

**EFFECTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS SOBRE
LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL
MERCADO LABORAL: AUTOEMPLEO Y
FLEXIBILIDAD LABORAL**



2003

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	5
2.1.	Objetivos	5
2.2.	Metodología	6
3.	ENTORNO POBLACIONAL: LA MUJER ESPAÑOLA	9
4.	LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	15
5.	ASPECTOS SOCIOCULTURALES	29
6.	POLÍTICAS DE APOYO IGUALITARIAS	40
7.	LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	47
8.	EL EMPLEO EN LAS TIC	55
9.	LA MUJER EN EL ENTORNO DE TRABAJO TÉCNICO	64
10.	PERCERCIÓN DE LA MUJER EN EL ENTORNO DE TRABAJO Y LAS TIC ..	71
10.1.	Nivel actual en el uso de NT	72
10.1.1.	Uso de NT con fines laborales	72
10.2.	Uso de NT con fines personales	80
10.3.	Incidencia del uso de las NT en la incorporación al mercado laboral	83
10.3.1.	Factores facilitadores de la incorporación	84
10.3.2.	Obstáculos a la incorporación	87
10.4.	Las NT generadoras de empleo y autoempleo	90
10.4.1.	Sobre el autoempleo	90
10.4.2.	Sobre el empleo	93
10.5.	Perspectivas futuras	94
11.	LA MUJER TRABAJADORA ANTE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: CONCLUSIONES	97
11.1.	Nivel actual en el uso de NT	97
11.2.	Incidencia del uso de las NT en la incorporación al mercado laboral	99
11.3.	Las NT generadoras de empleo y autoempleo	101
11.4.	Perspectivas futuras	103
	BIBLIOGRAFÍA	105

1. INTRODUCCIÓN

Las TIC estarían cambiando los términos espacio-temporales de la relación con el trabajo, favoreciendo la minimización de los obstáculos tradicionalmente presentes para que las mujeres se puedan incorporar al trabajo, obstáculos relacionados con sus rol tradicional de madre y de persona cuidadora que debe permanecer geográficamente cerca de su casa y su familia. Estos recursos tecnológicos le hacen posible la incorporación a distancia, pero cabe preguntarse sobre el nivel de incidencia efectivo en el ingreso de las mismas. Se analiza en este punto la precepción/situación de las mujeres como usuarias de estas tecnologías.

Asistimos a un cambio social de gran magnitud provocado por avances tecnológicos significativos. Las mejoras y el incremento de las comunicaciones y la generalización de Internet han provocado modificaciones sustanciales en la sociedad que no han hecho más que empezar. La evolución de la tecnología permite hablar de la digitalización de objetos hasta hace poco impensables. La extensión de las comunicaciones y la amplitud y variedad de dispositivos de acceso facilita al mismo tiempo una utilización intensiva y extensa de esa materia prima.

La Sociedad de la información evoluciona hacia un estado que transforma radicalmente el ámbito del trabajo. Sin embargo no sabemos si se traducirá en instrumento para la consecución de la igualdad entre los dos géneros o dará lugar a un aumento del número de mujeres que se ven atrapadas en el lado negativo de la brecha digital.

Por ello, interesa conocer si estas tecnologías vienen a determinar algún cambio en los sectores de participación de mujeres, si aumenta su presencia en sectores nuevos donde hasta ahora su presencia era escasa. Desde la perspectiva de la producción

interesaría conocer si las NT cambian o no ciertos presupuestos según los cuales la mujer se ha visto relacionada con tareas sedentarias y el hombre con actividades itinerantes, de esfuerzo y de alto grado de dedicación.

Se pretende estudiar cuál es la situación actual del uso de NT entre las mujeres, nivel de impregnación, cambio de mentalidad o resistencia a la formación en NT. Si tienen una imagen según la cual pueden adaptarse a los cambios tecnológicos y si éstos representan actualmente y en el futuro una variación importante en cuanto al empleo posible, al autoempleo y la flexibilidad, la movilidad geográfica y laboral.

Conocer la percepción de las perspectivas futuras, las necesidades que existen para poder plantearse la creación de empresas y de empleo entre mujeres usuarias de estas tecnologías, cuáles son sus demandas y cuáles las posibilidades que se les abren cuando disponen de este instrumento.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. Objetivos

El presente estudio tiene como objetivo determinar en que medida el colectivo femenino se implica y adopta en el empleo de las nuevas tecnologías como herramientas en la incorporación al mercado de trabajo.

El presente estudio pretende analizar el efecto de las nuevas tecnologías sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral: autoempleo y flexibilidad laboral.

Igualmente se tratará de comprobar el grado de asimilación por parte del colectivo femenino en el nuevo marco de trabajo alrededor de la denominada Sociedad de la Información, analizando si el mismo les representa, actualmente y en el futuro, un freno o una posibilidad para el acceso y mantenimiento del empleo.

Por tanto en este punto se pretende:

- Determinar en qué medida el colectivo femenino se implica y adopta el uso de nuevas tecnologías como herramienta de incorporación al mercado laboral.
- Comprobar el grado de asimilación que dicho colectivo está teniendo a las nuevas circunstancias creadas a partir de la Sociedad de la Información.
- Estudiar si este nuevo marco emergente representa para ellas, en el presente y en el futuro, un freno o una posibilidad para el acceso y mantenimiento del empleo.

2.2. Metodología

Para la realización de este estudio se ha acudido en primer lugar al análisis de fuentes secundarias, esto es, artículos de opinión, manuales sobre la materia, informes, estudios, estadísticas, etc.

Asimismo se ha procedido a realizar una combinación del análisis de las fuentes secundarias junto con técnicas de carácter cualitativo.

La técnica propuesta para abordar el campo cualitativo fue el Grupo de Discusión y Entrevistas en profundidad.

Se plantearon tres grupos, a saber:

- GRUPO A: Formado por tres mujeres menores de 30 años, tres entre 30 y 45 años y dos hombres menores de 45 años que se hayan incorporado al mercado laboral de 10 años a la fecha, en Guadalajara.
- GRUPO B: Formado por tres mujeres menores de 30 años, tres entre 30 y 45 años y dos hombres menores de 45 años que se hayan incorporado al mercado laboral de 10 años a la fecha, en Sevilla.
- GRUPO C: Formado por tres mujeres menores de 30 años, tres entre 30 y 45 años y dos hombres menores de 45 años que se hayan incorporado al mercado laboral de 10 años a la fecha, en Madrid.

Interesa descubrir bajo qué formas perciben el tema, qué piensan y valoran, bajo qué preguntas tácitas de su propia manera de pensar organizan su sensibilidad, consideraciones y actitudes sobre el tema investigado.

Complementariamente se realizarán cuatro entrevistas en profundidad a:

- Grupo Santillana- Responsable de Selección de Personal
- Siemens, S.A.- División de RRHH y Personal
- Zardoya Otis, S.A - Jefe de Dpto.
- Bolton Chile, S.A -. Directora de Marketing

Por otra parte, el guión utilizado para los grupos de discusión fue:

- 1.- NIVEL ACTUAL EN EL USO DE NT ENTRE LA MUJERES (Nivel actual de impregnación tecnológico: funcional- instrumental-técnico, cómo perciben las NT: cambio de mentalidad?, resistencias a aprender, niveles en que se usa, tipo de actividad, diferencias por edad, por mentalidad, por formación, por sector de actividad).
- 2.- INCIDENCIA DEL USO DE NT EN LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL. (Percepción de la utilidad entre las mujeres,diferencia con los hombres, nivel de motivación, condicionantes sociales facilitadoras, obstáculo, existen cambios, se percibe importante para la competitividad, para mejores condiciones de trabajo...).
- 3.- LAS NT GENERADORAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO (N T facilitadoras en la creación de empleo, más flexibilidad, más movilidad, más autoempleo, cambio en los roles profesionales, cambios en la perspectiva para la formación especializada, riesgos percibidos, tendencia del tipo de empleo con NT).
- 4.- PERSPECTIVAS FUTURAS (Cómo han de evolucionar los niveles de impregnación de NT en las mujeres, frenos para el cambio,

necesidades: ayudas, subvenciones, formación, papel de la administración. La incorporación de las NT será igual en mujeres que en hombres, qué significarán estos cambios a nivel de rol social, de lugar en los trabajos, de lugar en los estamentos directivos, cambio de tipo de actividad...)

El guión utilizado en las entrevistas fue:

- Cómo valora el nivel actual del uso de NT entre las mujeres?
- Cómo es la influencia de las NT en la formación y el perfil de las mujeres?
- Cuál es la actitud de las mujeres ante la utilización y la práctica de NT?
- Qué valoración hace de la incidencia del uso de NT en la incorporación de las mujeres actualmente al mercado laboral?
- Cómo influyen las NT en el perfil profesional en cuanto a la competitividad, empleabilidad, rentabilidad, movilidad...?
- Cuál cree que es la relación entre las NT y la posibilidad de autoempleo?
- En qué medida las NT están cambiando los roles y lugares profesionales de las mujeres?
- Cómo ha de evolucionar el empleo de las mujeres a partir del uso de las NT?
- Qué necesidades formativas o de otro tipo favorecerían los cambios y la incorporación de las NT entre las mujeres?

Finalmente se procede a integrar el discurso extraído de la fase cualitativa con las fuentes secundarias en la consistencia del cuerpo del estudio.

3. ENTORNO POBLACIONAL: LA MUJER ESPAÑOLA

Con carácter previo al análisis de la situación de mujer frente a las nuevas tecnologías y lo que supone en cuanto a la incorporación al mercado de trabajo, fórmulas de flexibilidad y autoempleo, se procede a establecer un punto de partida situacional de la mujer española.

Por tanto, este punto pretende examinar la situación de la mujer en España, tanto su peso en los diferentes segmentos de población, como conocer cuál es el estado actual de la mujer en el mercado de trabajo, la educación, así como algunos aspectos sociales (inversión del tiempo en el hogar, ocio, etc) a fin de situar un punto de partida desde el cual adentrarnos en conocer a la mujer frente a las nuevas tecnologías.

Las mujeres, representan en España en torno al 51% de la población total, según tramos poblacionales, se observa que en las franjas de menor edad y hasta los 45 años, el porcentaje de mujeres respecto a los hombres se mantiene por debajo, sin embargo a partir de esa mediana edad, resulta mucho más significativa la diferencia a favor de las mujeres, llegando a representar casi el 70% de la población mayor de 85 años.

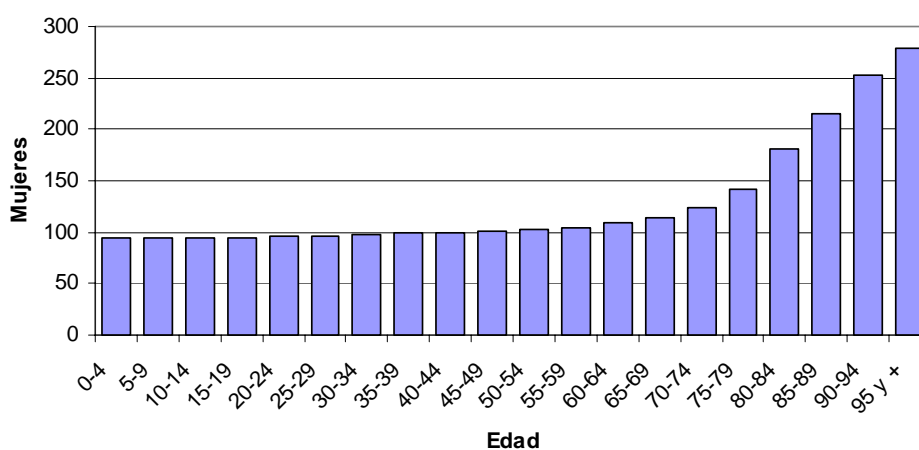
Población según sexo por edad (grupos quinquenales)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	41,116,842	20,951,328	20,165,514	50.96
De 0 a 4 años	1,719,673	837,490	882,183	48.70
De 5 a 9 años	1,964,789	955,901	1,008,888	48.65
De 10 a 14 años	2,165,410	1,053,210	1,112,200	48.64
De 15 a 19 años	2,581,186	1,256,845	1,324,341	48.69
De 20 a 24 años	3,288,805	1,605,489	1,683,316	48.82
De 25 a 29 años	3,493,759	1,707,925	1,785,834	48.89
De 30 a 34 años	3,405,724	1,674,038	1,731,686	49.15
De 35 a 39 años	3,291,772	1,632,611	1,659,161	49.60
De 40 a 44 años	3,013,529	1,503,423	1,510,106	49.89
De 45 a 49 años	2,593,676	1,297,478	1,296,198	50.02
De 50 a 54 años	2,449,081	1,234,471	1,214,610	50.41
De 55 a 59 años	2,172,174	1,105,578	1,066,596	50.90
De 60 a 64 años	1,939,712	1,011,010	928,702	52.12
De 65 a 69 años	2,110,393	1,121,213	989,180	53.13
De 70 a 74 años	1,853,382	1,024,966	828,416	55.30
De 75 a 79 años	1,440,738	840,875	599,863	58.36
De 80 a 84 años	873,270	559,922	313,348	64.12
De 85 y más años	759,770	528,883	230,887	69.61

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Revisión del Padrón. INE. 2001

En España la tasa de población masculina es algo mayor que la femenina en los tramos de edad comprendidos entre los 0-19 años, y se iguala entre los 20-44 años. Desde los 45 años el número de mujeres supera al de hombres, acentuándose dicha diferencia progresiva y significativamente en los tramos de edad superiores.

Número de mujeres por 100 hombres según edades



Fuente: INE. 2000

Por Comunidades Autónomas, todas tienen una tasa de población femenina de más del 50%, excepto Murcia, Ceuta (un 48.6%) y Melilla. Asturias sería la de mayor porcentaje con un 52.02%, y las demás Comunidades del Norte de España, exceptuando Navarra y Aragón, además de Madrid, superarían el 51%.

Población de derecho, según comunidades autónomas (año 2001)

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	41,116,842	20,951,328	20,165,514	50.96
ANDALUCÍA	7,403,968	3,756,774	3,647,194	50.74
ARAGÓN	1,199,753	607,071	592,682	50.60
ASTURIAS	1,075,329	559,432	515,897	52.02
BALEARES	878,627	441,287	437,340	50.22
CANARIAS	1,781,366	890,817	890,549	50.01
CANTABRIA	537,606	275,639	261,967	51.27
CASTILLA LA MANCHA	1,755,053	881,766	873,287	50.24
CASTILLA Y LEÓN	2,479,425	1,256,813	1,222,612	50.69
CATALUÑA	6,361,365	3,246,029	3,115,336	51.03
C. VALENCIANA	4,202,608	2,136,121	2,066,487	50.83
EXTREMADURA	1,073,381	539,759	533,622	50.29
GALICIA	2,732,926	1,418,848	1,314,078	51.92
MADRID	5,372,433	2,787,654	2,584,779	51.89
MURCIA	1,190,378	594,621	595,757	49.95
NAVARRA	556,263	279,145	277,118	50.18
PAÍS VASCO	2,101,478	1,073,086	1,028,392	51.06
LA RIOJA	270,400	135,894	134,506	50.26
CEUTA	75,694	36,810	38,884	48.63
MELILLA	68,789	33,762	35,027	49.08

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Revisión del Padrón. INE

En España, en 1999 y sobre un total de 206.303 matrimonios, el número medio de hijos por mujer fue de 1.2 y la edad en la maternidad fue de 30.7 años. Las Comunidades de Ceuta y Melilla fueron las de mayor número de hijos por mujer (1.9 hijos), mientras que Asturias, Castilla y León y Galicia no llegaron al hijo por mujer.

Fecundidad. Principales indicadores por comunidades autónomas, 1999

Comunidades Autónomas	Número medio de hijos por mujer	Edad media en la maternidad	Matrimonios
España	1.2	30.7	206,303
Andalucía	1.3	30.1	39,682
Aragón	1.1	31.3	5,701
Asturias (Principado de)	0.8	30.6	4,735
Baleares (Islas)	1.4	30.1	4,503
Canarias	1.3	29.5	8,025
Cantabria	1.0	31.0	2,611
Castilla y León	0.9	31.3	10,289
Castilla- La Mancha	1.3	30.5	8,577
Cataluña	1.2	30.9	32,191
Comunidad Valenciana	1.2	30.7	22,498
Extremadura	1.2	30.1	5,060
Galicia	0.9	30.2	11,947
Madrid (Comunidad de)	1.2	31.5	29,051
Murcia (Región de)	1.4	30.1	6,654
Navarra (Comunidad Foral de)	1.2	31.8	2,841
País Vasco	1.0	32.1	9,801
Rioja (La)	1.1	31.2	1,295
Ceuta y Melilla	1.9	29.4	842

Nota: Los nacimientos provisionales están clasificados por lugar de inscripción

Fuentes: -INE: INEBASE: Indicadores Demográficos Básicos. INE, 2002

INE: INEBASE: Movimiento natural de la población 1999. Tomo II

La tasa de natalidad en España se situaba en el año 1999 en 9.59‰, mientras que la de mortalidad fue del 9.1‰. Las Comunidades de Ceuta y Melilla registraron la mayor tasa de natalidad (un 14.9‰), y la menor tasa de mortalidad (un 6.9‰). Asturias tuvo el índice más bajo de natalidad (un 6.2‰), y el más alto de mortalidad (un 11.7‰).

Fecundidad. Principales indicadores por comunidades autónomas, 1999

	Tasa Natalidad (‰)	Tasa Mortalidad (‰)
España	9.59	9.1
Andalucía	11.0	8.5
Aragón	8.2	11.4
Asturias (Principado de)	6.2	11.7
Baleares (Islas)	11.5	9.0
Canarias	11.4	7.2
Cantabria	7.6	10.2
Castilla y León	7.0	10.6
Castilla- La Mancha	9.8	10.1
Cataluña	9.7	9.4
Comunidad Valenciana	9.7	9.4
Extremadura	9.4	10.1
Galicia	6.9	10.7
Madrid (Comunidad de)	10.2	7.4
Murcia (Región de)	11.8	8.6
Navarra (Comunidad Foral de)	9.6	9.3
País Vasco	8.1	8.8
Rioja (La)	8.7	10.5
Ceuta y Melilla	14.9	6.9

Nota: Los nacimientos provisionales están clasificados por lugar de inscripción

Fuentes: -INE: INEBASE: Indicadores Demográficos Básicos. INE, 2002

INE: INEBASE: Movimiento natural de la población 1999. Tomo II

4. LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

En España, en el primer trimestre de 2003, de los casi 16'5 millones de ocupados sólo el 38.04% eran mujeres. Del total de parados (2.182.700), el 57.26% correspondían a las mujeres. Las dificultades para la mujer se centran en conseguir un primer empleo (un 63.16% de los que buscaban un primer empleo eran mujeres). El porcentaje de inactivas era del 64.8%, lo que supone que existen grandes diferencias entre los hombres y las mujeres a la hora de encontrar un trabajo, ya que los porcentajes de desempleo, y de consecución de primer empleo son mucho más altos en todos los casos en los hombres.

Población de 16 y más años, clasificada según sexo y su relación con la actividad económica (Primer trimestre 2003) Nota: datos en miles

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	34,120.4	17,550.8	16,569.6	51.44
Activas/os	18,615.0	7,500.2	11,114.9	40.29
Ocupadas/os	16,432.4	6,250.4	10,182.0	38.04
Paradas/os	2,182.7	1,249.8	932.9	57.26
Buscan 1er empleo	348.0	219.8	128.2	63.16
Inactivas/os	15,505.4	10,050.7	5,454.7	64.82

FUENTE: Encuesta de Población Activa, INE

Las ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres son las de tipo administrativo (61.87%), de protección y vendedoras (60.95%). En manufacturas, construcción y minería (6.35%) y en las FFAA (7.38%) son clara minoría. En trabajos agropecuarios un 26.06%, y en operadoras de instalaciones, maquinaria y montadoras un 13.44%, lo que significa que el sector en el que las mujeres

encuentran su mayor número de oportunidades laborales es de los servicios, ya que en el resto apenas tienen presencia.

Población ocupada, por tipo de ocupación y sexo I Trimestre 2003

Nota: datos en miles

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	16,432.4	6,250.4	10,182.0	38.04
Dirección de las empresas y de la administración pública	1,260.7	373.6	887.1	29.63
Técnicas/os profesionales científicas/os e intelectuales	2,063.3	1,041.4	1,021.9	50.47
Técnicas/os y profesionales de apoyo	1,726.2	734.2	992.0	42.53
Empleadas/os de tipo administrativo	1,576.1	975.2	600.8	61.87
Trabajadoras/es de servicios de restauración personales, protección y vendedoras/es	2,311.3	1,408.7	902.6	60.95
Trabajadoras/es cualificadas/os en agricultura y pesca	623.5	162.5	461.0	26.06
Artesanas/os y trabajadoras/es cualificadas/os de industrias (manufactureras, construcción y minería excepto operadoras/es)	2,828.8	179.7	2,649.0	6.35
Operadoras/es de instalaciones y maquinaria, montadoras/es	1,627.6	218.7	1,409.0	13.44
Trabajadoras/es no cualificadas/os	2,322.8	1,149.5	1,173.2	49.49
Fuerzas armadas	92.1	6.8	85.3	7.38

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

Del total de asalariados, un 39.91% son mujeres. Las trabajadoras por cuenta propia son un 29.88% del total, y sólo un 20.61% figuran como empleadoras. Como cooperativistas sólo figuran un 32.12 de mujeres, y una gran mayoría, el 64.17% se

dedican a ayuda familiar. En el sector público el número de mujeres y de hombres es muy similar.

Población ocupada, por situación profesional y sexo Nota: Datos en miles

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	16,432.4	6,250.4	10,182.0	38.04
Trabajadoras/es por cuenta propia	3,084.3	921.5	2,162.8	29.88
Empleador/a	898.1	185.1	713.0	20.61
Empresaria/o sin asalariada/o o trabaj. independiente	1,831.1	539.1	1,291.9	29.44
Personas que forman parte de cooperativas	95.9	30.8	65.1	32.12
Ayuda familiar	259.3	166.4	92.9	64.17
Asalariadas/os	13,334.2	5,322.3	8,011.9	39.91
Sector público	2,675.4	1,314.2	1,361.2	49.12
Sector privado	10,658.8	4,008.1	6,650.7	37.60
Otra situación	13.9	6.6	7.3	47.48

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

A reseñar que, en conjunto, la media de empleadas en los sectores agrícola, industrial y de la construcción es del 19.87%, y de sólo un 5.59% en el sector de la construcción. En el sector servicios el porcentaje de mujeres es de un 49.01%.

Población ocupada, por sector de actividad y sexo

I Trimestre 2003 Nota: Datos en miles

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	16,432.4	6,250.4	10,182.0	38.04
Agricultura	971.5	285.7	685.9	29.41
Industria	3,143.5	773.8	2,369.6	24.62
Construcción	1,947.2	108.8	1,838.4	5.59
Servicios	10,370.2	5,082.1	5,288.1	49.01

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.I Trimestre 2003. INE

Desde el año 1980 la tasa de actividad femenina, que era del 27.01%, ha ido creciendo año a año hasta situarse en el 40.01% en 2001, lo que representa una subida de 12.91 puntos porcentuales. En el mismo período, la masculina descendió 8.18 puntos, situándose en el 64.02%.

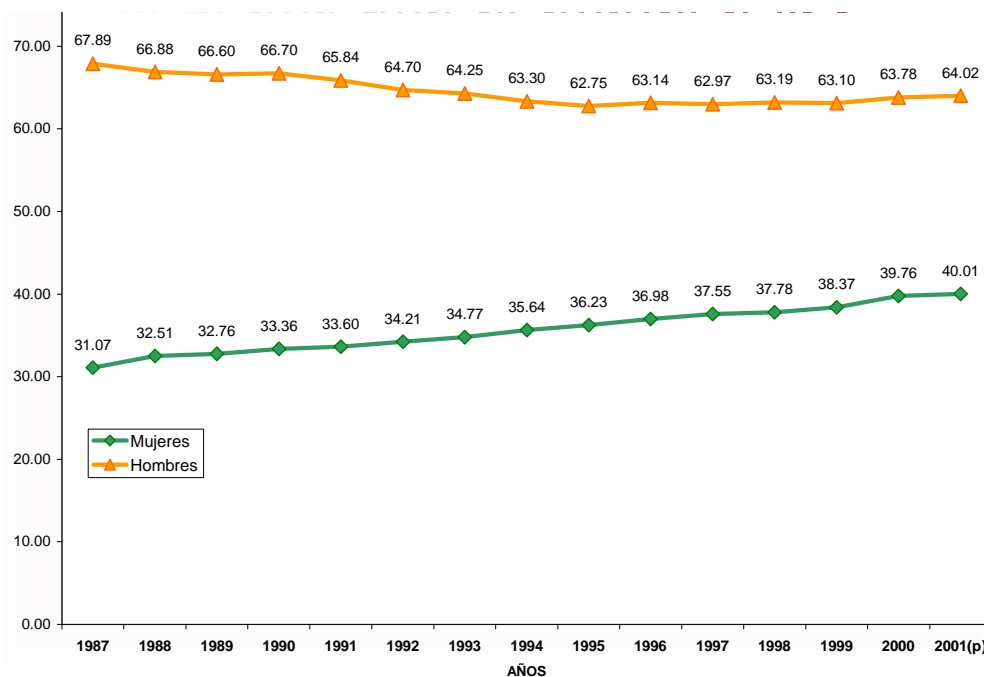
Tasas de actividad, por sexo
Medias anuales

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
1980	48.74	27.1	72.2
1985	47.4	27.6	68.6
1987	48.82	31.07	67.89
1988	49.12	32.51	66.88
1989	49.11	32.76	66.60
1990	49.36	33.36	66.70
1991	49.11	33.60	65.84
1992	48.90	34.21	64.70
1993	48.99	34.77	64.25
1994	49.00	35.64	63.30
1995	49.01	36.23	62.75
1996	49.61	36.98	63.14
1997	49.84	37.55	62.97
1998	49.99	37.78	63.19
1999	50.23	38.37	63.10
2000	51.31	39.76	63.78
2001(p)	51.55	40.01	64.02

(p) datos provisionales

FUENTE: Elaboración propia a partir de la EPA. INE

Tasas de actividad por sexo, medias anuales



FUENTE: INE

La tasa de paro femenina alcanzó el 16.66% en dicho período, mientras que la masculina era del 8.39%. En las actividades agrícolas e industriales en conjunto es donde se aprecian las mayores diferencias, siendo un 228% superior la tasa de paro femenina.

Tasas de paro, por sector de actividad y sexo* I Trimestre 2003

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
TOTAL	11.73	16.66	8.39
Agricultura	14.74	23.10	10.69
Industria	7.64	13.47	5.57
Construcción	9.74	13.31	9.52
Servicios	8.25	10.71	5.76

FUENTE: Elaboración propia a partir de la EPA. INE

El porcentaje total de mujeres paradas casi duplica al de hombres. Todos los tramos comprendidos entre los 16 y los 65 años presentan tasas de paro femeninas superiores a las masculinas. El tramo de mayor desigualdad se sitúa entre los 45-49 años, donde el porcentaje de paradas era un 300% superior al de parados, así mismo se observa que el único tramo en el que la tasa de paro femenina se sitúa por debajo del doble es el comprendido entre 16 y 19 años, en el que las diferencias se reducen a aproximadamente un tercio.

Tasas de paro, por edad y sexo

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
TOTAL	11.73	16.66	8.39
de 16 a 19	32.87	41.52	27.89
de 20 a 24	21.15	25.41	17.73
de 25 a 29	15.06	19.50	11.32
de 30 a 34	11.49	16.86	7.54
de 35 a 39	10.26	15.43	6.67
de 40 a 44	8.44	12.49	5.66
de 45 a 49	8.41	14.10	4.70
de 50 a 54	7.62	11.70	5.47
de 55 a 59	7.28	10.15	6.03
de 60 a 64	5.95	6.71	5.64
de 65 a 69	1.31	0.91	1.52
de 70 y más	0.53	0.00	0.86

FUENTE: Elaboración propia a partir de la EPA. INE

La Comunidad con más tasa de paro femenino era Extremadura (un 28.24%), mientras que Navarra presentaba el índice más bajo (8.95%). En Extremadura la tasa de paro femenino era el doble que la del masculino. Aragón, Cataluña y Navarra eran las Comunidades que presentaban tasas menos desiguales por razón de sexo.

Tasas de paro, por Comunidad Autónoma y sexo I Trimestre 2003

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia
TOTAL	11.73	16.66	8.39	8.27
Andalucía	18.93	26.80	14.01	12.79
Aragón	7.08	10.50	4.91	5.59
Asturias (Principado de)	12.35	17.50	8.84	8.66
Baleares (Islas)	12.02	17.29	8.28	9.01
Canarias	10.68	14.56	8.07	6.49
Cantabria	10.23	15.14	7.06	8.08
Castilla y León	11.06	17.82	6.81	11.01
Castilla La Mancha	10.41	17.56	6.34	11.22
Cataluña	9.63	12.77	7.37	5.40
Comunidad Valenciana	11.17	15.69	8.14	7.55
Extremadura	19.78	28.24	14.64	13.60
Galicia	12.85	18.61	8.57	10.04
Madrid (Comunidad de)	7.58	11.15	4.97	6.18
Murcia (Región de)	11.85	16.35	9.06	7.29
Navarra (Comunidad Foral de)	5.47	8.95	3.12	5.83
País Vasco	9.33	13.57	6.29	7.28
Rioja (La)	6.83	12.17	3.60	8.57
Ceuta y Melilla	6.16	10.59	4.37	6.22

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa I Trimestre 2003. INE

Del total de asalariados con contrato indefinido permanente (9.148.100), un 37.85% eran mujeres. Sin embargo, los contratos temporales por sustitución les corresponden a ellas en un 78%, mientras que un 77.56% de los contratos por obra o servicio los cubren los hombres. Los contratos verbales indeterminados se dirigen a mujeres en un 75.38%.

Asalariados / as, por tipo de contrato o relación laboral y sexo I Trimestre 2003

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% Mujeres
TOTAL	13,334.2	5,322.3	8,011.9	39.91
- De duración indefinida	9,299.5	3,559.1	5,740.3	38.27
. Permanente a lo largo del tiempo	9,148.1	3,463.0	5,685.1	37.85
. Discontinuo	151.4	96.1	55.3	63.47
- Temporal	4,034.7	1,763.1	2,271.5	43.70
. De aprendizaje, formación o práctica	134.4	60.7	73.6	45.16
. Estacional o de temporada	299.7	142.5	157.2	47.55
. En período de prueba	49.9	23.1	26.9	46.29
. Cubre la ausencia de otro trabajador	233.6	183.8	49.8	78.68
. Para obra o servicio determinado	1,257.2	282.1	975.1	22.44
. Verbal	297.7	224.4	73.3	75.38
. Otro tipo	1,607.1	784.2	822.8	48.80
. No sabe	155.2	62.4	92.8	40.21

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA., INE

Un apartado fundamental a la hora de comprender la situación de desigualdad es la relativa a los salarios. En este sentido, la ganancia media por trabajadora en España es del 69.99% con respecto a la del hombre. La Comunidad Autónoma donde hay una mayor desigualdad es en Aragón, donde la mujer gana un 56.86%. En Madrid, la Comunidad con menos diferencias, la mujer gana un 73.06 respecto al hombre, a continuación se encontrarían Canarias y Cataluña, el resto se situarían en todos los casos por debajo del 70%, que supone estar por debajo de la media nacional.

Ganancia media por trabajador/a y mes, según sexo y Comunidad Autónoma

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Razon Muj/Hom
Andalucía	227,109	171,029	248,884	68.72
Aragón	253,479	164,948	290,084	56.86
Asturias (Principado de)	259,542	176,284	280,565	62.83
Baleares (Islas)	232,232	179,022	259,154	69.08
Canarias	209,022	165,587	229,492	72.15
Cantabria	250,805	181,465	274,840	66.03
Castilla La Mancha	210,063	145,788	232,335	62.75
Castilla y León	243,729	171,550	268,800	63.82
Cataluña	264,557	205,340	291,656	70.40
Comunidad Valenciana	225,159	170,611	248,316	68.71
Extremadura	205,351	159,805	221,694	72.08
Galicia	220,464	166,416	240,926	69.07
Madrid (Comunidad de)	292,952	235,846	322,796	73.06
Murcia (Región de)	202,253	145,433	225,039	64.63
Navarra	268,229	196,483	294,186	66.79
Pais Vasco	303,389	225,174	332,440	67.73
Rioja (La)	237,997	177,258	262,747	67.46
TOTAL	252,404	194,103	277,330	69.99

FUENTE: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE (IV Trimestre 200)

El salario de la mujer en la construcción se acerca mucho al masculino, siendo de un 93.56% con respecto a este. Sin embargo, en la Industria – 69.75% - y en los servicios – 66.06% - el porcentaje salarial con respecto al hombre es bastante bajo.

Ganancia media por trabajador/a, sector de actividad y sexo

	Total		
	Hombres	Mujeres	% M/H
Todos los sectores	277,330	194,103	69.99
Industria	294,977	205,740	69.75
Construccion	224,371	209,915	93.56
Servicios	285,886	188,866	66.06

FUENTE: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE (IV Trimestre 200)

Las empleadas ganan de media para todos los sectores un 64.83% con respecto a los empleados. No se observan grandes diferencias intersectoriales.

Ganancia media por trabajador/a, sector de actividad y sexo

	Empleados/as		
	Hombres	Mujeres	% M/H
Todos los sectores	367,957	238,540	64.83
Industria	428,143	268,421	62.69
Construccion	358,750	227,140	63.31
Servicios	348,213	232,152	66.67

FUENTE: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE (IV Trimestre 200)

Las obreras ganan de media en todos los sectores un 61.51% con respecto a los obreros. En los servicios es donde más amplia es la diferencia, puesto que el sueldo femenino es un 59.85% del cobrado por el hombre.

Ganancia media por trabajador/a, sector de actividad y sexo

	Obreros/as		
	Hombres	Mujeres	% M/H
Todos los sectores	217,354	133,698	61.51
Industria	245,140	162,344	66.23
Construcción	195,730	129,673	66.25
Servicios	197,992	118,492	59.85

FUENTE: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE

La desigualdad queda aún más patente si acudimos a puestos de mayor responsabilidad.

Las mujeres ocupan un 38.04% de los puestos directivos en España. Es en la Dirección de la Administración Pública y de empresas con 10 ó más trabajadores donde la mujer ocupa menos estos puestos, sólo el 18.15% del total. Un 45.12% de los puestos de gerencia de empresas sin asalariados/as los ocupa la mujer.

Mujeres Directivas
I Trimestre 2003 Nota: Datos en miles

	Total	Mujeres	% Mujeres
Total población ocupada	16,432.4	6,250.4	38.04
Dirección de las empresas y de la administración pública	1,260.7	373.6	29.63
Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o mas asalariadas/os	377.4	68.5	18.15
Poder ejecutivo y legislativo de la admon pública, dirección de organizaciones	17.7	4.6	25.99
Dirección de empresas con 10 o mas trabajadores	359.7	63.8	17.74
Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es	446.5	108.0	24.19
De comercio	143.9	43.2	30.02
De hosteleria	82.8	21.8	26.33
De otras empresas	219.7	43.0	19.57
Gerencia de empresas sin asalariadas/os	436.8	197.1	45.12
De comercio	258.3	139.3	53.93
De hosteleria	117.1	39.0	33.30
De otras empresas	61.5	18.7	30.41

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

Recientemente, un artículo publicado en julio en el diario El Mundo, ponía de relieve una situación de desigualdad laboral puesta de manifiesto por la Unión General de Trabajadores (UGT) en base al informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "La hora en la igualdad de trato".

Según este sindicato el 81,5% de las jornadas a tiempo parcial son desempeñadas en España por mujeres, una cifra que aumenta hasta el 99,6% en el caso de las reducciones de jornadas por motivos familiares.

El sindicato, denuncia que la contratación temporal y a tiempo parcial es mucho más elevada para las mujeres que para los hombres a nivel mundial, y subraya que en España la contratación de duración indefinida sólo es disfrutada por el 38,02% de las mujeres.

En contra del mencionado estudio de la OIT, la central sindical sostiene que las tasas de desempleo no descienden cuando las mujeres deciden rebajar sus exigencias en las condiciones de trabajo y "soportan esas condiciones laborales porque son la única vía de inserción que se les ofrece, ellas no negocian la precariedad laboral".

Sobre la discriminación salarial, UGT apoya la propuesta de la OIT de establecer políticas de fijación de salarios mínimos que buscan la equiparación de sueldos entre ambos sexos, estableciendo niveles y condicionales salariales para los distintos sectores.

Por otro lado, UGT no acepta que "buena parte del empresariado español, la que defiende un modelo que responsabiliza exclusivamente a las mujeres de los cuidados familiares, sean a su vez quienes decidan pagar menos a quien está desarrollando las tareas a las que han sido confinadas".

5. ASPECTOS SOCIOCULTURALES

Se analizan en este apartado una serie de aspectos que en último extremo configuran la situación de la mujer española en su acceso a las nuevas tecnologías como son la educación o la inversión del tiempo. Un dato relevante es que el 69.80% de los 1.013.700 analfabetos españoles son mujeres, así como el 55.5% de los españoles sin estudios o con estudios primarios. Los estudios secundarios y técnico-profesionales medios y superiores, así como los universitarios de primer y segundo ciclo no presentan grandes diferencias, aunque sólo un 34.86% de los Doctorados Universitarios corresponden a mujeres.

Población de 16 y más años, por sexo y estudios terminados I trimestre 2003

	Ambos Sexos		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	% Mujeres	Absolutos	% Mujeres	Absolutos	% Hombres
Total	34,120.4	51.44	17,550.8	100.00	16,569.6	100.00
Analfabetas/os	1,013.7	69.80	707.6	4.03	306.0	1.85
Sin estudios	3,337.8	58.29	1,945.6	11.09	1,392.2	8.40
Estudios primarios	8,918.7	53.12	4,737.9	27.00	4,180.8	25.23
Estudios secundarios o medios	12,346.1	48.03	5,929.6	33.79	6,416.5	38.72
Técnico-Profesionales medios y superiores	3,795.6	46.93	1,781.3	10.15	2,014.4	12.16
Universitarios primer ciclo	2,214.8	57.26	1,268.2	7.23	946.6	5.71
Universitarios segundo ciclo	2,365.9	47.74	1,129.5	6.44	1,236.4	7.46
Universitarios Tercer ciclo	87.5	34.86	30.5	0.17	57.0	0.34
Otros	40.3	51.12	20.6	0.12	19.7	0.12

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa,. INE

Alumnado matriculado en los distintos niveles educativos de la enseñanza de régimen general, según sexo curso 1998-99

	Ambos sexos		Mujeres	
	Absolutos	% Mujeres	Absolutos	% Mujeres
Total	8,772,881	49.69	4,359,770	100.00
Ed. Infantil / Preescolar	1,128,861	48.55	548,102	12.56
Ed. Primaria / E.G.B.	2,562,785	48.37	1,239,597	28.41
Ed. Especial	27,711	38.90	10,780	0.25
Ed. Secundaria Obligatoria	1,890,004	48.59	918,394	21.05
BU.P. y C.O.U.*	566,301	51.80	293,342	6.72
Bachillerato Experimental	693	59.02	409	0.01
Bachillerato LOGSE	397,169	54.46	216,280	4.96
F.P. I	69,540	46.09	32,048	0.73
F.P. II	225,083	48.41	108,958	2.50
Módulos Profesionales II *	119,809	44.36	53,152	1.22
Módulos Profesionales III *	111,276	49.58	55,170	1.26
Programas de Garantía Social	29,019	30.32	8,800	0.20
Universidad 1er Ciclo				
Ing. Técnica, Arq. Técnica	216,065	24.86	53,704	1.23
Diplomaturas	349,239	67.67	236,317	5.42
Universidad 1er y 2º Ciclo				
Licenciaturas	840,223	58.76	493,678	11.32
Ingenierías	147,912	28.69	42,430	0.97
Universidad solo 2º Ciclo				
Licenciaturas	21,428	70.17	15,037	0.34
Ingenierías	5,291	16.75	886	0.02
Universidad 3er Ciclo (Doctorado)	64,472	50.70	32,686	0.75

* Incluye la modalidad "a distancia"

FUENTE: Estadística de la Enseñanza en España MEC y Estadística de la Enseñanza Superior en España INE.

Así todo, un 49.69% del total de matrículas en los distintos niveles educativos de la enseñanza de Régimen General son para mujeres. Del total de matrículas para licenciaturas, un 58.76% son mujeres. En las carreras técnicas – 24,86% - y en las Ingenierías – 16.75% - su presencia es menor.

De los 374.517 alumnos matriculados en Educación de Adultos, el 65.34% son mujeres, observándose un elevado porcentaje femenino en las enseñanzas iniciales de la Educación Básica-Logse (75.51%), en la preparación de pruebas no escolarizadas de F.P.I (82.57%), y en las enseñanzas Técnico-Profesionales en Aulas Taller (64.89%).

***Alumnado matriculado en educación de adultos, por modalidad y sexo
curso 1998-1999***

	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Total	374,517	244,699	129,818	65.34
Enseñanzas iniciales de la Educación				
Básica-Logse	131,803	99,525	32,278	75.51
Nivel I o Alfabetización	74,364	58,079	16,285	78.10
Nivel II	57,439	41,446	15,993	72.16
Tercer ciclo: Graduado Escolar	126,401	62,580	63,821	49.51
Educación Secundaria para personas adultas	26,133	14,116	12,017	54.02
Preparación de pruebas no escolarizadas de F.P.I	42,420	35,028	7,392	82.57
Enseñanzas Técnico Profesionales en Aulas Taller	6,493	4,213	2,280	64.89
Español para extranjeros	4,134	1,793	2,341	43.37
Otras enseñanzas	37,133	27,444	9,689	73.91

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Enseñanza en España, . MEC. () Faltan datos de Canarias*

Del total de alumnos que terminó sus estudios universitarios el año anterior, el 59.07% eran mujeres, siendo en Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales y de la Salud donde se apreciaba esta tendencia (67.21%), no así en Carreras Técnicas, donde representaban sólo el 26.82% de los aprobados el año anterior.

Alumnado que terminó los estudios universitarios en el año anterior, según sexo y área de conocimiento curso 1999-2000

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
Todas las titulaciones	208,543	123,185	85,358	59.07
Humanidades	18,167	12,399	5,768	68.25
CC. Sociales y Jurídicas	114,781	75,328	39,453	65.63
CC. Experimentales y de la salud	37,090	25,130	11,960	67.75
Técnicas	38,505	10,328	28,177	26.82

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España . INE

A tenor de la estadística, no se observa que la titularidad pública o privada de los centros de enseñanza universitaria induzca a diferencias en el número de matrículas admitidas por razón de sexo; no obstante, en Entes Públicos distintos de las Universidades se aprecia que un 57.36% del alumnado es femenino.

Un 62.75% de las matrículas cursadas en carreras de Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas, CC. Experimentales y CC. De la Salud correspondió a mujeres. Las carreras antagonistas parecen ser las de CC. De la Salud y las Técnicas: en las primeras el porcentaje de mujeres fue del 71.63%, mientras que en las segundas sólo el 26.46%.

Alumnado universitario según sexo y titularidad del centro curso 1999-2000

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
Todas las universidades	1,587,055	845,347	741,708	53.27
Universidades públicas	1,372,349	727,217	645,132	52.99
Universidades privadas	178,398	97,303	81,095	54.54
Otros Entes Públicos	36,308	20,827	15,481	57.36

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España. . INE

**Alumnado universitario matriculado según sexo y área de conocimiento.
Curso 1999-2000**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
Todas las titulaciones	1,587,055	845,347	741,708	53.27
Humanidades	161,999	102,332	59,667	63.17
CC. Sociales y Jurídicas	794,110	485,003	309,107	61.08
CC. Experimentales	127,728	70,434	57,294	55.14
CC. de la Salud	120,455	86,286	34,169	71.63
Técnicas	382,763	101,292	281,471	26.46

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España. . INE

Hay tres ramas antagonistas: la eléctrica-electrónica, donde un 31.28% de los hombres la eligen en contraposición al 2.43% de mujeres que lo hacen; Servicios a la Comunidad (Hogar), un 9.08% frente al 0.65%; y la sanitaria, un 19.46% frente al 4.33%. La opción mayoritariamente femenina es la administrativa y comercial, 52.37% frente al 29.32%.

Alumnado matriculado en FP (LGE), por rama y sexo Curso 1998-1999

	Ambos sexos		Mujeres	
	Absolutos	% Muj	Absolutos	%
Total General	290,441	47.34	137,506	100.00
Administrativa y Comercial	116,848	61.63	72,012	52.37
Agraria	4,532	24.01	1,088	0.79
Artes Gráficas	1,708	34.37	587	0.43
Automoción	16,448	5.70	937	0.68
Construcción y Obras	818	11.25	92	0.07
Delineación	13,718	30.12	4,132	3.00
Eléctrica y Electrónica	51,187	6.53	3,343	2.43
Servicios a la Comunidad (Hogar)	13,482	92.64	12,490	9.08
Hostelería y Turismo	8,677	49.25	4,273	3.11
Imagen y Sonido	3,705	31.09	1,152	0.84
Madera	1,523	5.38	82	0.06
Marítimo-Pesquera	1,426	6.94	99	0.07
Metal	10,587	5.65	598	0.43
Minera	-	-	-	-
Moda y Confección	764	95.94	733	0.53
Peluquería y Estética	8,329	89.17	7,427	5.40
Piel	17	23.53	4	0.00
Química	2,930	52.08	1,526	1.11
Sanitaria	33,387	80.16	26,763	19.46
Textil	87	65.52	57	0.04
Vidrio y Cerámica	190	48.42	92	0.07
No Consta*	78	24.36	19	0.01

* Incluye todo el alumnado que cursa Formación Profesional Interprofesional.

Nota: El alumnado puede estar inscrito en más de una especialidad en cada curso.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza en España . MEC

A la hora de analizar otros aspectos que profundizan en la situación de desigualdad existente, vemos la situación de la mujer a la hora de atender al trabajo y las labores de hogar o la inversión de su tiempo al margen del trabajo, difiere sustancialmente de la del hombre. La mujer emplea al día 1 h 39' más que el hombre en realizar las distintas actividades cotidianas. En trabajos remunerados, el hombre usa casi el doble de tiempo que la mujer, mientras que en el trabajo doméstico la mujer emplea más del doble de tiempo que el hombre. El hombre emplea más tiempo en estudiar y en tiempo libre.

Diferencias en el uso del tiempo, según sexo año: 2001

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	28 h 44'	29 h 34'	27 h 55'
Necesidades personales	10 h 34'	10 h 34'	10 h 34'
Trabajo doméstico	5 h 18'	7 h 22'	3 h 10'
Estudio	0 h 37'	0 h 29'	0 h 44'
Trabajo remunerado	2 h 39'	1 h 52'	3 h 28'
Tiempo libre	9 h 37'	9 h 17'	9 h 59'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer.

La mujer emplea un 40% menos de tiempo en trasladarse al lugar de trabajo que el hombre, y un 300% menos de tiempo en viajar por cuestiones de trabajo. Ellos dedican casi el doble de tiempo en trabajar en la ocupación más importante, mientras que en trabajos en ocupación diferente a la más importante ellas emplean un 33% más.

Tiempo dedicado al trabajo remunerado, por tipo de actividad y sexo año: 2001

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	2 h 39'	1 h 52'	3 h 28'
Traslado lugar de trabajo	0 h 12'	0 h 9'	0h 15'
Viajes de trabajo	0 h 10'	0 h 5'	0 h 14'
Trabajo en ocupación más importante	2 h 14'	1 h 34'	2 h 55'
Trabajo en ocupación diferente a la más importante	0 h 4'	0 h 4'	0 h 3'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer.

También destaca como las mujeres dedican, en general, menos tiempo a la formación que los hombres. El tiempo dedicado a cursos relacionados con su profesión es idéntico en ambos, aunque los hombres dedican más tiempo a la lectura de temas de su profesión. Las mujeres dedican menos tiempo a lo académico y a estudiar oposiciones.

Tiempo dedicado a la educación, por tipo de actividad y sexo

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	0 h 37'	0 h 29'	0 h 44'
Asistencia a cursos relacionados con la profesión	0 h 2'	0 h 2'	0 h 2'
Clases de estudios académicos u oposiciones	0 h 15'	0 h 12'	0 h 18'
Lectura de temas relacionados con la profesión	0 h 5'	0 h 4'	0 h 8'
Lectura o estudio relacionados con la educación académica u oposiciones	0 h 10'	0 h 8'	0 h 13'
Cursos de enseñanza no reglada y no relacionada con la profesión ejercida	0 h 3'	0 h 3'	0h 3'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer

El tiempo dedicado a descansar, el aseo personal, comer y al reposo por enfermedad es parecido en ambos sexos.

***Tiempo dedicado a las necesidades personales,
por tipo de actividad y sexo año: 2001***

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	10 h 34'	10 h 34'	10 h 34'
Descansar	7 h 43'	7 h 42'	7 h 45'
Aseo personal	0 h 48'	0 h 49'	0 h 46'
Comer	1 h 35'	1 h 33'	1 h 37'
Reposo por enfermedad	0 h 28'	0 h 29'	0 h 26'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer

Pero por encima de todo, hay un dato que destaca sobremanera a la hora de valorar las oportunidades en cada sexo, la mujer dedica mucho más tiempo a labores domésticas que el hombre. Al trabajo de casa le dedica un 540% más de tiempo, al cuidado de la familia un 120% más de tiempo y a las compras propias de la casa el doble. Sin embargo, el hombre dedica el doble de tiempo a labores propias de mantenimiento.

Tiempo dedicado al trabajo doméstico, por tipo de actividad y sexo año: 2001

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	5 h 18'	7 h 22'	3 h 10'
Trabajo de la casa	2 h 23'	3 h 58'	0 h 44'
Mantenimiento	0h 41'	0 h 27'	0 h 55'
Cuidado de la familia	1 h 22'	1 h 51'	0 h 51'
Compras	0 h 40'	0 h 53'	0 h 26'
Servicios	0 h 13'	0 h 13'	0 h 14'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer

El hombre le dedica más tiempo a su tiempo de ocio, debido en gran parte al desarrollo de actividades deportivas (más del doble que la mujer), de entretenimiento, de relaciones sociales y a la lectura. Sin embargo, la mujer dedica más tiempo a viajes de placer y turismo que el hombre.

Tiempo dedicado al ocio, por tipo de actividad y sexo año: 2001

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	9 h 37'	9 h 17'	9 h 59'
Deportes	0 h 14'	0 h 9'	0 h 19'
Entretenimiento	6 h 14'	6 h 4'	6 h 23'
Relaciones Sociales	2 h 22'	2 h 16'	2 h 28'
Lectura no profesional ni de estudios	0 h 39'	0 h 36'	0 h 42'
Viajes de placer y turismo	0h 9'	0 h 11'	0 h 7'

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo". Instituto de la Mujer

También el acceso a la información mediatiza el desarrollo de uno u otro sexo, en este sentido resulta relevante conocer el estado de acceso a los medios de comunicación, dado que al final puede ser un aspecto configurador del perfil. El medio de comunicación de menor penetración en hombres y mujeres es el cine (10.9% - 9.3% respectivamente), mientras que el que más aceptación tiene es la televisión (90.4% - 90.2%). Es mayor el acceso a diarios e Internet en hombres que en mujeres. Para las mujeres, los diarios y suplementos así como Internet son una opción secundaria en detrimento de las revistas, que tienen una tasa de penetración del 55%.

6. POLÍTICAS DE APOYO IGUALITARIAS

A pesar que se vienen constatando importantes avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real.

Es tal la importancia que va cobrando este principio en España que todos los Planes de Igualdad, ya sean a nivel nacional, promovidos por el Instituto de la Mujer, a nivel regional, promovidos por los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, o a nivel local, promovidos desde los ayuntamientos, están siendo elaborados desde el punto de vista integrador .

En el convencimiento de que se ha conseguido mucho, pero que queda tanto, o más, por lograr, se aprobó el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con vigencia para el cuatrienio 2003-2006 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer. Está basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros.

Las estadísticas demuestran que la participación de la mujer, a todos los niveles, ha aumentado significativamente. El acceso a la educación, tanto en la enseñanza obligatoria como en la universitaria, se ha igualado para chicos y chicas. Sin embargo, el número de profesoras universitarias y de catedráticas es inferior que el de sus homólogos varones.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha tornado un proceso irreversible. A pesar de lo cual, la tasa de paro femenina es considerablemente mayor que la masculina. Además, las mujeres siguen accediendo al empleo, en mucha mayor medida que los hombres, a través de contratos a tiempo parcial y en actividades de baja cualificación. Por otra parte, las mujeres siguen percibiendo, en ocasiones, un salario inferior al de los varones, por un trabajo de igual valor.

Esta incorporación de las mujeres a la vida laboral ha de llevar aparejado, necesariamente, un cambio en el sistema de valores tradicional. La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que, a pesar de la resistencia y de la inercia de amplios sectores, ha de introducirse indeleblemente en la estructura social.

No ha de ser ajeno a este cambio, tampoco, el papel que los medios de comunicación, la publicidad o la actividad de las propias administraciones públicas juegan en cuanto transmisores de valores y actitudes que, se desean, igualitarias.

La participación de la mujer en la política también se ha incrementado notablemente. La presencia de mujeres en las listas electorales ya no es la excepción que confirma la regla, pero, a pesar de ello, la presencia de las mujeres es deficitaria en el Congreso de los Diputados, en el Senado y en los poderes ejecutivos –nacional, autonómico y local-, por lo que es preciso seguir tomando medidas para alcanzar una situación de auténtica paridad.

Las medidas específicas incluidas en el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (2003-2006) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer, se articulan en 8 áreas prioritarias:

- 1.- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta área, se proponen actuaciones destinadas a intensificar la cooperación con las Administraciones Públicas e Instituciones de carácter privado, con el fin de introducir el principio de “mainstreaming” en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen. Este principio consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos).
- 2.- Igualdad entre Mujeres y hombres en la vida económica. Se pretende trabajar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Con las actuaciones comprendidas en esta área, se persigue fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la promoción de la mujer como empresaria y la eliminación de las barreras que dificultan las mismas condiciones laborales para mujeres y hombres.
- 3.- Participación en la toma de decisiones. Se trata de impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.
- 4.- Promoción de la calidad de vida de las mujeres. Se engloban los objetivos relativos al ámbito de la salud, en su concepto integral, de la educación y de la cultura, trabajando sobre las carencias de la población femenina y contribuyendo a la igualdad en estos campos, con especial incidencia en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres.
- 5.- Fomento de la igualdad en la vida civil. Se incide en el campo legislativo y judicial, en relación con la igualdad, e incluye las políticas relativas a la lucha

contra la violencia contra las mujeres, así como el fomento de la participación con las ONG para desarrollar programas de igualdad de género.

- 6.- Transmisión de valores y actitudes igualitarias, en el convencimiento de que, para lograr un cambio perdurable, es necesario incidir en aquellos instrumentos de que se sirve el tradicional sistema patriarcal para continuar ejerciendo su influencia sobre las estructuras sociales. Se trata, en este caso, de insistir en el desarrollo de valores y prácticas que fundamenten la igualdad, así como en la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad.
- 7.- Conciliación de la vida Familiar y Laboral, donde se pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos. Para ello, se incluyen medidas legales que faciliten esta compatibilidad.
- 8.- Cooperación. Se recogen los objetivos de fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas, así como de reforzar la participación española en organismos internacionales y de impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones, como la Agencia Española de Cooperación Internacional.

En particular, en lo referido al área de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (2003-2006 pone de relieve como debe tenerse presente que en España, como en el resto de países de nuestro entorno, la incorporación de las mujeres al mundo laboral sigue un proceso creciente desde hace décadas, que se ha acelerado en los últimos años. Sin embargo, los datos demuestran cómo la situación actual, a pesar del avance que se ha producido, continúa distando de aquella que pudiera considerarse plenamente igualitaria con relación a los varones.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado ya no es un hecho puntual, sino una realidad irreversible. La cualificación y la formación que presentan las mujeres que acceden al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente, situándose en niveles similares, si no superiores, a los de los hombres. Sin embargo, las condiciones con las que acceden a dicho mercado son marcadamente desiguales.

De los más de 16 millones de personas (16.377.300) que constituían la población ocupada a finales del año 2002, las mujeres representaban el 37,93% (2,8 puntos más que en 1997). En números absolutos, en el último trimestre de 2002, 6.212.210 mujeres se encontraban ocupando un puesto de trabajo. Esto supone que, en estos cinco años, se habían creado casi un millón y medio (1.486.020) de empleos femeninos. Sin embargo, la mayor incorporación de las mujeres a la población activa hace que la diferencia existente, entre las tasas de ocupación de ambos sexos, haya disminuido en pequeñas proporciones (0,56 puntos).

Si se atiende a la situación profesional de las trabajadoras, se aprecia que tan sólo las mujeres que trabajan en “ayuda familiar”, es decir, aquellas que lo hacen, sin percibir remuneración reglamentada, en la empresa de un familiar con el que conviven, constituyen mayoría (el 64,00%).

En cuanto a las asalariadas, hay una clara diferencia entre el sector público y el privado. Las mujeres constituyen casi la mitad del total de personas asalariadas, en el sector público (el 48,34%), mientras que, en el sector privado, representan únicamente el 37,63%.

La evolución más llamativa, en los últimos años, se ha producido, no obstante, en relación con la tasa de paro femenina, ya que ésta ha descendido del 27,96%, en 1997, al 18,55%, en el año 2001. Esta importante disminución del paro femenino, en

9,41 puntos, contrasta con la del desempleo masculino que, en este mismo período, se ha recortado en mucha menor medida (6,40 puntos).

De esta forma, la diferencia existente entre la tasa de paro femenina y masculina, en el año 2001, es de 9,67 puntos (3,01 puntos menor que hace tan sólo 4 años). Este dato contrasta, favorablemente, con el que se ofrece para el conjunto de la Unión Europea, donde las diferencias, entre las tasas de paro de ambos sexos, sólo se han acortado en medio punto.

Además de estos datos, que demuestran cómo, a pesar de los avances logrados, las mujeres no se han incorporado todavía, en la misma medida que los hombres, al trabajo remunerado, hay que considerar otros aspectos de la realidad sociolaboral que confirman que ésta es, aún, claramente desigual para ambos sexos. Así, los salarios que perciben las mujeres por un trabajo de igual valor siguen siendo, a veces, inferiores a los de los varones; sus contratos continúan siendo los más deficitarios y la diversificación del empleo femenino sigue siendo una constante.

Así, en el IV trimestre de 2002, el 82,09% de las personas asalariadas con contrato a tiempo parcial son mujeres, mientras que éstas constituyen sólo el 35,98% de las contratadas a tiempo completo. Al mismo tiempo, el 43,71% de los contratos temporales están firmados por mujeres, y sólo el 38,02% tienen carácter indefinido.

Los datos relativos al empresariado, en 2002, demuestran que éste sigue siendo, mayoritariamente, masculino. Solo el 21,33% de las empresas que cuentan con asalariados son de titularidad femenina. Este porcentaje aumenta algo (28,93%) en el caso de empresas sin asalariados y trabajadoras independientes. Esta situación ha mejorado sensiblemente, respecto de 1996 (donde los porcentajes eran del 17,58% y el 28,71%, respectivamente), pero, sin embargo, todavía no es la deseada.

En el año 2000, el salario medio que percibe una mujer, por un empleo de igual valor que el realizado por un varón, es un 30% menor. Asimismo, las pensiones por jubilación, que constituyen la figura principal del sistema de pensiones contributivas de la Seguridad Social, son un 37,7% inferiores que las percibidas por los hombres.

De los datos anteriores, se deduce que es preciso adoptar medidas tendentes a impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, al mismo tiempo que se debe perseguir la remoción de aquellas barreras que impidan que las condiciones laborales de éstas sean equiparables a las de los varones.

En este sentido, este IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres propone una serie de actuaciones, enmarcadas en los siguientes objetivos:

- Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, en el convencimiento de que una adecuada formación y cualificación son las mejores formas de conseguir que las mujeres accedan al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.
- Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres, apoyando las iniciativas ya existentes, para hacerlas más competitivas, y favoreciendo la puesta en marcha de nuevos proyectos para hacer que éstos sean viables.
- Eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que los hombres, estableciendo, entre otras, diversas acciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo, así como a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

7. LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

La evolución de la sociedad durante la segunda mitad del siglo pasado, con la aparición de características que permitían hablar ya de sociedad postindustrial, hacia una sociedad basada más en la información, en la que cobra importancia creciente el valor del sector servicios, es un fenómeno que hoy nadie duda. La Sociedad de la Información refleja también la presencia cada vez más extendida de las TIC en todos los ámbitos sociales en el momento actual y su trascendencia para la vida de los ciudadanos más allá incluso del terreno económico.

No podemos limitar la trascendencia de las TIC al sector económico correspondiente sino que su influencia crece constantemente como herramientas fundamental de apoyo a la gestión y el desarrollo modernos de las empresas y las organizaciones de todos los ámbitos productivos o sociales.

Los avances tecnológicos se incorporan a la vida cotidiana, la tecnología a entrado en los hogares y empresas, permitiendo desarrollar en segundos o pocos minutos tareas que antes se llevaban consigo una cantidad de horas mujer, que hoy son utilizadas para su desarrollo personal . En Internet se encuentra la información de salud, información de colegios para elegir el mejor para los hijos, adquisición de útiles escolares, libros, música, entradas para espectáculos, se podría incluso capacitar tomando un master desde su casa, ir de compras, búsqueda de ofertas para sus vacaciones, localización de información para permitir desarrollar un nuevo negocio, inscripciones para ofertas para un trabajo, manejo del estado bancario, ubicación de amigos y familiares que se encuentren en el otro lado del planeta, y todo esto se puede hacer desde su casa o su empresa, sentado frente a su PC, todas estas y más son las posibilidades que ofrece el mundo actual sin necesidad de moverse del PC.

Gracias a la tecnología la mujer actual la incorpora como el principal aliado para dividir su tiempo en infinitas porciones de espacio y realizar con mayor eficacia los roles que tenía, incorporando nuevas actividades a su vida como lo son los negocios y el desarrollo de su vida profesional, que la ha insertado al circuito económico. Si bien pareciera que la mujer incorpora más lentamente los avances tecnológicos, cuando se familiariza con ellos es la que con mayor eficacia los utiliza y sino tomemos como ejemplo el alto porcentaje de mujeres que cursan carreras en universidades virtuales vía Internet, donde se estima que son una mayoría destacada. más del 70% de los alumnos de un curso virtual son mujeres.

Bill Gates (Presidente de Microsoft) el pasado año, ponía de manifiesto lo siguiente: “El impacto generado por el mundo digital es equivalente al de la revolución industrial. No mayor pero si equivalente. La diferencia que magnifica la situación actual es que el industrialismo se desarrolló durante muchas generaciones, mientras que el cambio digital se está llevando a cabo en sólo una generación y media o dos. El proceso está mucho más comprimido, de modo que la impronta laboral, los conocimientos adquiridos con que uno se inicia en los primeros estudios de la vida tendrán que cambiar durante el transcurso de su carrera profesional. Si las cosas se movieran más lentamente no sufriríamos ese tipo de impacto que, por lo demás sigo creyendo que es muy grande”.

A la hora de examinar el contexto que se encuentra la mujer frente a las nuevas tecnologías, debe partirse de un análisis del estado de desarrollo de la misma. En este sentido, detenerse en la situación de las infraestructuras tecnológicas aporta una visión más completa del panorama actual.

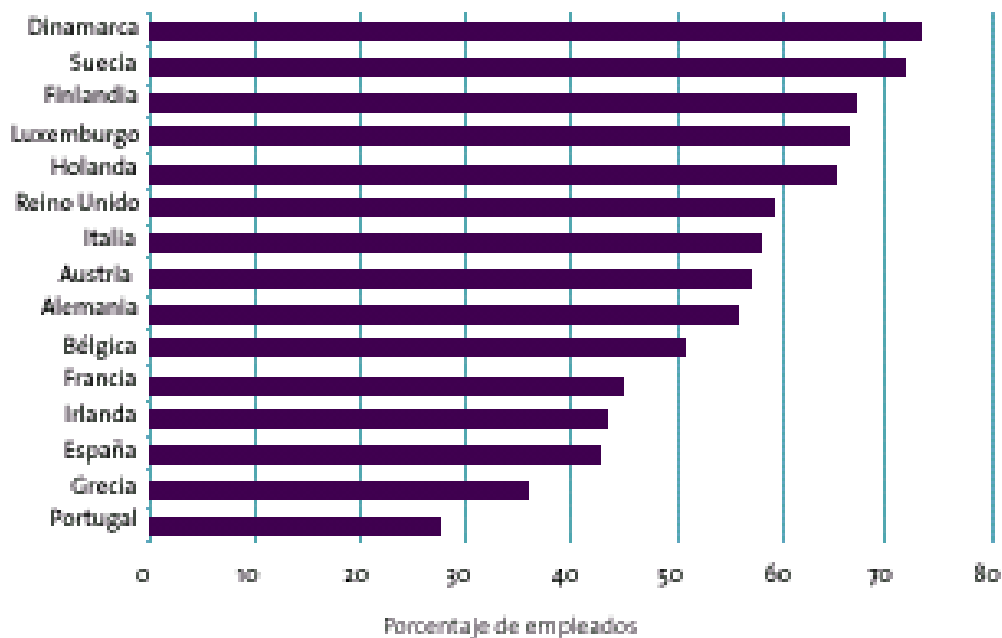
Suele asociarse la Sociedad de la Información a los ordenadores personales. El ordenador personal sigue siendo el referente de los usuarios para acceder a la información, los servicios y las aplicaciones que existen en la red. En este sentido la

progresiva implantación de estas herramientas en hogares y empresas está configurando un nuevo tipo de sociedad. A pesar de no tener que perder de vista otros indicadores como las comunicaciones móviles o Internet, el ordenador sigue configurando el panorama tecnológico por antonomasia. Según el estudio "Penetración Regional de la Nueva Economía", de julio de 2002 publicado por el Centro de Predicción Económica (CEPREDE), establecía como uno de cada tres hogares en España cuenta con ordenador personal.

Son los jóvenes los que más aceptación muestran al cambio. En este sentido, en el informe "La Sociedad de la Información en España 2002" del Grupo Telefónica, se ponía de manifiesto, en cuanto al perfil del usuario de PC's, el alto nivel de penetración en los jóvenes entre 16 y 24 años, alcanzando el 63 %, valor superior al del resto de tramos de edad. Esta es una buena noticia ya que contribuirá a implantar la Sociedad de la Información a medida que los mismos se vayan incorporando a los servicios que las nuevas tecnologías ofrecen, pero que en cierta medida dificulta la estabilidad de los trabajadores de más edad.

El informe "La Sociedad de la Información en España 2002" del Grupo Telefónica, se ponía de manifiesto, en cuanto al perfil del usuario de PC's, el alto nivel de penetración en los jóvenes entre 16 y 24 años. En cuanto al el estado de implantación del ordenador personal en las empresas, un elevado porcentaje de empresas utilizan los ordenadores personales, el 85 %. Pero si elevado el número de empresas que disponen de ordenadores personales, no es tan elevado el porcentaje de empleados que los utilizan para realizar su trabajo. España se sitúa entre los países de cola dentro de la UE con una media del 42 % y por debajo de la media europea que se sitúa en el 53 %.

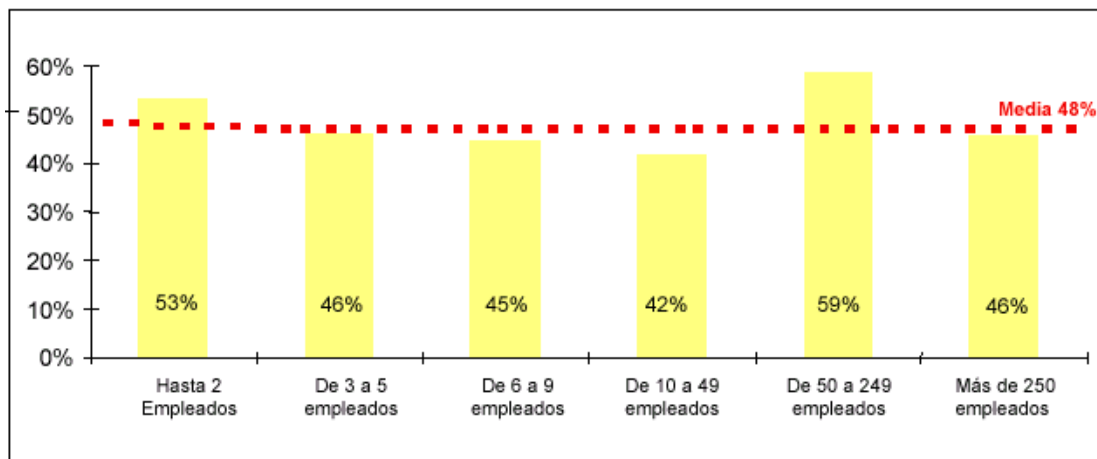
Porcentaje de empleados que usan PC en el trabajo



Fuente: La Sociedad de la Información en España 2002, Telefónica.

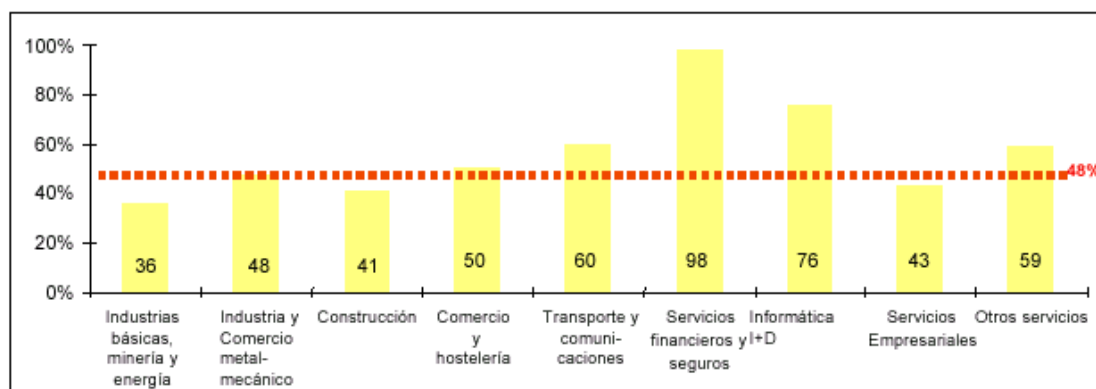
Atendiendo a los datos de SEDISI, la media de empleados que utilizarían PC's en el año 2002 se situaba en el 48%, siendo significativo el factor tamaño de la empresa, medido en número de empleados a la hora de valorar esta implantación. Son los sectores financieros y el informático los que más tienen implantado el PC en su trabajo.

Porcentaje de empleados que utilizan PC's, por tamaño de empresa



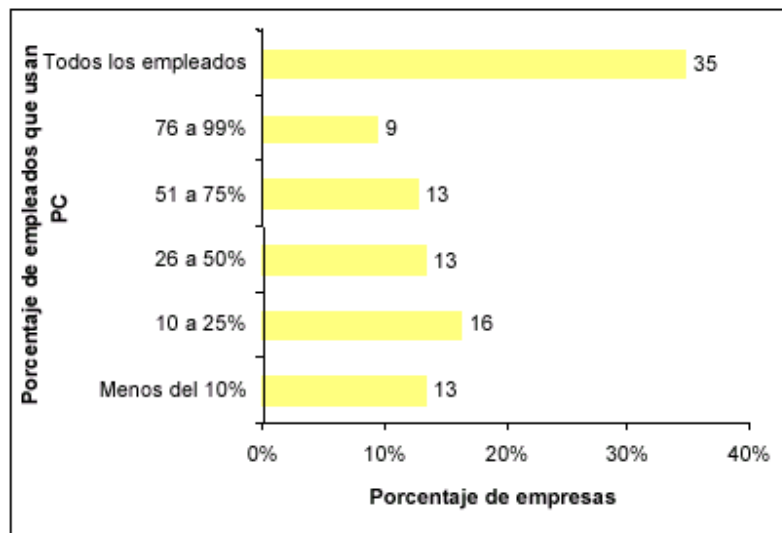
Fuente: Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la empresa española, 2002
(edición abril 2003) – SEDISI/DMR

Porcentaje de empleados que utilizan PC's, por sector de actividad



Fuente: Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la empresa española, 2002
(edición abril 2003) – SEDISI/DMR

Nivel de uso de PC's de los empleados (porcentaje de empresas)



Fuente: Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la empresa española, 2002
(edición abril 2003) – SEDISI/DMR

Otro factor indicativo del estado de desarrollo de la Sociedad de la Información es Internet. Este canal ha venido desarrollando un crecimiento exponencial en los últimos años favorecido, entre otros factores por el desarrollo de las comunicaciones.

Analizando la población que goza de acceso a Internet, España se encontraba en el año 2002 bastante alejado de la media europea, cifrada en el año 2001 en un 31% de la población, mientras que en el año 2002 en nuestro país apenas el 19% de los usuarios gozaría de acceso a Internet.

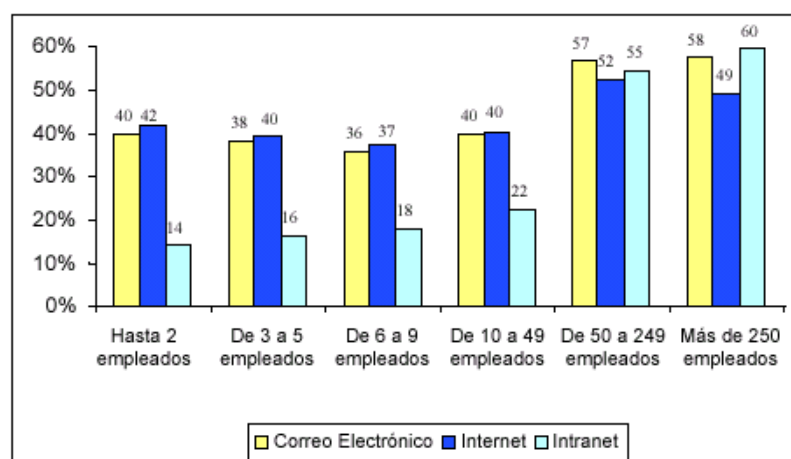
Usuarios con acceso a Internet
Porcentajes sobre la población total

	ESPAÑA	ALEMANIA	FRANCIA	IRLANDA	ITALIA	PORTUGAL	R. UNIDO	UE	EE.UU.	JAPÓN
1997	2.8	6.1	1.7	4.1	2.3	5.0	7.5	5.2	15.0	9.3
1998	4.4	12.8	5.9	8.2	5.2	6.0	13.6	9.7	22.3	13.2
1999	7.0	17.5	9.2	18.1	14.3	10.0	21.0	14.9	37.4	21.4
2000	13.7	30.2	14.4	17.9	23.0	25.0	26.4	24.5	44.1	29.9
2001	18.3	37.4	26.3	23.3	26.9	28.2	33.0	31.4	50.1	38.4
2002	19.3	42.4	31.4	27.1	30.1	35.6	40.7	--	53.8	44.9

Fuente: MCYT. ITU Eurostat. Statistics

Atendiendo a los datos de SEDISI, se pone de manifiesto como varía sustancialmente el porcentaje de empleados que acceden a Internet, Intranet y Correo electrónico en función del tamaño de las empresas.

Porcentaje de empleados que tienen acceso a Correo electrónico, Internet e Intranet



Fuente: Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la empresa española, 2002 (edición abril 2003) – SEDISI/ DMR

Respecto de los hogares españoles, en noviembre del pasado año, el 53% dispondría de acceso a Internet, nos hallamos lejos de los países de nuestro entorno. Es necesario una apuesta importante en los próximos años, especialmente en las zonas rurales y pequeños municipios para igualarnos a nuestro entorno.

Los usuarios españoles utilizan Internet preferentemente para la lectura de noticias y el correo electrónico, superando en ambos casos a la media europea. Ocuparíamos el primer lugar de Europa en la lectura de noticias a través de la red, el uso de aplicaciones para la formación y la educación a distancia y la participación en foros. Preferimos realizar un uso interactivo de la red e Internet y se utiliza de forma destacada para la comunicación interpersonal. Destacan, por otra parte, los bajos porcentajes en la utilización de servicios de comercio electrónico, como son la compra de libros y entradas de espectáculos, así como la realización de operaciones bancarias, valores que se sitúan por debajo de la media europea.

Según el informe sobre el estado de desarrollo de la Sociedad de la Información en España 2002 del Grupo Telefónica, a lo largo de 2001 un elevado número de empresas se habían incorporado a Internet. A finales de 2001, el 70 % de las empresas tenían acceso a Internet, el 29 % disponían de Web corporativa y algo menos del 20 % realizaban comercio electrónico. Las grandes empresas son las que más han incorporado la red a su realidad cotidiana. De estas, el 90 % disponen de un Web site propio, frente a valores que van del 20 al 40 % en las de tamaño inferior a los 50 trabajadores.

En cuanto a las comunicaciones móviles, el terminal móvil ha sido el dispositivo de mayor crecimiento de los últimos años, alcanzando en Europa un índice medio de implantación que ronda el 80 %. En España, se observa un cierto crecimiento de usuarios de telefonía móvil si bien es cierto que en el último año se ha experimentado una desaceleración, si se comparan los datos con años anteriores. Se registraban en agosto de 2002 32,3 millones de usuarios.

8. EL EMPLEO EN LAS TIC

A la hora de examinar el impacto de las nuevas tecnologías sobre el mercado de trabajo femenino, a pesar de haber variado sustancialmente la demanda de profesionales fruto del periodo de recesión económica vivido desde el año 2000 hasta ahora como más adelante examinamos), puede ser una buena referencia el Informe sobre evolución del empleo en España ante las nuevas tecnologías (Nuevos Empleos y Nuevas Tecnologías) elaborado en el año 2000 por el Instituto L. R. Klein, UAM (Centro de Predicción Económica (CEPREDE)).

En dicho informe quedaba de relieve como el sector informático en España, según la Asociación Española de Empresas de Tecnologías de la Información (SEDISI), emplea a unas 80.000 personas (69.000 en 1998, con un ritmo de crecimiento anual del orden del 16%). Casi un 40% de los puestos de trabajo corresponden a la producción de software, que marca el máximo ritmo de crecimiento (25%) junto con los servicios de consultoría. En el área de producción de hardware sólo se calcula un empleo ligeramente por debajo de las 4.000 personas, es decir, un 5% total de puestos de trabajo directos en TI. Por su parte, la Asociación Nacional de Industrias Electrónicas y de Telecomunicaciones (ANIEL) estimaba el empleo de su sector en 1999 en unas 132.000 personas. Un tercio del volumen de negocio correspondió a los servicios de telecomunicación (en particular prestación de redes y servicios de telefonía) y los dos tercios restantes se concentran en la fabricación de equipos de telecomunicaciones y, residualmente, de componentes electrónicos. Aunque puede existir algún punto en común entre ambas estimaciones, parece que puede ser mínimo, con lo que una estimación del empleo en empresas TIC se situaría alrededor de las 210.000 personas.

Por su parte, IDC ha estimado la cifra de empleos directamente vinculadas a las TI en 458.000 en 1999 (sólo tecnologías de la información, pero incluyendo tanto el empleo en empresas del sector como en otras, principalmente de servicios a todo tipo de empresas).

En esas 458.000 personas sólo estaría incluido el empleo del propio sector TI que exige una preparación específica en esas tecnologías (es decir, excluido p. ej. personal administrativo y comercial de empresas) que podría estimarse, según la propia clasificación funcional de los datos SEDISI, en un 80% de sus empleados, es decir, unas 64.000 personas.

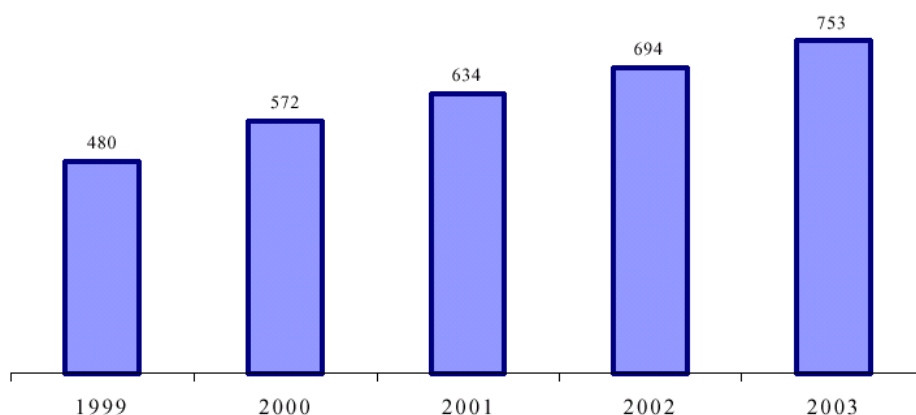
En resumen, de la integración de las cifras anteriores podríamos llegar a una cifra de empleo TIC (empresas del sector y empleos directamente relacionados con estas tecnologías) superior al medio millón de personas e incluso a los 600.000 puestos de trabajo.

Estas cifras supondrían que, por cada empleo directo en empresas TIC, se crearían casi dos (1,85) en empresas de otros sectores que exigirían cualificaciones laborales semejantes. Es decir, de cada tres especialistas en TIC uno se encuentra trabajando en el propio sector productor y dos en otros sectores utilizadores. Los 212.000 empleos en empresas del sector supondrían algo más de 5 billones de pesetas de producción TIC en España, utilizando el promedio europeo de 160.000 dólares, es decir, unos 26 millones de pesetas por empleado, que posiblemente sea un ratio excesivo para nuestro país.

Este informe en el año 2000 auguraba unas perspectivas de empleo TIC en España con posibles carencias de profesionales a futuro. La demanda de profesionales para los años (2000-2003) fue objeto de una encuesta a 12.000 directivos de sistemas de información en empresas de 17 países de la Europa Occidental. Los resultados para

España indican que se puede pasar de una demanda de 480.000 profesionales en 1999 (satisfecha sólo en un 95%) a una demanda de 753.000 en 2003, es decir, un 57% superior, con un incremento medio anual del 12%.

*Demanda de profesionales TI en España según IDC
(miles de personas)*



Fuente: IDC, *Europe's Growing IT Skills Crisis, Summit on Technology, Innovation and Skills Training*, marzo 2000.

La demanda de nuevos profesionales en TI según los resultados de estas encuestas sería, para España, de 273.000 empleados netos adicionales (aparte jubilaciones y otras causas de renovación de personal) en el período 1999-2003, es decir, una media anual cercana a las 70.000 personas. Las mayores necesidades se estiman en aplicaciones (software), consultoría e Internet, que recogerían 8 de cada 10 nuevos empleos.

***Crecimiento 1999-2003 en la demanda de profesionales TI
por especialidades según IDC***

	Incremento en próximos cuatros años	Reparto de incremento	% medio anual de variación
Internet	59.600	22%	32%
Aplicaciones	104.000	38%	9%
Distribución	47.500	17%	7%
Consultoría	61.100	23%	31%
Grandes servidores	500	...	1%
	272.700	100%	12%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de IDC, Europe's Growing IT Skills Crisis, Summit on Technology, Innovation and Skills Training, marzo 2000.

Si siempre resulta complejo el proceso de predicción de demandas futuras de empleo, la dificultad es muy superior al tratar de determinar las posibilidades de oferta. Dada la variedad de programas informáticos de aplicación, estudio de consultoría y variantes de Internet, la formación básica de los candidatos potenciales a cubrir estas plazas puede ser muy heterogénea y el tiempo y proceso de formación específico tener múltiples variantes.

Como indica la OCDE 23 , “varios estudios de fuentes públicas y privadas exploran las dificultades encontradas en el reclutamiento de trabajadores TI, en particular en el núcleo de ocupaciones de TI tales como ciencia de la computación, ingeniería eléctrica, diseño de software y análisis de sistemas... Muchas ideas se han propuesto para incrementar las disponibilidades de trabajadores TI, utilizando una variedad de procedimientos tales como patrocinios mixtos público/privados, reformas educativas, programas específicos de entrenamiento e incremento de la inmigración temporal”.

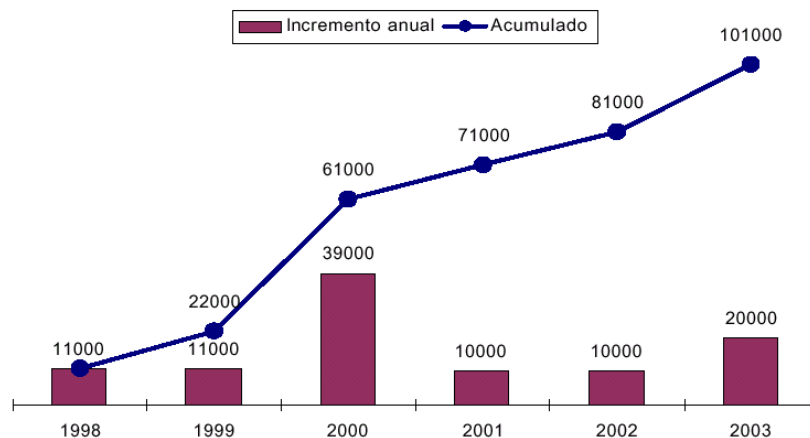
Para detectar tales insuficiencias de profesionales se han seguido caminos muy diversos. Unos de carácter indirecto, tales como comparar tasas de desempleo o salarios entre este tipo de profesionales y especialistas en otros terrenos. Otros más

directos, pero no menos arriesgados, que analizan la oferta del sistema educativo para aquellas titulaciones más directamente ligadas a las TIC.

El procedimiento seguido por IDC ha sido “analizar y predecir los niveles de oferta de la red de universidades y otros establecimientos educativos. IDC ha llevado a cabo una encuesta en la comunidad académica de Europa Occidental; la investigación primaria se realizó con administradores que valoran tendencias de entradas, evolución de cursos y el subsiguiente recorrido de los estudiantes graduados. Estos datos se han utilizado para calcular la tendencia básica en la oferta de nuevos profesionales para el sector TIC. Adicionalmente a esos datos provenientes de la comunidad académica, IDC también ha considerado una contribución (12% de la nueva oferta) por adaptación profesional de personal proveniente de otras industrias, por ejemplo de defensa y sectores manufactureros”.

Con estos ingredientes, IDC estima un déficit creciente de profesionales que puede pasar de 22.000 en 1999 (el doble ya que en 1998) a algo más de 100.000 en el 2003, hasta alcanzar un 13% de la demanda potencial. Naturalmente, puede suponerse que una parte de la demanda insatisfecha de nuevos profesionales TIC dará lugar a oportunidades desaprovechadas por el país o a una menor calidad (y competitividad) de los servicios suministrados, en particular por las empresas marginales o de menor tamaño del sector.

Evolución del déficit de profesionales TIC y su incremento en España según IDC



Fuente: Elaboración propia con datos IDC, *Europe's Growing IT Skills Crisis, Summit on Technology, Innovation and Skills Training*, marzo 2000.

En un mundo en que las tecnologías de la información inundan progresivamente todas las profesiones, incluso las más tradicionales, es inútil hacer un cálculo extenso de necesidades de formación en uso de TIC. Prácticamente toda la población deberá ir adoptando las nuevas posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, desde los años iniciales de aprendizaje en la escuela hasta las opciones para la tercera edad, pasando por toda la vida laboral de las personas, incluyendo la dedicación a las tareas del hogar, rentistas, discapacitados, etc. Como ejemplo, sirva la estimación realizada por IDC sobre penetración de Internet en España: 13% de la población total en 1999, cerca del 45% en el 2003 (que es la proporción actual en Suecia).

Seguidamente se recogen las diez actividades que, según IDC, en el año 2000 presentaban mayor nivel de dependencia TIC:

- Actividades auxiliares de la intermediación financiera.

- Actividades sanitarias y servicios sociales no de mercado de instituciones sin fines de lucro.
- Seguros y planes de pensiones.
- Otras actividades empresariales.
- Investigación y Desarrollo.
- Actividades recreativas, culturales y deportivas de mercado.
- Intermediación financiera (excepto seguros).
- Alquiler de maquinaria.
- Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales.
- Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria.

Según empresas como la consultora Baquia, a finales del año 2001 señalaba como la demanda de personal para las empresas informáticas y de Nuevas Tecnologías estaba obligando a buscar nuevos planteamientos para fidelizar a los trabajadores, debido también a la pérdida de valor y eficacia de fórmulas como la retribución por acciones y a la actual inestabilidad del mercado laboral de estas empresas.

Según los datos del Ministerio de Ciencia y Tecnología, nuestro país empleaba directamente relacionados con el campo de la informática a un 1,1% del total de profesionales en el año 2001. Se trata de un dato que puesto en relación a aquel momento y la importante demanda existente de profesionales, así como al resto de países de nuestro entorno, había de considerarse como bajo, no en vano la media europea se situaba por entonces en un 1,8%. Estas cifras, no hacían sino concebir buenas expectativas de crecimiento en el nivel de empleo asociado a las nuevas tecnologías de la Información y las Comunicaciones, no en vano el auge económico de este mercado hasta entonces así lo auguraba.

Profesionales de Informática respecto al empleo total Porcentaje

	España	Alemania	Francia	Irlanda	Italia	Portugal	R. Unido	UE
1995	0.5	1.0	1.3	--	0.7	0.8	--	--
1998	0.8	1.2	1.3	--	0.7	0.5	--	--
1999	0.9	1.3	1.6	--	0.9	0.6	--	--
2000	1.0	1.7	1.6	--	0.9	0.6	--	--
2001	1.1	1.7	1.8	--	1.1	0.8	2.3	1.8

Fuente: MCYT. Eurostat / Labour Force Survey

Sin embargo esta situación ha variado en los últimos dos años. El sector de las TIC, había actuado como motor del crecimiento de la economía mundial en la última década, siendo un potente creador de empleo, pero a partir de 2001 disminuyó su crecimiento de forma apreciable, con el consecuente descenso del volumen de las inversiones y el retraso en la puesta en marcha de importantes proyectos tecnológicos. Estas circunstancias provocaron cierto clima de desconfianza en lo relacionado con el fenómeno de las nuevas tecnologías. En la actualidad el sector atraviesa una situación difícil pero coyuntural, el sector mantiene un alto potencial de crecimiento a medio y largo plazo.

El Informe Anual 2002 de la Comisión de Mercado de las Telecomunicaciones (CMT) ponía de relieve como las telecomunicaciones en España registraron en 2002 una reducción del empleo que alcanzó al 2,5% y un 5% en comunicación fija, debido a un estancamiento en sus cifras de tráfico e ingresos, reducción de las inversiones y aplicación de planes de ajuste.

La Asociación Española de Empresas de Tecnologías de la Información (SEDISI), ponía de manifiesto como el empleo relacionado con las TIC, había seguido una línea de decrecimiento similar al propio mercado hasta alcanzar por primera vez en

mucho tiempo una caída del 2,6%. Otro informe de esta organización también constataba una pérdida de empleo en el panorama laboral del sector informático español en el pasado año 2002. También destacaba sin embargo como el porcentaje de mujeres que accede a un puesto de trabajo dentro del sector de TIC va en aumento año tras año. En 2002, la cifra se elevó dos puntos porcentuales respecto al dato del año 2001, alcanzando el 36,06 por ciento.

El Fondo Social Europeo, la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo y CC.OO, realizaron el pasado año un estudio titulado “Estudio sectorial de telecomunicaciones: Análisis ocupacional”, cuyo objetivo era ofrecer una panorámica general de la situación actual y principales tendencias del sector de las telecomunicaciones en el ámbito ocupacional a nivel nacional. En relación a la situación actual del empleo en el Sector de las Tecnologías de la información, se ponía de manifiesto como este, incluido en las estadísticas del INE del año 2002 dentro del sector Servicios, presentaba el mayor porcentaje de asalariados, un 94.3%. Según la encuesta del INE 2002, son las Nuevas Tecnologías las que generan un empleo más estable ya que más del 75% de los empleados en este sector tiene un contrato fijo.

Por otra parte, por cada puesto de especialista que produce directamente estas tecnologías, se crean además tres puestos de trabajo en otros sectores que deben poseer formación específica en tecnologías de la información. Por esto es necesario hablar de un personal no TIC vinculado al sector, aquellos trabajadores que no están trabajando directamente en el sector sino que están dando soporte de telecomunicaciones para las empresas que utilizan las telecomunicaciones como herramienta para trabajar o como soporte.

9. LA MUJER EN EL ENTORNO DE TRABAJO TÉCNICO

Ya hemos puesto de relieve como la mujer al margen de incorporarse cada día más plenamente al mercado de trabajo, la mujer empieza a asentarse en el mercado de trabajo de las TIC de manera usual.

Sin embargo, existe aún un lastre en el acceso de las mujeres a los mercados científicos y técnicos. En la actualidad las mujeres científicas europeas ocupan muy pocos puestos de decisión; sus trabajos a menudo se evalúan peor; obtienen menos fondos y becas para investigar; y están peor remuneradas que sus colegas masculinos.

En los países de la UE donde la discriminación es menor (Finlandia, Francia y España), las mujeres representan sólo entre el 13 y el 18% de los profesores titulares en las universidades. En Holanda, Alemania y Dinamarca, este porcentaje baja al 6,5%. El porcentaje de profesoras titulares en la universidad española era del 13,2% en el año 1996 -último dato disponible-, relativamente alto comparado con el 5,5% en Alemania o el 4,9% en Holanda. Pero sólo hay una mujer entre los 60 rectores de universidades españolas, y seis vicerrectoras de investigación. En cuanto a los premios, el prestigioso Príncipe de Asturias, que existe desde 1981, no se ha concedido a ninguna científica; y sólo una mujer en 11 años ha ganado el Jaime I en investigación -dos premiadas en la categoría de medicina clínica-.

No se trata más que de un ejemplo más de cuál es la situación laboral de la mujer en la actualidad, ya que todos los datos son aplicables a cualquiera de los campos que se quieran tratar, y en todos nos encontramos con la misma situación, y esta es que el hombre encuentra mucha más presencia y muchas más facilidades a la hora de

adaptarse a los puestos más especializados, como lo son todos los puestos de trabajo en los que las TIC afecten en mayor o menor medida.

Acudiendo al informe sobre “¿La revolución de la tecnología de la información amplía o estrecha las diferencias entre los dos géneros?” de la OIT. Informe sobre el empleo en el mundo, publicado en el año 2001, se ponía de manifiesto como la economía de la información ha florecido y evoluciona actualmente hacia la consolidación de una estructura basada en la creación de redes que transforma radicalmente el ámbito del trabajo. Sin embargo no sabemos si constituirá esta revolución un eficaz instrumento para la consecución de la igualdad entre los dos géneros o dará lugar a un aumento del número de mujeres que se ven atrapadas en el lado negativo de la brecha digital.

En el Informe de la OIT sobre el Trabajo en el Mundo titulado "Life at Work in the Information Economy" (Trabajo en la economía de la información) se señala que el desarrollo de las tecnologías de la comunicación y la información (TCI) brinda un gran número de nuevas oportunidades para las mujeres. Sin embargo, salvo que estas posibilidades se vean respaldadas por la formulación deliberada de políticas capaces de garantizar la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TCI destinada a mujeres, así como las políticas de apoyo a la familia en los lugares de trabajo en los que se desarrolla la economía de la información, los viejos sesgos vinculados al género persistirán.

El análisis de la OIT de las tendencias del empleo mostraba que, en general, a pesar de los avances en ciertas áreas, las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, padecen tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa cualificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado. Al mismo tiempo, se prevé que la proporción de mujeres que se incorpore al mercado de trabajo en el mundo siga aumentando,

conforme a las tendencias de las últimas décadas. Un reto fundamental de las políticas en la economía mundial de la información consiste en ofrecer trabajo decente a estos nuevos miembros de la población activa, que acceden cada vez más al desempeño de puestos en el sector de la información.

Posibles ventajas nuevas oportunidades y nuevos puestos de trabajo para las mujeres
Las TIC han generado nuevos tipos de trabajo que favorecen a las mujeres, ya que la tecnología permite el traslado de la actividad a los hogares y una mejor compatibilización de los horarios laborales y familiares. Asimismo, las mujeres han podido ocupar un gran porcentaje de los puestos de trabajo en los servicios basados en la aplicación de las TIC, debido a la escasez mundial de las destrezas necesarias el trabajo en este sector.

Hasta hace poco, las posibilidades más prometedoras para las mujeres pasaban por la creación de nuevos puestos de trabajo en centros de atención de llamadas y en actividades relacionadas con el tratamiento de datos. La OIT señala que "en la India, sólo en los últimos cuatro años, los telecentros y los centros de gestión de faxes han generado un cuarto de millón de puestos de trabajo que, en una gran proporción, han sido ocupados por mujeres.

A finales de la década de 1990, casi 5.000 mujeres de los países caribeños se dedicaban a actividades relacionadas con el proceso de datos". En el informe de la OIT se añade que "en cuanto al número de trabajadoras empleadas, el papel de las mujeres en la economía digital ha acabado concentrándose más en las tareas de procesamiento de la información orientadas a la exportación y efectuadas en línea que en las vinculadas a las telecomunicaciones.

Las actividades subcontratadas en el mercado internacional, como las de transcripción médica o los servicios de software, dan lugar a cambios considerables

en las vidas y las carreras profesionales de las mujeres en los países en desarrollo. En el campo del software, las mujeres disfrutaban de preferencias a una escala que no habían experimentado con anterioridad en otros ámbitos de la ingeniería y la ciencia. Las mujeres en la India ocupaban en el 2001 el 30 por ciento de los puestos de trabajo en el sector del software.

Las diferencias entre los dos géneros persisten en la era digital. A pesar del potencial capacitador de las TIC para mejorar las vidas de las mujeres, el informe de la OIT describe la existencia de una brecha digital dentro de los países que se corresponde en líneas generales con la división entre los dos géneros. La brecha digital más sorprendente se refiere al uso de Internet, ya que las mujeres son una minoría en este campo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

La menor representación de las mujeres en los planes de estudio de las ingenierías y las ciencias esenciales relacionadas con las TIC en los sistemas de enseñanza equivale a su exclusión de las ocupaciones básicas en este campo. No obstante, las diferencias entre los géneros no son iguales en toda Europa.

Así, la matriculación de mujeres en las universidades de España en estas carreras presenta una importancia creciente que, a nivel de plantillas del sector de las TIC presenta cifras más parejas al sexo masculino.

En el informe de la OIT se asegura que las pautas de segregación de los géneros se reproducen en la economía de la información, en la que los varones ocupan la mayoría de los puestos de alta cualificación y elevado valor añadido, mientras que las mujeres se concentran en las tareas de baja cualificación y un valor añadido menor. Además, el informe señala que "la difusión de las tecnologías se ha visto condicionada por la disposición de destrezas y, por tanto, acompañada de crecientes

desigualdades en materia de salarios. Aunque existen diferencias de retribución entre los que cuentan con tales destrezas y los que carecen de ellas, la polarización de la remuneración también atañe a la utilización de las TIC, y esta polarización suele basarse en la pertenencia a uno u otro género.

En definitiva, es más probable encontrar a hombres que a mujeres que desempeñen tareas creativas de elevada remuneración en el desarrollo de software o en empresas de Internet incipientes, mientras que las actividades en el campo de las TIC consistentes en una única tarea, como las propias del puesto de cajera o la introducción de datos, son efectuadas fundamentalmente por mujeres, y su retribución es escasa. Aunque es posible que hombres y mujeres sean usuarios de las tecnologías avanzadas, y que ambos grupos compartan experiencias que requieren una cualificación relativamente elevada, sólo los varones parecen ocupar puestos en las organizaciones en los que la utilización de tecnología de vanguardia se acompaña de un mayor poder discrecional y una superior responsabilidad asociada al cargo".

La calidad del trabajo también es importante. En muchos aspectos, la economía de la información puede ofrecer a las mujeres la posibilidad de alcanzar un mejor equilibrio entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares y entre el trabajo y el ocio. El creciente contenido de conocimiento de los puestos de trabajo puede favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. La inteligencia y la creatividad se encuentran asimismo homogéneamente distribuidas entre países industrializados y en desarrollo, al igual que entre personas con y sin discapacidades físicas. El potencial de la era digital para mejorar la calidad del trabajo y de la vida en general es evidente y real.

Con todo, también existe la posibilidad real de una repercusión negativa en la calidad de la vida laboral. En lugar de acomodar las necesidades del trabajo a las de

la vida familiar, puede que aumente la presión para trabajar en cualquier sitio y a cualquier hora.

Aunque no cabe duda de que el trabajo a distancia ha generado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, este tipo de actividad plantea igualmente el riesgo de que éstas queden excluidas del acceso a mejores posibilidades profesionales y de que, en lugar de encontrar un equilibrio, las responsabilidades familiares se combinen con el trabajo remunerado, de modo que las mujeres acaben adquiriendo nuevas tareas sin dejar de desempeñar las tradicionales.

El informe de la OIT advierte que "a medida que el trabajo a distancia se consolida como modo de actividad importante en la economía de la información, las desigualdades sociales existentes, y en particular las de género, se agravarán si no se adoptan las medidas de formulación de políticas adecuadas". Se concluye que el trabajo en la economía de la información puede constituir una herramienta eficaz para promover la igualdad social y de género, pero sólo si media una intervención directa capaz de erradicar las disparidades existentes y se protegen las necesidades y los derechos de las trabajadoras afectadas.

Podemos concluir en cualquier caso que las mujeres, hoy por hoy, se encuentran plenamente asentadas en el mercado de trabajo de las Telecomunicaciones, a pesar de ello aún cuesta que en dicho mercado, las mujeres ocupen más puestos de responsabilidad.

En un informe aparecido en el diario Cinco Días en abril de 2002, se ponía de manifiesto como las mujeres empiezan a copar puestos directivos y lo hacen preferentemente en empresas relacionadas con las telecomunicaciones y las nuevas tecnologías.

Según un estudio elaborado por Ábaco Siglo XXI, consultora de recursos humanos especializada en selección de personal, en el año 2005 el 50% de los puestos de trabajo en las empresas relacionadas con las nuevas tecnologías estarán desempeñados por mujeres. El estudio también señala que esta creciente presencia de mujeres en puestos técnicos y directivos no se está produciendo por igual en todos los niveles. Así, por ejemplo, para el tramo de edad comprendido entre los 22 y los 26 años la proporción se encuentra muy cercana a la de los hombres, mientras que en el tramo de personas mayores de 45 años la presencia de la mujer se reduce a un 4%.

La mayor presencia de la mujer en las escuelas de ingeniería de telecomunicación es una de las características que diferencia a las ingenieras de mayor edad y a las más jóvenes. Para Adrián Nogales, decano del Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación, las mujeres ingenieras son más emprendedoras, más brillantes y constantes que los hombres. Señala que las mujeres tienen abierto un campo muy interesante donde desarrollar su carrera profesional. Existe una gran necesidad dentro del sector de las telecomunicaciones de crear pequeños gabinetes para proveer de servicios y de asesoría a las pequeñas y medianas empresas. Así mismo, explica que no se trata de una profesión machista ni en la que tampoco se perciba discriminación. No es un sector viciado como pueden ser otros, sino que es un sector nuevo en el que las ingenieras están abriéndose camino y escalando a puestos muy importantes. En cuanto a las diferencias de salarios, dice que en igualdad de puestos no existe discriminación alguna. Pero sí que existen diferencias porque las mujeres aún están dedicadas a desempeñar labores técnicas y, por tanto, el salario es menor que si se dedica a otros trabajos de gestión o de administración. Otro detalle que destaca con relación a las ingenieras es que éstas prefieren compaginar su vida personal con la profesional y tienen otras prioridades.

10. PERCERCIÓN DE LA MUJER EN EL ENTORNO DE TRABAJO Y LAS TIC

Como ya se puso de manifiesto en el punto relativo a la metodología del estudio, interesa conocer la situación actual del uso de NT entre las mujeres, nivel de impregnación, cambio de mentalidad o resistencia a la formación en NT.

En este punto se extraen las conclusiones relativas a la percepción de la mujer y el mercado de trabajo en la medida que les influyen las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Dicho de otra forma, se extrae la visión de las partes acerca del papel de la mujer trabajadora ante los cambios tecnológicos.

En este sentido, buena parte de este análisis recae en el propio colectivo de la mujer trabajadora, pero también resulta especialmente valiosa la visión de su contrario, esto es, del hombre que trabaja con ellas o incluso, prescindiendo del sexo, de los propios responsables de selección de las empresas.

Aspectos como si tienen una imagen según la cual pueden adaptarse a los cambios tecnológicos y si éstos representan actualmente y en el futuro una variación importante en cuanto al empleo posible, al autoempleo y la flexibilidad, la movilidad geográfica y laboral.

Conocer la percepción de las perspectivas futuras, las necesidades que existen para poder plantearse la creación de empresas y de empleo entre mujeres usuarias de estas tecnologías, cuáles son sus demandas y cuáles las posibilidades que se les abren cuando disponen de este instrumento.

Como ya se comentaba entonces, el propósito especial de este punto pasa por determinar en qué medida el colectivo femenino se implica y adopta el uso de las tecnologías como herramienta de incorporación al mercado laboral.

Comprobar el grado de asimilación que dicho colectivo está teniendo a las nuevas circunstancias creadas a partir de la Sociedad de la Información y estudiar si este nuevo marco emergente representa para ellas, en el presente y en el futuro, un freno o una posibilidad para el acceso y mantenimiento del empleo.

10.1. Nivel actual en el uso de NT

Entre las mujeres el actual nivel de impregnación de este tipo de herramientas es desigual según se trate de mujeres profesionalmente activas o no, y según el tipo de actividad en cada caso.

También la edad influye aunque, como se verá en el análisis siguiente, son múltiples los factores que determinan el nivel de uso de las NT entre las mujeres al igual que sucede en la población masculina.

10.1.1. Uso de NT con fines laborales

En los diversos ámbitos rural, provincial y urbano igual que en las entrevistas realizadas el acuerdo es unánime: el nivel de preparación y por tanto de capacidad de uso de las NT es similar entre las mujeres al nivel de los hombres. Incluso en sectores profesionales específicamente tecnológicos.

La familiaridad de esta tecnología hace que ya no sea percibida como algo nuevo sino que está totalmente integrada en la preparación y en la formación laboral,

especialmente entre mujeres de edad mediana y joven que esperan trabajar en el sector servicios o en el cuarto sector.

Las mujeres se estarían preparando más que los varones en este momento porque se las perciba en algunos ámbitos del entorno empresarial como un trabajador en inferioridad de condiciones.

Se plantea una diferencia a favor de la mujer en cuanto a la manera de abordar su preparación, conciente de que ha de agregarse valor añadido, se estaría formando más en la actualidad como manera de equilibrar la supuesta diferencia de partida en contra que tiene.

El hombre confiaría más en sus propios recursos, en sus dones naturales, se mostraría más autosuficiente preparándose lo justo. La mujer se sentiría más insegura y en general es percibida con una mayor autoexigencia y tozudez a la hora de formarse.

La mujer en igualdad de niveles formativos, está mejor preparada que el varón . Pero se reconoce, en especial en los ámbitos menos próximos a las grandes concentraciones urbanas y entre mujeres sin formación académica, una menor predisposición y una mayor lentitud a la hora de incorporar nuevos conocimientos técnicos exceptuando en formación específicamente técnica.

La mujer de la gran ciudad aprende, se informa y se forma como un paso necesario para poder acceder al puesto de trabajo al que aspira para sentirse más plenamente realizada en el plano profesional.

Como factor inherente o como una cualidad específica de la mujer, aparece el placer mucho más ligado a la ejecución de la tarea lo cual conllevaría su desenvolvimiento más prolijo en cualquier actividad y también en el uso de estas tecnologías.

En núcleos urbanos más pequeños con mentalidades más conservadoras, la imagen de la mujer se ve en un nivel inferior o al menos se expresa de ese modo.

Esta manera de entender el papel laboral de la mujer es consecuencia del contexto social más que de las creencias personales de los implicados.

Una de las evidencias que se desprenden en una primer lectura, relacionaría el nivel de uso con las edades, lo cual no parece privativo de la mujer.

Según en qué segmentos de población puede costar más o menos la formación en ese campo debido a la facilidad o no de asimilar el pensamiento tecnológico.

Mientras que para tramos de edades mayores la cibernética no forma parte del universo simbólico ni concreto, sí lo forma para los jóvenes.

Se liga al trabajo, a la actividad concreta el nivel de integración de nuevas tecnologías a la actividad laboral, dependiendo no sólo de la edad la viabilidad de integrarlo sino también a otros aspectos:

- Contexto formativo
- Nivel académico
- Nivel cultural
- Nivel profesional
- Nivel adquisitivo

Estos factores tendrían tanta incidencia como la edad a pesar de que ésta pueda ser determinante en algunos casos.

Nivel de uso según edades

Edades	Con formación académica	Con actividad profesional y empresarial	Con actividad profesional manual
Jóvenes	ALTO Profesional y personal	ALTO Profesional y personal	ALTO Profesional y personal
*Mediana edad	ALTO Profesional y personal	ALTO Profesional y personal	MEDIO BAJO *Personal
Mayores	*MEDIO BAJO Profesional	*MEDIO Profesional y privado	*BAJO Personal

* Se mantiene la tendencia para todos los ámbitos estudiados acentuándose un poco en el semirural y mucho en las capitales de provincias de objetivo 1.

En el ámbito laboral el tipo de tecnología más utilizada está referida al uso de Internet y de trabajo con PC utilizándose especialmente el Office donde se perpetúa la actividad de la mujer en sus funciones más administrativas.

- **Grado de motivación**

La motivación de la mujer para utilizar y formarse en NT iría en la misma línea que su interés por formación académica en general.

Las NT serían un conocimiento técnico, una habilidad más, que la mujer cree que debe saber para poder estar al día.

Existe una equivalencia entre hombres y mujeres una vez que se integran en el mundo de la empresa. La diferente formación o nivel de motivación en cada caso por este tipo de herramienta no daría lugar sin embargo a diferencias a la hora del uso concreto o sea que tanto la mujer como el varón estarían en situaciones similares, profesionalmente intercambiables.

La disponibilidad actual entre las mujeres también es valorada como igual a la de los hombres. Esto es esencial dado que la motivación depende de diversos factores y en el discurso aparece ligada a lo que denominan querer.

La motivación estaría así unida para las mujeres a un acto de voluntad, de decisión intencionada para superar obstáculos o como valor añadido a la formación.

Esto varía según el ámbito. En capitales de provincia aparece la motivación ligada al entusiasmo es decir al placer de poder emprender un aprendizaje que le va a dotar de una cualidad añadida con la cual podrá intentar equipararse a otros. En el ámbito semirural, es una obligación.

La imagen que la mujer tiene de sí misma es muchas veces peor que la que otros expresan al hablar de ésta dado que se compara con un ideal aún no conseguido en ciertos casos.

En todos los ámbitos se están unificando los modelos ideales transmitidos a través de los mas media e introducidos en el mundo de la empresa por las grandes compañías.

Conseguir realizarse en este modelo es un objetivo idealizado para muchas mujeres y no haberlo hecho aún hace que la autovaloración sea más negativa que la del varón que la percibe mucho más abierta y dispuesta al cambio.

Los varones creen que las mujeres se forman más en estas NT mientras que los hombres lo utilizan como “un aparato que se aprende a manejar con el uso”.

La mujer se muestra en el campo laboral, especialmente en el empresarial, más competitiva que el varón. Posiblemente porque la empresa ha dado curso a las ansias de competitividad en el varón mientras que la mujer plantea la competencia en términos casi de rivalidad.

Esto la hace tener una imagen frente a los demás de persona obstinada y perseverante. Los varones se dicen más autodidactas y lo creen menos necesario a la hora de buscar trabajo.

El perfil, a menos que se trate de empresas de tecnología y estudios específicos, no incluye para el hombre este tipo de formación que se entiende como más ligada a la función administrativa tradicionalmente de la mujer.

Los varones, mayormente con profesiones tradicionalmente enmarcadas en las llamadas “profesiones masculinas” utilizan las NT como sistema operativo más que como en el caso de la mujer que lo usa como herramienta para trabajos administrativos, cálculo o tratamiento de textos y esperan ser adiestrados por la empresa que los contrate.

Los varones suponen que la mujer está más vinculada profesionalmente a ciertos usos de las NT (Internet, Office, Chat) ya que desde siempre habría estado más ligada a trabajos repetitivos.

Valorando a las mujeres como capaces de realizar este tipo de trabajo repetitivo, trabajo desvalorizado frente al trabajo creativo, se encierra una agresión encubierta y sutil hacia las mujeres. Estas deberán mostrarse doblemente motivadas y preparadas para superar esta barrera.

El varón considera que la mujer tiene más interés para estar más formada pero también, por estar previamente más formada intelectualmente.

Habría una supuesta sobre valoración de la cualidad mencionada por los hombres que es vista por éstos como señal de inteligencia y cultura, mientras que por las mujeres se ve como necesidad.

Dentro de las NT se mantiene la división de roles profesionales, exceptuando en las profesiones técnicas donde el número de mujeres es menor pero su formación es igual.

La formación y la elección de profesiones da lugar a un clivaje que lleva a que el manejo de las tecnologías más sofisticadas quede mayormente en manos de varones en las empresas donde la actividad productiva no está directamente vinculada con la producción tecnológica.

Así pues se mantienen ciertas prácticas profesionales según los sexos aunque la presencia de mujeres va en aumento. La actividad tecnológica en la mujer se ve ligada a la práctica. Su uso se relaciona con un saber necesario, utilizable, y no con una necesidad de control o dominio.

La mujer quiere aprender. Su desarrollo profesional va encausado con intencionalidad y gira alrededor de los conocimientos prácticos, útiles y aplicables.

Cuando la formación original preparatoria para entrar en el mundo laboral no ha incluido este tipo de formación, la utilización de estas herramientas para la actividad laboral resulta difícil como sucede con mujeres mayores.

Lo necesario para el trabajo es lo obligado y por lo tanto eso se aprende. La vía de acceso para este tipo de mujeres es variopinta pero siempre ligada a la actividad laboral, así se la acepta más fácilmente y forma parte del repertorio de capacidades incluso en mujeres que no tienen formación técnica.

- **La oferta de formación**

En la medida en que existen ofertas en el medio próximo de donde se vive, esta da lugar a que surja una mayor motivación. Esta es la situación que existe en el medio urbano, provincial o de gran ciudad, donde la oferta es notoriamente mayor que en el ámbito semi rural.

Esto tanto en cuanto a cursos de perfeccionamiento empresarial con nuevas tecnologías, como cursos para parados u oferta privada de formación.

En niveles formativos bajos y actividad profesional manual la formación en NT no es asumida por las propias interesadas quienes esperan que la empresa se haga cargo.

Entre mujeres laboralmente activas, la demanda formativa de la mujer es escasa y la motivación para buscarla es poca, se espera la oferta. En estos niveles laborales, la actualización no es una prioridad. Antes quedan otras actividades que les preocupan más.

10.2. Uso de NT con fines personales

Cuando el uso de las NT no forma parte de la formación laboral o empresarial, las mujeres suelen tener conciencia de la necesidad pero no siempre hasta tal punto de deseen aprenderlas.

La representación de las NT en el imaginario de las mujeres aparece connotada como un conocimiento útil que para quien lo usa se convierte en necesario. Para quien no lo usa, se transforma en algo obligatorio de saber, puesto que su utilidad es valorada como alta y eso lo justificaría.

Pasa de ser una actividad placentera a una actividad más que como otras clásicamente desempeñada por la mujer, se transforman en obligadas, inevitables, depositaciones sociales ineludibles ante las cuales aparece la culpa cuando no se realiza. En este caso la culpa se representa como “pérdida de conocimiento”, como ser analfabeto.

Entre mujeres con niveles educativos altos el uso de las NT se incorpora a la vida personal.

La relación de las NT con la vida de la mujer es clara en lo profesional pero disminuye en lo personal en función de las demás actividades y la constelación vital de la mujer.

La mujer de mediana edad en el todos los ámbitos estudiados, no se muestra interesada generalmente en el uso de las NT para su vida personal.

Aparece un uso de las NT como herramienta. No hay un dominio del medio ni tampoco interés para conseguirlo. Es un instrumento cuyo manejo conlleva una

técnica y la comprensión de su modo de operar resulta inaccesible para su razonamiento lógico, lo cual lo hace menos tentador.

Cuando existe una retribución económica, cuando es un trabajo remunerado, el placer que pudiera generar la utilización de la herramienta queda negado y transferido al dinero, a la remuneración.

Existe una clara conciencia de las diferentes aptitudes frente a las NT de uso personal. En este aspecto podríamos decir que el uso es según las franjas de edades:

- **Las jóvenes** – El uso es instrumental o tienen incorporado a su vida cotidiana en el ámbito personal, como un instrumento más para operar en sus actividades.
- **Las mayores** – Lo usan a nivel funcional. No lo integran como un recurso más que cuando la actividad a realizar no puede hacerse sino es a través de estos medios.
- **Las intermedias** – Es la franja de edad más lábil. Puede utilizarlo de modo instrumental pero no lo tiene incorporado como recurso y en general lo hace a nivel funcional. Lo utilizan en algunos casos a través de las domóticas.

En las mujeres de mediana edad y mayores se justifica el desinterés por falta de tiempo.

Incluso las mujeres más jóvenes que utilizan las NT no siempre reconocen la ventaja que pueda tener, no siempre se sienten atraídas por su uso.

Se quiere usar y conocer pero cuando es utilizada para la vida cotidiana y para la casa el tiempo vale más, no se puede perder tiempo.

En este punto las NT no modifican la relación de la mujer con el placer interior y con el de tocar. Perder el tiempo remite a un modo de comportamiento donde la satisfacción no es igual que para el hombre quien encuentra en la respuesta rápida una satisfacción inmediata.

Tampoco puede llegar a sentir el placer de dominarlo por conocerlo bien, cogerle el gusto, no lo ve inscripto como una actividad placentera que hace a su rol.

En el imaginario social actual la mujer debiera poder ocuparse de todo, incluyendo las NT. Se mantiene un estereotipo según el cual estaría en falta lo que le conduce a verse obligada a saber y poder lo que los demás demanden, frente al temor a no ser capaz de.

Determinadas actividades que pudieran ser placenteras resultan rechazadas o agobiantes porque son pensadas en virtud de las demandas de los demás.

Las NT quedarían ligadas y connotadas como un placer perverso. Por una parte como algo que requiere de conocimientos “elevados” pero por otra parte ligado al placer prohibido, al peligro de una adicción, mirar, tocar.

En ciertas franjas de edad, no puede dejar su rol de madre o esposa para estar a solas en un placer que le permita reconocerse en un lugar que no sea el de estar donde el otro la necesita.

No se puede perder tiempo, según dicen, esto significaría en este contexto descontrolarse, encontrar un modo de satisfacción más allá de lo permitido por otros, sentir un placer sin límite.

Entre las más jóvenes y con un cierto poder adquisitivo, se utilizan aparatos basados en NT que les facilitan parte de sus actividades cotidianas. Estos dispositivos son útiles y de fácil manejo.

Esto no es sólo patrimonio de este sector sino que el uso de instrumentos basados en NT y en la digitalización, se estarían posicionando en el mercado como un consumo moderno impuesto como modelo de actualidad por los mas media.

El mundo de consumo y el mundo real son patrimonio de todos en todas las regiones más allá del poder adquisitivo. Y aparece en la televisión pasa a formar parte de la realidad.

10.3. Incidencia del uso de las NT en la incorporación al mercado laboral

Al tratar este punto distinguiremos entre factores que facilitan la incorporación al mercado laboral para quienes manejan y conocen las NT y obstáculos que surgen a la hora de la incorporación.

Estos obstáculos y estas ventajas, puesto que se trata de la incorporación de la mujer al mercado laboral, adquieren características propias diferenciales a la de la incorporación del varón.

10.3.1. Factores facilitadores de la incorporación

Un talante asignado a la mujer es reconocido tanto por varones como por mujeres como un factor que favorecería su incorporación al mercado laboral.

Se le reconoce una mejor predisposición y una mayor disponibilidad lo que la hace más fácilmente adaptable, según dicen, a ciertos puestos de trabajo en que las NT son una herramienta importante como por ejemplo en funciones administrativas, atención al público, trato con clientes, gestión comercial y ventas, ámbito sanitario.

Las NT son consideradas sólo una herramienta y por lo tanto no se centra en esta habilidad la capacidad o no de incorporarse al mercado laboral.

En muchas actividades que conllevan su uso, la mujer es preferida por lo que denominan su calidad humana y su capacidad de escuchar al otro.

Lo que permanece inmutable más allá del tipo de actividad laboral, es lo que daría un valor añadido a la mujer más allá del contenido concreto de su comportamiento. La mujer es preferida para dar servicio, o sea para colocarse en una posición de entrega, de humildad y de estar en el lugar del deseo del otro.

El acceso de la mujer a los diversos sectores laborales vendría de la mano de su mayor incorporación activa a la sociedad para lo cual se pertrecha de los instrumentos y recursos que la sociedad ofrece, entre los cuales se encuentran las NT.

Ciertas características que se le atribuyen al modo de pensamiento femenino la hacen mejor aceptada a la hora de resolver situaciones prácticas donde muestra en general

una mejor globalización del problema a resolver, una delimitación del campo mejor enfocada así como una respuesta articulada.

Su forma de razonamiento estaría en relación con las actividades tradicionalmente femeninas, ligadas al cumplimiento de las funciones vitales concretas y a la realidad cotidiana.

Dada su sobredeterminación biológica en lo corporal, la mujer concibe la realidad, a diferencia del varón, como un proceso cíclico que le permite pensar desde la idea de lo recurrente previendo así los efectos en una dimensión más integrada.

La forma de encarar el trabajo en la mujer hace que las NT potencien y faciliten sus formas de actuación.

La previsión, la capacidad de resolución remota es potenciada por las NT y este comportamiento hace que la mujer esté más dotada según manifiestan en el discurso analizado, para la incorporación en cargos ejecutivos en el mundo empresarial.

Incluso en ciertas empresas ligadas al sector servicios se considera que las mujeres pueden tener en este momento una discriminación positiva.

En niveles formativos más bajos que los requeridos para el mundo de la empresa, también se prefiere a la mujer a la hora de trabajar. Se dice que su formación es mejor, que es más frecuente encontrar entre las mujeres una formación reglada en NT, aunque si bien *"se las selecciona más pero se las contrata menos."*

Llama la atención no encontrar en el discurso de los grupos casi ninguna referencia a que el conocimiento de las NT ayudara o facilitara la incorporación al mercado laboral. En cambio en el discurso de los directores de RRHH de las diversas

empresas entrevistadas sí se hace referencia a este punto. Cabría reflexionar sobre la autopercepción al respecto entre hombres y mujeres en activo, cuál es el valor que los propios implicados le asignan.

Claramente es algo que actualmente no se destacaría entre los conocimientos generales más allá que los demás. La valoración positiva de las NT en la formación de la mujer para la incorporación al mercado laboral es patente entre quienes están en un directivo y externo.

Las NT estarían revolucionando los entresijos de ciertas funciones tradicionalmente femeninas. Le permite avanzar y promocionarse al dejarle más espacio libre en la actividad.

La incorporación tecnológica a ciertas funciones tradicionalmente femeninas es vista como un factor positivo, como un factor liberalizador en tanto que aleja a la persona de las tareas tradicionales, le aumenta el tiempo disponible, aumenta su círculo de relaciones y sus campos de implicación.

Se le adjudica también una incidencia en el tipo de trabajo a realizar en la empresa.

Las NT permiten a la mujer el acceso a funciones tradicionalmente masculinas. Se trataría de tareas donde la incorporación de la robótica permite prescindir de los atributos físicos de fuerza, potencia u otros tradicionalmente masculinos permitiendo a la mujer llevar a cabo las mismas tareas.

Esta revolución tecnológica estaría generando como efecto secundario una revolución en el empleo femenino. Un cambio que será un factor movilizador y generador de nuevos cambios.

Con esto se estaría representando de hecho un cambio más profundo, un cambio que podría llegar hasta la propia estructura social.

La familiarización con los instrumentos tecnológicos es facilitada por la oferta y en ese sentido el vivir en núcleos urbanos facilitaría que se incorporaran como algo natural y por ende extensible a cualquier ámbito profesional.

En los núcleos urbanos resulta más sencillo:

- La facilidad para la formación
- El nivel de estimulación generado por la oferta formativa
- Las necesidades laborales

10.3.2. Obstáculos a la incorporación

Más allá de las tecnologías utilizadas y la formación para el trabajo la incorporación al mercado laboral depende de la mentalidad, sin el cambio de mentalidad no habría ninguna herramienta que modifique sustancialmente el grado de participación femenino en el mundo laboral.

Los cambios sociales en tanto en que repercuten en los diversos ángulos incluyendo el empresarial darán lugar a un cambio de mentalidad que disminuyan las resistencias existentes tanto por parte del contratante como del contratado.

Hay acuerdo entre las mujeres y los hombres sobre este punto, en especial cuando se trata del ámbito de la empresa pero también en lo tocante a la vida familiar.

Este discurso, aparentemente muy femenino, aparece también entre varones lo cual podría ser entendido como un indicio de cambio.

Las cargas familiares reales o posibles parecen ser un contrapeso muy grande contra el cual la formación y la pericia no resultan suficientes.

Habría muchas empresas donde la mayor parte del personal contratado son hombres, donde la mujer debe esperar su oportunidad y ser capaz de demostrar su capacidad para poder ocupar una vacante.

La relación con el cambio es percibida más por la mujer. El hombre ve los efectos pero no reconoce totalmente la existencia de dificultades presentes cuando la mujer busca integrarse al mercado laboral.

Una razón podría ser el que se mantienen aún en la sociedad actual viejos tabúes y prejuicios al respecto.

La incorporación al mercado laboral en la mujer está facilitada en tanto no aparezca nada de su condición femenina, en tanto sea ella quien se haga cargo de lo que ser mujer conlleva, como un perjuicio que ella debe asumir por sí misma.

Debe dejar de lado lo que la diferencia del varón, en tanto que mujer. No sólo en lo referente a la maternidad, a la prevalencia de aspectos vinculados con valores tradicionalmente femeninos.

Habría de asumir comportamientos atribuidos al hombre si no, no se admite que pueda ser efectiva. No se admiten, según dicen, criterios que no sean los masculinos en el mundo de la empresa y en el campo laboral mayormente.

La mayor presencia masculina no es la causa sino el efecto de la cultura empresarial arraigada. Los referentes del poder y los cronotopos son habitualmente masculinos por lo cual el hombre se adecua mejor a ellos.

El mundo laboral es un mundo masculino. Se materializa por horarios, vestimenta, conductas, normas y hábitos que no dependen de la persona ni de su género, sino que aparecen como asexuadas.

La mujer está más preparada pero a la larga prevalece el perjuicio e incorporan más varones que mujeres. Esto es expresado tanto en los grupos como en las entrevistas, en sectores técnicos, industriales o de servicios. Prevalecen por sobre la formación los criterios empresariales y la cultura de la empresa. También prevalecen sobre los modos sociales.

En cada caso la empresa regula la manera en que se va dejando penetrar por el talante y la forma de actuar mayoritaria. Se supone que la situación es diferente en empresas multinacionales, en sectores más tecnológicos y empresas más modernas donde la actividad tiene también modos más modernos y jóvenes.

En otras empresas de esa característica o sea multinacionales del sector de la tecnología, no se habla de este tipo de discriminación pero se reconoce que existen de hecho ciertos prejuicios que muchas veces toman la forma de una discriminación positiva. En los grupos se verifica esto mismo que es expresado en relación a la incidencia de la formación tecnológica para el trabajo en empresas tecnológicas.

Crece el abanico de posibilidades para la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero la posibilidad de ser contratada no es percibida por las mujeres como un efecto del mercado ni de la formación. Se dice que la mujer está más preparada que antes, más preparada que el hombre, pero sigue teniendo las mismas dificultades que antes.

10.4. Las NT generadoras de empleo y autoempleo

A la hora de buscar empleo o de generar autoempleo, se pone en entredicho la utilidad de las NT. Se desliga la posibilidad de trabajar de la de estar o no formados en NT.

Se considera que las NT si tienen un valor no es tan importante como el que se le supone ya que no incide en lo esencial que estaría en la capacidad de crear.

10.4.1. Sobre el autoempleo

El autoempleo es dejado como una última posibilidad para quienes no pueden encontrar otro tipo de salida, cuando ya no hay más remedio. No es visto como un puesto de trabajo.

La incorporación de la mujer a la actividad laboral ha facilitado ciertos cambios en el modo de desarrollar la mujer lo que fue su rol tradicional. Poder salir de la casa, un movimiento expansivo de búsqueda de relaciones personales para ampliar su horizonte.

Esto que ha sido tan tardíamente ganado es ahora muy importante dentro del contexto significativo de la actividad laboral.

El autoempleo se significa como un empleo que no tiene ninguna atracción por no tener contacto personal con otros, un trabajo desvinculado, en el que no hay intercambio con el otro.

La imagen y la inclusión del autoempleo en el discurso es pobre. No aparece como un factor presente entre los varones ni entre las mujeres.

Cuando se plantea el tema, el discurso se desliza hacia las NT como modo de comunicación y por ende como modelo vincular. Se estaría aún en su uso en el trabajo, en un nivel de reproducción y no de producción, así no se puede vincular a nada creativo capaz de sustituir el contacto personal.

Tampoco el autoempleo existe como un significado importante en el discurso de los Directores de las empresas entrevistados.

Se infiere que le será más fácil que al hombre adaptarse a estos modos de trabajo por la necesidad de ser activa y su capacidad de adaptarse. Así mismo se estaría actualmente ante un nuevo giro del rol social en la mujer que se hace patente entre las más jóvenes que buscan integrar aspectos disociados del rol social tradicional.

Esto es percibido en labores que requieren de un nivel formativo medio alto y alto, con perfiles que admiten mejor este tipo de empleo. Aún no aparece como opción voluntaria pero se cree que ha de aparecer.

Cuando son las propias mujeres quienes hablan, se basa la posibilidad del autoempleo en la falta de trabajo para la mujer.

Como opción elegida requiere de muchas ventajas. Una de las más mencionadas es la ayuda económica, las subvenciones a las mujeres que generan para sí un puesto de trabajo.

Estas ayudas sí que son percibidas como factores que ayudan mucho más que conocer o saber utilizar NT.

Ha de ser la sociedad, según dicen, quien ejerza una presión significativa para la generación de autoempleo entre las mujeres. Vendrá de la mano de la promoción por parte de instituciones como el Instituto de la Mujer.

En niveles formativos medios y en mujeres en paro existe alguna información sobre ayudas al autoempleo, pero no aparece como una opción para sí mismas.

Entre mujeres jóvenes, paradas, con un nivel adquisitivo medio alto se asumen las NT como medio de empleo que se posiciona como un consumo moderno, señal de potencia, como objeto para personas emprendedoras y con medios.

Se vincula con una actitud desafiante, de quien no se deja amilanar y busca nuevas formas de resolver sus problemas cotidianos.

Es un recurso que se posiciona como opción dirigida al sector servicios. Este sector con una presencia importante a favor de la mujer sería donde se podrían encontrar futuros nichos de empleo con esta modalidad laboral.

Desde el campo de las tecnologías se apunta a que las NT habrían abierto una nueva posibilidad de autoempleo en los trabajos del campo.

En el campo se estarían recibiendo ayudas para emprendedores y en este sentido, la mujer estaría muy presente, habría tenido una visión de que en el campo hay que cambiar, ha sabido hacerlo a través de la implementación de medios basados en las NT.

En definitiva, se admite que las NT favorecerían el autoempleo pero como una posibilidad hipotética aún inexistente tanto en la realidad social actual, salvando honrosas excepciones, como en el discurso sobre los proyectos más inmediatos.

Sería posible un cambio a favor del autoempleo con las NT, pero la mentalidad de la empresa es la que actualmente representa un obstáculo. No admite el trabajo externo dentro del que se engloba actualmente el autoempleo.

La vía de aceptación de este modo de empleo para las empresas, entrará de la mano de la rentabilidad. Se dice que es un medio de mejorar la rentabilidad del trabajo tradicional porque es más fácil realizarlo y más barato para la empresa.

Existe una diferencia significativa. El varón no está informado sobre las posibilidad de autoempleo mientras que la mujer lo esta en algún caso, lo que indica que poco a poco se podrá encontrar en el discurso laboral entre algunos sectores formativos.

10.4.2. Sobre el empleo

En cuanto a la relación de las NT con el empleo existe un acuerdo importante sobre que mejoran la empleabilidad de las mujeres. Las NT son consideradas importante de forma genérica pero cuando se las mira una en una, se valoran como inútiles para aquellas actividades donde no mejoran ni pueden siquiera incidir sobre los resultados.

Aunque no siempre sean aplicables, cuando se está en proceso de búsqueda de empleo su conocimiento es entendido un requisito aunque luego no sean necesarias para desarrollar la tarea en cuestión.

Las NT permiten a personas sin formación específica, aprender habilidades concretas que le pueden hacer más fácil el acceso a una plaza de empleo , realizar tareas nuevas.

Desde una perspectiva más moderna, las NT facilitan que la mujer pueda generar modos de empleo sin cambiar lo tradicional.

No es un elemento de cambio sino una herramienta con la que se hace lo mismo pero de un modo nuevo y diferente. En cierta medida aparece como un factor que refuerza los modelos anteriores vigentes.

Perpetúa lo roles pero no tendría por qué perpetuar su adscripción a un género.

En este sentido es visto como una vías de progreso y de cambio. Ayudaría a cambiar ciertos prejuicios, según dicen. Pero esto aparece solamente en el discurso de mujeres de las grandes urbes.

10.5. Perspectivas futuras

Se considera que el autoempleo irá en aumento de la mano de la mayor y progresiva incorporación de las NT en la sociedad. Irá en aumento en tanto se incorpore en la cultura laboral española como posibilidad de empleo gestionado y generado por el propio trabajador.

Se considera que es un hábito laboral a adquirir por las partes implicadas pero se asigna un papel protagonista también al empresario, lo cual indica que posiblemente el medio plazo sea una previsión asumible.

En tanto comience a demandarse este tipo de trabajador, aumentará la oferta. En este sentido el varón ve más aspectos positivos que la mujer en este tipo de actividad laboral.

Permanece, sin embargo, una confusión entre el autoempleo y el teletrabajo o el trabajo virtual. Teniendo de partida esta limitación, su evolución es valorada positivamente y se lo percibe totalmente correlacionado con el desarrollo laboral de las mujeres.

Su evolución se prevé forzosamente positiva a pesar que a veces no se ven aún señale claras al respecto.

Las NT se estarían incluyendo con un significado particular a través de la formación. Se liga con el campo laboral a través de los cursos on-line, masters y la formación empresarial a través de soportes telemáticos.

Un recurso a disposición que se irá generalizando en diferentes niveles y estratos sociales. Será consustancial con el trabajo.

Dado el carácter metódico pero también ambicioso con que se connota a la mujer en la empresa, las NT la promocionarán más y más rápido. Su formación más acorde con las demandas de la empresa moderna le permitirá entonces también plantearse la vía del autoempleo.

Esto acelerará el ascenso profesional de las mujeres en general y también llegará por añadidura al autoempleo pero no como objetivo inicial sino como efecto secundario.

Esto ha de tener repercusiones en la vida social a través de los cambios en la dinámica de las familias.

Se dice que a forma de relacionarse ha de cambiar porque las NT ocuparán un lugar dentro de los modos de vincularse. Internet ha de pasar a ser una vía regia y se teme que eclipse otros modos de relacionarse, más usuales actualmente.

El cambio se ve inevitable pero como una fatalidad más que como un posible avance. Entre las mujeres de cultura tradicional pero con una formación mejor que la rural, se esboza una posibilidad de que pueda abrirse una nueva manera de sentirse laboralmente y económicamente valiosa sin que eso determine la ocupación de todo el tiempo en ello.

Se verificará en la vida privada lo que ya existe parcialmente en la vida laboral. Para esto ha de aumentarse la formación.

Se requiere más formación en ámbitos distantes de los grandes temas donde existe ya formación. Se plantea la necesidad en temas como:

- ✓ Creación de empresas
- ✓ Gestión de empresas unipersonales
- ✓ Estrategias de entrevistas
- ✓ Planificación de recursos
- ✓ Recursos para el autoempleo
- ✓ Métodos de promoción

La formación facilitará el cambio de hábitos laborales. Se irá implementando como forma de que las NT se transformen en un recurso laboral importante a la par que lo irá siendo la vía del autoempleo. Definitivamente estas dos líneas de formación han de converger a medio plazo en el uso de las NT para el autoempleo.

11. LA MUJER TRABAJADORA ANTE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: CONCLUSIONES

11.1. Nivel actual en el uso de NT

- El actual nivel de impregnación es desigual entre las mujeres. El nivel de preparación y de uso de las NT es similar entre las mujeres y los hombres, a la hora de cubrir un puesto, resulta indistinto incluso en sectores profesionales específicamente tecnológicos.
- La familiaridad de esta tecnología hace que ya no sea percibida como algo nuevo. Está integrada en la formación laboral en mujeres de formación media y alta, edad mediana y joven, que esperan trabajar en el sector servicios o en el cuarto sector.
- La mujer es percibida con un mayor gradiente de autoexigencia. En igualdad de niveles formativos y medios sociales, está mejor preparada que el varón.
- El nivel de integración de NT a la actividad laboral depende no sólo del tipo de trabajo sino también de la edad, el contexto formativo y el nivel académico, el nivel cultural, profesional y adquisitivo.
- En el ámbito laboral el tipo de tecnología más utilizada está referida al uso de Internet y de trabajo con PC perpetuándose la mujer en sus funciones de servicio y administrativas.
- La motivación para formarse en NT estaría ligada a un acto de voluntad, de decisión intencionada para superar obstáculos que iría en la misma línea que su interés por la formación académica en general.

- En capitales de provincia aparece la motivación ligada al entusiasmo y el placer de poder emprender un aprendizaje que permite a la mujer intentar equipararse a otros. En ámbitos menos urbanos, es una obligación.
- Dentro de las NT se mantiene la división de roles profesionales, se mantienen ciertas prácticas profesionales según los sexos aunque la presencia de mujeres va en aumento.
- La actividad tecnológica en la mujer se ve ligada a la práctica. Su uso se relaciona con un saber necesario, utilizable, y no con una necesidad de control o dominio.
- La vía de acceso a las NT está siempre ligada a la actividad laboral, forma parte del repertorio de capacidades y habilidades para el trabajo.
- En la medida en que existen ofertas formativas, las mujeres se ven motivadas a aprenderlas. Esta es la situación en el medio urbano.
- En niveles formativos bajos y actividad profesional manual la formación en NT no es asumida por las propias interesadas quienes esperan que la empresa se haga cargo.
- Entre mujeres laboralmente activas, la demanda formativa es escasa y la motivación poca, se espera la oferta. En estos niveles laborales, la actualización no es una prioridad.
- Entre mujeres jóvenes de niveles formativos medios y altos el uso de las nuevas tecnologías se incorpora a la vida personal. La de mediana edad no se muestra interesada en el uso de las NT para su vida personal.

- Entre las jóvenes el uso es instrumental o tienen incorporado a su vida cotidiana en el ámbito personal, como un instrumento más para operar en sus actividades.
- Las mayores lo usan a nivel funcional. No lo integran como un recurso más que cuando la actividad a realizar no puede hacerse sino es a través de estos medios.
- Las intermedias son las más lábiles. Puede utilizarlo de modo instrumental pero no lo tiene incorporado como recurso y en general lo hace a nivel funcional. Lo utilizan en algunos casos a través de la domótica.
- Las NT quedarían ligadas y connotadas como un placer, como algo que requiere de conocimientos “elevados” pero por otra parte ligado a lo prohibido, al peligro de una adicción, a mirar, a tocar.
- Entre las más jóvenes y con un cierto poder adquisitivo, se utilizan aparatos basados en NT que les facilitan parte de sus actividades cotidianas. Estos dispositivos son útiles y de fácil manejo.

11.2. Incidencia del uso de las NT en la incorporación al mercado laboral

- El talante de la mujer es reconocido como un factor que favorecería su incorporación al mercado laboral. Se le reconoce una mejor predisposición para a ciertos puestos de trabajo en que las NT son una importantes.
- Las NT son consideradas sólo como una herramienta y por lo tanto no se centra en esta habilidad la capacidad o no de incorporarse al mercado laboral.
- El acceso de la mujer a los diversos sectores laborales va en paralelo con su incorporación activa a la sociedad para lo cual se pertrecha de medios entre los cuales se encuentran las NT.

- La previsión y la capacidad de resolución remota, son potenciadas por las NT y este comportamiento hace que la mujer esté más dotada para la incorporación en cargos ejecutivos en el mundo empresarial.
- Incluso en ciertas empresas ligadas al sector servicios se considera que las mujeres pueden tener en este momento una discriminación positiva.
- La valoración positiva de las NT en la formación de la mujer para la incorporación al mercado laboral es patente entre quienes están en un directivo y externo.
- La incorporación tecnológica a ciertas funciones tradicionalmente femeninas es vista como un factor liberalizador en tanto aumenta el tiempo disponible, su círculo de relaciones y sus campos de implicación.
- Las NT permiten a la mujer el acceso a tareas tradicionalmente masculinas donde la incorporación de la robótica ayuda a prescindir de los atributos físicos de fuerza lo que estaría generando como efecto secundario una revolución en el empleo femenino.
- La incorporación al mercado laboral depende de la mentalidad sin la que no habría ninguna herramienta capaz de modificar el grado de participación femenino en el mundo laboral.
- Las cargas familiares reales o posibles para la mujer en la empresa, parecen ser un contrapeso muy grande contra el cual la formación y la pericia no resultan suficientes.
- La relación con el cambio es percibida más por la mujer que por el hombre que ve los efectos pero no reconoce totalmente la existencia de dificultades presentes cuando la mujer busca integrarse al mercado laboral.

- La mujer cree que ha de asumir comportamientos atribuidos al hombre para que se admita que pueda ser efectiva. No se admiten criterios que no sean los masculinos en el mundo de la empresa y en el campo laboral.
- La mayor presencia masculina es el resultado de la cultura empresarial arraigada. Los referentes del poder y los cronotopos son habitualmente masculinos por lo cual el hombre se adecua mejor a ellos.
- Se supone que la situación es diferente en empresas multinacionales, en sectores más tecnológicos pero en éstas no se habla de este tipo de discriminación aunque se reconoce que existen de hecho ciertos prejuicios que a veces toman la forma de una discriminación positiva.
- Crecen las posibilidades para la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero la posibilidad de ser contratada no sería un efecto del mercado ni de la formación. Permanecen las dificultades existentes por ser mujer.

11.3. Las NT generadoras de empleo y autoempleo

- A la hora de buscar empleo o de generar autoempleo, se pone en entredicho la utilidad de las NT. Se desliga la posibilidad de trabajar, de tener o no formación en NT.
- El autoempleo es dejado para quienes no pueden encontrar otro tipo de salida, cuando ya no hay más remedio. No es visto como un puesto de trabajo.
- La incorporación de la mujer a la actividad laboral le ha facilitado salir de la casa, buscar relaciones personales para ampliar su horizonte frente a lo cual el autoempleo no tiene ninguna atracción porque no habría intercambio con el otro.

- Se infiere que le será más fácil que al hombre adaptarse a estos modos de trabajo por la necesidad de ser activa laboralmente en un momento en que las mujeres jóvenes buscan integrar aspectos disociados del rol social tradicional de la mujer.
- Esto es percibido en labores que requieren de un nivel formativo medio alto y alto, con perfiles que admiten mejor este tipo de empleo.
- No aparece como opción voluntaria pero se cree que ha de aparecer. Como opción elegida requiere de muchas ventajas y ayuda económica, será la sociedad, según dicen, quien ejerza una presión significativa para la generación de autoempleo entre las mujeres.
- Las NT como medio de empleo y autoempleo se posiciona como un consumo moderno, señal de potencia, para personas emprendedoras y con medios.
- Es un recurso que se posiciona como opción dirigida al sector servicios y en trabajos en el campo donde se estaría recibiendo ayudas para emprendedores donde la mujer está muy presente a través de la implementación de medios basados en las NT.
- La mentalidad de la empresa es la que actualmente representa un obstáculo para un posible cambio a favor del autoempleo con las NT.
- La vía de aceptación de este modo de empleo para las empresas, entrará de la mano de la rentabilidad.
- El varón no está informado sobre las posibilidad de autoempleo mientras que la mujer lo esta en algún caso, lo que indica que poco a poco se podrá encontrar en el discurso laboral entre algunos sectores formativos.

- En cuanto a la relación de las NT con el empleo existe un acuerdo importante sobre que mejoran la empleabilidad de las mujeres. Aunque no siempre sean aplicables, cuando se está en proceso de búsqueda de empleo su conocimiento es entendido como un requisito.
- Las NT permiten a personas sin formación específica aprender habilidades concretas que le pueden hacer más fácil el acceso a una plaza de empleo.

11.4. Perspectivas futuras

- Se considera que el autoempleo irá en aumento de la mano de la mayor y progresiva incorporación de las NT en la sociedad española como posibilidad de empleo gestionado y generado por el propio trabajador.
- Es un hábito laboral a adquirir por las partes implicadas, se asigna un papel protagonista también al empresario lo cual indica que posiblemente el medio plazo sea una previsión asumible.
- Su evolución es percibida totalmente correlacionado con el desarrollo laboral de las mujeres, se prevé forzosamente positiva a pesar que a veces no se ven aún señales claras al respecto.
- Las NT se ligan con el campo laboral a través de los cursos on-line, masters y la formación empresarial a través de soportes telemáticos. Un recurso a disposición que será consustancial con el trabajo.
- Dado el carácter metódico pero también ambicioso con que se connota a la mujer en la empresa, las NT la promocionarán y permitirán plantearse la vía del autoempleo.

- Se plantea la necesidad en temas como la creación de empresas, gestión de empresas unipersonales, estrategias de entrevistas, planificación de recursos, recursos para el autoempleo, métodos de promoción.
- La formación facilitará que las NT se transformen en un recurso laboral importante a la par que lo irá siendo la vía del autoempleo. Estas dos líneas de formación han de converger a medio plazo con el uso de las NT para el autoempleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Efecto de las Nuevas Tecnologías sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral: autoempleo y flexibilidad laboral.
Jornada Nuevos Empleos y Nuevas Tecnologías. Junio 2000.
- Instituto Nacional de Estadística. Datos del Padrón municipal.
INE. 2001.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.
INE. 2001; 2002; 2003.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.
INE. 2000.
- Estadística de la Enseñanza en España
INE. 2000.
- Las Tecnologías de la Sociedad de la Información en la empresa española, 2002.
SEDISI/ DMR. 2003.
- Informe sobre evolución del empleo en España ante las nuevas tecnologías (Nuevos Empleos y Nuevas Tecnologías).
Instituto L. R. Klein, UAM (Centro de Predicción Económica (CEPREDE)). 2000.
- Encuesta a directivos de sistemas de información en empresas de Europa.
IDC 2000.
- El Informe Anual 2002 de la Comisión de Mercado de las Telecomunicaciones.
CMT. 2002.
- Estudio sectorial de telecomunicaciones: Análisis ocupacional.
Fondo Social Europeo, Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo y CC.OO, 2002.
- Encuesta sobre "Usos del tiempo".
Instituto de la Mujer. 2001.

- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006).
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer.
- Artículo “Desigualdad laboral”.
Diario El mundo. Julio 2003.
- Penetración Regional de la Nueva Economía.
Centro de Predicción Económica (CEPREDE). 2002.
- La Sociedad de la Información en España 2002.
Grupo Telefónica. 2002.
- Indicadores de la Sociedad de la Información.
Ministerio de Ciencia y Tecnología 2002.
- ¿La revolución de la tecnología de la información amplía o estrecha las diferencias entre los dos géneros? (Informe sobre el empleo en el mundo).
OIT. Febrero 2001
- La Mujer y la Tecnología. ¿Quién sino la mujer se ha visto beneficiada con la tecnología?
Beatriz Calatayud. <http://www.revistainterforum.com>
- Sociedad civil y redes de mujeres en las nuevas tecnologías de la comunicación.
Montserrat Boix. <http://www.mujeresenred.net>
- Artículo “Las mujeres dirigen cada vez más empresas de telecomunicaciones y de nuevas tecnologías”.
Diario Cinco Días. Abril 2002.
- Mujer y ciencia.
Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística. Marzo 2003.