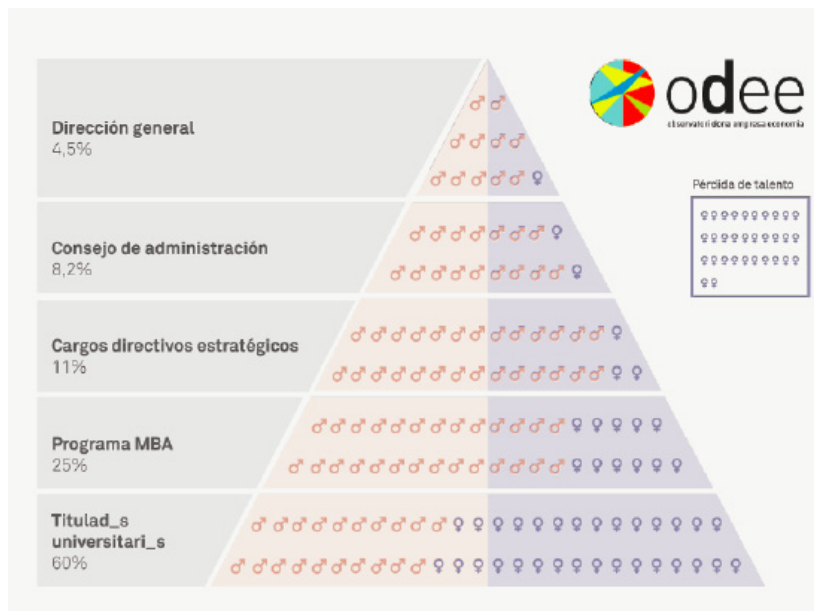
Los diversos estudios que se han hecho en España sobre brecha salarial sitúan la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres entre el 16% y el 30%. Según las expertas participantes en el panel de Homuork, hay factores determinantes, como el hecho de que hay muchas más mujeres que hombres en posiciones laborales bajas –y, por tanto, cobrando el salario mínimo–, y la actitud de muchas empresas que optan por substituir trabajadores hombres por mujeres, pero con peores condiciones. Las expertas coincidieron en señalar al Gobierno como responsable en la corrección de esta situación y reclamaron seguir el ejemplo de Islandia, que recientemente ha aprobado una ley que obliga a igualar el sueldo para un mismo puesto de trabajo.

Al margen de las iniciativas políticas, Dierssen reclamó una primera concienciación y acción de las mujeres. “Cuando entramos en procesos de selección para puestos directivos, nosotras mismas nos limitamos a la hora de negociar y priorizamos lograr el trabajo antes que reclamar el sueldo que realmente merecemos, y es así como nosotras mismas disminuimos nuestro valor”.

### Estereotipos y acceso de la mujer al trabajo

Salán, por su parte, relató su experiencia como docente en el sector tecnológico. “En edades más tempranas, las niñas son las que sacan mejores notas en matemáticas, pero en cuanto llegan a la adolescencia empiezan a apartarse de todo lo relacionado con los números y la tecnología, y eso es porque la sociedad se extraña de ver a una chica interesada en estos sectores y le genera la duda justo en la etapa de su vida en que es más influenciable”. Según la profesora, estos estereotipos son un factor esencial para entender por qué la presencia de mujeres en las carreras tecnológicas no suele superar el 20%.

La directora del Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, Anna Mercadé, presentó los datos de la institución que demuestran que “la presencia de las mujeres en el trabajo disminuye en cuanto más subimos en la escala jerárquica”. Según el estudio, el 60% de las personas con título universitario son mujeres, pero solo representan el 11% de los cargos directivos del país y el porcentaje cae hasta el 4,5% cuando nos situamos en puestos de dirección general.



### Rechazar el sentimiento de culpa

En el bloque dedicado al empoderamiento, Gaya reclamó que las mujeres rechazaran el sentimiento de culpa que pueden tener al enfrentarse a las dificultades añadidas que encuentran por razones de género. “Tenemos a culparnos y no hay razón para ello. Tenemos que hacer más esfuerzos para llegar a nuestros objetivos, pero nuestra situación de desventaja no es responsabilidad nuestra; es una herencia histórica que recibimos, contra la que luchamos y que tenemos

la responsabilidad de revertir”.

La primera edición del MOOC ‘Mujeres y Liderazgo’ se cerró con 521 estudiantes inscritos, una tasa de finalización del 52%, multiplicando por diez las medias del sector, y una valoración global de 8,85 sobre 10. Ante el éxito de la iniciativa, Homuork prepara una segunda edición que empezará en otoño.

### ***Sobre Homuork***

Desde su fundación en 2013, Homuork se ha especializado en el diseño de experiencias de aprendizaje e-learning para empresas y universidades. Apostando por el modelo MOOC, que ha revolucionado la formación online gracias a la introducción del vídeo como elemento vertebrador en los programas de educación, la empresa se ha convertido en un referente del sector gracias a los altos niveles de calidad de sus cursos, al desarrollo de una plataforma propia y personalizada para cada cliente y al alto nivel de finalización de sus cursos, que se sitúa sobre el 80%, muy por encima del 5% de media que presentan las plataformas que ofrecen MOOCs en abierto. En el último año, Homuork se ha convertido en el partner único de Coursera, la mayor plataforma de distribución de MOOCs a nivel mundial, en la producción de cursos para sus universidades, empresas y ONGs cliente. En sus cuatro años de trayectoria, Homuork se ha consolidado como empresa líder en la producción de MOOCs, con un total de 150.000 estudiantes y presencia en 10 países.

CONTACTO PRENSA HOMUORK

**Víctor Solvas Cerezo**

**93 528 57 16 / 669 73 64 78**

**news@homuork.com**