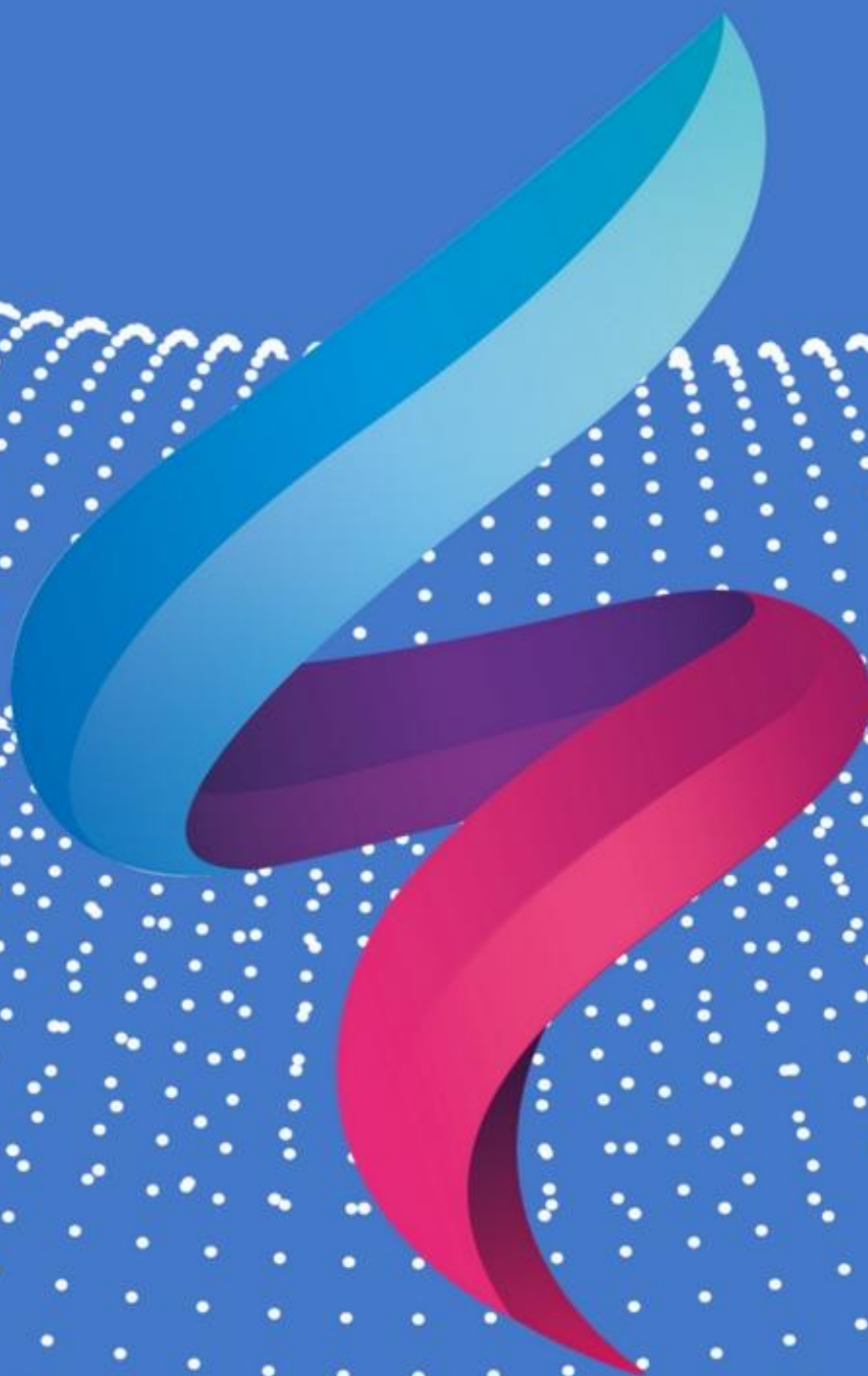


Estudo sobre a Situación da Igualdade entre Mulleres e Homes no hipersector TICC no Concello de A Coruña

2016



Denominación:

Estudo sobre a Situación da Igualdade entre Mulleres e Homes no hipersector TICC no Concello de A Coruña

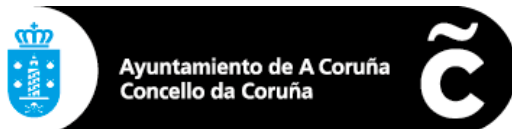
Ano:

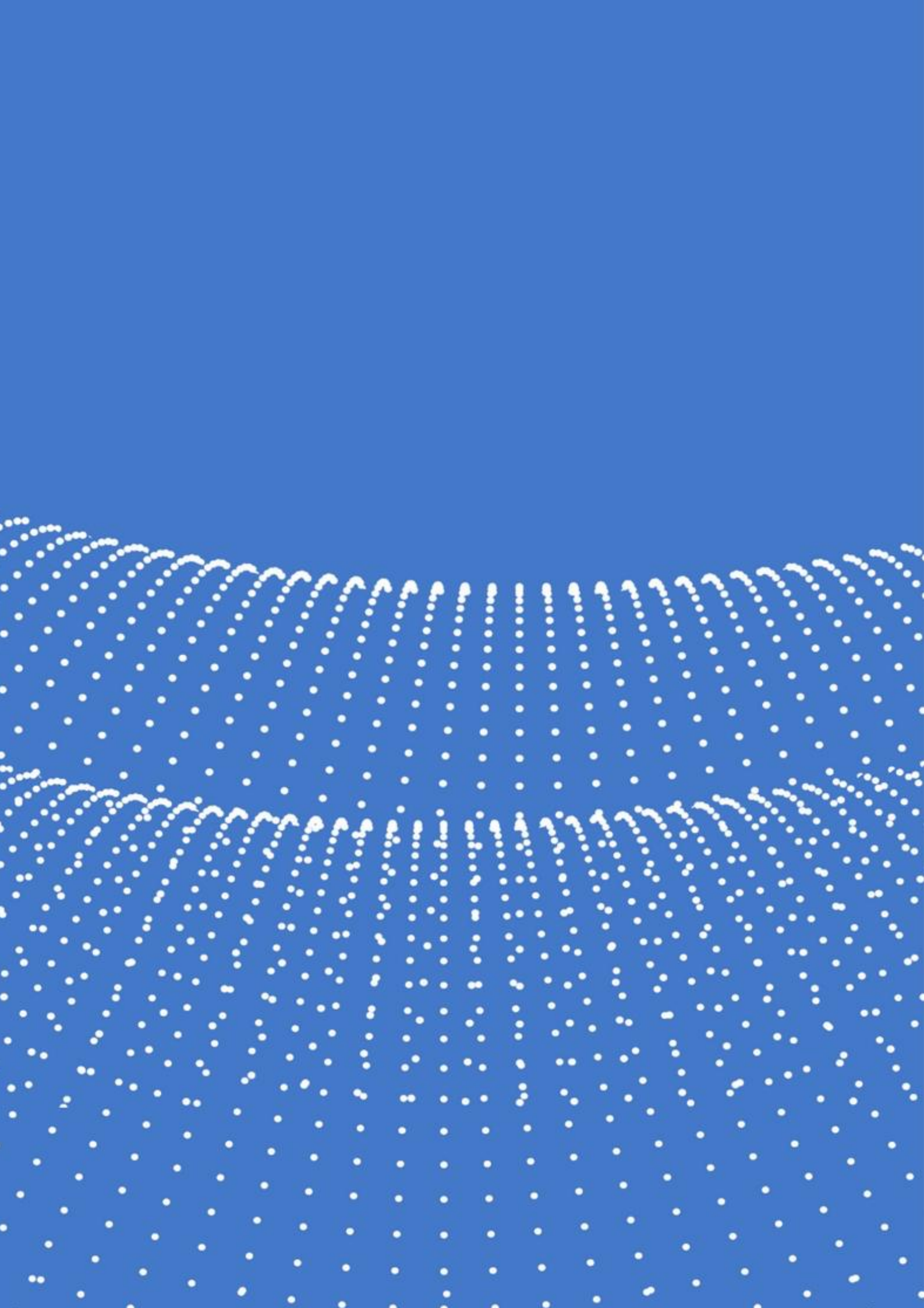
2016

Realizado por:

mujeres
FUNDACIÓN

Para:





INTRODUCCIÓN	1
1. OBXECTIVOS	4
2. DESEÑO METODOLÓXICO	7
2.1 DATOS SECUNDARIOS	7
2.2 DATOS PRIMARIOS	8
2.2.1 METODOLOXÍA CUANTITATIVA	8
2.2.2 METODOLOXÍA CUALITATIVA	10
3. MARCO NORMATIVO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO HIPERSECTOR TICC	17
3.1 INICIATIVAS A NIVEL INTERNACIONAL	17
3.2 DESENVOLVEMENTO NORMATIVO A NIVEL NACIONAL	18
3.3 PLANO LEXISLATIVO A NIVEL AUTONÓMICO	19
3.4 PLANS DE IGUALDADE NO CONCELLO DA CORUÑA	21
4. O CONTEXTO DO HIPERSECTOR TICC	25
4.1 CONCEPTUALIZACIÓN	25
4.2 O HIPERSECTOR TICC EN CIFRAS	29
4.3 EMPREGO NO HIPERSECTOR TICC	32
4.4 PARTICIPACIÓN DAS MULLERES E OS HOMES NAS DIFERENTES OCUPACIÓN S E RAMAS EDUCATIVAS	32
4.5 PARTICIPACIÓN DAS MULLERES EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE	38

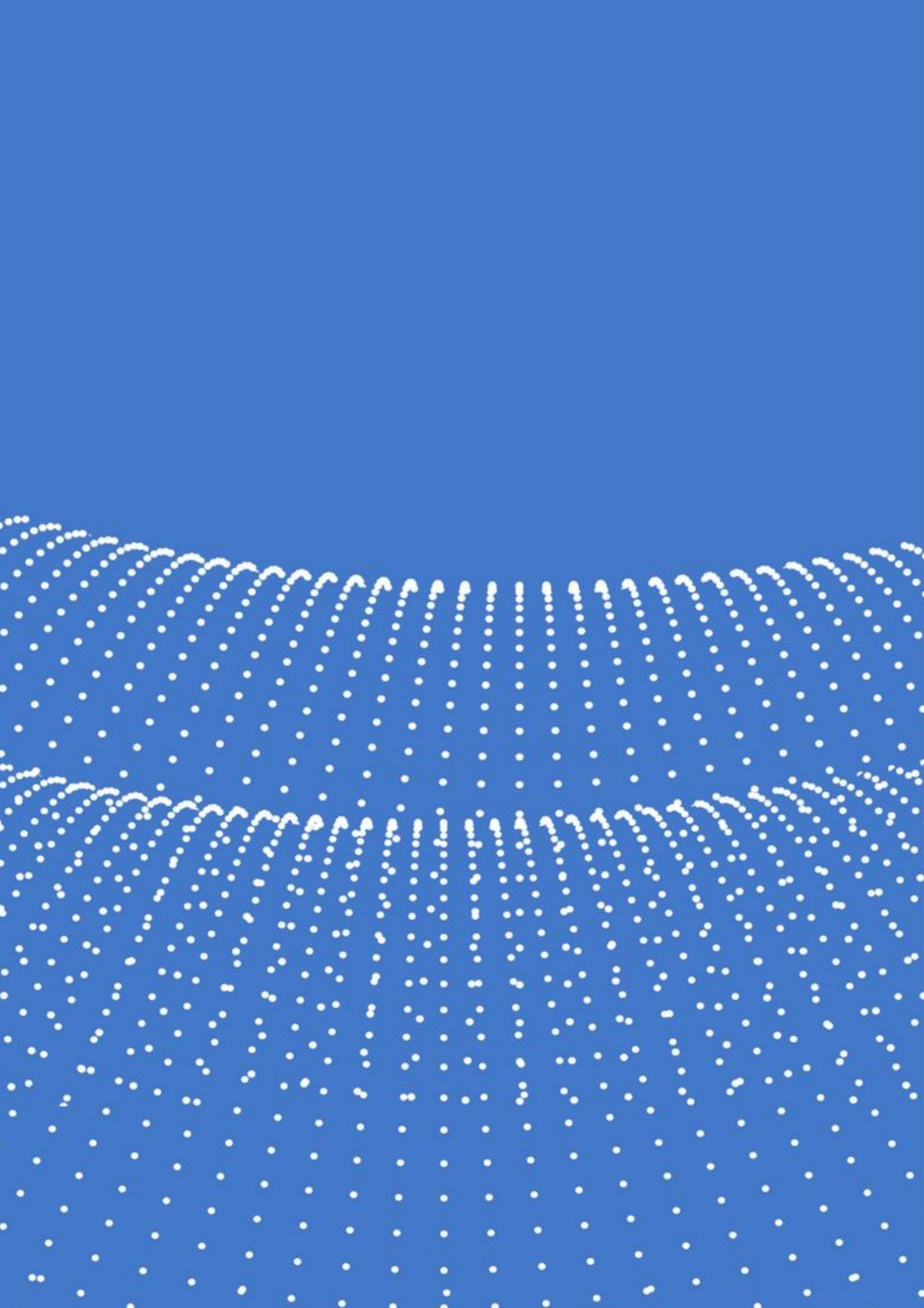


5. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	42
5.1 DIAGNÓSTICO DO HIPERSECTOR TICC	42
5.2 SITUACIÓN DAS MULLERES E OS HOMES NO HIPERSECTOR TICC E PRINCIPAIS BARREIRAS DAS MULLERES	44
5.2.1 SEGMENTACIÓN POR SEXO DAS PROFESÍONS TICC	47
5.2.2 DESEQUILIBRIO DE MULLERES E HOMES EN POSTOS DE 5.3 MEDIDAS DE IGUALDADE NO SECTOR	55
5.4 PROPOSTAS DE MELLORA	57
5.5 CONCLUSIÓNS DAS ENTREVISTAS	59
6. ANÁLISE DE GRUPOS	63
6.1 PERCEPCIÓN DO HIPERSECTOR TICC	63
6.1.1 O HIPERSECTOR TICC COMO MOTOR ECONÓMICO	63
6.1.2 UN HIPERSECTOR EN DESEQUILIBRIO ENTRE MULLERES E HOMES	65
6.2 BARREIRAS DE ACCESO, PERMANENCIA E PROMOCIÓN DAS MULLERES AO HIPERSECTOR TICC	67
6.2.1 BARREIRAS SOCIAIS	67
6.2.2 BARREIRAS PERSOAIS	73
6.2.3 BARREIRAS LABORAIS	76
6.3 MEDIDAS E PROPOSTAS PARA INTEGRAR A IGUALDADE NO SECTOR TIC	81
6.4 CONCLUSIÓNS DOS GRUPOS DE DISCUSIÓN	86



7. ANÁLISE DAS ENQUISAS	89
7.1 CARACTERÍSTICAS DA MOSTRA	89
7.1.1 PERFIL DAS PERSOAS QUE RESPONDEN O CUESTIONARIO	89
7.1.2 PERFIL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES	92
7.1.3 PERFIL DOS PERSOAIS	97
7.2 MEDIDAS E MECANISMOS PARA PROMOVER A IGUALDADE NAS EMPRESAS	104
7.3 OBSTÁCULOS E PROPOSTAS PARA MELLORAR A PRESENZA DAS MULLERES NO SECTOR	107
7.4 CONCLUSIÓN DA ENQUISA	109
8. CONCLUSIÓN XERAIS DO ESTUDO	113
9. PROPOSTAS DE MELLORA	119
10. BIBLIOGRAFÍA	123
11. ANEXOS	126
11.1 GUIÓN DE ENTREVISTAS	126
11.2 GUIÓN DO GRUPO DE DISCUSION	128
11.3 ENQUISA	130





INTRODUCCIÓN

Sen dúbida, o auxe das Tecnoloxías da Información e as Telecomunicacións (TIC) trouxo consigo unha serie de cambios estruturais a nivel económico, social e individual. No ámbito micro, o TIC xa gobernan o día a día das persoas, pois recorremos en todo momento a elas para as accións cotiás máis simples. No ámbito macro, as novas tecnoloxías revolucionaron a cultura das organizacións, promovendo o desenvolvemento e a aparición de novos sectores empresariais de gran proxección. Neste sentido, o recoñecemento das actividades TIC como sector produtivo por parte da Organización para a Cooperación e Desenvolvemento Económico (OCDE) en 1997, constituíu o preámbulo da creación dun sector cuxo potencial vaticina a súa permanencia como un dos alicerces da economía global.

A capacidade de empregabilidade e de absorción de talento por parte do sector TIC ponse en dúbida si atendemos á súa estrutura ocupacional. Ao analizala, salta á palestra un feito preocupante: a

forte segregación entre homes e mulleres.

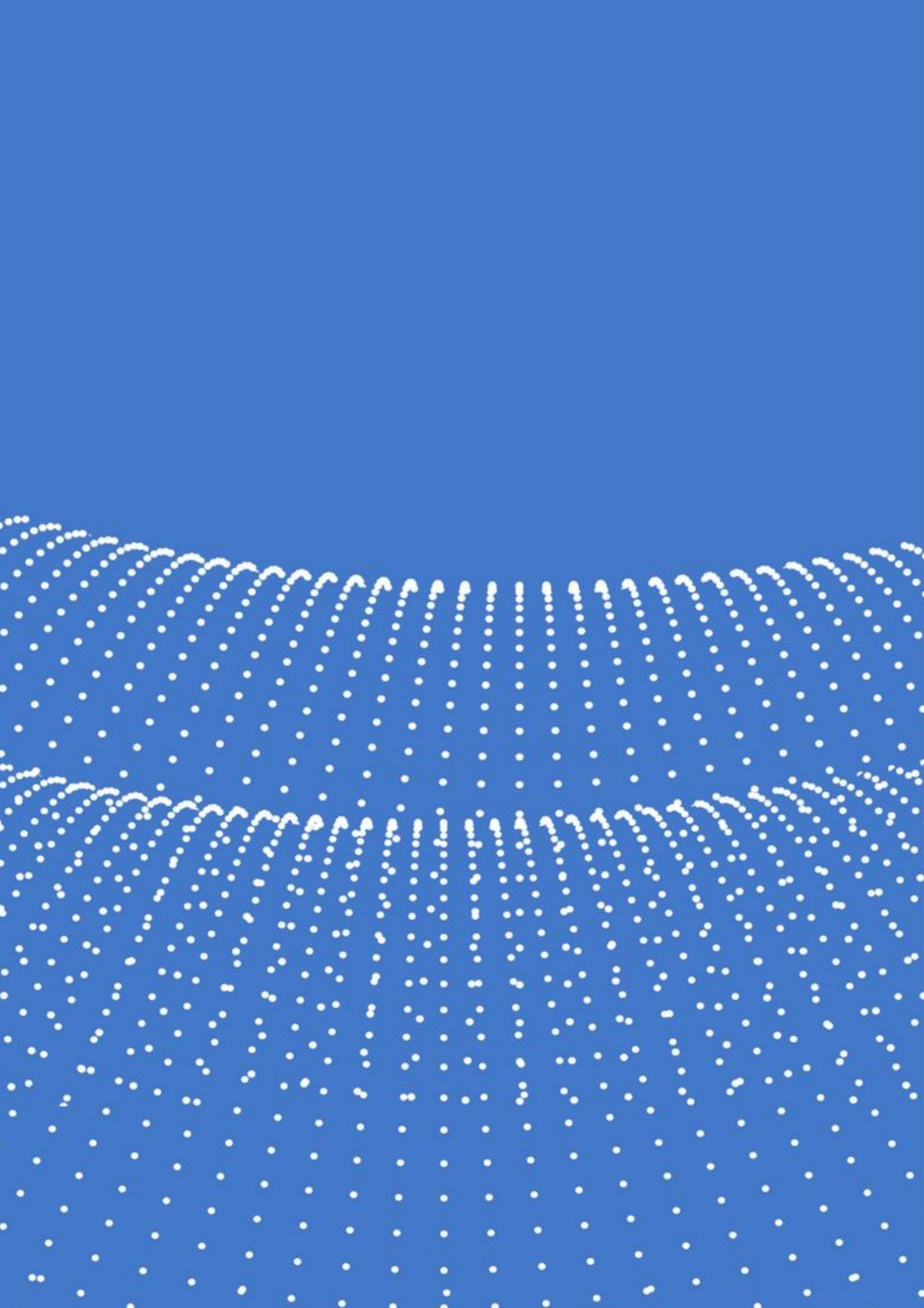
A sobrerrepresentación masculina conduce a preguntarse acerca dos motivos que se esconden detrás desta desigualdade entre os sexos. A pesar de que a crecente presenza das mulleres no ensino superior e nas ocupacións altamente cualificadas materializouse ao longo das últimas décadas, este avance non se traduciu na súa visibilidade en todos os campos profesionais e científicos. Aínda que os avances en materia de igualdade son evidentes, a normatividade masculina e feminina continua inmersa nos diversos espazos sociais e profesionais. En concreto, dentro do sector TIC o rumbo de xénero ha impregnado unha cultura organizativa que non favoreceu a presenza equitativa dos sexos.

Así, esta investigación propónse abordar a problemática da escasa presenza das mulleres no sector TIC desde unha perspectiva en clave de xénero. Co fin de facilitar o seu estudo, o fenómeno da

subrepresentación feminina hase operativizado en tres indicadores esenciais que teremos en conta ao longo da análise: a presenza das mulleres no sector TIC, as barreiras de acceso ao devandito sector e, en último termo, o seu desenvolvemento profesional dentro do mesmo. O informe que a continuación se expón estrutúrase en dez apartados. No primeiro desenvólvense os obxectivos específicos da investigación. No segundo desenvólvese a metodoloxía cuantitativa e cualitativa empregada, onde se detalla o deseño da enquisa, as entrevistas en profundidade e os grupos de discusión levados a cabo. No terceiro e cuarto se

*contextualiza o hipersector TICC a través da revisión de fontes de datos secundarios así como a través da revisión documental relativa ás políticas en materia de igualdade a nivel internacional, nacional e autonómico con incidencia no emprego e en concreto no hipersector TICC. Nos dous seguintes analízanse as entrevistas, grupos de discusión e enquisa realizados para o presente estudo. E, finalmente, no últimos tres capítulos expónse as conclusións dos resultados obtidos así como as propostas de accións a implementar identificadas tras a análise global e a bibliografía.

A investigación realizouse durante o segundo semestre de 2016.



1. OBXECTIVOS

O obxectivo principal do presente estudo é o de **analizar a participación das mulleres no hipersector TICC no municipio da Coruña** así como propor accións para mellorar o seu acceso e permanencia en devandito hipersector. A tal fin, séguense tres niveles analíticos:

Análise da presenza da muller no hipersector TICC.

Este primeiro nivel analítico implica a cuantificación, por medio da exploración de fontes de datos secundarios e a obtención de datos primarios, da presenza e a posición das mulleres no hipersector TICC.

Análise dos mecanismos que subxacen á baixa participación e promoción das mulleres no hipersector TICC.

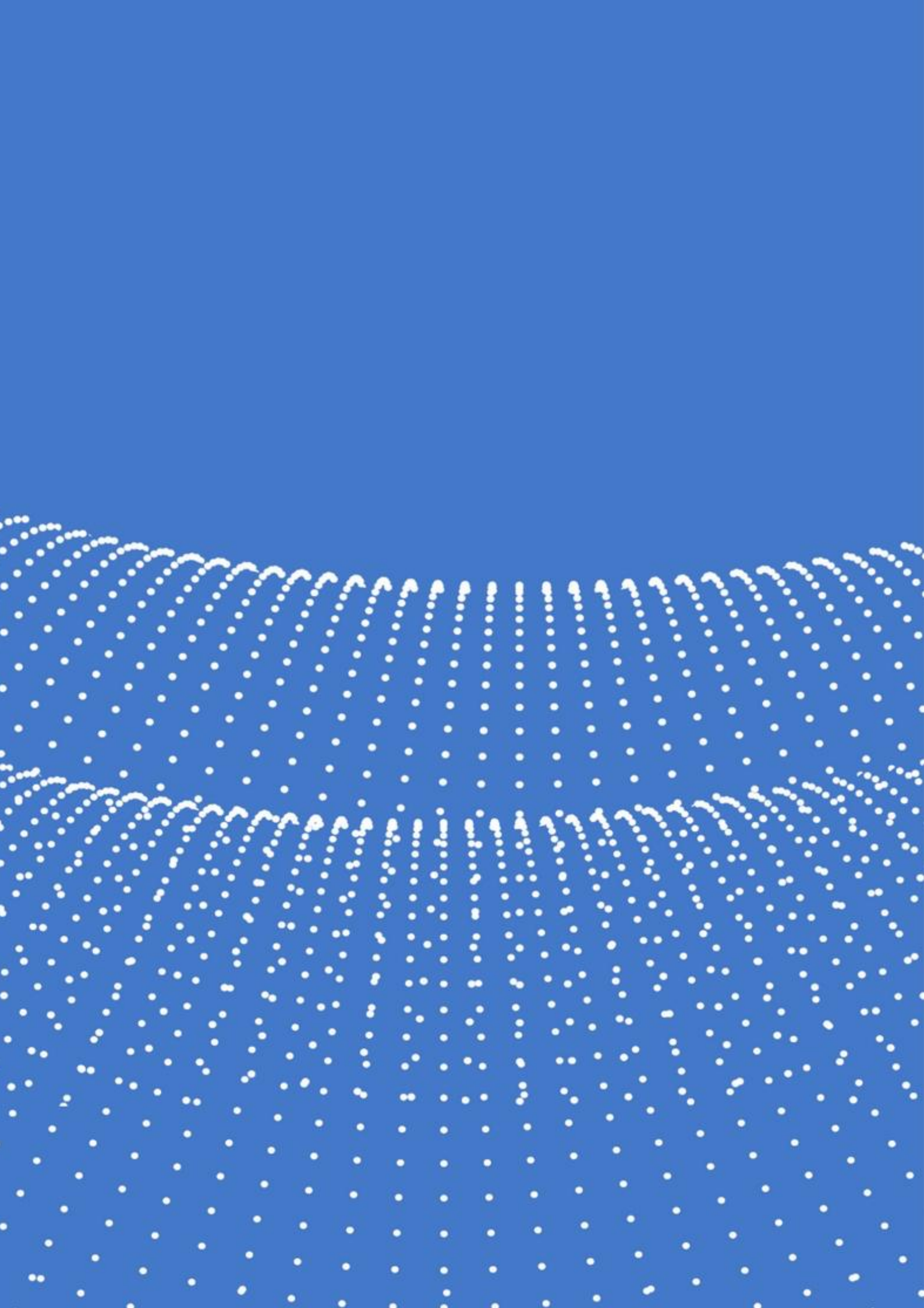
Analizaranse as barreiras manifestas e latentes que perciben os e as axentes crave e as mulleres que participan no sector, así como as dificultades no acceso, a permanencia e a promoción das mulleres nas profesións TICC a través de entrevistas en profundidade e grupos de discusión.

Detección das boas prácticas e accións en favor da igualdade de xénero no hipersector TICC.

Investigarase tanto a normativa vixente como as accións específicas desenvolvidas por entes públicos e privados, así como as propostas para mellorar a presenza das mulleres nas profesións TICC.

Así mesmo, os anteriores niveis analíticos tradúcense nos seguintes obxectivos específicos:

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	CONSECUCCIÓN
Cuantificar o hipersector TICC en Galicia e na Coruña	Revisión de fontes de datos secundarios
Coñecer a participación das mulleres no hipersector TICC en Galicia e na Coruña	
Coñecer a participación das mulleres nas titulacións universitarias e non universitarias TICC na Coruña	
Revisar a normativa vixente en materia de igualdade con incidencia no hipersector TICC	Fontes documentais
Coñecer as características das empresas TICC e as doutros sectores que contan con postos de traballo relacionados na Coruña e a súa área metropolitana	Enquisa
Penetrarse na estrutura ocupacional do hipersector TICC e en concreto na posición e participación das mulleres no hipersector e en profesións relacionadas	
Identificar o desenvolvemento de políticas de igualdade nas empresas do sector e relacionadas	
Coñecer as opinións do empresariado sobre os obstáculos e as medidas a desenvolver para mellorar a presenza das mulleres nas profesións e o hipersector TICC	
Pescudar as dificultades ou motivos percibidos sobre a baixa participación das mulleres nas empresas TICC	Entrevistas en profundidade / grupos de discusión
Coñecer as barreiras de acceso, permanencia e promoción ás empresas TICC desde a perspectiva de axentes clave e mulleres empregadas no hipersector.	
Coñecer as propostas de mellora suxeridas polas profesionais do hipersector TICC	
Identificar boas prácticas en materia de igualdade nas empresas do hipersector	
Propor medidas de actuación a implantar desde as políticas públicas no acceso e permanencia das mulleres no hipersector TICC	Conclusións da análise cuantitativa e cualitativa



2. DESEÑO METODOLÓXICO

Este traballo baséase nun **deseño multiestratéxico** cimentado na triangulación metodolóxica entre métodos, que consiste nunha **combinación de métodos de investigación na medición dun mesmo fenómeno**. Así, conxugáronse datos procedentes de fontes diversas, complementando datos cuantitativos e datos cualitativos. A decisión de integrar métodos de natureza cuantitativa e cualitativa radica nun afán de complementariedade. Aínda que os datos cuantitativos permiten esbozar unha primeira imaxe da muller no hipersector TICC e das características das empresas onde se sitúan, a metodoloxía cualitativa sacará á luz aspectos de natureza subxectiva que modelan a participación das mulleres no devandito hipersector. Tras a recompilación de datos primarios a través dun cuestionario, desenvólvese unha análise cualitativa mediante as técnicas da entrevista en profundidade semi-estruturada e grupos de discusión.

2.1 DATOS SECUNDARIOS

A primeira fase do estudo consiste na exploración de diversas fontes de datos cuantitativos e fontes documentais. Desta forma, se contextualizará o hipersector TICC en Galicia e no municipio de A Coruña a través dunha análise de fontes de datos secundarios e o marco normativo en materia de igualdade a nivel internacional, nacional, autonómico e local. En relación con este punto, expóranse as distintas iniciativas impulsadas desde a Unión Europea, o desenvolvemento legislativo tanto en España como en Galicia, así como os plans de igualdade promovidos polo Concello da Coruña.

No capítulo 10. Bibliografía, pódense revisar as fontes estatísticas nas cales se baseou o estudo da participación e a promoción das mulleres no emprego e nas titulacións TICC.

2.2 DATOS PRIMARIOS

Tras a contextualización do hipersector TICC en Galicia e na Coruña, procédese á segunda fase da investigación, na que se recolleu información cuantitativa e cualitativa por medio das técnicas da enquisa, a entrevista en profundidade semi-estruturada e o grupo de discusión.

2.2.1 METODOLOXÍA CUANTITATIVA

ENQUISA

Para mellorar a comprensión da presenza e promoción das mulleres no hipersector TICC, así como as características das empresas TICC, recorreuse á elaboración dunha enquisa dirixida ás empresas que desempeñan actividades TICC no municipio da Coruña e na súa área metropolitana. Esta enquisa foi necesaria na medida que non existe información desagregada sobre a participación das mulleres no sector noutras fontes estatísticas.

Así mesmo, para realizar esta enquisa construíuse unha base de datos de empresas relacionadas coas novas tecnoloxías asentadas na Coruña, Abegondo, Arteixo, Bergondo, Betanzos, Cambre, Culleredo, Oleiros e Sada, tomando como fontes a cartografía da innovación do Observatorio Ocupacional da Universidade da Coruña e o Sistema de Análise de Balances Ibéricos (SABI).

Entre o os días 9 e 12 de decembro, procedeuse a enviar a enquisa por correo electrónico achegando unha ligazón a un formulario *online* ás empresas identificadas na base de datos. Posteriormente, realizáronse varias ondas de chamadas telefónicas para animar a aquelas empresas que non responderon nun primeiro momento e para reforzar a participación do empresariado. O traballo de campo realizouse desde o 9 ao 20 de decembro de 2016. Das 353 empresas identificadas na base de datos, contestaron ao formulario 56, é dicir, obtívose un índice de resposta do 16%.

O cuestionario estrutúrase en catro bloques temáticos: datos da empresa, características do persoal, medidas e mecanismos de igualdade e datos da persoa que responde (Táboa 1). De forma máis detallada, o cuestionario está

constituído por un total de 26 preguntas dirixidas a esclarecer o obxectivo da investigación. O Anexo: “Ferramentas de recollida de información” recóllese o deseño do cuestionario empregado.

Táboa 1. Temas e indicadores da enquisa

TEMAS	INDICADORES
Datos da empresa	Municipio Sector de actividade Antigüedad da empresa
Características do persoal	Total de persoas no persoal Porcentaxe de mulleres empregadas nas empresas Nivel de estudos do persoal Idade do persoal Distribución das traballadoras nas distintas áreas Distribución das traballadoras segundo o nivel de responsabilidade Distribución do persoal segundo o tipo de contrato Distribución do persoal segundo o tipo de xornada
Mecanismos e medidas de igualdade	Medidas de igualdade desenvolvidas pola empresa Obstáculos de acceso das mulleres ao hipersector TICC Propostas de mellora
Datos da persoa que responde	Cargo Sexo Idade

Fonte: Elaboración propia

2.2.2 METODOLOXÍA CUALITATIVA

A necesidade de desenvolver no traballo unha metodoloxía de natureza cualitativa xorde a partir da análise exploratorio, pois os propios resultados evidencian a necesidade de profundar nas actitudes que subxacen ao déficit de mulleres no hipersector TICC. Así, a finalidade da metodoloxía cualitativa é a de abordar a problemática específica da investigación, analizando as opinións que tanto as expertas e os expertos como as profesionais e os profesionais do sector manifestan cara ao acceso, a permanencia e a promoción das mulleres no ámbito das novas tecnoloxías.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDADE

A técnica da entrevista en profundidade ten o propósito de definir o contexto no que se incrusta o fenómeno da baixa participación feminina no hipersector TICC. O principal obxectivo perseguido coa entrevista é o de obter unha fotografía do hipersector TICC en Galicia e o municipio da Coruña, así como constatar o verdadeiro alcance da desigualdade entre os sexos desde a óptica de axentes clave. Realizáronse un total de 9 entrevistas a mulleres e homes expertas e expertos no TICC procedentes de diversos sectores: Universidade, empresas representativas do sector, Asociacións Multisectoriais e Colexios Profesionais. As entrevistas efectuáronse no período de tempo comprendido entre o 11 de novembro e o 9 de decembro.

A mostra componse de 6 mulleres e 3 homes, grazas ás cales se obtiveron 9 entrevistas válidas. A pesar de que este estudo se enmarca no municipio da Coruña, 5 das 9 entrevistas realizáronse na cidade de Santiago de Compostela, lugar de emprazamento dos organismos públicos e dunha das Asociacións Multisectoriais consultadas. Nesta fase da investigación, a localización xeográfica non é un factor determinante do discurso e, polo tanto, esta non interfere na consecución do obxectivo perseguido con esta técnica, que é o de coñecer a visión global que diferentes axentes clave procedentes tanto do sector público como do privado teñen sobre o hipersector TICC en Galicia.

Tomando como referencia as variables establecidas na mostraxe teórica, seleccionáronse ás entrevistadas e entrevistados tendo en conta a entidade de pertenza e o cargo ostentado.

Táboa 2. Características das entrevistas

CÓDIGO ENTREVISTA	ENTIDADE DE PROCEDENCIA	CARGO OSTENTADO
Muller 1	Universidade	*Vicedecana
Muller 2	Universidade	Profesora titular
Muller 3	Centro tecnolóxico	Directora departamento
Muller 4	Peme	Fundadora
Muller 5	Asociación Multisectorial	Directora xeral
Muller 6	Administración Pública	Directora departamento
Home 7	Colexio profesional / *Admón. Pública	Presidente Colexio Profesional / Director departamento
Home 8	Aceleradora empresas TIC	Director xeral
Home 9	Asociación multisectorial	Xerente

Fonte: Elaboración propia

As entrevistas, cunha duración aproximada de trinta minutos cada unha, foron gravadas en soporte audio para facilitar a análise posterior. Aínda así, cabe mencionar que ao longo do informe preservárase en todo momento o anonimato das entrevistadas e os entrevistados.

Durante a conversación fomentouse que as entrevistadas e os entrevistados estruturasen o relato e a relevancia dos aspectos a tratar. Por tanto, unha simple exposición previa da problemática da investigación ha substituído a un guion predefinido clásico coa súa respectiva batería de preguntas. O Anexo: “Ferramentas de recollida de información” recóllese o deseño do guión das entrevistas empregado.

Durante as entrevistas tratáronse as seguintes temáticas:

Táboa 3. Temáticas das entrevistas

TEMAS	OBXECTIVOS
Sector TICC	Obter unha visión global do sector TIC a nivel autonómico e municipal tendo en conta os seguintes aspectos: papel na economía galega, estrutura ocupacional e relevancia dos subsectores.
Mulleres e homes no emprego TICC	Coñecer as razóns que subxacen á desigual presenza e promoción profesional de homes e mulleres no sector, diferenciando entre segregación horizontal e vertical.
Medidas de igualdade no hipersector TICC	Pescudar as medidas que desde o ámbito público e privado están a levarse a cabo en materia de igualdade.
Propostas de mellora	Coñecer as melloras que, desde o punto de vista das informantes e a informantes clave, sería necesario introducir para minimizar a desigualdade no sector.

Fonte: Elaboración propia

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Na práctica habitual, o *focus group* defínese como un modelo de condución semidirixido onde se orienta o discurso grupal cara ao tema de interese para a investigación. Neste caso, o tema ao que se pretende achegar a discusión é ao da participación das mulleres no hipersector TICC, contido que se estudará mediante a celebración de dous grupos de discusión. Un dos grupos estará integrado por mulleres con postos de responsabilidade en empresas TICC, mentres que o segundo estará composto por mulleres cun perfil técnico relacionado co TICC.

O deseño dos grupos segue dous criterios básicos: homoxeneidade intragrupo e heteroxeneidade intergrupo. A homoxeneidade vén establecida polo sexo e a categoría profesional. Á súa vez, engádese certa heteroxeneidade intergrupo ao distinguir entre o sector de mulleres directivas e o de mulleres técnicas. A decisión de estratificar por categoría profesional responde á natureza conflitiva de dita variable, pois pode provocar unha xerarquía de poder nos grupos e afectar á dinámica da interacción.

O perfil establecido para a selección das participantes móstrase na seguinte táboa:

Táboa 4: Perfís dos grupos de discusión

VARIABLES	GRUPO 1	GRUPO 2
Sexo	Mulleres	Mulleres
Sector de ocupación	Subsectores TIC	Subsectores TICC
Funcións desempeñadas	Funcións relacionadas co TICC	Funcións relacionadas co TICC
Categoría profesional	Postos responsabilidade	Técnicas
Ámbito	Público e privado	Público e privado

Fonte: Elaboración propia

O primeiro grupo de discusión componse de sete mulleres directivas, mentres que no segundo grupo de discusión han colaborado seis mulleres técnicas. As participantes presentan estudos académicos heteroxéneos, aínda que todas posúen estudos superiores. Sete delas teñen formación universitaria relacionada co TICC, mentres que o seis restantes proveñen das ramas de Mercadotecnia, Belas Artes, Matemáticas e Xestión e Administración Pública. Aínda que non todas ao acceder á Universidade elixiron estudos relacionados co TICC, as súas traxectorias profesionais han continuado na liña das novas tecnoloxías. Con relación ao grupo de directivas, seis entrevistadas fundaron a súa propia compañía e soamente una delas traballa por conta allea ostentando un posto de responsabilidade, en concreto, de delegada territorial de Galicia.

Táboa 5. Composición do grupo de discusión de mulleres directivas

CÓDIGO DE PARTICIPANTE	ACTIVIDADE
ED1	Supercomputación
ED2	Seguridade e saúde na construción
ED3	Comunicación interactiva e Mercadotecnia Online
ED4	Deseño web
ED5	Xestión de proxectos I+D
ED6	Consultoría tecnolóxica e lingüística
ED7	Branding

Fonte: Elaboración propia

Táboa 6. Composición do grupo de discusión de mulleres técnicas

CÓDIGO DE PARTICIPANTE	ACTIVIDADE
ET1	Desenvolvemento de proxectos
ET2	Telemedicina
ET3	E-learning
ET4	Bases de datos Oracle
ET5	Programadora
ET6	Soportes informáticos para congresos e eventos

Fonte: Elaboración propia

As sesións tiveron lugar no Centro de Información á Muller (CIM), situado no municipio da Coruña, nos días 30 de novembro e 1 de decembro, respectivamente. Aínda que foron gravadas en soporte audio, garátese o anonimato das participantes, pois tal e como pode observarse nas táboas 5 e 6, os seus nomes foron substituídos por códigos.

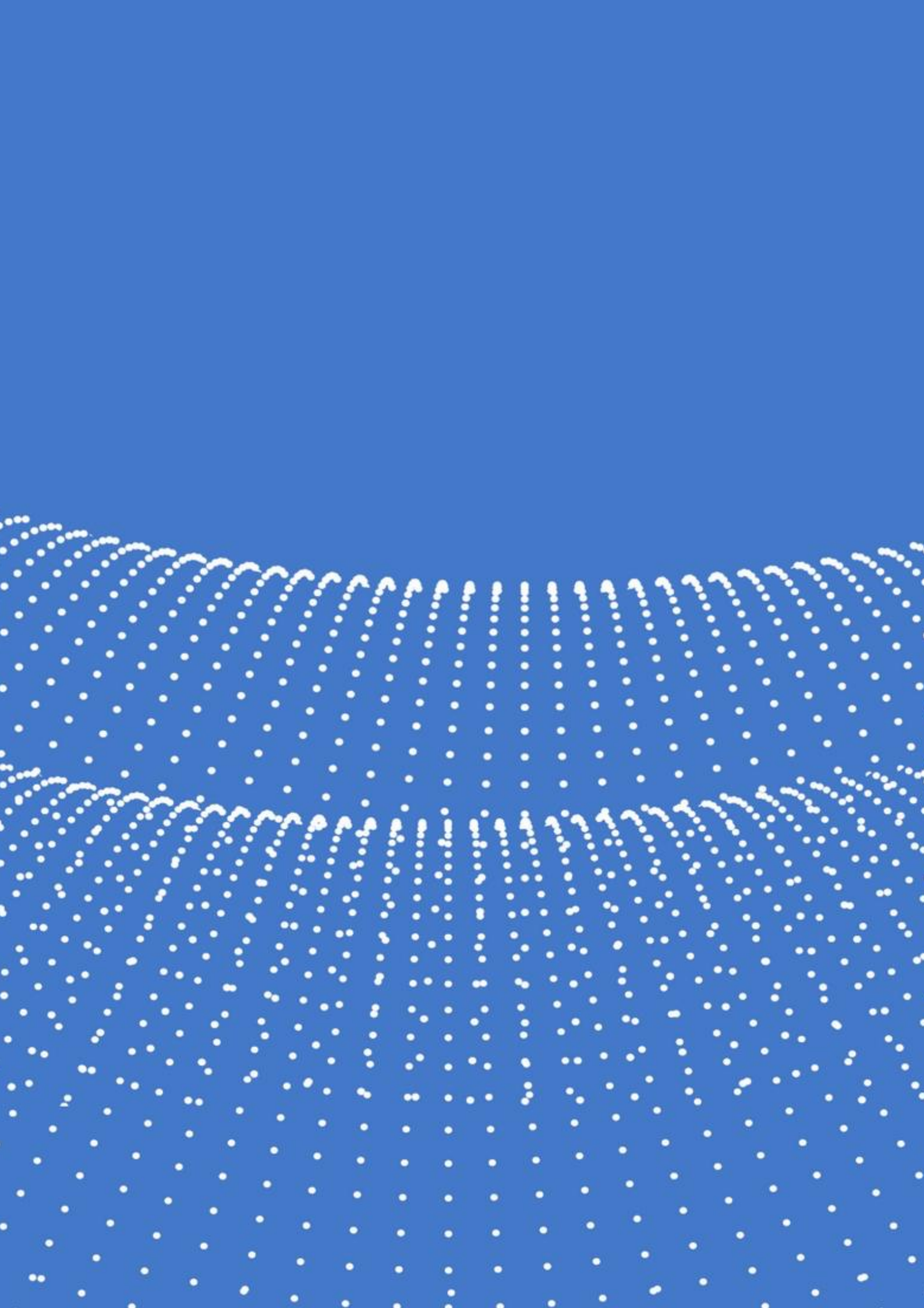
O principal obxectivo dos grupos é recoller o testemuño, as opinións e a experiencia das mulleres empregadas no hipersector TICC. Para iso, determinárase por medio do consenso dialóxico o imaxinario colectivo que xurda ao redor dos seguintes temas:

Táboa 7. Temáticas dos grupos de discusión

TEMA	OBXECTIVO
Situación actual do hipersector TICC	Valorar o sector en termos de crecemento económico, impacto na economía local, importancia dos subsectores e empleabilidade
Mulleres e homes no emprego TICC	Pescudar as barreiras de acceso, permanencia e promoción das mulleres no hipersector e coñecer a súa transición do contexto educativo ao laboral
Medidas e propostas de igualdade	Pescudar as accións que desde o punto de vista das participantes poderíanse desenvolver para mellorar a presenza feminina no sector

Fonte: Elaboración propia

No Anexo: “Ferramentas de recollida de información” pode observarse o guión empregado nos grupos de discusión.



3. MARCO NORMATIVO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO HIPERSECTOR TICC

Neste apartado procédese á análise e revisión do marco normativo que compete ao mesmo. Neste caso é obrigado facer referencia ás políticas e medidas en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como ás accións específicas que se desenvolveron e que están vixentes para o ámbito das empresas e entidades do hipersector TICC, obxecto do noso estudo. Atendendo aos diferentes ámbitos e contextos normativos diferenciamos entre a normativa internacional e comunitaria, a estatal así como a autonómica e municipal, ofrecendo en cada caso unha revisión das principais normas das máis recentes a ter en conta.

3.1 INICIATIVAS A NIVEL INTERNACIONAL

Desde a perspectiva dos organismos internacionais sobresaen as actuacións desenvolvidas no seo das Nacións Unidas, por unha banda e da Unión Europea, por outro.

No primeiro caso, a ONU, desde a súa fundación no 1945, traballou pola defensa dos dereitos humanos adquirindo un papel importante no desenvolvemento das políticas de igualdade tras a celebración da Convención sobre a Eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (1979). Posteriormente, sería clave o patrocinio das Conferencias Mundiais sobre as Mulleres (CEDAW), sendo unha das máis relevantes a celebrada en Beijing en 1995, xa que nela recoñécese por primeira vez a necesidade de elaborar políticas de igualdade específicas para o hipersector TICC.

No marco da Unión Europea (UE), a aprobación do Tratado de Ámsterdam, en maio de 1999, supuxo o recoñecemento da igualdade entre homes e mulleres e a eliminación das desigualdades como obxectivos que deben integrarse en todas as políticas e actuacións na Unión Europea e nos seus países membros. Destácase neste ámbito, o Sexto Programa Marco da Unión Europea para a Investigación e o Desenvolvemento Tecnolóxico (2002-2006) (6PM) refutado

posteriormente por decisións e regulamentos do Parlamento Europeo e do Consello que serven de marco xurídico para o enfoque de transversalidade de xénero.

3.2 DESENVOLVEMENTO NORMATIVO A NIVEL NACIONAL

A nivel nacional a normativa actual réxese pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres. De todos os aspectos que trata, ten especial interese canto a políticas de igualdade de xénero, o Título 4 o cal se ocupa: *do dereito ao traballo en igualdade de oportunidades, incorporando medidas para garantir a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na formación, na promoción profesional, e nas condicións de traballo (Exposición de motivos, Lei Orgánica 3/2007).*

A Lei Orgánica 3/2007 en referencia aos obxectivos de emprego e cotas establece que as compañías teñen un prazo de oito anos, desde 2007, para acadar o equilibrio entre os sexos (40-60%) nos consellos de administración e os comités de selección así como nos órganos universitarios e comités científicos. Desta normativa derívase tamén o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores ou traballadoras.

En referencia ao hipersector TICC, A Lei Orgánica 3/2007 recolle no Artigo 28 as disposicións correspondentes ás mulleres e a súa presenza no ámbito da Sociedade da Información:

1. Todos os programas públicos de desenvolvemento da Sociedade da Información incorporarán a efectiva consideración do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seu deseño e execución.
2. O Goberno promoverá a plena incorporación das mulleres na Sociedade da Información mediante o desenvolvemento de programas específicos, en especial, en materia de acceso e formación en tecnoloxías da información e das comunicacións, contemplando as de

colectivos de risco de exclusión e do ámbito rural.

3. O Goberno promoverá os contidos creados por mulleres no ámbito da Sociedade da Información.

4. Nos proxectos do ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación sufragados total ou parcialmente con diñeiro público, garantirase que a súa linguaxe e contidos sexan non sexistas.

Lei Orgánica 3/2007 para do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres.

En paralelo coa normativa vixente establécense os Plans Estratéxicos de Igualdade de Oportunidades, sendo o máis recente o destinado ao período 2014-2016, aprobado en marzo de 2014 polo Consello de Ministros co obxectivo de avanzar e mellorar na igualdade efectiva entre homes e mulleres. Pola súa banda, o Plan de Acción para a Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes na Sociedade da Información (2014-2017) promove mediante financiamento da Axenda Dixital axudas para a formación de profesionais TIC para contribuír á maior presenza de mulleres no sector.

En aplicación da normativa han xurdido múltiples organismos a nivel estatal para a promoción da igualdade entre homes e mulleres como o Instituto da Muller, a Secretaría Xeral de Igualdade e a Unidade de Mulleres e Ciencia do Ministerio de Economía, Industria e Competitividade. Mediante as súas accións e programas axudan a aumentar e visibilizar a presenza das mulleres no hipersector TICC.

3.3 PLANO LEGISLATIVO A NIVEL AUTONÓMICO

A nivel autonómico, amparadas polo Estatuto de Autonomía de Galicia, destacan as seguintes leis en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres:

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.

Esta lei xorde co obxectivo de incluír a perspectiva transversal de xénero na totalidade das competencias autonómicas. Entre as actuacións concretas que recolle inclúense as referentes á educación e formación para a igualdade entre homes e mulleres así como directrices de igualdade no acceso ao emprego público.

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Un dos alicerces craves desta lei é a inserción laboral en clave de xénero sendo o máis importante o recolleito no Título 4 no que se establece a integración da igualdade no emprego, na formación profesional e nas políticas activas de emprego, contemplando a implantación de medidas de acción positiva de calquera actividade formativa e a inclusión de contidos obrigatorios sobre igualdade de oportunidades e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, con profesorado especializado.

- O artigo 11 da Lei 2/2007, reproduce o xa disposto na Lei Orgánica 3/2007 en referencia á obrigatoriedade de elaborar plans de igualdade nas empresas de máis de 250 traballadores e traballadoras así como na administración pública e organismos dependentes.
- Pola súa banda o artigo 15 da Lei 2/2007 recolle as disposicións acerca da participación das mulleres nos consellos de administración establecendo que as empresas con consellos de administración domiciliadas en Galicia, remitirán á Consellería de Traballo no mes de xaneiro de cada ano, información desagregada por sexos sobre a composición dos seus consellos de administración. Neste sentido, a Unidade Administrativa de Igualdade da Consellería de Traballo emitirá nota pública favorable ou recomendación privada sobre o incremento gradual da participación nos consellos de administración e o seu cumprimento será voluntario.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de

igualdade nas políticas de emprego. Neste sentido devandito Decreto regula a normativa establecida para a Marca Galega de Excelencia en Igualdade na que se valorarán aspectos como a representación adecuada das mulleres na totalidade dos grupos e categoría profesionais ou as garantías efectivas de igualdade de retribución.

Canto aos organismos que se encargan da promoción da igualdade no ámbito autonómico destacan a Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, os Centros de Información ás Mulleres (CIM), ademais da Unidade de Muller e Ciencia de Galicia cuxo obxectivo principal é promover iniciativas encamiñadas a eliminar os desequilibrios existentes en relación coa formación científica, así como no campo da investigación e a innovación e a xestión da I+D+i.

Por último, desde a Comunidade Autónoma de Galicia puxéronse en marcha varios Plans de Igualdade sendo o máis recente o *VIN Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas 2012-2015* cuxo eixo 3 versa sobre o aproveitamento do talento feminino. A este respecto deséñanse medidas dirixidas a alumnas de secundaria e de formación profesional para estimular o seu interese pola innovación, o emprendemento e a tecnoloxía á vez que aposta polo emprego de base tecnolóxica para incentivar a creación de empresas lideradas por mulleres no hipersector TICC.

3.4 PLANS DE IGUALDADE NO CONCELLO DA CORUÑA

Desde o Concello da Coruña, en cumprimento da normativa establecida puxéronse en marcha os plans de igualdade correspondentes, válidos para a corporación municipal e organismos dependentes así como a sociedade en xeral. En concreto, na actualidade está vixente o II Plan de Equidade entre Mulleres e Homes (2011-2014) que trata de promover a igualdade efectiva entre homes e mulleres, e aposta pola integración de estratexias específicas de acción positiva así como por incluír o concepto de equidade á hora de expor as medidas en materia de igualdade. De forma máis concreta lánzanse as

seguintes medidas recomendadas:

Medida 2, do Obxectivo 6.1: *Contribuír a romper a forte segregación sectorial do mercado laboral coruñés, traballando cos principais axentes nas barreiras relacionadas con estereotipos e prexuízos sobre as capacidades de mulleres e homes para o desempeño de determinados oficios, a revisión do modelo ideal de traballador pre-industrial e pre-tecnolóxico, a diversificación, a dispoñibilidade e o absentismo, a importancia dos referentes, as boas prácticas, etc.*

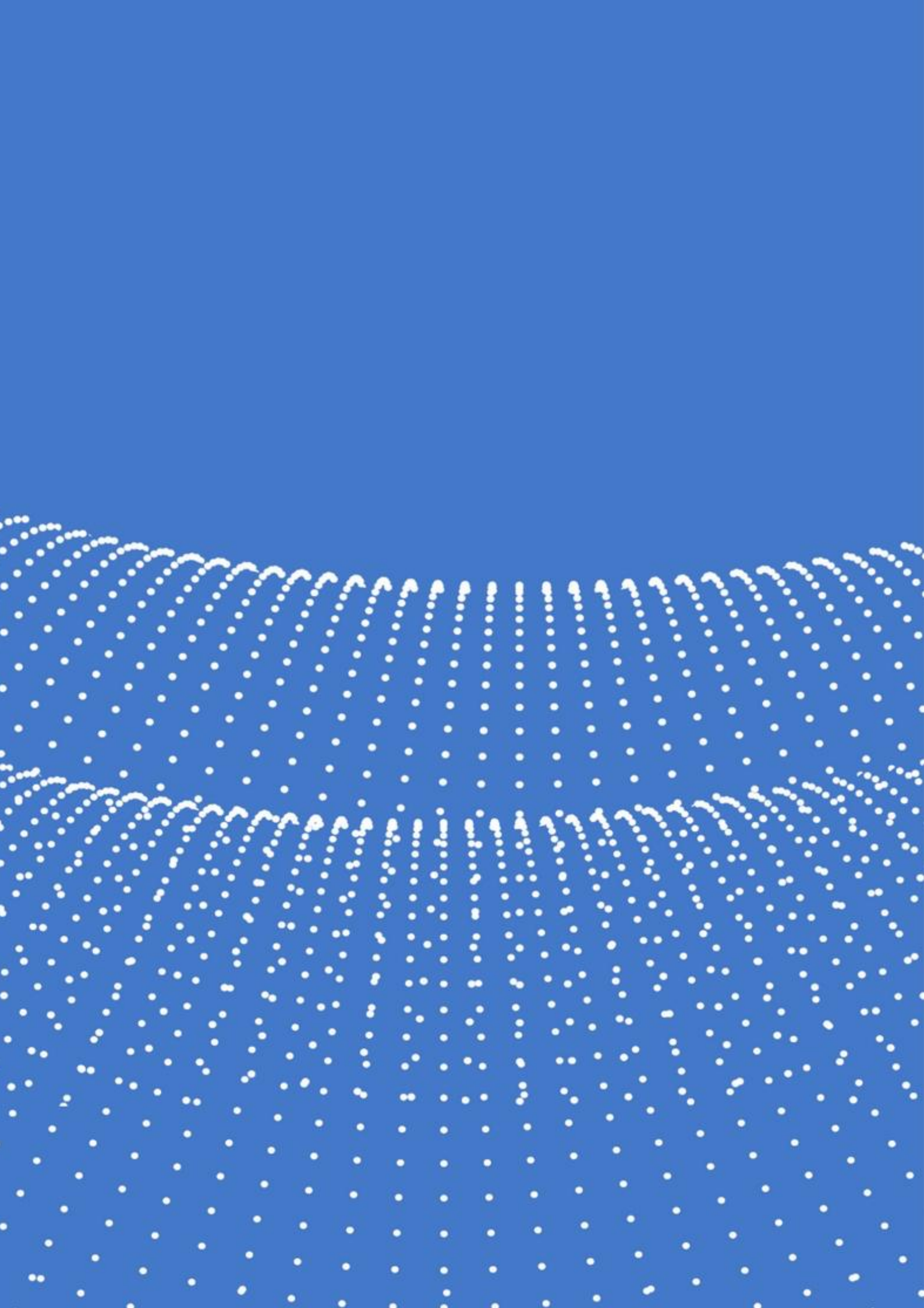
Obxectivo específico 6.2: *Contribuír á diminución da actual fenda dixital de xénero e introducir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas actividades relativas ás novas tecnoloxías.*

Por outra banda o Concello da Coruña ten en marcha o programa de fomento da igualdade de oportunidades cuxo obxectivo principal é promover a igualdade de xénero na contorna educativa, axudando a difundir unha imaxe non estereotipada das mulleres e dos homes.

Táboa 8. Resumo do Marco Normativo en materia de igualdade, con incidencia no emprego e en TICC.

ÁMBITO	LEXISLACIÓN
Ámbito internacional e comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre a Eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller – ONU, 1979. • Conferencias Mundiais sobre as Mulleres (CEDAW)- ONU, 1995 • Tratado de Ámsterdam- UE, 1999 • Sexto Programa Marco da Unión Europea para a Investigación e o Desenvolvemento Tecnolóxico (2002-2006) – UE
Ámbito estatal	<ul style="list-style-type: none"> • Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres. • Plans Estratéxicos de Igualdade de Oportunidades (2014-2016). • Plan de Acción para a Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes na Sociedade da Información (2014-2017)
Ámbito autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes. • Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. • Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego
Ámbito municipal	<ul style="list-style-type: none"> • II Plan de Equidade entre Mulleres e Homes (2011-2014)

Fonte: elaboración propia



4. O CONTEXTO DO HIPERSECTOR TICC

4.1 CONCEPTUALIZACIÓN

Antes de penetrarnos no contexto socio - económico do sector, é necesario establecer conceptualmente as TICC. Desde un punto de vista institucional, a Organización para a Cooperación e Desenvolvemento Económicos (OCDE) considera que as **Tecnoloxías da Información e Comunicación (TIC)** defínense como *“aqueles dispositivos que capturan, transmiten e despregan datos e información electronicamente”* (OCDE, 2002). Esta definición, baseada nun estándar internacional de actividades, supuxo o primeiro paso cara á cartografía actual das actividades que comprenden o sector de produción TIC. Segundo a Clasificación Nacional de Actividades (CNAE 2009), devandito sector abarca os seguintes epígrafes:

Táboa 9. Clasificación de actividades correspondentes ao sector TIC (CNAE 2009)

MANUFACTURERAS TIC	
261	Fabricación de compoñentes electrónicos e circuitos impresos ensamblados
262	Fabricación de computadores e equipos periféricos
263	Fabricación de equipos de telecomunicacións
264	Fabricación de produtos electrónicos de consumo
TELECOMUNICACIÓNS	
611	Telecomunicacións por cable
612	Telecomunicacións inalámbricas
613	Telecomunicacións por satélite
619	Outras actividades de telecomunicacións
ACTIVIDADES INFORMÁTICAS	
620	Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática
631	Proceso de datos, hosting e actividades relacionadas; portais web
COMERCIAIS TIC	
465	Comercio por xunto de equipos para as tecnoloxías da información e as comunicacións
OUTROS SERVIZOS TIC	
582	Edición de videoxogos; edición doutros programas informáticos
951	Reparación de computadores e equipos periféricos e de comunicación

Fonte: elaboración propia a partir de CNAE 2009

Doutra banda, á hora de atopar unha clasificación para o **Sector dos Contidos** débese destacar a disparidade de criterios e metodoloxías existentes, xa que a maioría delas non diferencia entre o sector anteriormente mencionado (TIC) e o de Contidos, incluíndo ramas de actividade dun no outro. A OCDE define desde a clasificación do 2007, este sector como *“A produción (bens/servizos) da industria de Contidos e Servizos Audiovisuais está orientada a informar, educar e/ou entreter a través dos medios de comunicación. Esta industria inclúe a produción, publicación e/ou distribución de contidos (produtos sobre información, cultura e entretemento) dondo contido corresponde con mensaxes organizados dirixidas aos seres humanos”*. Por tanto, está formado

polas ramas de publicación de libros, xornais e outras actividades de publicación, actividades de cinema e vídeo, gravación de son e edición musical, actividades de programación de radio e televisión e outros servizos de información. Estas actividades, coa excepción de fabricación TIC e comercio por xunto TIC, están incluídas nas contas nacionais dentro da rama de actividade de Información e Comunicaci3ns. O ONTSI (Observatorio Nacional das Comunicaci3ns e da Sociedade da Informaci3n) considera pertinente incluír todos os procesos produtivos cuxa actividade 3 a informaci3n, a cultura e o entretemento, incorporando 3 listaxe anterior as actividades de: publicidade dixital, videoxogos e outros servizos de informaci3n. Todo iso para ter unha visi3n global do hipersector.

Táboa 10. Clasificación de actividades correspondentes ao sector Contidos (CNAE 2009)

PUBLICACION DE LIBROS, PERIODICOS E OUTRAS ACTIVIDADES DE PUBLICACION	
5811	Edicion de libros
5812	Edición de directorios e guías de direccións postais
5813	Edición de xornais
5814	Edición de revistas
5819	Outras Actividades editoriais
ACTIVIDADES CINEMATOGRAFICAS, DE VÍDEO E DE PROGRAMAS DE TELEVISION	
5912	Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo e de programas de televisión
5914	Actividades de exhibición cinematográfica
5915	Actividades de produción cinematográfica e de vídeo
5916	Actividades de produción de programas de televisión
5917	Actividades de distribución cinematográfica e de vídeo
5918	Actividades de distribución de programas de televisión
ACTIVIDADES DE GRABACION DE SON E EDICION MUSICAL	
5920	Actividades de gravación de son e edición musical
ACTIVIDADES DE PROGRAMACION E EMISION DE RADIO E TELEVISION	
6010	Actividades de radiodifusión
6020	Actividades de programación e emisión televisión
OUTROS SERVICIOS DE INFORMACIÓN	
6391	Actividades de axencias de noticias
6399	Outros servizos de información

Fonte: elaboración propia a partir de CNAE 2009

Tendo en conta esta primeira aproximación conceptual, nos seguintes apartados realizarase un breve esbozo da situación do sector desde o ámbito internacional ata o termo municipal da Coruña. Así mesmo, tamén se examinará, adoptando unha perspectiva en clave de xénero, os datos sobre emprego e educación relacionados coas TICC.

4.2 O HIPERSECTOR TICC EN CIFRAS

En referente ao **ámbito internacional**, segundo o “Informe Anual do Sector TIC e dos Contidos en España (TICC) 2016” publicado polo Observatorio nacional das comunicacións e do SI (ONTSI), o **hipersector** xerou no 2015 un **volumen de negocio de 2.789.776,7 millóns de euros en todo o mundo**. A metade da devandita cifra é acaparada por EE.UU e Europa (27,9% e 23,5%, respectivamente); o 18,7% polos países denominados BRIC (Brasil, Rusia, India e China), a Oriente Medio e África un 7,1%, por Asia Pacífico outro 7,1%, Xapón un 6,5%, América Latina un 5% e Corea un 1,7%. Nese mesmo ano, o **hipersector creceu un 4,3%** respecto ao anterior, sendo Asia Pacífico a rexión que experimentou un maior crecemento (12,1%), seguida de América Latina (9,7%). Europa tan só creceu un 2,3%. Para os **próximos anos** (ata o 2019) espérase unha tendencia de **estabilización** nun rango comprendido entre o 0% e o 4%.

Devandito informe tamén reflicte que todos os indicadores analizados no 2015 correspondentes ao hipersector no **ámbito estatal** víronse incrementados respecto ao 2014. Analizando máis os datos correspondentes a España, o número de empresas aumentou un 4,2%, superando as 32.000. O **volumen de negocio foi de 97.931 millóns de euros**, un crecemento dun 8,2%, o maior incremento interanual desde o 2010. O número de persoas empregadas tamén creceu de maneira relevante (un 6,1%), superando os 450.000€ e investimento foi o indicador que tivo un maior ascenso (un 13,5%). Os datos correspondentes ao 2016 continúan con evolución positiva, xa que a cifra de negocios experimentou un crecemento medio anual ata o primeiro semestre do 4,8% e o emprego tamén tivo un comportamento alcista, aumentando un 21,7% no devandito período.

Os **datos do CCAA. de Galicia** obtivéronse dos datos estatísticos do Instituto Galego de Estatística (IGE) correspondentes ao ano 2015, os cales se mostran na seguinte táboa:

Táboa 11. Clasificación das empresas do hipersector TICC segundo a actividade CNAE 2009 (2015)

CLASIFICACIÓN ACTIVIDADES TICC	A Coruña (UDS)	GALICIA (UDS)	A Coruña (%)	GALICIA (%)
261 - Fabricación de compoñentes electrónicos e circuitos impresos ensamblados	1	15	0,12%	0,48%
262 - Fabricación de computadores e equipamentos periféricos	10	41	1,18%	1,31%
263 - Fabricación de equipamentos de telecomunicacións	8	18	0,94%	0,57%
264 - Fabricación de produtos electrónicos de consumo	2	4	0,24%	0,13%
268 - Fabricación de soportes magnéticos e ópticos	-	-	-	-
465 - Comercio por xunto de equipamentos para as tecnoloxías da información e as comunicacións	103	365	12,16%	11,65%
582 - Edición de programas informáticos	4	10	0,47%	0,32%
611 - Telecomunicacións por cable	3	14	0,35%	0,45%
612 - Telecomunicacións sen fíos	-	8	-	0,26%
613 - Telecomunicacións por satélite	-	1	-	0,03%
619 - Outras actividades de telecomunicacións	22	118	2,60%	3,77%
620 - Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática	378	1.396	44,63%	44,54%
631 - Proceso de datos, hosting e actividades relacionadas; portais web	31	122	3,66%	3,89%
951 - Reparación de computadores e equipamentos de comunicación	45	172	5,31%	5,49%
Total Sector TIC	607	2.284	71,66%	72,88%
581 - Edición de libros, xornais e outras actividades editoriais	94	377	11,10%	12,03%
591 - Actividades cinematográficas, de vídeo e de programas de televisión	108	329	12,75%	10,50%
592 - Actividades de gravación de son e edición musical	13	53	1,53%	1,69%
601 - Actividades de radiodifusión	9	44	1,06%	1,40%
602 - Actividades de programación e emisión de televisión	8	27	0,94%	0,86%
639 - Outros servizos de información	8	20	0,94%	0,64%
Total Sector Contidos	240	850	28,34%	27,12%
Total Hipersector TICC	847	3.134	100%	100%

Fonte: elaboración propia a partir de ICE

Como se pode observar o número de empresas do hipersector TICC en 2015 era de 3.134, situándose como a quinta comunidade autónoma con maior número de compañías vinculadas ás TICC, tras Madrid, Cataluña, Andalucía e a Comunidade Valenciana. En relación co volume de negocio do sector, este

ascendeu a case os **2.500 millóns de euros no ano 2015**, véndose incrementado un 2,4% con respecto ao 2014.

Analizando a táboa obtense a conclusión de que **o Sector TIC acumula unha maior porcentaxe de empresas 72,88% fronte ás correspondentes ao sector de Contidos 27,12%**. En relación á actividade que absorbe un maior número de empresas, esta é **“Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática” (CNAE09 620) acaparando o 44,54% do total**. O segundo e terceiro postos son ocupados polas empresas correspondentes a **“Edición de libros, xornais e outras actividades editoriais” (CNAE09 581)** e **“Comercio por xunto de equipos para as tecnoloxías da información e as comunicacións” (CNAE09 465)**, cun 12,03% e 11,65%, respectivamente.

A nivel **municipal**, a cidade herculina segue unha **tendencia similar** no relativo á distribución das empresas TICC. A actividade exercida por un maior número de empresas na cidade da Coruña é, do mesmo xeito que no conxunto do territorio galego, a relativa á **“Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática” (CNAE09 620)**, incorporando ao tecido empresarial tecnolóxico un total de 378 empresas. Do mesmo xeito, o segundo posto tamén é ostentado por aquelas empresas dedicadas ao **“Comercio por xunto de equipos para as tecnoloxías da información e as comunicacións” (CNAE09 465)**, cunha cifra de 68 empresas. Séguenlle as empresas adicadas á **“Reparación de computadores e equipos de comunicación” (CNAE09 951)** e o **“Proceso de datos, hosting e actividades relacionadas coa informática” (CNAE09 620)**.

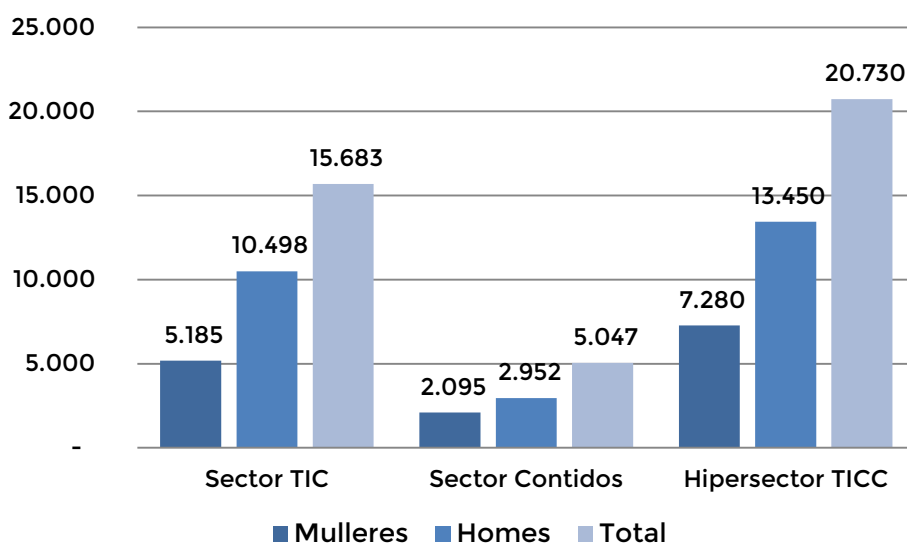
4.3 EMPREGO NO HIPERSECTOR TICC

A continuación abóndaranse, desde unha perspectiva comparada, os datos relativos á presenza de mulleres e homes nos ámbitos laboral e educativo relativos ao campo das TICC. Estes datos achegarán información sobre a posición das mulleres e os homes no hipersector, profundando en dous aspectos básicos: a segregación horizontal e a vertical. A segregación horizontal alude á presenza desigual de mulleres e homes no desempeño de determinadas ocupacións, así como nas distintas titulacións universitarias e non universitarias TIC. Doutra banda, a segregación vertical fai referencia ás posicións que mulleres e homes ocupan nas xerarquías laborais e académicas.

4.4 PARTICIPACIÓN DAS MULLERES E OS HOMES NAS DIFERENTES OCUPACIÓNS E RAMAS EDUCATIVAS

A estrutura ocupacional do hipersector TICC en Galicia non é halagüeira, pois como pon de relevo o gráfico 1, o déficit da presenza feminina impregna o contexto laboral galego das TICC. Entre os dous sectores que engloban o hipersector, obsérvase que o relativo a Contidos é o que exhibe unha menor desigualdade na composición por sexo. No entanto, a distancia entre homes e mulleres dilátase no caso do Sector TIC, nese caso o colectivo feminino representa tan só o 33,06% das afiliacións á Seguridade Social no Hipersector.

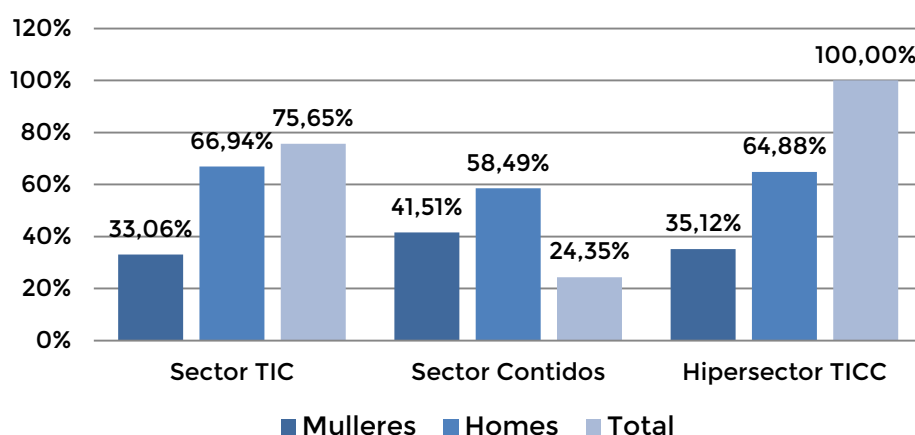
Gráfico 1. Afiliacións á Seguridade Social no Hipersector TIC por sexo en Galicia (Uds). Ano 2015.



Fonte: Elaboración propia a partir da Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TICC galegas. OSIMGA 2015

No gráfico que se mostra a continuación pódese observar a porcentaxe de afiliacións correspondentes a mulleres e homes tanto no Sector TIC, como no de Contidos e no global do Hipersector TICC

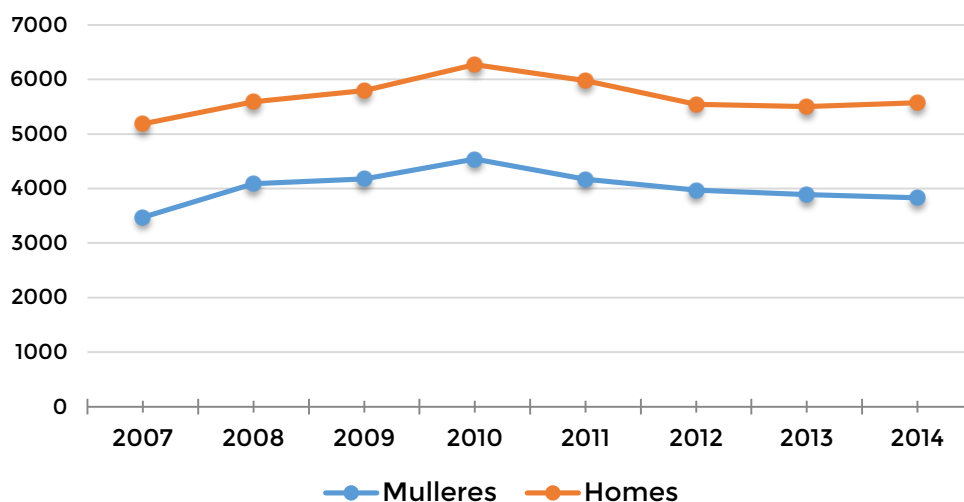
Gráfico 2. Afiliacións á Seguridade Social no Hipersector TICC por sexo en Galicia (%). Ano 2015.



Fonte: Elaboración propia a partir da Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TIC galegas. OSIMGA 2015

Doutra banda, as tendencias apuntan a que a área da investigación e o desenvolvemento nos sistemas públicos, privados e empresariais continúa sendo un reduto masculino. En termos xerais, a pauta da baixa presenza feminina tamén se observa no campo investigador do TIC. O gráfico 3 mostra a evolución do número de investigadores/as en I+D no espazo temporal de 7 anos. Aínda que a cifra de persoas investigadoras oscilou en ambos os sexos, a distancia entre o número de homes investigadores e o de mulleres investigadoras mantívose ao longo do tempo.

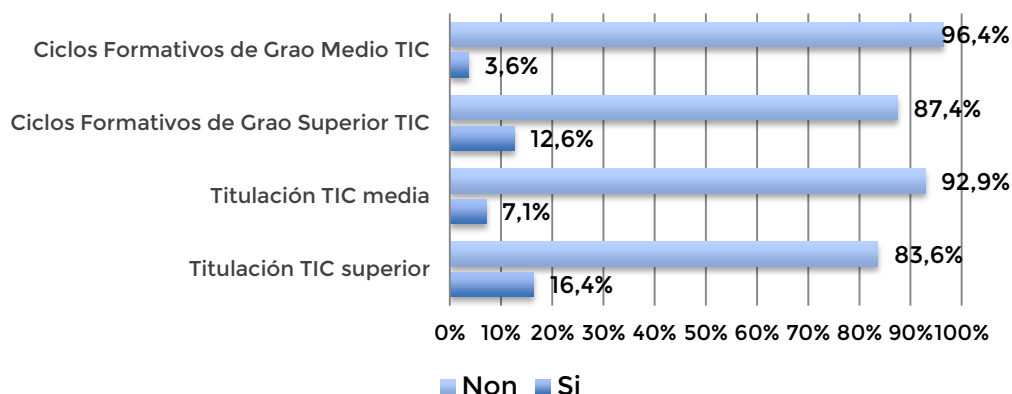
Gráfico 3. N° de persoas investigadoras en I+D segundo sexo (Uds). Anos 2007-2014.



Fonte: Elaboración propia a partir de ICE

Atendendo ao nivel educativo das mulleres empregadas no hipersector TICC, o mercado galego do TIC absorbe en maior medida ás tituladas superiores en detrimento de aquelas con estudos medios de Formación Profesional. O 16,4% das empresas conta no seu persoal con mulleres altamente cualificadas, mentres que tan só un 3,6% incorporou a mulleres con ciclos formativos correspondente a Formación Profesional de grao medio (Gráfico 4).

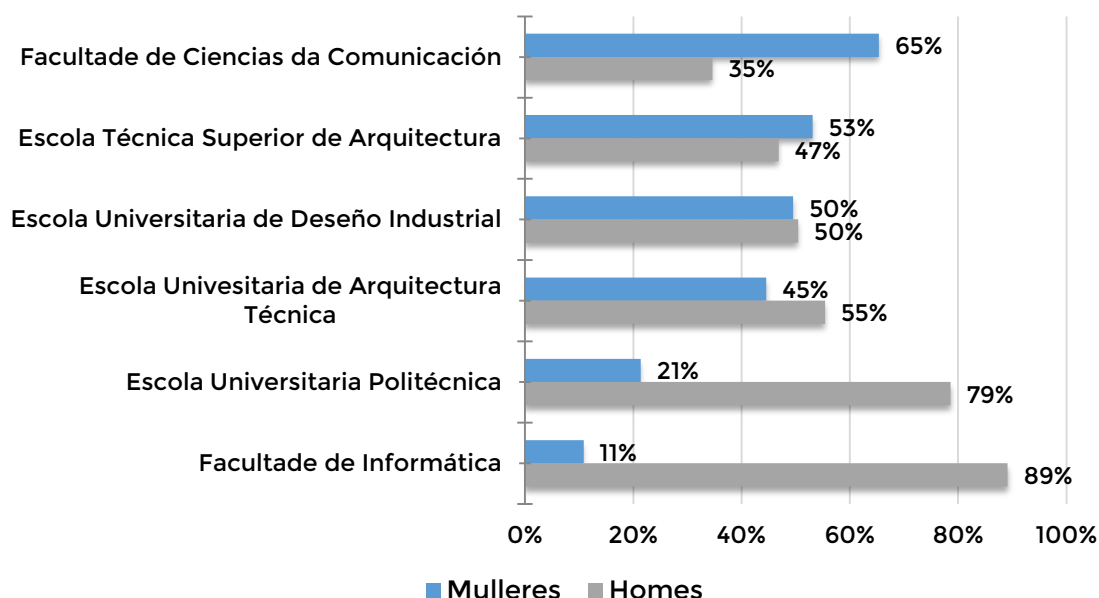
Gráfico 4. Empresas TIC que contan no seu persoal con mulleres segundo nivel educativo (%). Ano 2015.



Fonte: Elaboración propia a partir da Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TIC galegas. OSIMGA 2015

As diferenzas de participación mencionadas no emprego circunscríbense, ao mesmo tempo, ao ámbito educativo, tal e como se poderá observar nos gráficos que se mostran a continuación.

Gráfico 5: Alumnado matriculado en UDC correspondente a estudos Hipersector TICC (%). Anos 2014-2015.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos matriculacións Universidade da Coruña

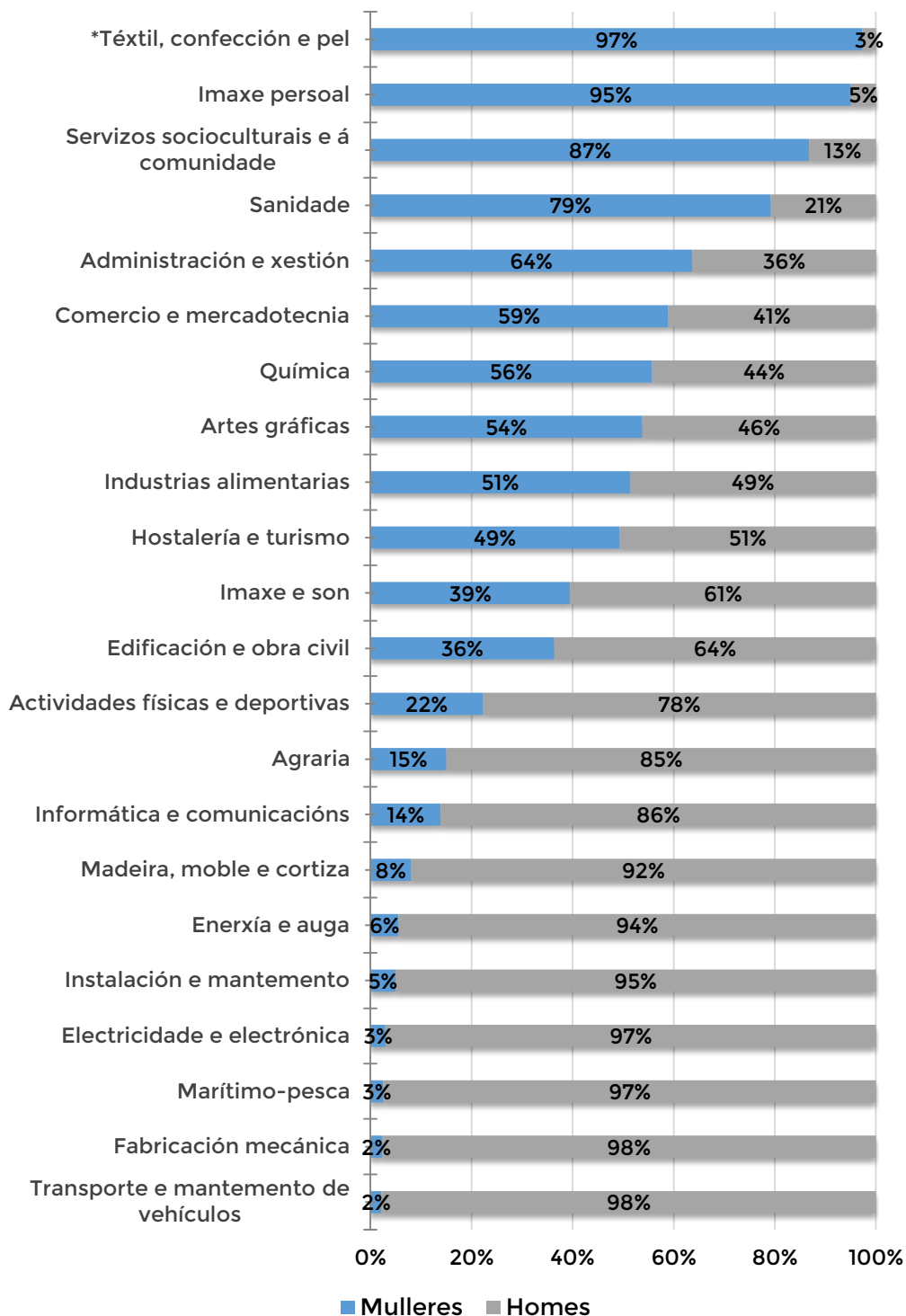
Tal e como reflicte o gráfico 5 relativo ao número de persoas matriculadas nas

distintas facultades que imparten estudos TICC durante o curso 2014/2015, é posible distinguir dous grupos diferenciados canto á súa composición por sexo. O primeiro grupo, caracterizado por unha sobrerrepresentación masculina, está integrado pola Facultade de Informática e a Escola Universitaria Politécnica, que imparte os graos en Enxeñería Eléctrica e en Enxeñería Electrónica Industrial e Automática. O segundo, máis próximo á paridade, confórmano a Facultade de ciencias da comunicación, a Escola Universitaria de Deseño Industrial, a Escola Universitaria de Arquitectura Técnica e a Escola Técnica Superior de Arquitectura.

Cabe mencionar que dous delas sitúanse, canto a participación feminina, nunha posición radicalmente oposta. Aínda que a Facultade de ciencias da comunicación conta con máis mulleres entre o seu alumnado, o número de alumnas da Facultade de Informática representa un irrisorio 11% do total das persoas matriculadas.

Como se pode observar no próximo gráfico, a segregación horizontal non só redúcese aos estudos universitarios; de feito, esta acentúase nos estudos de Formación Profesional. A polarización entre os sexos está fortemente marcada, pois existen ramas formativas completamente masculinizadas ou feminizadas.

Gráfico 6. Alumnado de Ciclos Formativos correspondentes a Formación Profesional, segundo familia profesional e sexo na provincia da Coruña (%). Anos 2013/2014



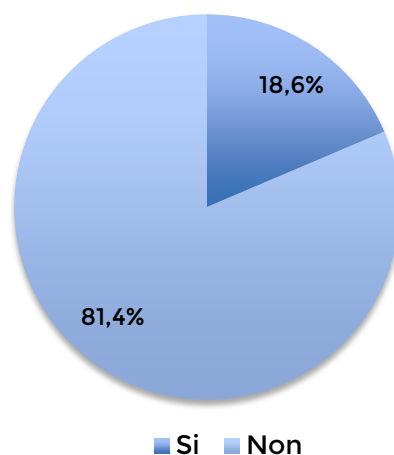
Fonte: elaboración propia a partir de ICE

A tendencia canto a segregación por sexo nas familias profesionais de titulacións TIC nos ciclos formativos impartidos na cidade da Coruña segue a mesma pauta que no caso das titulacións universitarias. **Grazas aos datos expostos pódese afirmar que existe unha clara dicotomía home - muller**, xa que se pode observar que hai ciclos formativos máis feminizados (Téxtil, confección e pel ou Imaxe persoal (mulleres matriculadas: 97% e 95%, respectivamente) e outros masculinizados (Informática e comunicacións, ou Electricidade e electrónica (mulleres matriculadas: 14% e 3%, respectivamente). Isto pode estar relacionado co estereotipo de xénero á hora de elixir unha rama formativa ou outra.

4.5 PARTICIPACIÓN DAS MULLERES EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE

A existencia dun *teito de cristal* que impide o acceso das mulleres a postos de responsabilidade é un feito amplamente documentado. A pesar de que é un fenómeno que se inscribe en todas as áreas laborais, a súa manifestación detéctase especialmente no contexto do TIC e non tanto no sector de Contidos. Ata agora expúxose a marcada segregación horizontal no ámbito laboral e académico, onde se demostra que as mulleres continúan sendo minoría. Aínda así, estas baixas cifras de participación non explican por si soas o minoritario desenvolvemento profesional das mulleres. O gráfico 7 analiza a porcentaxe de mulleres en postos de alta dirección nas empresas TIC en Galicia. **Como se pode apreciar, a porcentaxe do sector feminino que ostenta un posto de responsabilidade ilustra unha marcada segregación vertical (18,6%).**

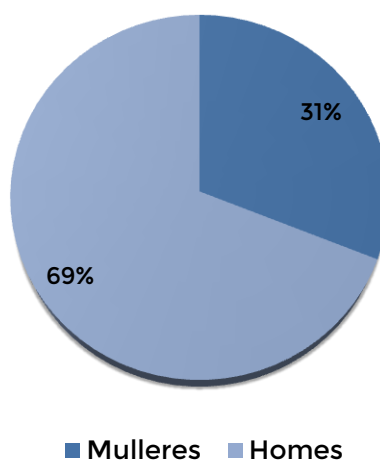
Gráfico 7. Porcentaxe de mulleres en postos de alta dirección en empresas TIC (%). Ano 2015



Fonte: Elaboración propia a partir da Enquisa sobre a Sociedade da Información nas empresas TIC galegas. OSIMGA 2015

No sector académico, as estatísticas de Persoal Docente e Investigador (PDI) revelan un panorama similar ao do ámbito empresarial. O número de profesores e investigadores na Universidade da Coruña dobra ao das profesoras e investigadoras, como se pode observar no gráfico que se mostra a continuación:

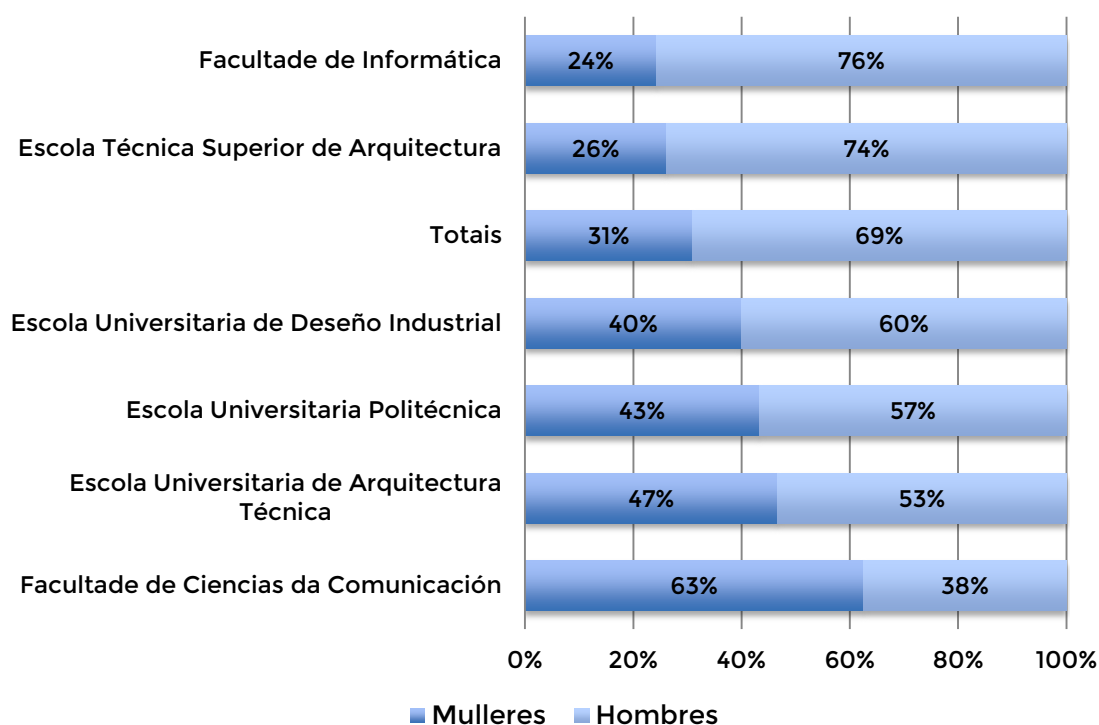
Gráfico 8: Composición por sexo do PDI correspondente á Universidade da Coruña (%). Ano 2015.



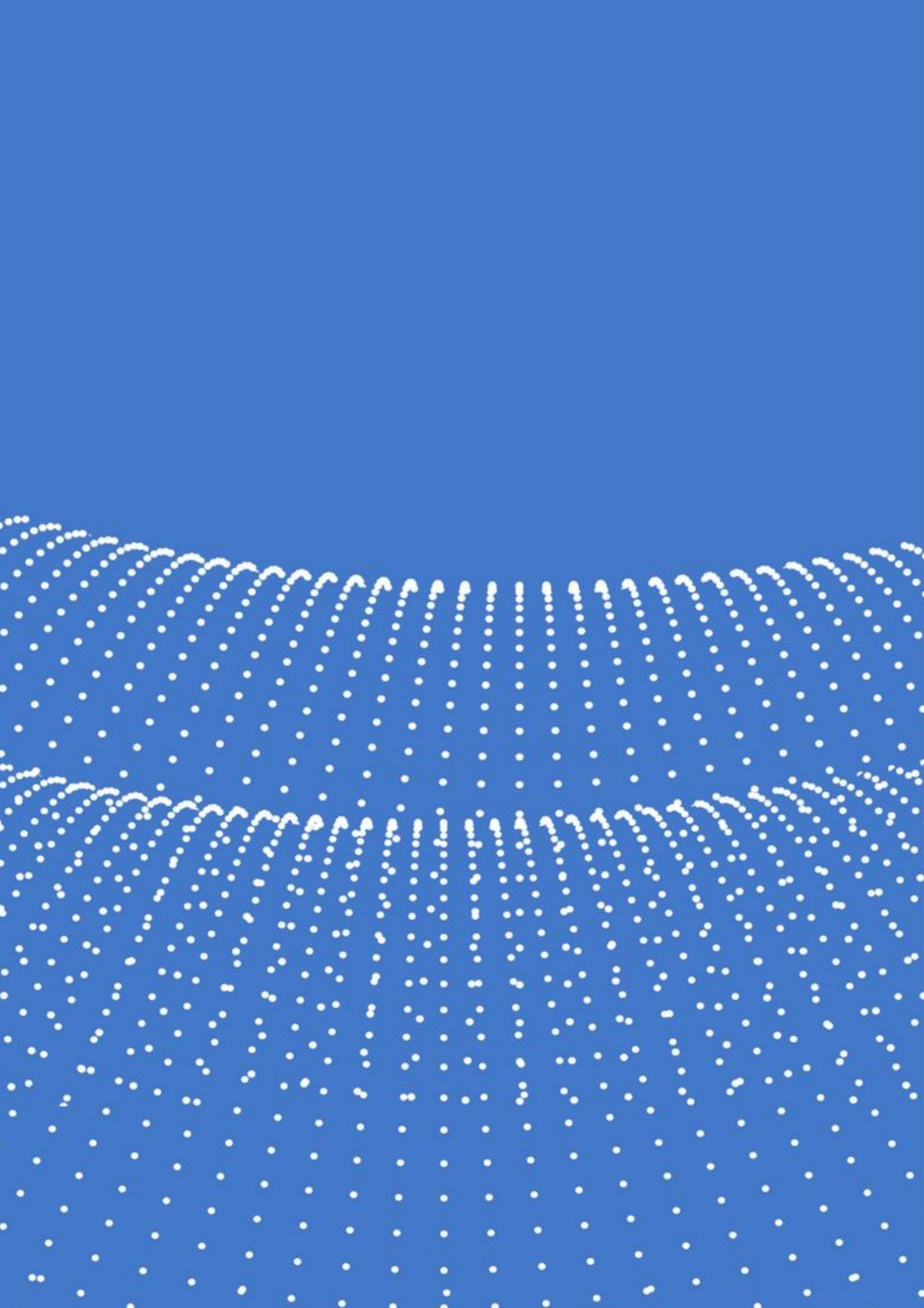
Fonte: Universidade da Coruña

Desagregando a cifra de PDI por centro, obsérvase que, igual que existe masculinización do alumnado en determinadas titulacións da Universidade da Coruña, tamén se fai patente no colectivo de profesorado e persoal investigador asociado. Do mesmo xeito, a segregación por sexos ten unha maior incidencia no PDI da Facultade de Informática, seguida da Escola Técnica Superior de Arquitectura.

Gráfico 9: Distribución de PDI por Facultade e Sexo (%). Ano 2015



Fonte: Universidade da Coruña



5. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A continuación preséntase a análise das 9 entrevistas. Estas analízanse a través da segmentación dos discursos en 4 temáticas específicas: diagnóstico do hipersector TICC, opinións sobre a situación das mulleres e os homes no emprego TICC, opinións e actitudes con respecto ás medidas de igualdade e propostas de mellora. Ofrécese unha reflexión acerca das posicións discursivas adoptadas en función dos diferentes temas tratados, achegando exemplos en forma de citas textuais para corroborar o exposto. Ao mesmo tempo, tamén se expoñen as discrepancias detectadas nos discursos en función do sector de procedencia e do sexo dos entrevistados e entrevistadas.

5.1 DIAGNÓSTICO DO HIPERSECTOR TICC

O primeiro tema que se tratou coas entrevistadas e os entrevistados foi o relativo ao diagnóstico do hipersector TICC. Para a súa análise, este hipersector debe ser entendido nunha dobre vertente. Por unha banda, como un hipersector que a través dunha actividade económica contribúe a aumentar o PIB da rexión e, por outro, tamén debe ser entendido como un hipersector que mellora a competitividade doutros grazas á tecnificación e á difusión de contidos/coñecemento. **O hipersector TICC galego atópase fortemente polarizado na fachada atlántica, fundamentalmente no eixo Vigo-A Coruña.** Segundo a opinión das persoas entrevistadas, a provincia de Pontevedra aglutina o maior número de empresas -sendo na súa gran maioría micropemes-. En cambio, a provincia da Coruña recolle un maior volume de facturación dadas as características das empresas situadas no municipio e na súa área de influencia.

As entrevistadas e os entrevistados coinciden en que o hipersector TICC en Galicia caracterízase fundamentalmente pola súa atomización. **Trátase dun hipersector composto maioritariamente por pemes e micropemes, o que supón unha gran barreira á hora de investir en innovación ou liñas futuras de mellora.** Este obstáculo, unido ao escaso coñecemento e adscrición ás axudas

estatais e autonómicas, dificulta o posicionamento das empresas galegas nun mercado internacional alagado pola competencia.

“O que sí que vexo é que a maioría das innovacións xorden das empresas pequenas. Pero despois custa levar isto ao mercado, por falta de inxección financeira. Hai barreiras ao crecemento por falta de financiamento, porque ganas, ideas e xente que se mova, hai” (muller 3)

A pesar da inestabilidade propia da época, as alusións ao hipersector TICC como motor de crecemento económico son constantes. Ao contrario que outros sectores produtivos, o relativo ás TICC é percibido como un sector privilexiado polo gran volume de emprego que xera. O seu potencial de negocio radica na crecente demanda de solucións tecnolóxicas no mercado, prevendo un volume considerable de traballo nos próximos 20 anos.

“Por unha banda esas empresas non sufriron a crise tanto como outras e por tanto, unha porcentaxe da poboación de Coruña non sufriu a crise. E logo para esas empresas que sí sufriron a crise, eu creo que as solucións TIC sí que lles serviron para poder recuperarse” (muller 2)

Canto á empregabilidade, atópanse discrepancias nos discursos. As entrevistadas procedentes do **contexto universitario afirman que as egresadas e os egresados con formación TIC insérense con facilidade no mundo laboral** sen necesidade de desprazarse a grandes cidades como Madrid ou Barcelona. Este alto grao de inserción está vinculado, segundo a súa opinión, á presenza de empresas representativas asentadas na Coruña, que proporcionan un gran volume de emprego e que tecen, ao mesmo tempo, unha rede complexa de subcontratación entre as diversas pemes e micropemes TICC.

Pola contra, o discurso das entrevistadas procedentes do ámbito privado difire no relativo á inserción laboral dos egresados e as egresadas. Así, proporcionan unha visión menos optimista en canto ao salto do ámbito educativo ao profesional do alumnado recentemente graduado.

“En Galicia, en concreto, para incorporarse ao mundo laboral pois bo, non hai tantas posibilidades como en Madrid como noutros sitios se isto desde o Concello favorécese a través de bolsas ou convenios teríamos máis posibilidades de contratar xente con máis ganas de traballar aquí

e non que se vaian para Madrid ou outros sitios. É dicir, cunha remuneración máis acorde ao perfil que ten esa persoa. Pois claro, ás veces a xente quéixase. De bolseira, empezo nun sitio, cobranza nada e para iso fixen esta carreira. Ao final acábanse indo a outro sitio” (muller 3)

Dentro do propio sector, as persoas entrevistadas destacan que é necesario distinguir entre os diferentes subsectores ou grupos de empresas con relación ao emprego xerado. Por unha banda atópanse as grandes consultoras, denominadas “cárnicas”, que xeran un gran volume de emprego e, doutra banda, as pemes, cun volume de contratación menor, entre as que se atopan as dedicadas a programación, desenvolvo web e apps, drones, e-learning ou intelixencia artificial, sendo as que menos emprego crean as empresas dedicadas aos videoxogos ou ciberseguridade.

5.2 SITUACIÓN DAS MULLERES E OS HOMES NO HIPERSECTOR TICC E PRINCIPAIS BARREIRAS DAS MULLERES

Hai unha realidade sustentada pola totalidade de participantes nas entrevistas que concierne á situación das mulleres e os homes no sector TIC: a **desigualdade na participación dos sexos, habendo unha sobrerrepresentación dos homes**. Esta segregación de xénero maniféstase tanto no acceso ao tipo de profesións TICC (segregación horizontal), como na promoción e desenvolvemento profesional das mulleres no hipersector (segregación vertical). Esta diferenza de participación de homes e mulleres a nivel horizontal e vertical é o resultado da forte masculinización do hipersector TICC, fenómeno que se traduce nas diversas dificultades que afrontan as mulleres para acceder ás distintas ocupacións e a postos de dirección.

Durante a conversación coas persoas entrevistadas, o discurso ao redor dos motivos sobre a **presenza desigual entre os sexos no sector tomou varias bifurcacións: razóns da escaseza de mulleres formadas no sector, estereotipos de xénero que afectan o desequilibrio nas diferentes ocupacións e postos de responsabilidade, as dificultades de conciliación e falta de referentes, entre**

outros. Estes aspectos foron abordados polas persoas entrevistadas desde a óptica do sector ao que pertencen. Así, detéctanse diferenzas nos discursos segundo o sexo das persoas entrevistadas e o tipo de entidade de pertenza (Universidade, empresa privada, Administración Pública, Asociacións Multisectoriais).

INFRARREPRESENTACIÓN DAS MULLERES NO HIPERSECTOR TICC VINCULADA ÁS TITULACIÓNS

En termos xerais, a maioría das entrevistadas e entrevistados aducen que a razón manifesta que se esconde detrás da subrepresentación feminina no emprego TICC está relacionada co número de tituladas nas distintas ramas de formación universitaria e non universitaria vinculada ás novas tecnoloxías. A presenza de mulleres matriculadas nas titulacións TIC é menor que a dos homes, que no caso de Enxeñería Informática, por exemplo, chama a atención, pois declaran que actualmente:

“De entre os nosos estudantes hai un 11% de mulleres, é un dato debe ser dos máis baixos historicamente” (muller 1)

Esta realidade pode estar condicionada polo antigo plan de estudos, que denominaba á carreira “Licenciatura en Informática”. Neste sentido, unha das entrevistadas procedente da Universidade expón que a causa do drástico descenso de mulleres matriculadas na facultade de Informática podería estar relacionada coa tradicional asignación das enxeñerías ao xénero masculino. Así, a transformación do nome da titulación a “Enxeñería Informática”, afirman, non alenta ás mulleres a decantarse por estes estudos.

“Cando non se chamaba enxeñería que se chamaba licenciatura a porcentaxe era moi superior se cadra un 40% un trinta e moitos por cento, desde que se chamou enxeñería esa porcentaxe baixou, é posible que inflúe o concepto de enxeñeiro, non?” (muller 1)

Como consecuencia, a porcentaxe de mulleres desempeñando profesións no campo das novas tecnoloxías é o reflexo da porcentaxe de mulleres egresadas en titulacións relacionadas.

“Con respecto á contratación, eu dubido que haxa diferenzas. Porque

creo que esta diferenza de porcentaxes realmente vén do número de profesionais que se formaron. Entón xa ves que máis ou menos se corresponde coa porcentaxe de mulleres que entran na titulación. E creo que unha vez que saes titulada, non hai diferenza de que se contrate a máis homes que mulleres, no sentido de que si fósemos 50%, pois eu non estou segura de que houbera tal desbalanceo. O problema é que non tes 50% de mulleres” (muller 2)

Por unha banda, detéctase unha forte disonancia entre a imaxe e os estereotipos que existen das profesións TICC e o que realmente se fai. Esta é unha das razóns de por que homes e mulleres acceden de forma desigual aos estudos TICC, pois se segue asociando a informática con aspectos técnicos que viñeron desenvolvido principalmente os homes. No caso concreto da rama en Enxeñería Informática, as funcións que desempeñan as tituladas e os titulados están socialmente distorsionadas. **A difusión das capacitacións reais da titulación é fundamental para derrubar estereotipos e incrementar así o seu atractivo.**

“É un problema que non se explica á sociedade en xeral que se estuda nesta carreira enxeñería informática, ou sexa, está asociado a arranxar computadores ou algo máis técnico cando realmente o que tentamos proxectar é que ao final o que fas é construír solucións á xente, é dicir, do día é dicir crear sistemas que vaian solucionar o día a día das persoas” (muller 2)

Desta forma, homes e mulleres ven reflectidas imaxes diferentes en función dos seus imaxinarios: a profesión de “enxeñeiro informático”, por exemplo, asóciase a un “tío friki” e “asocial”, cando en realidade é necesario cada vez máis o traballo en equipo. Todos estes prexuízos fan que a titulación non sexa atractiva para as mulleres, quen non desexan verse identificadas con ese perfil.

Unha das entrevistadas afirma que unha alta porcentaxe de mulleres termina en empregos relacionados co hipersector TICC, pero non propiamente, senón en sectores como o do ensino secundario, que por outra banda son sectores tradicionalmente feminizados.

“Si que é verdade que eu coñezo máis casos de mulleres que se

decantaron por facer oposicións, entrar por exemplo no profesorado de secundaria etc. que de homes, entón sí que hai un pouco de abandono o que é no sector de desenvolvemento do TIC” (muller 1)

Ao mesmo tempo, os estereotipos asociados ás titulacións TIC tamén son asumidos polas propias entrevistadas. Unha delas reflexiona sobre os motivos de elixir estudos de enxeñería. Reproduce un debate interno tentando achar unha correlación entre a adopción durante a infancia dun carácter e unhas actitudes recoñecidas socialmente como “masculinas”, e a súa preferencia cara ás novas tecnoloxías, pasando por cuestionamentos externos por saírse do socialmente establecido para as mulleres.

“A miña avoa sempre me dixo que eu era un chicozo. Eu sempre fun un chicozo. É iso polo que estudei enxeñería? Probablemente non, pero si que tiña determinadas actitudes máis parecidas aos meus curmáns que ás das miñas curmáns. Eu non ía con lazos e iso. O tipo de xoguetes ou o tipo de actividades que eu facía asociábanse máis a un rol masculino que ademais a miña avoa rexeitaba. É que ti ías para mozo e quedáchesche no camiño” (muller 5)

5.2.1 SEGMENTACIÓN POR SEXO DAS PROFESIÓNS TICC

Á menor presenza de mulleres no sector hai que sumarlle a tendencia á distribución diferencial dos postos e funcións segundo sexos que, aínda que non se configura como unha opinión maioritaria, subxace aos patróns laborais de homes e mulleres. Estes patróns asignan aos homes funcións primordialmente TIC, como é a programación, mentres que as mulleres tenden a desenvolver traballos máis creativos e de xestión, por iso teñen unha porcentaxe maior de presenza no sector de Contidos. Cabe destacar que esta opinión provén do sector feminino de entre o conxunto de persoas entrevistadas. Os homes entrevistados, pola súa banda, non manifestan abertamente unha opinión acerca das posibles diferenzas entre mulleres e homes. Ou ben non mostraron interese por reflexionar sobre a temática, ou ben o seu discurso viuse embazado polo rumbo de “deseabilidade social”, sobre o que se espera duns e doutras.

“Hai unha tendencia xeneralizada a pensar que se cadra os homes

poden programar mellor que as mulleres” (muller 1)

“Máis tendencia por parte das mulleres a facer un traballo posterior menos relacionado co desenvolvemento de software...” (muller 1)

Tras esta realidade, conflúen nos discursos distintos motivos de índole cultural que, aínda que non afloran conscientemente, emanan durante a introspección que as propias entrevistadas realizan sobre as súas traxectorias e as das súas congéneres. Así, as protagonistas dos relatos incorporan aos seus discursos as distintas barreiras latentes, vinculadas á socialización e os estereotipos de xénero, que dan lugar ao fenómeno da baixa participación feminina en titulacións e en profesións relacionadas co TIC.

As entrevistadas e os entrevistados consideran que a desigualdade entre os sexos ten unha base cultural que se manifesta desde a infancia, momento no que as nenas e os nenos comezan a interiorizar unha normatividade asociada ao xénero. Ser muller non só implica ter sexo feminino, senón tamén unha serie de roles tradicionais adscritos a uns espazos sociais asimétricamente distribuídos. Dita adscrición, á súa vez, condiciona a masculinización ou feminización de determinadas profesións, como é o caso das técnicas.

“Eu creo que hai un problema de educación que afecta non só ao hipersector TICC, afecta a máis sectores. Entón bo, imaxínome que tradicionalmente, pois aínda pesa o tema, non sei. Fai cincuenta anos as nosas nais, no seu horizonte non estaba estudar unha carreira, exercer unha profesión o seu horizonte era outro”.

“Ou ámbito familiar é moi importante. Vos roles de igualdade se traballa neles pero non na súa totalidade e vos roles do home e dá muller non é ou mesmo e iso inflúe á escolla da carreira.”

Os medios de comunicación, pola súa banda, tamén se encargan de propagar estereotipos vinculados ao xénero en diversas profesións tradicionalmente masculinizadas ou feminizadas.

“O friki mozo da serie Big Bang Theory, fíxache que gracioso o raparigo que intelixente é pero pobrecito que non sabe relacionarse. Si iso téñeno as mozas, os propios personaxes femininos das mulleres da

serie, son as raras, a que é a normal é a camareira. Ao final ese estereotipo na sociedade cala. E cando ti como moza séntesche atraída por iso e a sociedade a unha idade de doce anos rexéitache, pois ao final tendes a ir máis polo caminito que che ditan” (muller 5)

“Tampouco nos axuda moito este imaxinario colectivo que moitas veces tamén xeneran as películas, as series etc., e así como noutros ámbitos, como foi ou dous avogados, pois houbo series que motivasen que digamos houbera moita demanda destes estudos , rapaces e rapazas ou fin e ao cabo, pero que eran series que poñían a moi alto nivel estas profesións, no caso da informática é todo ao contrario, ou que transmiten é xente con pouca capacidade social, xente illada, ou típico friki, e a nivel estético que tamén transmiten unha imaxe perxudicial” (home7)

Os estereotipos tamén se circunscriben ás diferenzas que se detectan entre homes e mulleres. **As entrevistadas e os entrevistados coinciden na existencia de atributos e calidades distintos entre os sexos á hora de abordar o traballo.**

“Aínda que todos digamos que a muller é igual que o home, isto é unha forma de falar. Eu creo que a muller en xeral ten unhas calidades ou uns atributos ou unha forma de actuar que é complementaria á do home. Gústame falar de complementariedade non de que son mellores ou peores A visión da muller en moitos aspectos da vida, xa non falo laboral, que logo aplica ao seu traballo, iso enriquece o equipo de traballo” (muller 3)

“As mulleres teñen unha diferente forma de resolver problemas, de establecer relacións sociais” (muller 4)

Aínda que os esforzos en materia de igualdade das últimas décadas conseguiron difuminar a delimitación dos devanditos espazos sociais, a socialización, desde idades temperás, continúa marcada polo rumbo de xénero.

“Eu véxoo nas nenas de agora. Ti preguntáslle a un neno o que quere ser de maior e si, algún che di futbolista ou non sei que. Outros che din profesións. Pero as nenas é raro que che digan eu quero ser astronauta,

eu quero ser científica. É moi raro" (muller 2)

As perspectivas de futuro non son moi esperanzadoras canto a que se detecta un retroceso en materia de igualdade entre as novas xeracións de mulleres:

"Estamos a sufrir un retroceso en materia de igualdade en xeral,... dá miña experiencia como profesora,... e non vexo ese espírito de conseguir máis do que tiñamos,..., agora tamén é certo que teñen outro tipo de problemas,... pero non son moi optimista con iso.

E despois tamén é un pouco culpa nosa, non soubemos facer referentes, é dicir, ser unha superwoman é imposible e nós tentámolo,...

As xeracións novas están vendo que iso require moito esforzo e que ao mellor ser ama de casa non require tanto esforzo.

Para que vou facer esta carreira que é moi complicada se despois ao mellor non vou ter traballo e con esta outra que é máis fácil e que podo sacar con menos esforzo, pois, que tampouco podo saber se vou ter traballo ou non pero está en igualdade de condicións, pois me vou para a fácil.

E ser empresaria e directiva e tal, e non vou ter tempo libre e non podes tal, pois non compensa" (muller 4)

5.2.2 DESEQUILIBRIO DE MULLERES E HOMES EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE

As diferenzas entre os sexos non se limitan á o acceso ás ocupacións TICC. Unha vez dentro do hipersector, percíbese un marcado **desequilibrio na asunción dos postos de responsabilidade** enfrontándose as mulleres a diversas barreiras para promocionar e desenvolverse profesionalmente. Segundo despréndese da entrevista deberíase principalmente a dous motivos.

O primeiro está relacionado coa propia **evolución histórica das cifras de homes e mulleres en cargos de alta dirección**. Así, a opinión das entrevistadas procedentes do sector público é que a incorporación tardía das mulleres ao campo das novas tecnoloxías implica que se trate dun sector feminino novo,

polo que a maioría dos altos cargos, na actualidade, están ocupados por homes cunha longa traxectoria no sector e, polo tanto, de maior idade. Esta tendencia, segundo opínase de forma xeneralizada, investirase no futuro ata alcanzar unha equidade entre os sexos, non percibíndose a necesidade de desenvolver medidas específicas que fomenten a participación das mulleres en postos de responsabilidade.

“Hai teorías sobre as responsabilidades que asume a muller fora do ámbito laboral, a importancia que lle dás ao tempo laboral e ao tempo familiar, pois pode diferir. E logo no sector TIC non sei, quizais iso si que poida cambiar porque é unha profesión bastante recente. As mulleres que hai agora en informática son máis novas que certos homes que se cadra levan máis tempo no sector. E se cadra iso si que alimentou un pouco a roda. Había máis directivos fai cincuenta anos que mulleres directivas, ou sexa, iso é así, e iso se hai ir trasladando” (muller 2)

“Eu creo que pode ter en parte unha razón histórica, de que as mulleres que hai no sector son mulleres novas en comparación coa xente que están en postos de dirección que adoitan ser a maioría homes de maior idade. Por iso creo que se cadra co tempo isto vaise igualando un pouco” (muller 6)

“Ao meu entender non hai diferenciación entre homes e mulleres nin a nivel de postos de responsabilidade nin salarial, cal e ou problema? O problema é un tema de volume, estamos a falar que temos por exemplo ao redor dun 16% de mulleres con respecto a homes en canto ás tituladas universitarias, obviamente é moito máis probable que unha empresa estea dirixida por un home, é máis probable que nos postos de responsabilidade haxa homes e é máis probable que teñan un % en canto ao número de empregados moitos máis número de homes que de mulleres” (muller 4)

O segundo motivo exposto está relacionado cos **problemas de conciliación laboral e persoal aos que se enfrontan as mulleres**. Para as entrevistadas procedentes do sector privado, a carencia de medidas efectivas de conciliación reducen as posibilidades de ocupar postos de dirección.

“As mulleres que eu coñezo están a correr dun lado para outro, cun brazo nos seus fillos e outro brazo no traballo, atendendo ás cousas como poden e sacrificando en moitos momentos a súa vida persoal. Iso para min é unha barreira importante nos postos de dirección” (muller 3)

As medidas de conciliación son o resultado dunha cultura empresarial que asumiu como modelo a normatividade masculina. A masculinización que en xeral impregna o mercado de traballo comporta un modelo de xestión orientado á disposición absoluta para o traballo, dificultando a conciliación efectiva entre a vida persoal e a laboral. Para as entrevistadas do sector privado, o empresariado asume que a maternidade implica unha interrupción para as mulleres da súa carreira profesional.

“Todo o tema de concienciar, da conciliación da vida persoal e laboral, é en parte debido á falta de axudas, pero tamén é un tema cultural, é dicir, que está mellor visto que unha muller cóllase unha baixa para coidar ao seu fillo que un home. Iso segue sendo así en moitas empresas e eu vivino, vino. Si dás por feito que é a muller a que se ten que ir uns meses ou un ano de redución de xornada, esa muller pois non vai ter as mesmas posibilidades de promocionarse ou de chegar a un posto mellor que un home” (muller 3)

No relativo ao **proceso de selección** de mulleres e homes para ocupar un posto de responsabilidade, detéctanse dous discursos contrapostos. A primeira postura adoptada -procedente das Asociacións Multisectoriais e a Administración Pública-, nega a existencia dun acceso desigual segundo o sexo aos cargos de dirección, pois defende a **selección meritocrática con independencia do xénero**:

“... simplemente analízanse capacidades e calidades. Para o bo e para o malo somos enxeñeiros, e iso fainos moi cuadriculados. Isto quere dicir, pois, quen é o mellor? Pois leste. Ou sexa, non me expoño outras variables” (muller 5)

Ademáis, este discurso establece que o factor que impulsa o ascenso profesional dunha muller é a súa propia vontade, máis aló da influencia doutras variables externas como a contorna profesional e persoal.

“As que chegan, chegan. É dicir, as que senten atraídas polas matemáticas e non teñen ningún tipo de molestia e elas mesmas teñen seguridade como para que non lles afecte a contorna acaban a carreira, atopan un traballo, traballan ao mesmo nivel. Chegan a postos de dirección e non teñen ningún tipo de problema en compatibilizar a súa vida laboral coa súa vida persoal” (muller 5)

En cambio, a segunda postura adoptada con respecto ao acceso das mulleres a postos de dirección, orixinaria das entrevistadas do sector privado, aduce **desigualdades entre os sexos nos procesos de selección** así como obstáculos para desenvolverse profesionalmente. Estas barreiras están relacionadas coa falta de recoñecemento profesional, a desigualdade de trato entre os sexos na contorna laboral e os problemas de conciliación entre a vida persoal e a vida laboral.

“Está comprobado que os procesos de selección non son completamente obxectivos,... desde ou momento que se pensa que un home pode dar mellor ou perfil de directivo que unha muller.”

“Temos que ser nós as que queiramos chegar aí e que nos creamos que valem e que podemos chegar aí, e por outro lado teñen que ser a dirección das empresas as que faciliten a través de medidas de corresponsabilidade. Que facilite medidas de conciliación que permita que teñas unha familia e un traballo de dirección.”

“Eu tiven máis dificultades que os meus compañeiros ao principio para que se escoitara a miña voz e para que se considerase unha voz con criterio, eu tiven que gañarme a posibilidade de ser escoitada en círculos empresariais e os meus compañeiros non, xa lles viñan dados” (muller 4)

Outro dos aspectos destacables que emerxeu do discurso das persoas entrevistadas con respecto á presenza das mulleres en postos de responsabilidade vira en torno ao concepto de “visibilidade”. A visibilización fai alusión á representación das mulleres nos espazos públicos de reunión e promoción empresarial. **As mulleres, segundo as entrevistadas, non fan seus os espazos públicos nos que hai visibilidade, provocando unha ausencia de**

referentes que favorecerían en gran medida a normalización do acceso das mulleres ao sector:

“Os homes asumen dunha forma máis natural que teñen que estar en seráns, e gústalles. Si hai un evento elas non veñen, e fan un fraco favor porque eu creo que efectivamente necesitan referentes. Referentes sobre as nenas de idades temperás, que non somos raras, que non estamos en covas, porque ao final lles tamos dando a razón. Si, parece que estamos en covas porque non se nos ve” (muller 5)

O anterior está directamente relacionado co emprendemento feminino. **A inseguridade e a aversión ao risco son aspectos que, para as entrevistadas, vertebran o escaso emprendemento feminino no sector.**

“Un home emprende dunha maneira moito máis natural. As mulleres buscamos unha maior seguridade, por tanto preferimos ser traballadoras a ser emprendedoras. O número de empresas tecnolóxicas creadas por mulleres está nun 8%. Non creo que sexa un problema só do sector TIC. Creo que a aversión ao risco que temos as mulleres é moi superior á que ten un home” (muller 5)

Con todo, a fracción masculina do conxunto de entrevistados e entrevistadas non identifica este fenómeno no emprendemento. A baixa presenza de mulleres que se mergullan nas iniciativas empresariais con base tecnolóxica non se vincula aos aspectos culturais relacionados co xénero, senón que unha vez máis, á escasa presenza de mulleres nas titulacións TIC.

“É evidente que en temas de emprendemento TIC, cando a base do emprendemento sexa desenvolvemento, evidentemente a porcentaxe desigual séguese mantendo canto a menos mulleres que homes. Si entendemos emprendemento TIC como empresas de Internet, empresas en software, empresas de e-commerce, non é verdade que sexan menos” (Home 8)

5.3 MEDIDAS DE IGUALDADE NO SECTOR

A información recollida neste bloque relativo ás medidas de igualdade baséase no coñecemento e a percepción destas e pode ser analizada como a exposición de testemuños simbólicos, pois cada entrevistada fala desde o caso da súa entidade ou empresa. Aínda así, estes testemuños son moi relevantes de cara á reflexión global.

As empresas do hipersector TICC, debido ás súas características organizativas, desenvolven medidas de igualdade para facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, en concreto, a flexibilidade horaria e o teletraballo.

Segundo as entrevistadas, en ocasións o teletraballo arroxa algunha dificultade relacionada coa súa incompatibilidade de traballar en equipo e de forma presencial que comporta algúns proxectos. Con todo, un caso de boa práctica poderíase describir da seguinte forma:

“En canto a conciliación ou que facemos é dar unha marxe de flexibilidade horaria para entrar entre as 8 e as 9:30, á hora que queiras e polo tanto saír dependendo da hora que entres, bo que temos unha flexibilidade horaria, non poñemos reunións pola tarde, reunións de proxectos pola tarde, tamén dependendo do tema de cargas familiares damos flexibilidade para que si necesitas algúns días á semana desde casa ou facer intercambio de horarios, dispoñemos aquí dunha cociña por se queres comer aquí e saír antes...” (muller 4)

“...pois o teletraballo, medidas financeiras, apoio financeiro para coidado de fillos ou poder flexibilizar a xornada ou sexa, a única medida non é colleche unha redución, senón a flexibilidade da xornada. O apoio en certos momentos da súa vida. Pois o meu fillo agora necesita unhas horas de coidado e non teño quen se encargue del, pois dache un apoio para iso, ou implementar en polígonos industriais garderías por exemplo que non as hai. Hai moi poucos sitios onde haxa unha gardería próxima a un centro onde se reúnan moitas empresas” (muller 3)

Canto ás medidas de igualdade, cabe subliñar unha reflexión desde o ámbito privado. Destácase a necesidade de contar con medidas de igualdade tanto

para homes como para mulleres. Ao mesmo tempo, **percíbese que incorporar medidas que melloren a situación das mulleres no sector tería repercusións que transcendería unha mellora para as propias mulleres.**

“Todo ou que fagamos para favorecer que as mulleres entren non sector ou estean máis cómodas, ou cheguen máis arriba non vannos beneficiar só a nós, van beneficiar a todo ou mundo.” (muller 4)

Outra das medidas de igualdade que se destaca para incrementar o número de mulleres no sector está relacionada co desenvolvemento de medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao sector, as cales xa se están poñendo en práctica desde empresas do sector privado:

“A igualdade de perfil eu escollo unha muller, agora claro é moi difícil que haxa dous perfís iguais.”(muller 4)

“Cónstame que hai moitas empresas, sobre todo as empresas pequenas e as empresas de nova creación que si fan esforzos por buscar programadoras, por buscar técnicas pero tamén hai a quen lle dá igual e ou que busca é un bo perfil e non párase a pensar se é un home ou unha muller.” (muller 6)

Neste caso, a **visión masculina sobre este tema difire da opinión das entrevistadas, pois non apostan por este tipo de medidas compensatorias que poderían servir para equilibrar a presenza das mulleres e dos homes nas empresas:**

“Hai poucas mulleres e se lles consente bastante eu creo, pero tampouco pódese facer unha discriminación positiva con respecto aos homes e darlle avantaxes que vos homes non teñen pero creo que as empresas valoran moito contar con mulleres nas súas persoais.” (home 7)

A visión desde a Administración Pública dista lixeiramente da do ámbito privado, pois se recoñece un gran avance no equilibrio nos postos de responsabilidade e no desenvolvemento das medidas de igualdade. Neste sentido, apuntan **accións como a de establecer que nos contratos con empresas privadas, prímense aquelas que obteñan unha maior puntuación**

por ter mulleres en postos de dirección.

“En todos vos contratos das Administracións Públicas sempre ponse unha cláusula que se primará ás empresas que, en igualdade de condicións, primarase empresas que vos directivos dous proxectos sexan mulleres ou que teñan un número importante de mulleres no seu persoal.” (home 7)

Desde a Administración tamén se sinala o desenvolvemento de **programas de alfabetización dixital** con mulleres como o proxecto Avalar, o proxecto Fabiola, ou os cursos de formación dos CeMIT (Centros para a Modernización e a Inclusión Tecnolóxica).

A pesar de que os datos reflicten que a presenza da muller no hipersector TICC é moi escasa, recóllense os testemuños de iniciativas que pretenden mellorar esta situación, impulsadas tanto a nivel internacional, estatal e autonómico. Entre estas iniciativas atópanse “Women in STEM”, que achega o mundo das ciencias ás nenas e “Made with Code”, impulsado por Google para animalas a programar. Outras propostas que se levaron a cabo e que se poden apreciar como eficaces pero á vez insuficientes, son a celebración de foros de encontro e intercambio de experiencias de mulleres no sector.

5.4 PROPOSTAS DE MELLORA

Canto ás propostas de mellora da situación das mulleres no acceso e desenvolvemento profesional no sector, as entrevistadas insisten en que se debe **apostar pola concienciación e a difusión das profesións TICC, visibilizando as competencias e as funcións que desenvolven**; todo iso dirixido á **eliminación dos prexuízos e estereotipos desde a Educación Primaria e a Educación Secundaria**. Desta maneira, fomentárase o acceso das mulleres ás titulacións TIC e, posteriormente, ao mercado laboral.

“Eu melloraría o dar a coñecer a profesión ás nenas e dicirlles todo o que podes facer. Pero tampouco é fácil. Cando se achega a época de selectividade danse charlas nos centros para orientar e contar o que se fai na titulación” (muller 2)

O proceso de difusión da tecnoloxía e a erradicación dos roles de xénero asociados ás profesións TICC debe comezar durante a etapa da socialización primaria. As mulleres entrevistadas consideran que os axentes de socialización como a familia, a escola e os medios de comunicación, deben normalizar e difundir o uso das novas tecnoloxías na infancia, normalizando as profesións asociadas e creando referentes para as nenas.

“Por unha banda eu si que creo que hai que facer unha labor social. De non estigmatización, de difusión ou de fomento das tecnoloxías desde pequenas. Hai que fomentar a súa capacidade analítica e de lóxica que é por onde se empeza. Iso por unha banda, por outra banda creo que hai un problema tamén social canto á aversión ao risco. O infundir ás nenas unha actitude moito máis conservadora fai que non haxa tantas emprendedoras mulleres” (muller 5)

As expertas e os expertos consultados coinciden en que a mellora da situación pasa pola **promoción da igualdade e a formación das mulleres en titulacións relacionadas co sector**, ligado ao enunciado anteriormente:

“O panorama do sector é moi favorable en canto emprego pero o foco debe poñerse na formación de mulleres nas titulacións TIC, derrubar estereotipos de xénero que non teñen sentido e traballar para a igualdade de oportunidades.” (muller 1)

Desde a empresa privada, demándase a **nivel municipal o desenvolvemento de bolsas e convenios** para captar e reter talento feminino na cidade.

“...en Galicia, en concreto, para incorporarse ao mundo laboral pois bo, non hai tantas posibilidades como en Madrid como noutros sitios... si isto desde o Concello favorécese a través de bolsas ou convenios teríamos máis posibilidades de contratar xente con máis ganas de traballar aquí e non que se vaian para Madrid ou outros sitios (...)” (muller 3)

Pola súa banda, **desde a Administración se aposta por promover medidas de obrigado cumprimento para aumentar a porcentaxe de mulleres nos equipos directivos das empresas.**

5.5 CONCLUSIÓNS DAS ENTREVISTAS

Para concluír, cabe resaltar de novo que o **hipersector TICC sitúase como un dos máis relevantes na actualidade**, tanto pola súa achega no PIB galego como porque ofrece solucións empresariais que melloran a competitividade das empresas grazas ao proceso de tecnificación das mesmas e da difusión de información e contidos.

O hipersector en Galicia atópase **fortemente polarizado ao longo da fachada atlántica, en concreto, no eixo Vigo- A Coruña**. A provincia da Coruña, en comparación coa de Pontevedra ou outras zonas de Galicia, rexistra un maior volume de facturación debido á localización periférica na cidade da Coruña de importantes empresas do sector. O panorama empresarial do sector está composto na súa maioría por pemes e *micropymes, con pouca capacidade para investir en innovación, sendo esta unha barreira para o posicionamento e desenvolvemento internacional destas empresas.

Aínda que os entrevistados e as entrevistadas afirman que o hipersector TICC sufriu a crise económica en menor medida que outros sectores, existen **discrepancias** á hora de valorar a capacidade de empleabilidade do mesmo. Desde o ámbito universitario asegúrase que existe unha **plena inserción laboral** dos egresados e as egresadas no sector. No entanto, desde o ámbito empresarial destácase a **precariedade laboral ao comezo da carreira profesional**, así como o menor volume de emprego xerado en comparación con cidades como Madrid ou Barcelona.

En canto á análise da presenza e situación das mulleres no hipersector TICC, destacan as **reducidas taxas de emprego feminino, vinculadas á escasa presenza de mulleres nas titulacións TIC**. As razóns desta realidade son múltiples, aínda que as entrevistadas e os entrevistados coinciden nos **aspectos culturais e os estereotipos de xénero** asociados a unha profesión tradicionalmente masculinizada, así como na **falta de referentes femininos na profesión**. Os roles de xénero tradicionalmente establecidos tradúcense nunha **tendencia á distribución desigual das profesións TIC segundo sexos**, que é aínda máis acusada o caso dos postos de responsabilidade.

A maioría das persoas entrevistadas aprecian un **retroceso en materia de igualdade** nas novas xeracións en relación coa elección da profesión e as expectativas laborais de nenos e nenas.

A maioría das entrevistadas sinalan a existencia de **prexuízos asociados á profesión** que limitan o acceso de mulleres ás titulacións e aos empregos TIC. Neste sentido, existe unha **imaxe estereotipada** pola que se considera ás profesións TIC fortemente masculinizadas.

Os **estereotipos** ligados á profesión son **fomentados** ademáis polas producións dos **medios de comunicación** mediante personaxes de ficción. Estes representan os tópicos máis comúns sobre os empregados homes relacionados co TIC, vinculados aos estereotipos de “frikis” e “asociales”.

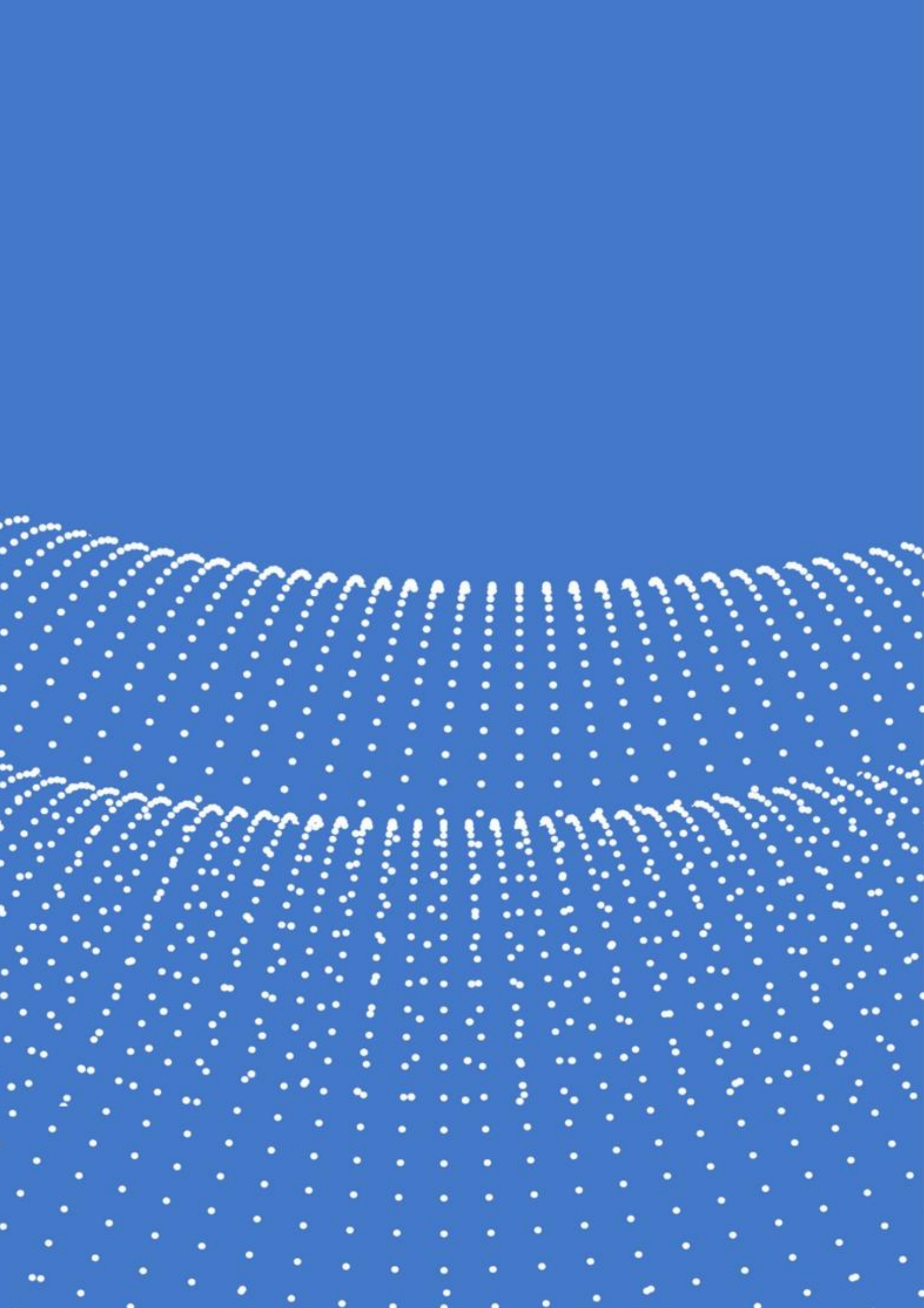
As entrevistadas e os entrevistados atribúen a unha razón **histórica a escasa presenza de mulleres en postos de responsabilidade**, posto que tradicionalmente foron desempeñados por homes. Ademáis, outra das razóns da menor presenza feminina en postos de responsabilidade atribúese aos **problemas de conciliación da vida laboral e persoal**, que se presupón que as mulleres valoran en gran medida por ser as que principalmente se ocupan das responsabilidades familiares e domésticas.

Existen discrepancias en canto ao acceso a postos de dirección. Hai dúas visións. Por unha banda, algunhas entrevistadas e entrevistados apostan por **defender o sistema de méritos** á hora de acceder a postos de dirección e, por tanto, **non aprecian desigualdades de xénero**. Con todo, a outra fracción, eminentemente feminina, declara que **sí existen desigualdades na selección, tanto en postos na Universidade como no ámbito empresarial**.

Con respecto ás **medidas de igualdade**, destacan no ámbito empresarial TIC as **medidas de conciliación da vida persoal e laboral como a flexibilidade horaria, o teletrabaja e a redución da xornada**. Con respecto ao desenvolvemento de medidas de acción positiva para o acceso e desenvolvemento profesional das mulleres, existen opinións a favor e en contra.

Finalmente, con relación ás **propostas de mellora**, as entrevistadas e os entrevistados coinciden en que as principais medidas a adoptar para mellorar

a situación da participación das mulleres no hipersector TICC deben focalizarse na **concienciación das profesións TIC para cambiar a imaxe da profesión**. Para conseguilo, proponse impartir charlas en colexios, visualizar referentes femininos, desenvolver programas de emprendemento para a muller, promover foros de encontro e de reunión, así como impulsar medidas e programas encamiñados a eliminar os estereotipos de xénero das profesións TIC. Desde a Administración, se aposta por establecer cotas obrigatorias para incrementar a presenza de mulleres en postos de dirección.



6. ANÁLISE DE GRUPOS

A continuación procédese á exposición dos resultados obtidos dos dous grupos de discusión. A análise preséntase organizado en varias temáticas específicas: percepción do hipersector TICC, barreiras de acceso, permanencia e promoción das mulleres a profesións TICC, medidas de igualdade e, finalmente, propostas de mellora. Os dous grupos estúdanse de forma comparada, pois ambos os discursos diverxen sensiblemente en aspectos relacionados co papel da muller dentro do sector. Aínda que os discursos extraídos das directivas e as técnicas conflúen na mesma idea do fenómeno da escaseza de mulleres no sector, as maneiras de analizar e afrontar os posibles motivos da baixa participación feminina difiren entre estes dous perfís.

6.1 PERCEPCIÓN DO HIPERSECTOR TICC

6.1.1 O HIPERSECTOR TICC COMO MOTOR ECONÓMICO

Todas as participantes coinciden na **fortaleza do hipersector TICC e no seu importante papel no desenvolvemento económico**, non só a nivel local ou autonómico, senón a nivel global. Mostran confianza nun crecemento que, segundo afirman, é exponencial e non se deterá a curto prazo. A informatización, o auxe das novas tecnoloxías e os continuos avances en investigación e desenvolvemento aseguran o seu predominio na economía mundial. Aínda así, este protagonismo non implica o menoscabo doutros sectores, senón que comporta unha transformación progresiva de todos os campos profesionais debido á dixitalización e a automatización. Tal e como afirman as participantes, **o hipersector TICC é transversal a todos os demais sectores**, xa que as novas tecnoloxías impregnan todos e cada un dos ámbitos produtivos, mellorando a competitividade e satisfacendo as necesidades dun mercado que esixe respostas innovadoras constantemente. Como consecuencia, tanto as directivas como as técnicas consideran que o hipersector TICC coroouse como un potente “nicho de emprego” que absorbe

profesionais de forma continuada.

“(…) eu por exemplo creo que como motor económico importante. Por non dicir o máis importante. Ou sexa, é que este sector afecta a todos os sectores. Banca, automoción, a todo” (ET3)

Con relación á valoración dos subsectores con maior proxección, non proporcionan unha visión sistémica e obxectiva sobre a temática, senón que as súas contribucións ao discurso baséanse na súa vivencia persoal, destacando a potencialidade de cada un dos subsectores nos que se sitúan profesionalmente. Entre os diversos campos profesionais nos que fixeron fincapé, destacan os relativos á consultoría informática, o Big Data e a minería de datos, e en último termo, a mercadotecnia dixital.

“(…) entón claro, hai mercado. Hai pero claro, é programadores, analistas, todo dentro do que é unha consultora informática. Estase ben, polo menos na miña empresa está a abrirse procesos de selección a oito, porque se necesita unha chea de xente” (ET1)

“(…) sacarlle valor aos datos e ás imaxes. Un pouco vai por aí a nova dixitalización. Vale, temos cantidade de millóns de dispositivos, millóns de datos, pero o tema está en extraerlle a potencia deses datos, que facer con eses datos e como utilizalos ben” (ED1)

Segundo as participantes, a consultora informática demanda un crecente número de analistas e especialistas en programación. Por outra banda, o éxito do Big data e a minería de datos radica en que permite estruturar, xestionar, achar patróns e, o que é máis importante, outorgar valor aos miles de millóns de datos que xeran continuamente as persoas por medio do uso de dispositivos, aplicacións e web. As participantes manifestan que a mercadotecnia dixital eríxese como outro dos negocios que seguirán crescendo, pois as empresas son cada vez máis conscientes de que as súas estratexias comerciais e de posicionamento deben orientarse ao ámbito do dixital.

6.1.2 UN HIPERSECTOR EN DESEQUILIBRIO ENTRE MULLERES E HOMES

Ao falar sobre a estrutura ocupacional do hipersector TICC, os dous grupos perciben un **forte desequilibrio entre os sexos e non poñen en dúbida a sobrerrepresentación masculina nas empresas TIC**. Todas as colaboradoras dos grupos son conscientes da súa condición de minoría e da forte masculinización da profesión. Unha delas, mesmo, estima que a participación das mulleres na actualidade roldaría aproximadamente o 30%.

“Eu creo que agora está entre un 70%-30% máis ou menos” (ED3)

Suxiren que a razón principal que subxace á escasa presenza feminina en profesións relacionadas coas novas tecnoloxías pode atoparse nas distintas titulacións. Perciben unha **forte segregación entre os sexos nas titulacións universitarias e non universitarias vinculadas co TIC**, fenómeno que posteriormente se ve reflectido no mercado de traballo.

“(…) o que pasa é que non hai, porque non hai de berce, entón imos caendo algunha así... as 3 ou 4 que realmente estudaron para selo...” (ED1)

“(…) teñen se cadra 1, 2, 3 en informáticas, que ás veces é máis enxeñeira de telecomunicacións que da carreira de informática. Ou físicas, físicas que van, que van pola rama de informática, pero un técnico informático universitario cero, practicamente” (ED5)

O **desequilibrio** entre homes e mulleres, segundo as técnicas e directivas, **acentúase** a medida que se escala na **xerarquía profesional**. Atisban unha escasa representación feminina nos postos de responsabilidade e cargos directivos e, pola contra, unha elevada participación en postos relacionados coa xestión ou organización.

“(…) de todos os proxectos que teñen eu atopeime se cadra 3 mulleres, de traballadoras, directoras de proxecto. Si sobes director de proxecto ningunha. Administración cero, ou sexa administración dirección, eh? Daquela a parte de contabilidade todas” (ED5)

“No meu hai moita muller pero quizais de organización. A nivel técnico non, eh” (ET6)

Para o grupo de **mulleres directivas**, o **hipersector TICC** recolle **grandes iniciativas de emprendemento**. O baixo investimento inicial que require e as ideas que nacen como resposta ás necesidades dun mundo dixitalizado, converten ao hipersector TICC nunha fonte inesgotable de oportunidades de negocio. A experiencia das participantes como emprendedoras é positiva. Demostran durante o diálogo a súa gran capacidade para o traballo e tesón. Admiten que como empresarias a dedicación ao seu traballo é completa, esforzo que se ve recompensado pola satisfacción que reporta xestionar o seu propio negocio.

Con relación ao **acceso ao emprego** no hipersector TICC, ao comezo das sesións e de maneira espontánea, as participantes aseguraban en termos xerais que as **diferenzas no acceso ás profesións relacionadas co TIC entre homes e mulleres son inexistentes**.

“(…) eu a situación que coñezo das empresas que hai... é que non hai... ou porque non o estudan, ou porque non lle gustan, ou porque tampouco creo que sexa que lles cerren a porta polo menos a nivel empregado” (ED5)

Nese sentido, mostrábanse **defensoras** dun **sistema meritocrático** que postula a elección de traballadores e traballadoras a partir de criterios obxectivos e lexitimados pola propia valía individual.

“Nos procesos de selección creo que é algo automático. Tanto me dá que sexa muller ou non (...) pero non neste sector, en todos. Nós si ou temos que facer, tamén entra. Outra cousa é que digas non, pero váleme esta persoa, independentemente de que poda ter este problema. Pero eu aposto por esta persoa”. (ET1)

“(…) hai de todo. No sector no que me atopo eu si creo que hai potencial de mellora, ou sexa, de consumo de persoas. E con respecto ás mulleres non creo que se aplique distinción. Ou sexa, é o mesmo”. (ET1)

Tendo en conta o exposto, emerxe unha pregunta esencial para a reflexión

que motiva a análise das posicións discursivas das participantes: que motivos sociais, persoais e laborais escóndense, segundo a súa percepción, tras a baixa participación feminina no sector TIC?

6.2 BARREIRAS DE ACCESO, PERMANENCIA E PROMOCIÓN DAS MULLERES AO HIPERSECTOR TICC

Á hora de analizar as barreiras que limitan o acceso e o desenvolvemento profesional das mulleres no hipersector TICC, é conveniente estruturar os obstáculos citados polas participantes en **tres elementos** que inciden directamente na situación profesional das mulleres: **sociais, persoais e laborais**. Os elementos sociais aluden á presión social que inflixe o contexto inmediato e a sociedade en xeral sobre as mulleres con respecto ás expectativas e ao papel que deben cumprir en base aos roles e os estereotipos de xénero. Os elementos persoais están relacionados coas actitudes que manifestan as mulleres ante o emprego e ante a asunción das responsabilidades persoais e familiares. Por último, os elementos laborais recollen as actitudes do empresariado con relación ao papel da muller na contorna profesional e a cultura empresarial.

6.2.1 BARREIRAS SOCIAIS

A procura dunha resposta á baixa participación das mulleres no hipersector TICC implica entender a infrarrepresentación feminina como un fenómeno socialmente arraigado nun marco de relacións sociais. É dicir, as actitudes e as decisións das mulleres e os homes atópanse incrustadas nun sistema de valores e de crenzas relacionadas co xénero. Por tanto, analizar os factores sociais que afectan as directivas e técnicas vinculadas co hipersector TICC é imprescindible para comprender a influencia que o contexto exerce sobre a súa baixa participación no sector.

ESTEREOTIPOS DURANTE O PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

A medida que as participantes comezan a reflexionar en profundidade sobre a

presenza das mulleres no sector, afloran nos discursos distintas barreiras de índole social que xustifican a sub-representación feminina no hipersector TICC. Tanto no discurso das directivas como no das técnicas percíbese que **unha das principais causas que explicaría a baixa participación das mulleres no sector TIC estaría relacionada cos estereotipos de xénero** adquiridos durante o proceso de socialización. Segundo a socialización de xénero, as nenas e os nenos aprenden roles sexuais e as súas respectivas identidades masculinas e femininas. Durante este proceso, os diferentes axentes sociais como a familia, as institucións educativas ou os medios de comunicación, entre outros, fomentan ou limitan este comportamento.

A través do contacto cos diversos axentes de socialización primarios e secundarios, nenos e nenas van interiorizando aos poucos as normas e expectativas sociais que se considera corresponden o seu sexo. As diferenzas de xénero prodúcense culturalmente, pois homes e mulleres son socializados en roles diferentes. Estas diferenzas comezan a reflectirse na máis tenra infancia a través do xogo e dos xoguetes. Estes últimos, constitúen potentes ferramentas socializadoras á vez que son transmisores de estereotipos de xénero.

As participantes reflexionan sobre esta cuestión e destacan o feito de que ao pensar en xoguetes do xénero feminino, inconscientemente aflora a idea dunha boneca e obxectos relacionados co ámbito doméstico. Pola contra, no caso dos xoguetes asociados á masculinidade, pensaríase en xogos de acción ou estratexia. Deste xeito, os xoguetes vinculados coas novas tecnoloxías culturalmente adxudícanse ás preferencias dos nenos.

"(...) de feito me escandalicei un día porque quería, queríanme regalar unha escoba e un recolledor para ela e digo, como? E por que non lle regalas un computador? Sabes, e que me escandalizan que somos nós mesmos". (ET4)

"Cal é a diferenza de por que lle gustan aos mozos e ás mulleres non. Eu creo que é unha diferenza cultural, que se supón que ti estás coa bonequiña, o mozo co coche, entendes? É un pouco..." (ET5)

"De feito agora mesmo os nenos, os mozos, son os que máis están

ordenador, consola... E as nenas que teñen, vídeos, o instagram, ou blog. Por que?” (ET6)

“(...) entón nada, dicíame un, o maior que ten 8 anos. Dicía, bo, entón ti vas aos aniversarios e eu vou a casa de Iria a xogar. E dille o outro que ten 6 anos, e para que vas xogar a casa de Iria si é unha nena e só ten xoguetes de nena?” (ED5)

O sector das novas tecnoloxías é un campo que, debido aos reforzos da socialización de xénero, absorbe en maior medida aos homes con respecto ás mulleres. Os estereotipos de xénero, que impregnan todos os ámbitos da sociedade, asúmense como naturais desde a infancia. Por iso, as nenas e os nenos non responden igual ante as novas tecnoloxías, situación que resaltan as participantes ao asumir que, por exemplo, a programación é unha profesión “moi de friki , moi de homes”.

“(...) de feito me pasou aínda recentemente que estabamos a preparar un proxecto, bo unha doazón de portátiles. Elaborou un documento un compañeiro noso e víanse diante dun ordenador e eran tres tíos e tres nenos, masculino todo. E lle digo, estaría perfecto si aparecera algunha moza. Sabes, por que todo nenos. (...) De feito poñía: a Luís gústalle non se que tal, para programar. E a María gústalle o blog, tal non sei que. E digo, e si cambiamos ou perfil? Por que un home ten que ser ou que programe?” (ET4)

ATRIBUTOS E CAPACIDADES ASOCIADOS AO XÉNERO

O discurso das participantes tamén deixa entrever a asunción de estereotipos de forma inconsciente, pois asignan atributos asociados ao sexo. Segundo isto, percíbese que as mulleres son posuidoras dun carácter máis afable e teñen unha maior tendencia á resolución de conflitos que os homes. Estes últimos, pola contra, manifestan un carácter máis agresivo e dominante no contexto laboral.

“A diferenza, eu a diferenza que noto, da xente que ten un cerebro de tipo muller, é que xeralmente ten a man esquerda para poder ir levando á xente. Os homes xeralmente van de fronte e sempre están a pelexar por bobadas”. (ET2)

“Pois non sei si é algo inherente a nós pero non nos gusta poñernos como energúmenos en Internet ou empezar a insultar (...)”. (ET5)

Estas diferenzas entre homes e mulleres, segundo os discursos, non soamente reduciríanse a determinados trazos do carácter, senón tamén a capacidades e habilidades distintas. Mulleres e homes mostran maneiras diferentes de realizar as tarefas e de enfrontarse aos obstáculos derivados do traballo. Desta maneira, **todas as participantes asumen que os homes teñen unha maior predisposición e talento para a programación e tarefas puramente técnicas, mentres que as capacidades das mulleres céntranse na xestión e na creatividade.**

“Por exemplo, profesionalmente véxoo. Eu creo que estades a falar case todas que o perfil friki, ou sexa, o perfil técnico, enxeñeiro ou programador é quizais é como moi friki, moi de homes, pero eu creo que porque teñen a súa cabeza así, ou sexa quero dicir, que son moi de... ou sexa... non sei... creo que teñen a súa cabeza en código realmente (...) o que pasa é que eu si creo que os homes quizá teñen unhas destrezas que se cadra a nós cústanos máis, ou sexa, pero simplemente porque somos distintos”. (ED3)

“Nós quizais somos máis capaces de ter sete cosas na cabeza. A xestión por exemplo de proxectos, pois é que é moito máis clara, ou sexa, bo adóitana... ben non a adoitan... pero é máis fácil que a leve unha muller e vaina a levar mellor que un home e en cambio todo o que é programación, codificación e todo iso, quizais por...”. (ED1)

“Eu creo que hai un compoñente educativo por suposto moi alto, pero que tamén eu sigo mantendo que cada un temos a nosa natureza e que as mulleres... aínda que hai de todo. Hai mulleres moi boas en matemáticas, pero polo xeral somos máis creativas, máis de deseño, e os homes máis orientados a...”. (ED6)

A **percepción xeneralizada sobre as distintas capacidades segundo o xénero** reflíctese na desigual presenza dos sexos nos subsectores ou áreas que conforman o sector TIC. De feito, o ámbito profesional no que as entrevistadas detectan un maior número de mulleres é o relativo á mercadotecnia dixital e

ecommerce.

“Con todo si que me chamou a atención e isto si que o observei o tema da economía dixital, a mercadotecnia dixital...” (ED1)

“A creativa si, moitísimas máis” (ED5)

“Moitísimas mulleres, en temas de ecommerce , de mercadotecnia... de web, tal e xente moi boa, bloggers estupendas en todos os sectores e unha chea de mulleres aí atopei unha fonte de...” (ED1)

As participantes de ambos os grupos perciben unha correlación entre a elevada presenza feminina neste campo profesional e a capacidade creativa que, supostamente, desenvolven as mulleres en maior medida que os homes. A mercadotecnia dixital, que engloba aspectos como o posicionamento online ou o desenvolvemento de marca, implica un alto grao de creatividade, característica asociada ao rol feminino. Pola contra, aquelas profesións esencialmente TIC, como pode ser a programación, que esixe un alto grao de especialización técnica, atribúese ao rol masculino.

O ESTIGMA DA AMBICIÓN

A ambición por alcanzar un **posto de responsabilidade** ou un alto cargo aparece como un trazo positivo nos homes, mentres que se carga de **connotacións negativas cando se refire a unha muller**. O grao de compromiso dunha muller pola súa carreira profesional percíbese suxeito a un **estigma social** que as penaliza por antepor, supostamente, o seu traballo á súa vida persoal ou familiar.

“Está mal visto que unha muller queira progresar non traballo e teña que sacrificar a familia. É dicir, eu quero traballar oito horas porque quero chegar a xefa de área. Vas sacrificar á familia? Si, ten pai. Algún problema? Eu quero medrar aquí. Algún problema? É unha decisión dá persoa. E sexa muller, home ou bicho. (ET1)

“Pero eu creo que cada, ou sexa, de feito, cando vexo na Voz de Galicia reportaxe de muller directiva de non se que e tal que con catro fillos ou cinco fillos, digo pois non sei quen llos coida. Sabes, ou cantas veces

vevos non día ou que horas de calidade está con eles. (...) iso é tamén unha limitación que estamos poñendo nós e estereotipando. É dicir, estamos a pensar que os fillos tennos que coidar principalmente a nai. Que a verdade, a verdade é que si". (ET4)

O contexto empresarial, extremadamente competitivo, obriga ás mulleres a adoptar un modelo de comportamento, segundo din, de tipo "masculino". Este modelo ten asociadas unhas determinadas características tales como a agresividade, a ambición e a dispoñibilidade absoluta para o traballo. Dos comentarios das directivas e técnicas pódese deducir que as mulleres que en maior medida ascenden e alcanzan un posto de dirección, son as que reproducen un rol masculino.

"(...) non tómanche en serio mentres fales ben. Tes que levantar a voz. Si non, non mandas. Por que hai que enfadarse ou dicir as cousas de mala maneira ou chegar a gritar?" (ET2)

"Adoptar un rol masculino, non? Pídesenos un pouco que actuemos como homes" (ET5)

No caso das mulleres directivas, resulta rechamante a maneira na que interiorizan a necesidade de adoptar un rol masculino no contexto da alta dirección. Unha delas, mesmo, asume abertamente a necesidade de tomar partido en actitudes sexistas e de implicarse nun modelo de negocio "feito por e para homes" sen exporse outros estilos diferentes de dirección.

"Traballei un tempo en x empresa e hai unha parte que é comercial que é eminentemente masculina, e a forma de xestionar iso podédesvolvo imaxinar. Íame a facer negocios ao puticlub de quenda, que che pode soar un pouco así... (...) Pero bo, eu digo, é tamén unha realidade pero si as mulleres de antes estabamos en casa... si enfróntome a esa barreira e eu entrei con eles e traballabamos en grupo, que eran case todos homes..." (ED7)

Ao mesmo tempo, as directivas exteriorizan os medos e inseguridades que emerxen ao ter que convivir nun mundo fortemente masculinizado como é o das novas tecnoloxías. As directivas enfróntanse aos estereotipos que desde o colectivo masculino difúndense. Apelativos como os de "macholo" ou

“masculino”, son o reflexo dunha realidade na que as mulleres teñen que defender a súa posición e loitar pola credibilidade profesional.

“De feito pois se cadra ves no propio mundo da directiva que si es un pouco agresiva que es un pouco masculina, isto xa o tiven que ouvir un par de veces ou enfrontarme cun compañeiro polo comentario por detrás, pois ouve mira, non é que sexa masculina é que che estou dicindo que por aí non (...) Pois iso, macholo ou masculino por ter unha actitude de non conciliadora, ou sexa ti pódese mo dicir a min, non mira, por aí non... (...) segundo como comuniques ou non, dinche ah! Pois es moi masculina comunicando, ou moi... as actitudes, imos ter que ser sempre os panos de bágoas que che veñan a contar, aí cuidadoras... eu tamén pódote contar as cousas como as vexo, ou como mas contas ti aí (...) A min pásame en eventos de Startup que son a maioría masculinos ou de audiencia masculina, non? Cólleche máis de respecto pois soltar determinadas cousas... Pero xa iso xa vai nun, tes que adestrar para que non páseche” (ED1)

6.2.2 BARREIRAS PERSOAIS

Algúns elementos persoais tamén inciden na situación laboral das mulleres en xeral e en particular no sector Tic. Trátase de factores persoais asociados á asunción de responsabilidades familiares que se enfronta cunha cultura empresarial desprovista de valores igualitarios e de determinadas actitudes que teñen as mulleres ante o emprego, moi vinculadas cos roles de xénero.

ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Segundo a visión tanto das directivas como das técnicas, a idade é un factor de peso que inflúe no acceso e a permanencia no sector. No momento no que se atopan nunha etapa vital máis susceptible de tomar a decisión de ser nais, as mulleres toman conciencia de que se atopan nun contexto profesional orientado a un modelo de xestión masculina, onde as empresas non fan esforzos suficientes por solucionar a cuestión da conciliación.

Consideran que a maternidade se percibe como unha “carga” desde o ámbito empresarial, o cal está impregnado por unha normatividade masculina que

relega as tarefas de coidados ás mulleres. Así, **as mulleres técnicas e directivas perciben a maternidade como unha gran barreira de entrada e permanencia no sector**, xa que o empresariado asocia este momento vital coa imposibilidade de manter o mesmo nivel de rendemento e traballo nun contexto rexido pola competitividade.

“A min dáme rabia sobre todo a nivel profesional atoparche con... é que é unha moza de 33 anos recentemente casada, ante un mozo de 35. Que pode ser a muller máis válida pero non se lle contrata porque está recentemente casada e pode ter fillos. É... aí está a clave de todo, porque somos iguais, pero por natureza tamén nós parimos, sabes? Entón, por que non se lle contrata a esa muller (...) contrátase ao mozo antes que á moza porque vai ter baixa por maternidade e non se que non se canto”. (ED3)

“Que pasa, que si que pode ser un perfil sobre todo si é ó mellor entre 30, 40 anos. Sabes, é dicir, tes unha liberdade entre comillas. Acabas a carreira tal, tes dispoñibilidade, non tes cargas familiares. Ben, cargas ben entendidas. Entón, que pasa, que aí a muller, pois non adoitas condicionar tanto. Que pasa, que ó chegar a unha certa idade, 30, 40 anos, igual aparentemente tes as mesmas posibilidades pero en realidade non. Porque xa tes como unha... en plan non che preguntan - desexas casar e ter familia? - pero intúese (...)” (ET4)

Elas senten limitadas a nivel profesional pola maternidade, pois a contorna empresarial asume que as prioridades das mulleres cambian no momento no que son nais.

“E despois de cara ao empresario tamén, porque moitas veces se achaca que non hai mulleres ou non se contratan tantas mulleres debido a que se collen a baixa maternal e todo isto” (ET5)

Como consecuencia, as mulleres sopesan dúas opcións: ou ben reproducir o modelo de traballo masculino, que implica unha dispoñibilidade absoluta para o traballo ou, pola contra, dedicar máis tempo á súa vida persoal ou familiar. Trátase dunha cuestión de eleccións e de renuncias, decisións que non ven amparadas polas medidas públicas e privadas de conciliación.

“E me quedei preñada, ou sexa, xa pensaban nun plan de ampliación, ben, outra persoa. E logo, cando cheguei e dixen, mira, que non dou xestionado todo iso” (ET4)

As mulleres do grupo de técnicas que son nais describen unha emoción que as invade ao tentar compatibilizar a súa vida familiar e laboral: a culpabilidade.

“(…) é unha sociedade que che vende, tes que ser nai. Sabes, efectivamente. Sabes ou que pasa, que o sentimento de culpabilidade tardas tempo en quitalo, polo menos no meu caso. Quitalo de encima, sabes, sentirme culpable por deixala”. (ET4)

A culpabilidade é un sentimento que convive co desexo de prosperar laboralmente. O sentimento de abandono cara aos fillos e as fillas permanece latente a pesar de que as entrevistadas aseguran aprender a xestionalo.

No caso das mulleres emprendedoras, as que son nais perciben que a decisión de crear unha empresa viuse motivada, principalmente, polo desexo de conciliar de maneira efectiva a súa vida profesional e a súa vida familiar. A pesar da extenuante dedicación que require o traballo por conta propia, desvincularse da rixidez de horario tan característica do traballo por conta allea permítelles unha mellor organización da vida persoal así como unha maior atención aos fillos e as fillas. Ao mesmo tempo, todas confirman que este sentimento de culpabilidade descrito non é compartido polos homes, quen estiveron tradicionalmente desvinculados das tarefas de coidados.

“(…) moitos xefes que poñían xuntanzas a última hora pois precisamente para evitar ter que chegar a casa e estar ó baño do fillo. Cando ti o que desexas é estar con, claro... Escandalízame...” (ET4)

Así, **as mulleres emprendedoras que teñen fillos ou fillas han visto o autoemprego como unha fórmula para conciliar a vida laboral e a persoal.** As restantes emprendedoras que non foron nais pero teñen intención de selo no futuro, mencionan o seu dilema sobre as repercusións que a maternidade poderá ter sobre a súa carreira profesional. Este dilema pon de manifesto como a súa faceta laboral e a súa faceta familiar son indisociables, pois ambas, en conxunto, determinan os seus proxectos de futuro.

"(...) e todo o de conciliación e tal ben, claro, agora te expós xa... e o meu futuro marido tamén é empresario, entón non se o que imos facer... porque... ben... (...) na medida na que tes o teu propio negocio é máis fácil..." (ED3)

ACTITUDES CARA AO EMPREGO

Por outra banda, resulta rechamante a achega dunha das entrevistadas do grupo de directivas, quen suxire que as posibles barreiras de acceso e permanencia existentes son froito das propias inseguridades das mulleres. As mulleres, segundo valoran, establecen as súas propios límites, uns límites que frean a súa participación dentro dun sector fortemente masculinizado. A entrevistada non admite abertamente que este temor se xesta ao convivir nunha sociedade marcada polo rumbo de xénero, senón que considera que esta barreira social nace da propia individualidade. Aínda así, ela mesma pon en dúbida a "individualidade" á que fai referencia, pois perciben que as propias inseguridades que manifestan as mulleres poderían estar condicionadas polo contexto cultural.

"(...) eu creo que somos nós as que ás veces che... os teus propios medos non sei si por algo educacional, cultural, e poñémonos nos as propias barreiras. Que aí!, non me van a aceptar, ou aí! ou tal. Que seguro que hai comentarios despois ou tal. Ben, eu non o vivín tanto, ou non tiven tanto esa sensación e a día de hoxe non sei, convivo con clientes, ou sexa, mulleres, homes, tal..." (ED7)

6.2.3 BARREIRAS LABORAIS

Unha vez incorporadas ao sector, **as barreiras e as desigualdades percibidas entre os sexos adoptan diversas formas: barreiras invisibles como a falta de recoñecemento e obstáculos para o desenvolvemento profesional, ademais de problemas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.**

FALTA DE RECOÑECIMENTO: DIFERENZAS NO TRATO

As mulleres técnicas asumen unanimemente que o trato dispensado tanto pola clientela da empresa como polos seus cargos superiores cara aos compañeiros de traballo homes difire con respecto ao trato que elas mesmas

reciben. Nunha contorna laboral compartido con homes, **detectan un descrédito da súa profesionalidade en beneficio da dos seus compañeiros**. Por exemplo, moitas delas perciben que o primeiro impulso da clientela á hora de realizar unha consulta é dirixirse a un compañeiro home. Este trato distintivo percíbese como unha barreira que limita o recoñecemento igualitario do talento entre os sexos.

“Ou sexa, a miña experiencia neste sector, si me pasou un pouco no tema de incorporarme si que foi en igualdade de condicións. Pero si que en igualdade de condicións de entrar non era en igualdade de condicións no trato. Explícome. Facendo o mesmo traballo un rapaz e eu, se viña alguén, a quen lle consultaba, era traballo técnico. E ás veces enfadábame, é dicir, que pasa que eu son parva ou non controlo ese tema?” (ET4)

Derrubar esta barreira supón un sobreesfuerzo para as entrevistadas, quen consideran que teñen que loitar en maior medida que os seus compañeiros para conseguir credibilidade profesional e ver recoñecido o seu traballo.

“Era como que me tinga que demostrar máis por ser muller. Por ser muller, como que tes que dar, ou sexa, demostrar máis por ser muller. Non é certo. Simplemente che teñen que respectar igual que se foras un home, pero é difícil” (ET4)

Así mesmo, a desigualdade no trato tamén se materializa en forma de “condescendencia”. **As técnicas detectan certo grao de paternalismo nas interaccións cos seus superiores e compañeiros de traballo**. Penalizan esta distinción entre os sexos á hora de valorar os resultados do traballo e demandan que o recoñecemento dos méritos individuais non se empape de compracencia cara ás mulleres, e si que llas recoñeza pola súa valía profesional.

“Non sei, a min dáme a sensación, deume a sensación sobre todo profesionalmente, non sei. Quero dicirche, eu por exemplo nunca vira que nun traballo ao meu compañeiro díganlle que ben o fixo Juanito. E a min, por exemplo, si me dixo Laurita o xefe. E é que me dan ganas de dicirlle: pero ti por que me chamas Laurita” (ET3)

“(...) á hora de colaborar con algúns proxectos acórdome que fixen unha cousa moi pequena, unha contribución pequena. E a persoa que leva o proxecto pois puxo no seu blog: oh, hai unha muller que está... que contribuíu ao proxecto. E foi un pouco a verdade... E despois chamáronlle de todo” (ET5)

As mulleres emprendedoras teñen a vantaxe, con respecto ás mulleres técnicas, de ter máis liberdade no establecemento das relacións cos grupos de interese da organización que rexentan (entidades provedoras e investidoras e clientela). Dita liberdade está definida pola súa posición de máxima autoridade na empresa. Aínda así, as diferenzas percibidas no trato seguen a mesma tendencia que no caso das mulleres técnicas. As participantes deste grupo manifestan as dificultades coas que, desde o punto de vista dun alto cargo, atópanse nos procesos de negociación con determinados clientes e investidores. A desigualdade de trato entre os sexos no caso das directivas acentúase, pois a escaseza de mulleres en postos de alta dirección incrementa as actitudes sexistas por parte dos homes.

“Teño algún cliente destes así de peme de toda a vida, que lle digo, mira simpático, encárgache ti del porque non, non vai entrar por aquí, polo aro xamais na vida, non? Como vexa muller, si que notas unha certa... unha certa resistencia” (ED4)

“(...) o tema por exemplo do investimento. Ves que os fondos investidores están feitos a maioría por masculinos, ou sexa, por directores. Son analistas, e así todos son homes. Hai moi poucas mulleres. Entón vai unha muller a pedir diñeiro e dinche: onde está o xerente?” (ED1)

“(...) eu estou asociada cun mozo e estamos pois ao 50% en todo. El leva a parte técnica e eu a parte máis de comunicación. Pasoume, por sorte non moi a miúdo, pero si algunha vez de, pois ir a algunha reunión, e ademais máis con provedores que con clientes, e que se dirixen a el”.
(ED6)

O ESCASO DESENVOLVEMENTO DAS MEDIDAS DE IGUALDADE

Durante o debate xorde a cuestión da efectividade real das medidas de equilibrio entre a vida persoal e o traballo. No discurso dos dous grupos emerxe a idea de que **as empresas non fan suficientes esforzos por resolver os problemas da conciliación**. A pesar de que esta percepción é unánime, as mulleres técnicas son moito máis conscientes das barreiras ao equilibrio entre a súa vida laboral e persoal. Como traballadoras por conta allea, as súas decisións de conciliación vense limitadas pola cultura organizativa que impoñen as súas respectivas empresas, unha cultura que non sempre empatiza coas necesidades persoais ou obrigacións familiares das súas empregadas. As dúas mulleres do grupo de técnicas que son nais, mencionan a dificultade que entraña compatibilizar de forma efectiva o papel de nai e o papel de traballadora. Neste sentido, os seus esforzos extras invístense na consecución dun modelo de muller socialmente exitoso que combina o desenvolvemento profesional e unha dedicación plena á familia.

Todo apunta a que os beneficios das novas formas de flexibilidade existentes tenden a ser máis aparentes que reais. Por exemplo, existe un certo rexeitamento cara á redución da xornada laboral. Esta medida provoca, segundo as entrevistadas, unha desvinculación parcial da dinámica de traballo da súa empresa. Doutra banda, tamén impide asumir responsabilidades, o que supón un obstáculo de face á posibilidade de ascender profesionalmente.

“E é certo, con redución de xornada non decátome, ou sexa, non decátasche de todo, ou sexa das oito horas. (...) Pero quero dicir, claro que non podes asumir certas responsabilidades con redución de xornada. Entón, que queres facer. Que queres priorizar. Efectivamente” (...) e que se paras un tempo, cando volves dis, pero que me estás contando? De que me estás falando?” (ET4)

Para as mulleres do grupo de directivas, o emprendemento foi o resultado dunha decisión atravesada por múltiples factores, entre os cales se atopan os problemas de conciliación que carrexaban os seus anteriores traballos por conta allea. **Posuír unha empresa propia permítelles unha flexibilidade e adaptabilidade do horario total, aínda que o nivel de implicación e o volume de traballo son moito maiores.**

"(...) como xa teño experiencia na empresa que me marchei foi por discriminación á embarazada e dixeran, ui, si a esta trátana así a min vaime a tocar o mesmo. Dixeran, vou buscando outro traballo e foi cando cambiei pasado un pouco... pero como eu vivín iso, e son muller, penso que na nosa compañía non van ter problema con iso". (ED1)

"Na medida na que tes o teu propio negocio é máis fácil, pero si traballas para outros..." (ED3)

"Eu funme tamén por iso. Ben, funme cando a miña primeira filla tivo a varicela. Porque o estaba a pasar fatal, a miña filla estaba con outra señora e é que non quero isto para as miñas fillas. Entón monteime pola miña conta (...)" (ED4)

DESIGUALDADES ENTRE MULLERES E HOMES EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE

Para as participantes do grupo de mulleres técnicas non parece sinxelo asumir que poidan enfrontarse a máis obstáculos que os homes á hora de conseguir unha promoción. **Atribúen a desigual presenza de mulleres en postos de responsabilidade a unha cuestión fundamentalmente xeracional.** Perciben que a maioría dos postos de dirección están ocupados por homes de avanzada idade, os cales, a medida que se vaian retirando, deixarán paso ás novas incorporacións femininas. A súa visión é optimista: co paso do tempo, o equilibrio trasladarase ao contexto universitario e, nos próximos anos, ao contexto laboral. O tempo e a inercia encargaríase pois de incrementar a participación das mulleres en postos de responsabilidade.

"Eu creo que dentro de dez anos vai ser todo máis normal. Pero eu creo que somos como a primeira promoción de mulleres nun sector que non estaba. A ver, hai máis mulleres maiores ca min que estiveron nesta historia, pero eu recordo o primeiro día que pisei a facultade. Eramos cinco nunha clase de oitenta. E disto tampouco fai tanto tempo. E agora vas á facultade e á par, de feito terminan máis as carreiras as mulleres que os homes, porque son máis constantes" (ET1)

As directivas, en cambio, si son conscientes da problemática da escaseza de mulleres en postos de responsabilidade, pois viven en primeira persoa o forte

desequilibrio entre os sexos día a día. Aínda así, esta consciencia do fenómeno non vén acompañada por un discurso crítico e introspectivo sobre as razóns da baixa presenza feminina en altos cargos. Recoñecen que o escaso desenvolvemento profesional das mulleres constitúe unha problemática que debe liquidarse, pero non manifestan unha opinión formada e sólida respecto diso. A súa valoración cara aos posibles motivos que subxacen ao desequilibrio entre homes e mulleres é difusa.

"(...) pero é que no fondo é culpa nosa. Algo estamos a facer mal cando... Ou fixeron mal connosco para non inculcarnos cara a iso, non? Non sei, non se... Eu creo que o problema é de base... de base e en calquera sector" (ED4)

"(...) si ti diríxesche a un directo de proxecto e do director de proxecto cara arriba, as grandes empresas non teñen a unha soa muller" (ED1)

6.3 MEDIDAS E PROPOSTAS PARA INTEGRAR A IGUALDADE NO SECTOR TIC

Durante as sesións dos grupos saíron á luz as distintas medidas de igualdade postas en marcha polas empresas e a percepción das directivas e técnicas sobre a súa efectividade.

As traballadoras por conta allea poñen de manifesto que as súas empresas promoven a flexibilidade horaria, concedendo liberdade organizativa ás empregadas. Nalgunha das empresas mencionadas, esta flexibilidade trae consigo a posibilidade de combinar o traballo na oficina co teletraballo. Aínda que o traballo presencial non é unha norma inquebrantable e o horario laboral non é ríxido, todas admiten alongar as súas xornadas laborais máis aló dos límites establecidos contractualmente.

"Depende creo da empresa na que esteas. Ao ser de informática por exemplo, eu podo teletraballar e teño un horario flexible. Pero iso vai depender moito do tipo de empresa. E iso que a priori de informática podes..." (ET5)

"Podes traballar un sábado porque o venres pola mañá funme ao

médico, entón teño que acabar isto para o luns. Ben, pois non o fago o venres, fágoo o sábado ou o domingo” (ET6)

A flexibilidade proporcionada pola tecnoloxía pode ter efectos contraditorios. Por unha banda, pode ser beneficiosa para posibilitar a conciliación entre o ámbito persoal e o laboral e por outra, ao illamento e a falta de contacto e traballo en equipo. **Tendo isto en conta, todas as participantes avogan por un modelo mixto, combinando o traballo presencial e o teletraballo,** pois a interacción coas persoas no contexto laboral tórnase indispensable para elas.

“E o traballo ou sexa, a min gustábame. Nese sentido que che organizabas na medida do posible, pero claro, a presenza humana, tamén necesitamos contacto. (...) o dicir, canto ti necesites, sabes, eu dicía mira, pois vou tal día, estades aí, si non estaban en proxectos pois nos viamos sabes, e polo menos iso, vernos as caras, que tal, como che atopas. (...) somos persoas, ao final somos seres sociais. E como tal gústanos iso”. (ET4)

Demandan a adopción de medidas de conciliación orientadas a homes e a mulleres. Consideran que as baixas de maternidade e paternidade deben sustentarse nas mesmas condicións sen distinción de sexo e gozarse o mesmo período de tempo. Mencionan, por exemplo, que en certos países nórdicos a baixa por maternidade é máis longa, compartida por ambos os proxenitores e, o máis importante, é obrigatoria.

“Claro, o que hai que cambiar é desde o goberno. Cambiar a política desde o goberno nestes casos. Que si hai unha parella, porque ao final o fillo é de dous. O bo pódese facer pero é máis complicado. Que tanto o pai como a nai teñan o mesmo tempo para estar co neno”. (ED5)

“Creo que sería importante nese sentido que os homes e as mulleres tivesen baixa paternal obrigatoria e que fose igual para que xa non entrase niso de...” (ET5).

“(...) de feito non sei que país é, non sei se é Finlandia ou nun país destes que é así. É dicir, non é que ti poidas coller a baixa do teu marido, non. Muller e home collen obrigatoriedade o mesmo tempo” (ET4)

As participantes consideran que a Administración Pública ten un papel protagonista na erradicación do estigma da maternidade na contorno profesional. Si deséxase demoler a barreira que supón o nacemento dun fillo ou unha filla ao acceso, permanencia e promoción das mulleres no sector, as políticas públicas deben velar pola non discriminación feminina no ámbito laboral. As emprendedoras manifestan o alto custo que supón a substitución dunha empregada que se atope por baixa maternal. Por iso, demandan solucións gobernamentais de face a rebaixar os gastos que implican as baixas e as substitucións derivadas da maternidade.

"(...) pero que haxa facilidade, que sexa gratuíto, que teña custo cero a seguridade social, por exemplo. Que se faga cargo do salario da que está de baixa maternal, o Estado directamente e a empresa poida dedicar iso a outra persoa. Que haxa moitas máis facilidades que agora"
(ED5)

Á hora de desenvolverse profesionalmente, as participantes perciben un dilema con respecto ás medidas de acción positiva, en concreto, cara ás cotas, para eliminar a desigualdade de xénero. Defenden a igualdade de oportunidades e perciben que a discriminación por sexo xa se está superando. Tenden a interpretar que cando unha muller ten dificultades, estas débense a problemas individuais, pero non a cuestións sociais e relacionadas coa cultura laboral. Como consecuencia, **argumentan que as cotas prexudican ás mulleres, pois consideran que en lugar de contribuír a mellorar a súa situación, as estigmatiza e poñen en dúbida a súa valía profesional.** Así pois, creen nun modelo meritocrático no que cada persoa, independentemente do seu sexo e de acordo coas súas capacidades, logra o que merece.

"(...) ou das cotas de mulleres, ou sexa, a min paréceme, ou sexa, unha aberración (...) Non por ser muller tes que ter un cargo directivo ou tal. Non, tes que ser muller e valer para cargo directivo. Igual que tes que ser un home e valer". (ET4)

"Eu cando saíu o do Consello de Administración e ademáis dicía eu, vale, e agora á miña noméanme membro do consello de dirección e que é... porque son válida ou porque si non veñen poñerlle a multa. Que feixes? Que crees?" (ED5)

Por outra banda, á hora de propor solucións que incrementen a presenza do sector TIC, reflexionan sobre a importancia que os axentes de socialización teñen sobre as actitudes das mulleres cara ás novas tecnoloxías. **A erradicación dos estereotipos que masculinizan o sector do TIC redúcese á normalización e á difusión das tecnoloxías durante a infancia.** O xogo é un forte instrumento socializador que logra condicionar a capacidade dos nenos e das nenas para desenvolver unha preferencia libre de prexuízos das profesións. Derrubar os roles que asignan determinados sectores profesionais a homes e a mulleres é imprescindible para incrementar da presenza feminina en estudos relacionados co TIC.

“Porque penso que temos ese rol do computador ou casos técnicas máis para o home, e iso vén tamén pola educación. Si empezamos a normalizar, a poñer a unha moza, no canto de dicirlles de pequenas ás mozas que teñen que estar guapas ou que teñen que decidir que profesión... Si empezámoslles a dicir, ouve, ti tamén podes ser informática, ti tamén podes ser bombeiro, ti tamén podes ser... Empezará a haber máis mulleres que estuden cousas técnicas e aí é...”
(ET4)

“(...) eu creo que falta moita información aí sobre iso, que a xente saiba todo o que se pode facer. O que dicías ti, aos nenos pois se cadra... pois con xogos, que comentabais antes, dicir Jo! Pero que divertido si aprendes a facer isto non se que. Partir de aí, se cadra, para que no futuro se cadra en carreiras de... pois como pode ser unha enxeñería, unha informática, pois haxa máis mulleres, que teñan unha motivación para facer unha carreira así” (ED6)

Tanto as técnicas como as directivas coinciden en que un dos **cambios máis urxentes** que debe efectuarse para mellorar a presenza feminina no sector TIC sitúase no sistema educativo. Perciben que o modelo pedagóxico español baséase nun ensino e uns contidos obsoletos. **Sinalan a necesidade de implantar un modelo coeducativo que desenvolva o empoderamento intelectual así como as destrezas en innovación, creatividade e emprendimiento.**

“Eu creo que é unha cuestión desde abaixo, que as destrezas desde a

parte educacional que é, de país ou de educación en xeral, ten que cambiar o modelo. Ou sexa igual que falamos de tipos de destrezas neste aspecto eu creo que ten que haber máis destrezas en innovación, en creatividade (...) temos que incorporar unha destreza de ensinarlles a emprender, en proxectos, de para adiante (...) o sistema educativo ten que fomentar todo iso” (ED7)

“O sistema educativo eu creo que está obsoleto, ou sexa ten que cambiar moito, porque é o que diciades, estamos afeitos a ABC...” (ED3)

“(...) un pouco de tecnoloxía, emprender, oratoria pública, ou certas cousas que nós... nosa xeración non fixo pero que agora tratan polo igual, ou sexa, danlles a todos por igual a mesma información. Eu creo que é a forma de que ao final que saibas o que che gusta, o que non che gusta...” (ED4)

6.4 CONCLUSIONES DOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

A pesar do tempo transcorrido e das medidas de igualdade postas en marcha, as mulleres continúan sendo minoría nas profesións relacionadas co TIC. Os discursos relativos a esta cuestión poñen de manifesto que as participantes se contradin á hora de describir a situación da presenza das mulleres no sector. Por unha banda, o diálogo revela que a miúdo tenden a ignorar ou restar importancia ás desigualdades e afirmar que a brecha de xénero está a desaparecer progresivamente, ou que en calquera caso, débese a cuestións persoais. Doutra banda, van recoñecendo durante o transcurso da conversación que as mulleres se enfrontan a unha serie de obstáculos e dilemas xeralmente asociados á cultura e á asignación tradicional de roles.

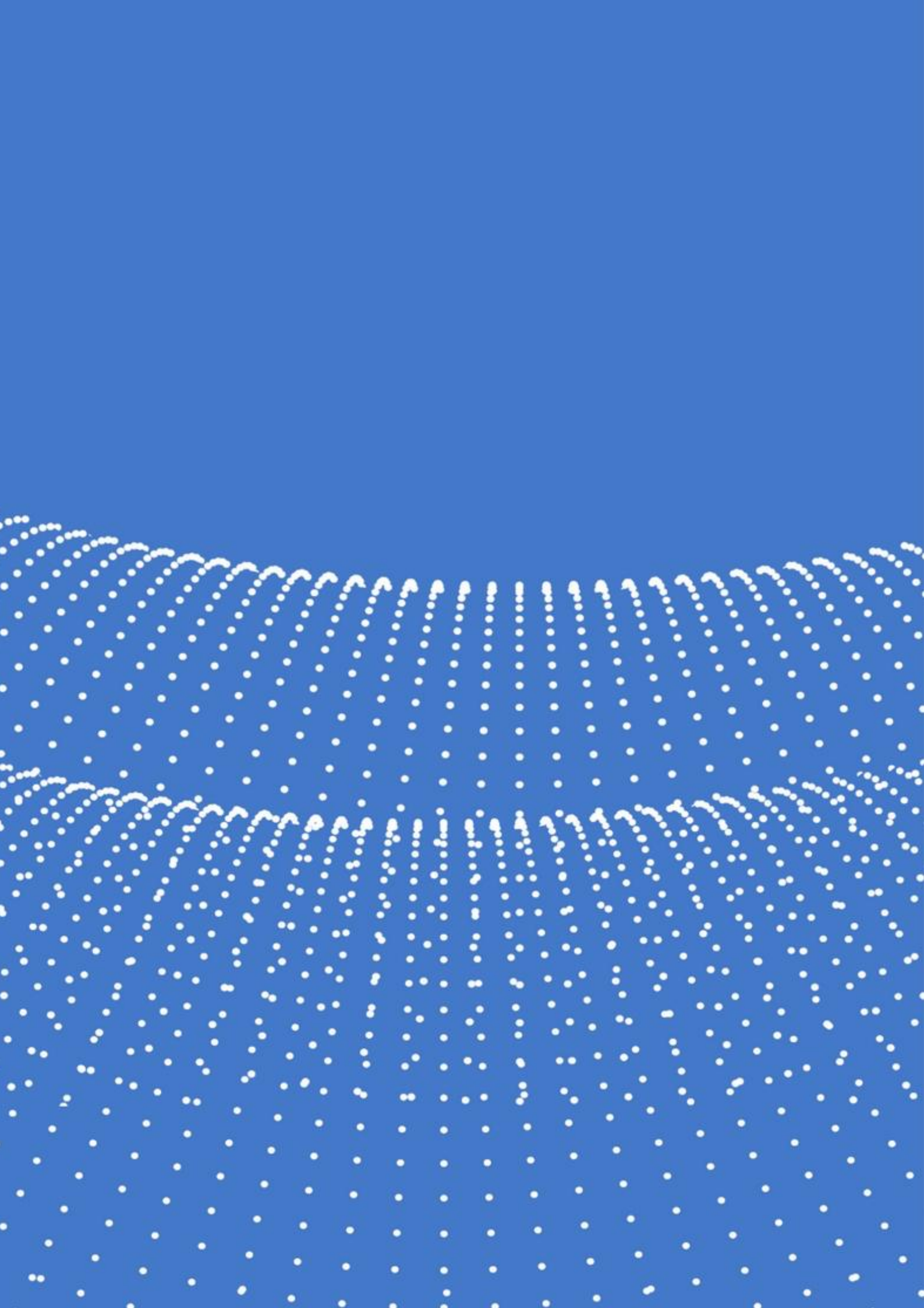
Ao comezo das sesións, as participantes dos grupos non identificaban unha desigualdade manifesta entre os sexos a hora de acceder ao sector. Con todo, o diálogo e a interacción propiciado no debate no que saltan á palestra diversas barreiras de índole social, persoal e laboral que, desde o seu punto de vista, condicionan a participación das mulleres en profesións relacionadas coas novas tecnoloxías. Afirmán que a **baixa participación das mulleres no sector atópase estreitamente ligada á escasa presenza feminina nas titulacións relacionadas, fenómeno que á súa vez se vincula coa tradicional asignación de roles sexuais e a masculinización e feminización dos sectores profesionais.**

Recoñecen a **maternidade como unha das posibles barreiras de acceso e permanencia no sector TIC**, posto que se percibe que o empresariado denota esta etapa vital como unha **interrupción da súa carreira profesional**. Como medida de conciliación entre a maternidade e o traballo, **non se mostran conformes coa redución de xornada**. Consideran que o número de horas de traballo que implica esta medida non son suficientes para manterse integradas na dinámica de traballo e, ademais, limita as posibilidades de ascender laboralmente. **Apostan por un modelo mixto que integre flexibilidade de horario, teletraballo e traballo presencial, deseñado en función das demandas dos seus respectivos postos.** As mulleres emprendedoras, pola

súa banda, indican que o autoemprego nace como unha fórmula para facilitar o equilibrio entre o persoal e o laboral.

Ao mesmo tempo, ambos os grupos consideran esencial **equiparar as baixas maternais e paternales**, así como adoptar medidas governamentais destinadas a suprimir o estigma da maternidade que perciben as mulleres no contorno laboral. Co fin de **erradicar os estereotipos asociados á profesión**, demandan que desde o contexto educativo difúndanse as **competencias reais das profesións vinculadas ao TIC** e que, ao mesmo tempo, se **visibilicen referentes femininos**.

En suma, os dilemas e os obstáculos aos que se enfrontan as mulleres empúxaas a mesturar os seus desexos e a realidade que as envolve. Ao comezo da sesión, as entrevistadas manteñen que xa se produciu un cambio xeracional e defenden que no futuro non se percibirán diferenzas substanciais con relación á representación das mulleres e dos homes no sector TIC. Pola contra, a medida que avanza o diálogo, recoñecen a súa condición de minoría no sector e admiten que a pesar dos avances en materia de igualdade, aínda queda por diante un longo camiño por percorrer. As participantes tenden a invisibilizar as microdiscriminacións e tratan as desigualdades que viviron de maneira illada e individual. Así e todo, o seu discurso está gobernado por discrepancias entre a realidade, gobernada pola desigualdade entre os sexos, e o desexo de non ser prisioneiras dunha contorna profesional alagado pola normatividade masculina.



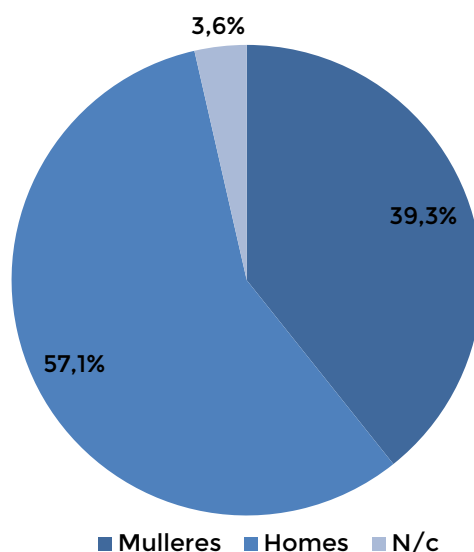
7. ANÁLISE DAS ENQUISAS

7.1 CARACTERÍSTICAS DA MOSTRA

7.1.1 PERFIL DAS PERSOAS QUE RESPONDEN O CUESTIONARIO

Do total de 56 enquisas efectuadas, 32 foron realizadas por homes e 22 estiveron respondidas por mulleres, mentres que en 2 destas non se sinalou os sexos da persoa que respondía a cuestionario. Así, os homes supoñen máis da metade das persoas que contestaron ao cuestionario (57,1%) mentres que as mulleres representan o 39,3%.

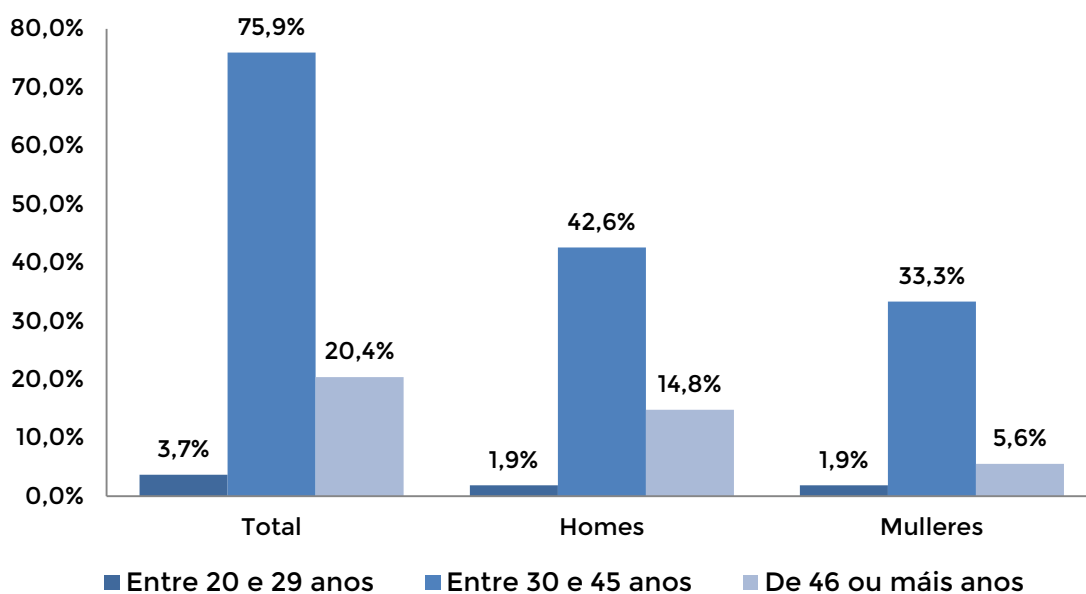
Gráfico 10. (Sexo %)



Fonte: Elaboración propia

Si detémonos na idade, pódese observar no gráfico seguinte que case tres cuartas partes das persoas participantes (75,9%) tiñan idades comprendidas entre 30 e 45 anos.

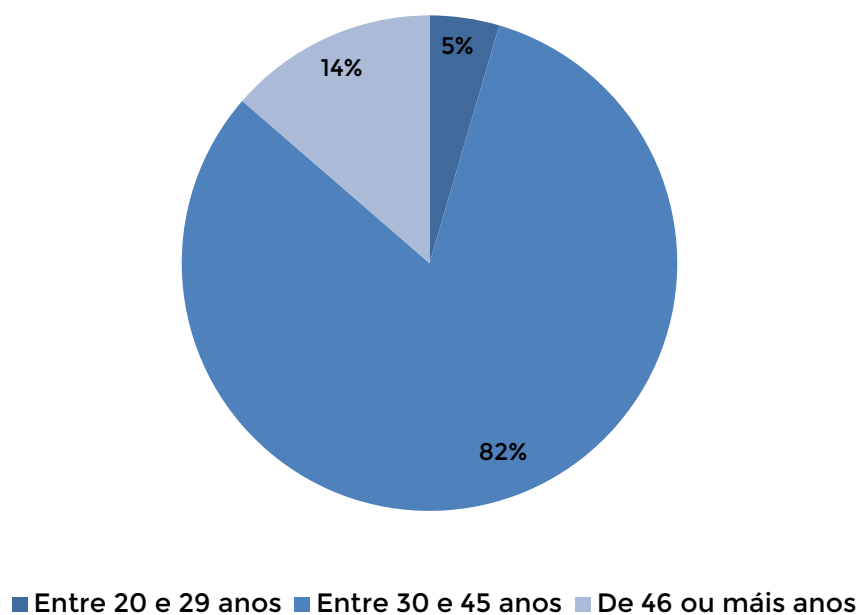
Gráfico 11. Idade (%)



Fonte: Elaboración propia

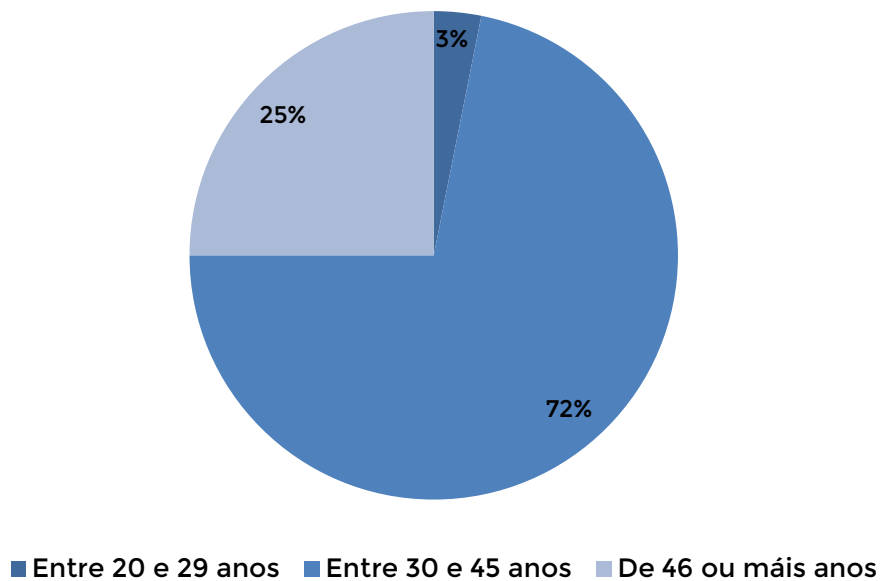
Con todo, tal e como se observa nos gráficos seguintes, as mulleres participantes son algo máis novas que os homes que participan na enquisa.

Gráfico 12. Idade das mulleres sobre o seu total (%)



Fonte: Elaboración propia

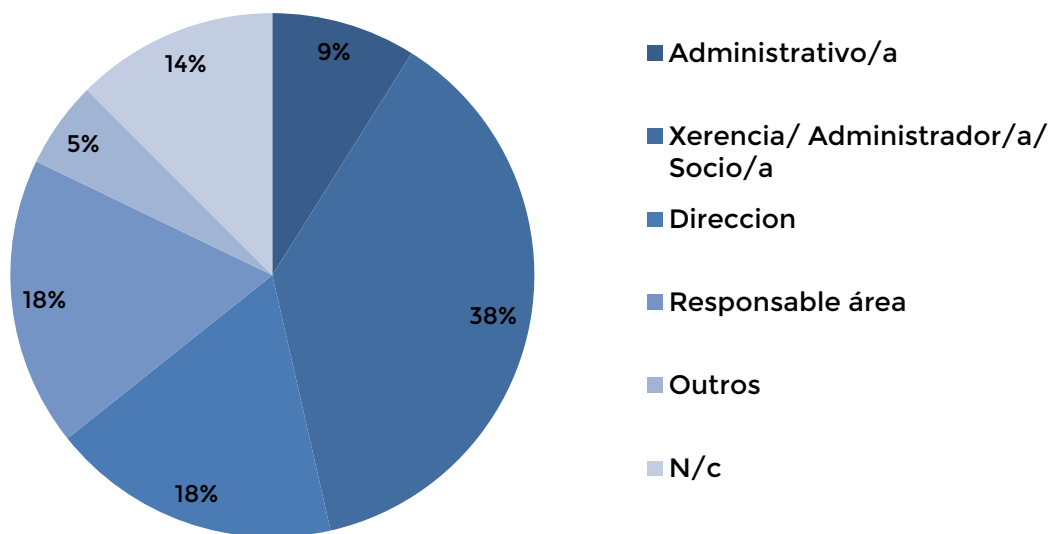
Gráfico 13. Idade dos homes sobre o seu total (%)



Fonte: Elaboración propia

O cuestionario, dirixíase a persoas que desenvolvían cargos responsabilidade na empresa, así vemos como máis da metade das persoas que responderon (55,4%) ostentan cargos de Dirección/Xerencia e o 17,9% desempeñan algún posto de responsabilidade na empresa.

Gráfico 14. Cargo (%)



Fonte: Elaboración propia

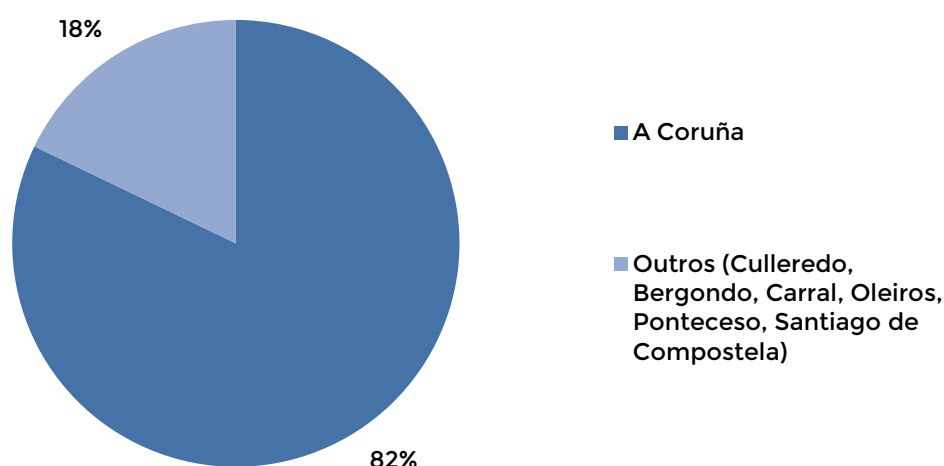
7.1.2 PERFIL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

O universo de partida sobre o que elaboramos a base de datos de empresas para a realización desta enquisa foi a *Cartografía sobre empresas da Universidade Dá Coruña* (cartografia.udc.e), que recolle empresas da Coruña e a súa área metropolitana. Sendo o obxecto do noso estudo as empresas do hipersector TICC, a categoría seleccionada para a creación da base de datos que se convertería no noso universo de partida, foi o sector, e en concreto, o hipersector TICC, recollendo as empresas pertencentes ao mesmo. Tamén se incorporaron algunhas empresas doutros sectores cuxa actividade estaba relacionada coas novas tecnoloxías e así poder ter unha visión máis ampla da situación do emprego en empresas dedicadas a actividades relacionadas coas novas tecnoloxías da comunicación e a información.

Por tanto, as características das empresas participantes no estudo están determinadas e condicionadas por este instrumento e polo criterio de estratificación empregado.

Así, non é de estrañar que **o 82,1% das empresas do estudo estean situadas no municipio da Coruña** e situándose o resto das empresas en municipios lindeiros á súa área metropolitana.

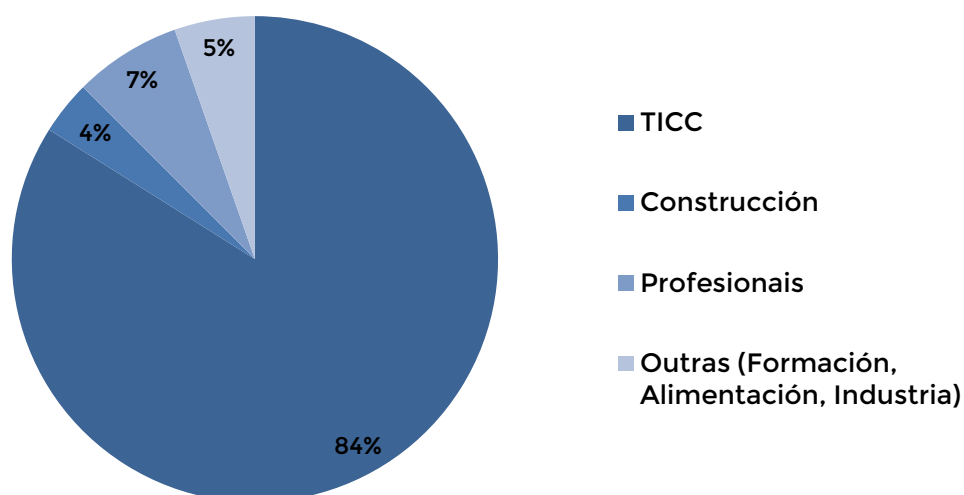
Gráfico 15. Municipio (%)



Fonte: Elaboración propia

E por outra banda, e case na mesma proporción, trátase de empresas do sector TIC nun 83,9% dos casos, e de forma residual, de empresas pertencen a outros sectores cuxa actividade garda relación coas novas tecnoloxías da información e da comunicación.

Gráfico 16. Sector de actividade (%)

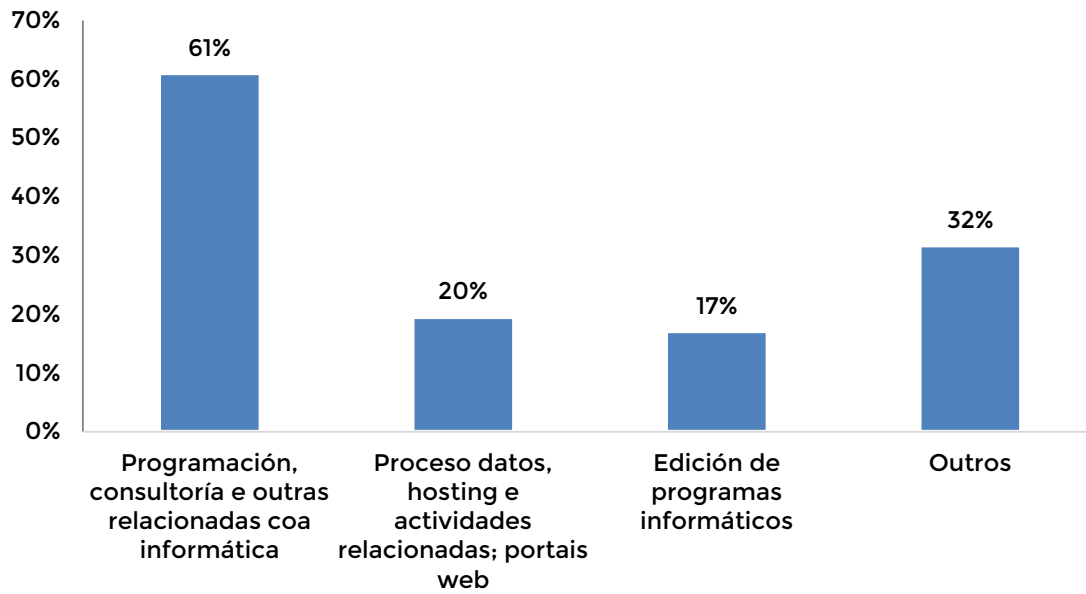


Fonte: Elaboración propia

Si detémonos na rama de actividade segundo os códigos da CNAE (2009) relacionados coas novas tecnoloxías, das 41 empresas TIC do estudo que se situaron nalgún ou varios destes códigos, o 61% desenvolven a súa actividade na rama de Programación, *consultoría e outras actividades relacionadas coa informática (Código CNAE 620)*, seguido, aínda que a bastante distancia cunha porcentaxe moito máis baixa, de empresas cuxa actividade é *Procesos de datos, hosting e actividades relacionadas: portais web (Código CNAE 631)* supondo un 19,5%, e de empresas de Edición *de programas informáticos (Código CNAE 582)* cun 17,1%.

Algunhas empresas han sinalado máis dunha actividade da relación presentada, o que nos pon sobre a aviso que aínda que a maior parte das empresas TIC están especializadas en determinadas actividades, algunhas abarcan varias actividades relacionadas co sector.

Gráfico 17. Rama de actividade á que pertence a empresa segundo o seu código CNAE 2009 (%)



Fonte: Elaboración propia

Táboa 12: Detalle das actividades das empresas participantes na enquisa segundo os Códigos CNAE de 2009 (Uds.)

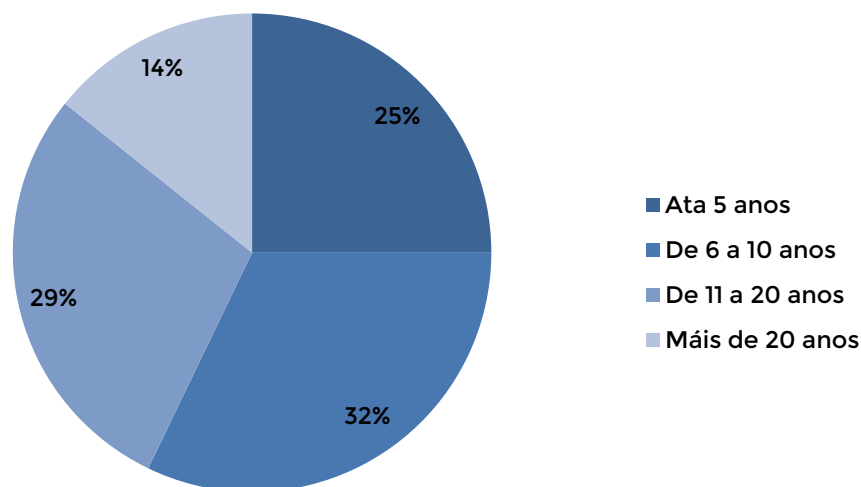
ACTIVIDADES DAS EMPRESAS PARTICIPANTES SEGUNDO CÓDIGOS DA CNAE (2009)	Nº EMPRESAS
261 Fabricación de compoñentes electrónicos e circuítos impresos *ensamblados	2
262 Fabricación de computadores e equipos periféricos	2
263 Fabricación de equipos de telecomunicacións	-
264 Fabricación de produtos electrónicos de consumo	1
268 Fabricación de soportes magnéticos	-
465 Comercio por xunto de equipos para o TIC	2
582 Edición de programas informáticos	7
611 Telecomunicacións por cable	1
612 Telecomunicacións inalámbricas	-
613 Telecomunicacións por satélite	-
619 Outras actividades de telecomunicacións	3
620 Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática	25
631 Proceso de datos, *hosting e actividades relacionadas; portais web	8
951 Reparación de computadores e equipos de comunicación	2

Fonte: Elaboración propia

Respecto da antigüidade das empresas, pódese observar que as empresas participantes son empresas relativamente novas si tense en conta que o 57,1% son empresas con menos de 10 anos de existencia, representando as que teñen ata 5 anos de antigüidade unha cuarta parte do total.

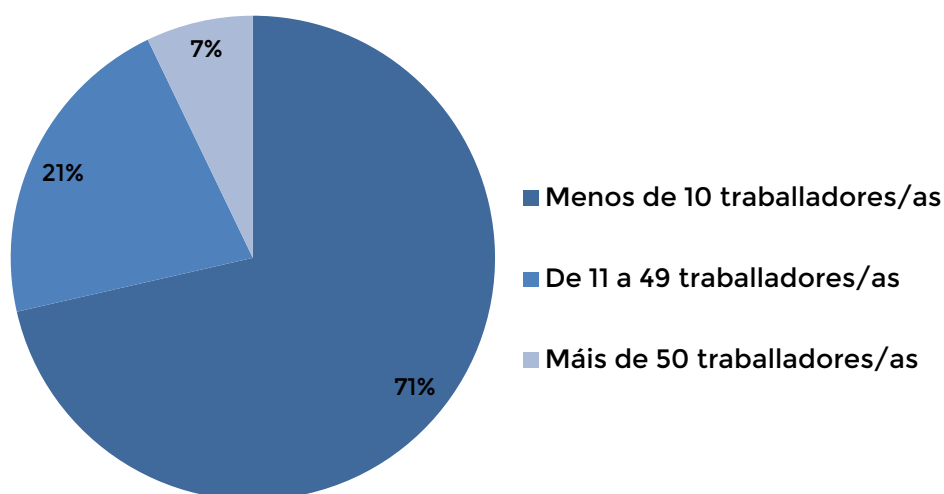
Ademais de ser empresas novas, as entidades participantes son na súa maioría **microempresas**, xa que se trata de empresas que nunha alta porcentaxe (71,4%) contan con menos de 10 traballadores e traballadoras nos seus persoais; o porcentaxe de empresas que superan as 50 persoas traballadoras representa tan só o 7,1%.

Gráfico 18. Antigüedad na empresa



Fonte: Elaboración propia

Gráfico 19. Total de persoas en plantilla

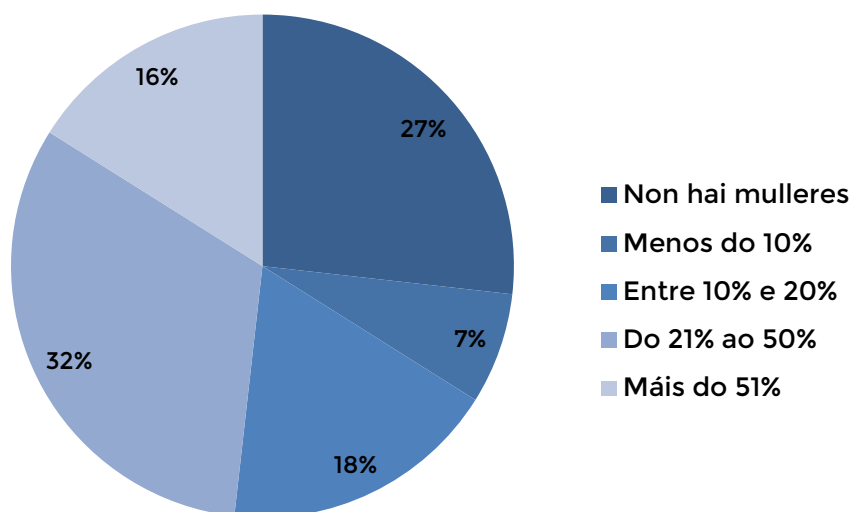


Fonte: Elaboración propia

En canto ao tamaño, estas empresas **contan cunha porcentaxe baixa de mulleres nos persoais**, xa que o 57,1% ten menos das 50% mulleres en total, e aquelas que teñen máis do 50%, non superan o 16% no conxunto do persoal.

Mesmo cabe sinalar que no 26,8% dos casos das empresas do estudo non hai mulleres.

Gráfico 20. Porcentaxe de mulleres empregadas na empresa (%)



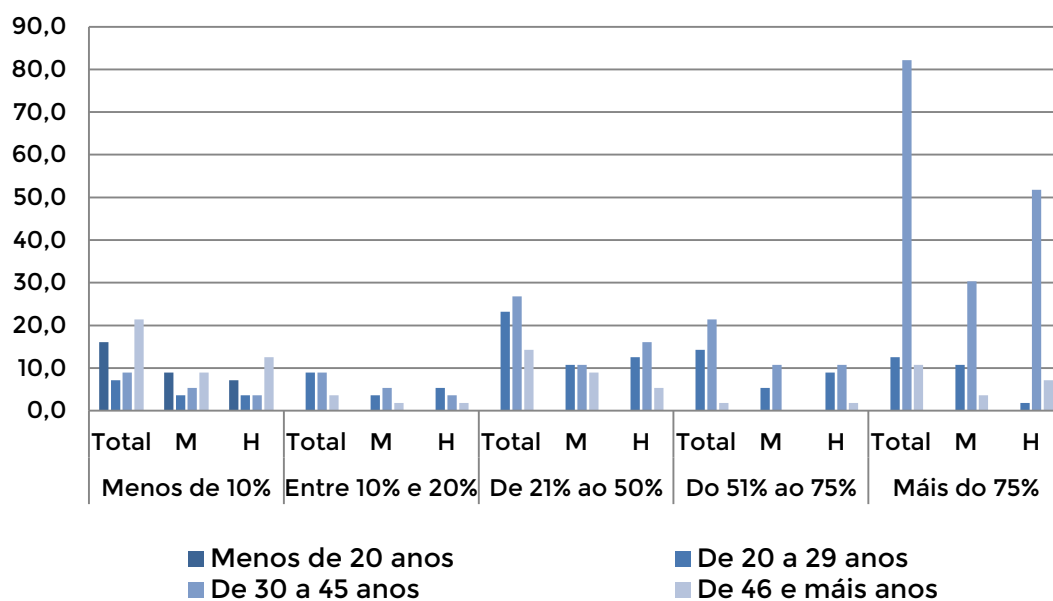
Fonte: Elaboración propia

7.1.3 PERFIL DOS PERSOAIS

PERFIL SOCIOECONÓMICO

En primeiro lugar e respecto da idade do persoal, máis do 75% das persoas que forman parte do persoal das empresas que participaron no estudo teñen entre 30 e 45 anos (82,1%), un 30,4% no caso das mulleres e un 51,8% no dos homes.

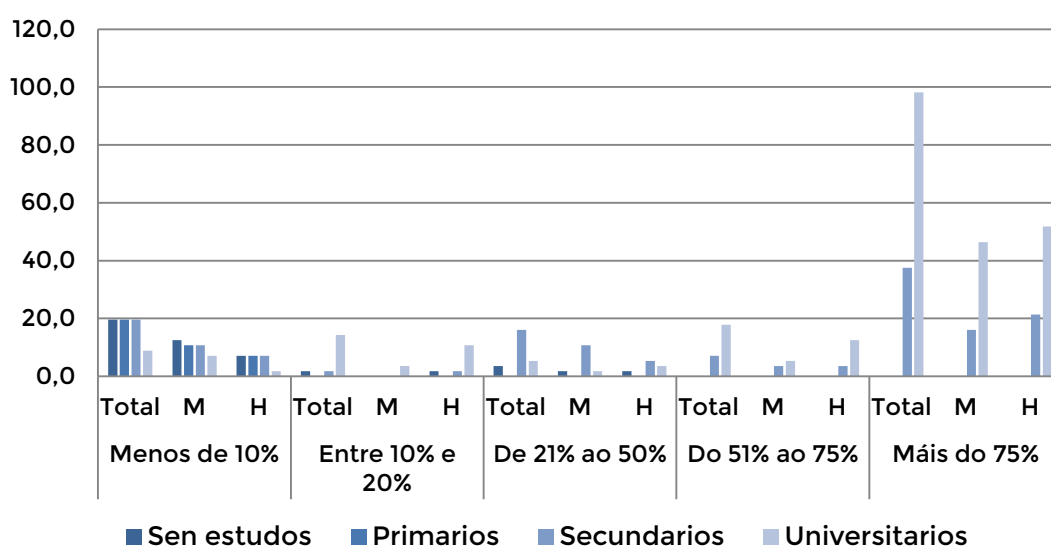
Gráfico 21. Idade da plantilla (%)



Fonte: Elaboración propia

En canto ao nivel de estudos, ao tratarse de empresas na súa maioría do hipersector TICC e cuxa especialización require certo grao de formación, **unha alta porcentaxe dos persoais teñen *estudos Universitarios*** sen distinción destacable segundo sexo, sendo a porcentaxe de persoas sen estudos ou estudos primarios practicamente insignificante.

Gráfico 22. Nivel de estudos

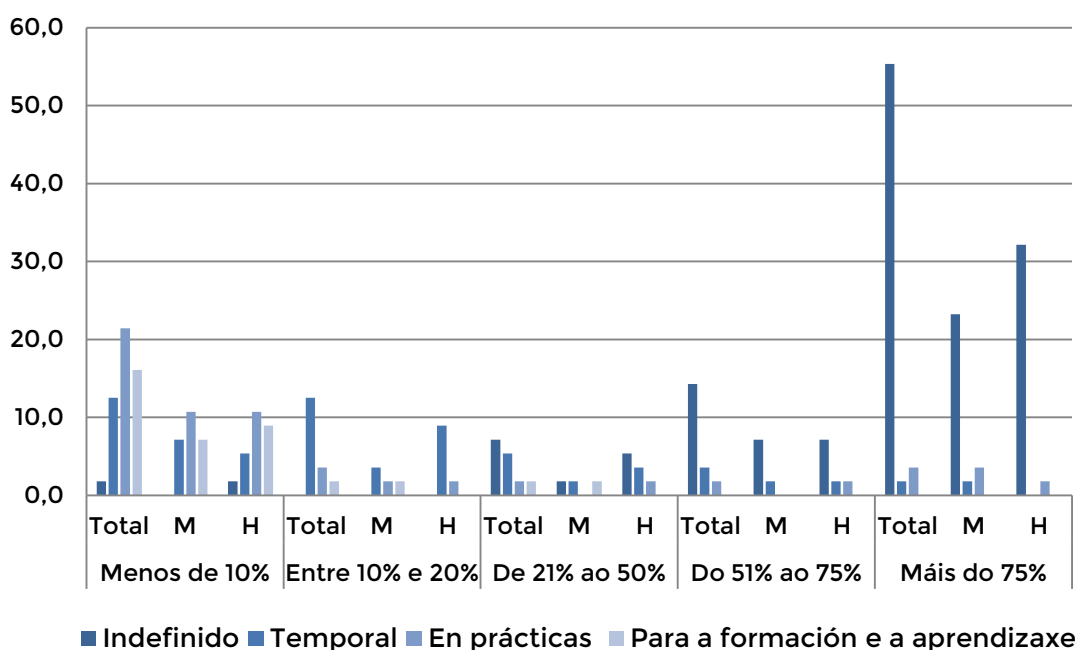


Fonte: Elaboración propia

PERFIL LABORAL

En canto ao **tipo de contrato**, entre as empresas enquisadas **predomina a contratación indefinida** cun peso similar no caso das mulleres e dos homes. Tamén é reseñable, que aínda que con pouco peso estatístico, a contratación en prácticas e para a formación e aprendizaxe teñen certa repercusión entre as empresas do sector TIC.

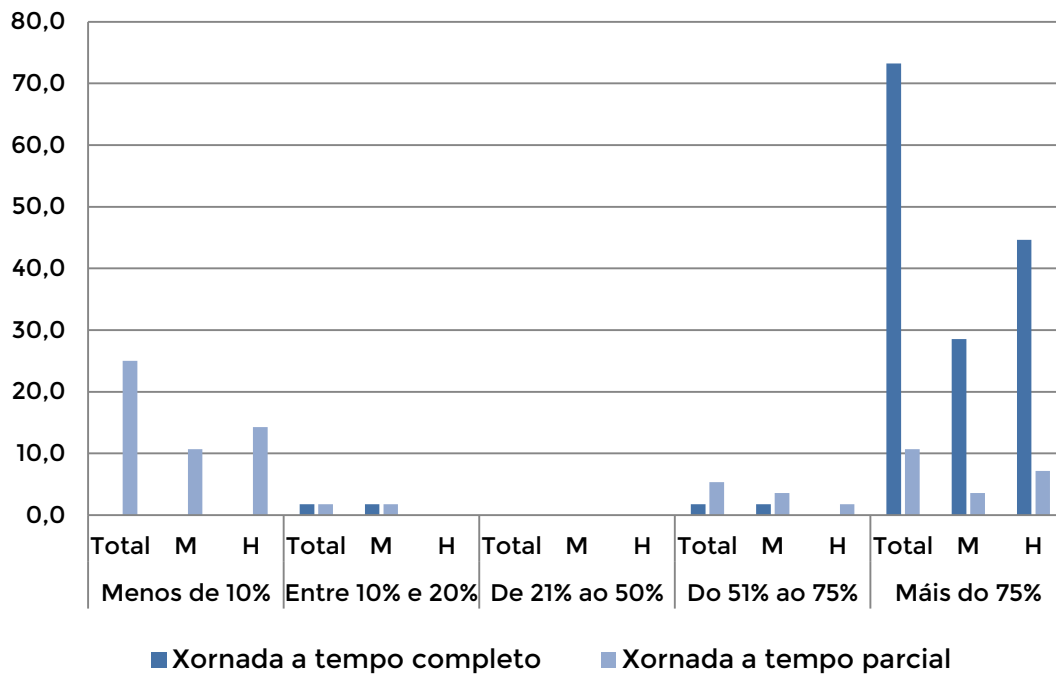
Gráfico 23. Tipo de contrato (%)



Fonte: Elaboración propia

Por outra banda, o **tipo de xornada predominante entre as empresas participantes é a tempo completo** respecto da *xornada de tempo parcial*, tanto para homes como para mulleres, aínda que se detecta algunhas diferenzas en canto ao sexo xa que o 28,6% das mulleres traballan a tempo completo mentres que a porcentaxe de homes ascende ao 44,6%.

Gráfico 24. Tipo de xornada (%)



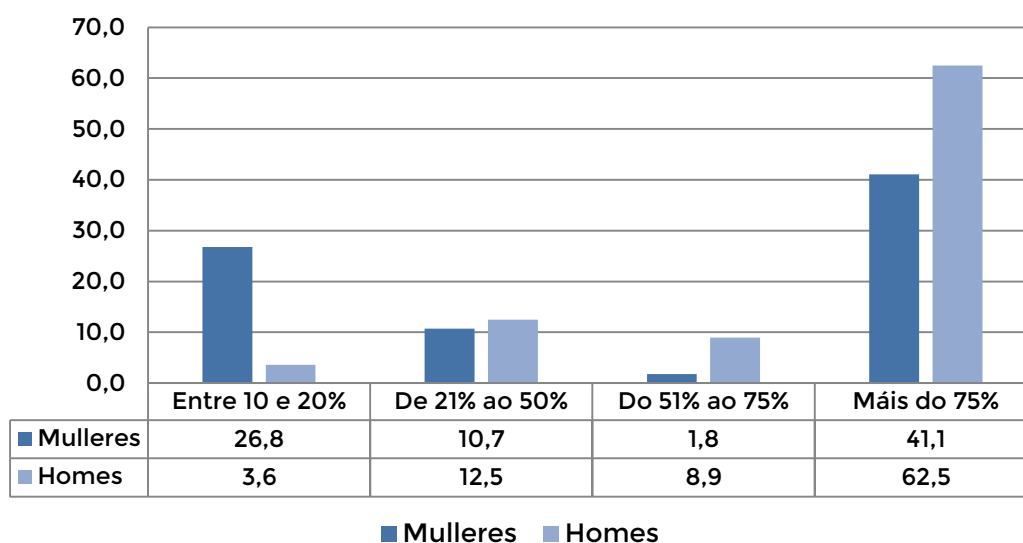
Fonte: Elaboración propia

POSICIÓN DAS MULLERES NAS EMPRESAS

Para coñecer a posición das mulleres nas empresas TIC imos analizar a súa participación en postos relacionados con novas tecnoloxías, a súa representación nas diferentes áreas que conforman as empresas e o seu nivel de responsabilidade.

Canto á participación do persoal en postos relacionados coas novas tecnoloxías, os resultados arrojan que máis do 75% dos persoais das empresas participantes desenvolven postos relacionados coas novas tecnoloxías aínda que esta participación é desigual segundo sexo, tendo maior peso os homes respecto das mulleres.

Gráfico 25. Participación do persoal en postos relacionados coas novas tecnoloxías (%)



Fonte: Elaboración propia

Aínda que o número de mulleres que traballan nas empresas do sector TIC é menor que o dos homes, resulta interesante ver que posición ocupan neste tipo de empresas.

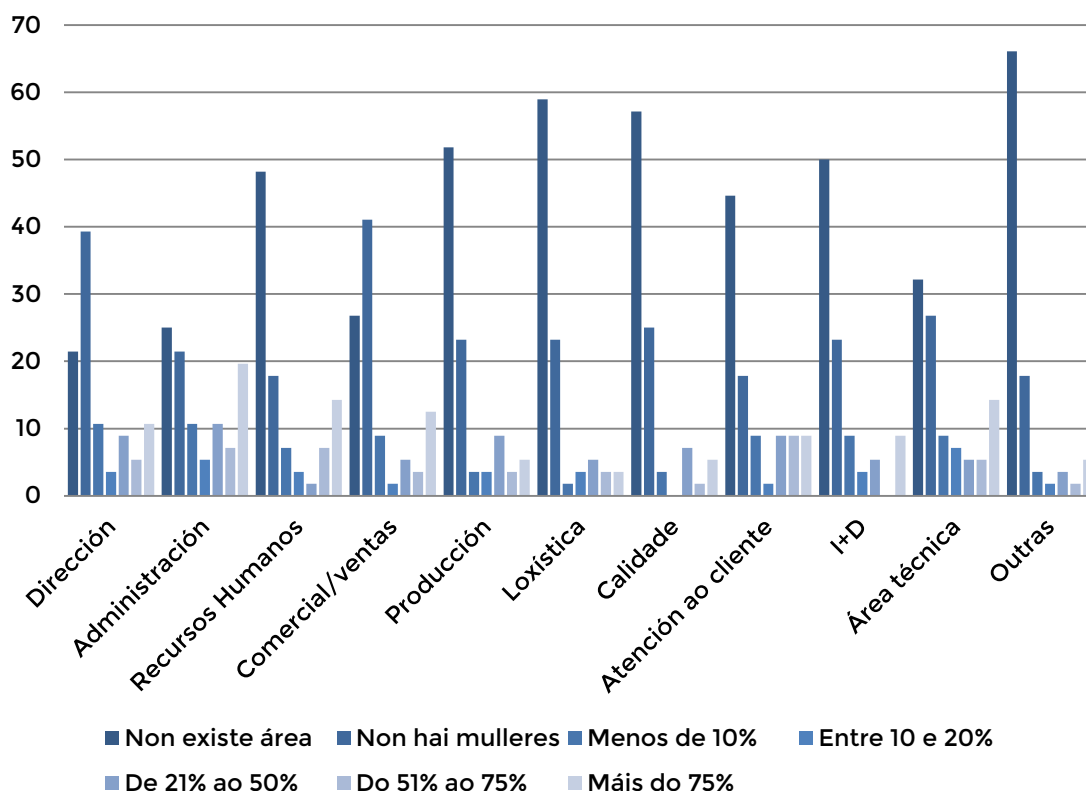
Á hora de analizar a distribución das traballadoras en distintas áreas funcionais que conforman as empresas, os datos veñen condicionados polo perfil das empresas participantes que vimos anteriormente, en concreto, en relación ao seu tamaño e a participación das mulleres.

Pois ben, sendo a maior parte das empresas microempresas, en xeral contan con poucas posibilidades de organización funcional ou departamental, co que atopamos que algunhas das áreas funcionais suxeridas na enquisa non existen nestas empresas como tales: Loxística (58,9%), Calidade (57,1%), Produción (51,8), I+D+i (50%).

Por outra banda, a reducida participación das mulleres nestas empresas, sen dúbida condiciona a súa representación nas diferentes áreas ou departamentos, xa que no caso de que existan as áreas, a porcentaxe de mulleres é moi baixo ou apenas ten repercusión. Podemos destacar o feito de que non hai mulleres nas áreas de Dirección e de Comercial/Vendas cun 39,3% e 41,1% respectivamente. Con todo, onde o número de mulleres ten maior

representación é na áreas de Administración (19,6%), Recursos Humanos (14,3%), Área técnica (14,3) e Comercial/Vendas (12,5%).

Gráfico 26. Distribución das traballadoras nas áreas que conforman as empresas (%)



Fonte: Elaboración propia

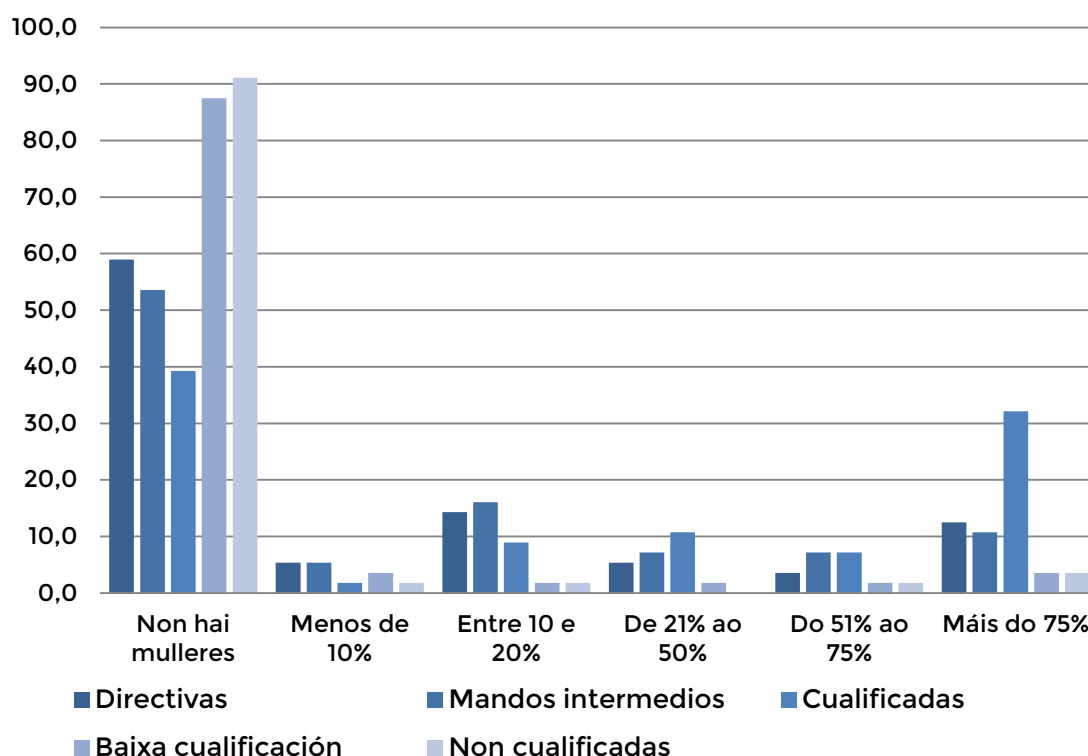
A posición das traballadoras segundo o nivel de responsabilidade achega unha idea de onde se sitúan as mulleres na escala xerárquica e aqueles postos onde non están representadas. En consonancia co que acabamos de ver, a participación de mulleres en niveis directivos é moi baixo xa que non están presentes nun 58,9% dos casos, e a parte, o seu nivel de responsabilidade en máis do 75% de os casos non supera o 12,5%. Esta situación é similar no caso dos postos de mandos intermedios.

Onde principalmente están situadas as traballadoras é entre o persoal cualificado, é dicir, que segundo os datos, en máis do 75% dos casos representan o 32,1% do nivel de persoal **cualificado**. Formalmente este nivel non comporta responsabilidade directa sobre outras persoas, e por tanto, a

posición predomínache das mulleres está afastada dos postos superiores da escala xerárquica.

Cabe destacar que polo seu carácter tecnolóxico e dun nivel de estudos superiores, as empresas deste sector non contan con mulleres de baixa cualificación (87,5%) e non cualificadas (91,1%).

Gráfico 27. Distribución das traballadoras segundo o nivel de responsabilidade (%)



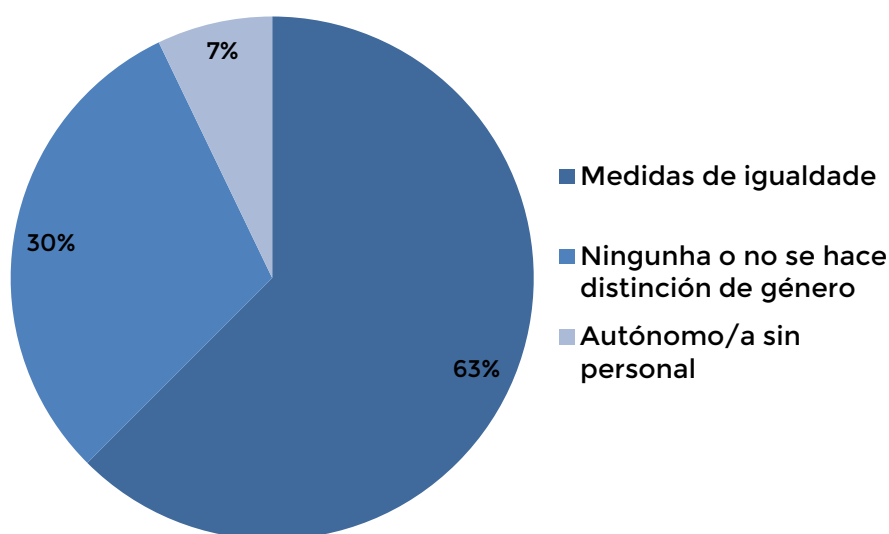
Fonte: Elaboración propia

7.2 MEDIDAS E MECANISMOS PARA PROMOVER A IGUALDADE NAS EMPRESAS

As medidas e os mecanismos para promover a igualdade nas empresas foron cuestións que se preguntaron ás empresas participantes. Pois ben, segundo mostran os datos, **as medidas para promover a igualdade entre mulleres e homes non están demasiado asentadas entre as empresas do sector**, dato que queda confirmado pola afirmación do 30,4% das empresas que din *Non aplicar ningunha medida de igualdade* ou que *Non fan distinción de xénero*.

Aínda así, cabe destacar que o 62,5% das empresas aplican medidas de igualdade (deixando á marxe o 7% das empresas unipersonais ou autónomos).

Gráfico 28. Medidas de igualdade



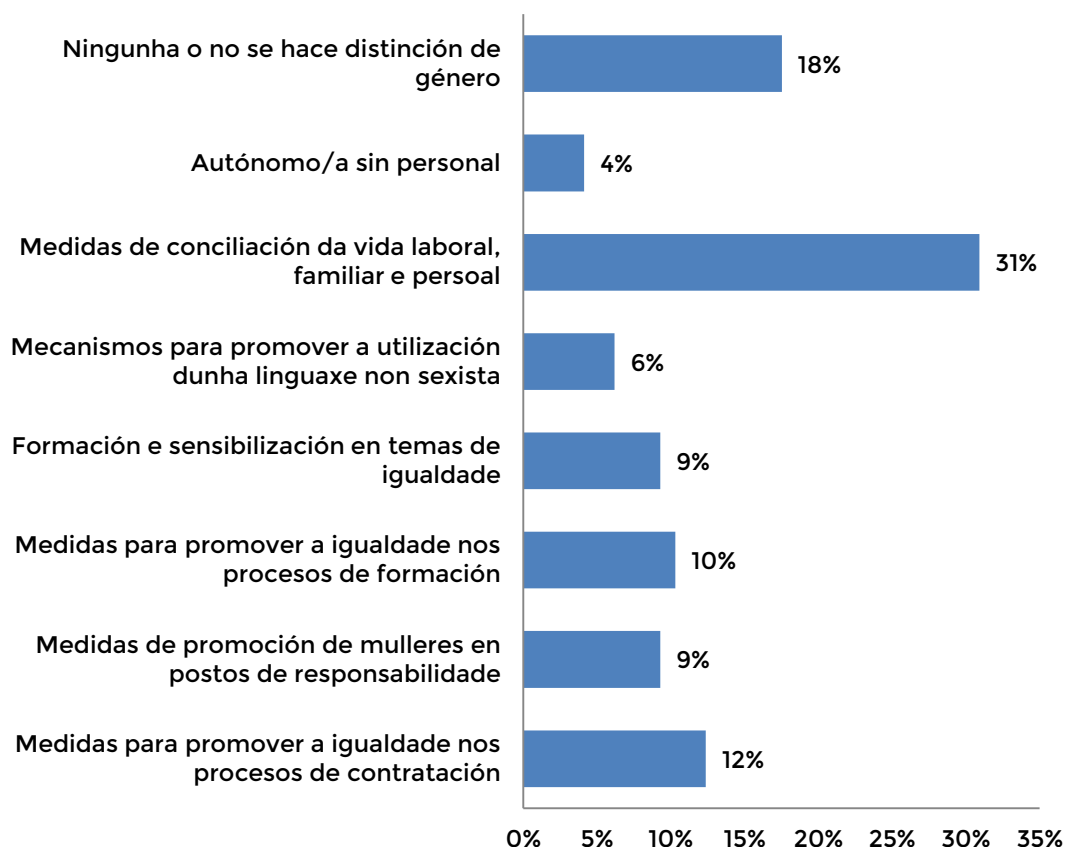
Fonte: Elaboración propia

Respecto das medidas concretas que se desenvolven entre as nosas participantes, máis da metade do conxunto das empresas do estudo, en concreto o 53,6%, destacan pola aplicación de Medidas *de conciliación laboral, familiar e persoal*, seguido, aínda que con menos da metade de importancia, de Medidas *para promover a igualdade nos procesos de contratación* cun 21,4% e de Medidas *para promover a igualdade nos procesos de formación*

cun 17,9%.

O resto das medidas menciónanse cun peso algo superior ao 10%, excepto as *Medidas para a prevención do acoso sexual e por razón de sexo* que practicamente non ten ningunha transcendencia entre as nosas empresas.

Gráfico 29. Medidas de igualdade

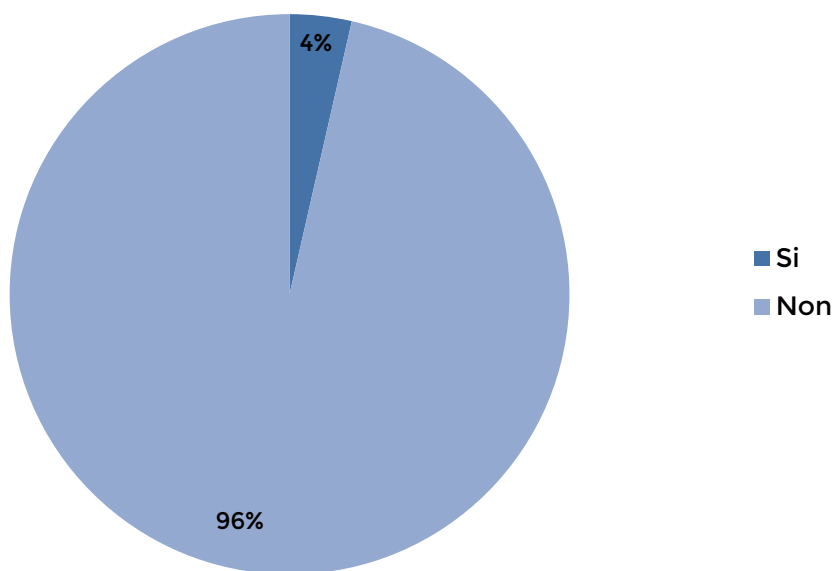


Fonte: Elaboración propia

Ainda que, tal e como vimos exposto máis arriba, máis da metade das empresas aplican medidas de igualdade, e en gran medida medidas de conciliación, estas medidas non se sistematizan de maneira xeneralizada nun Plan de Igualdade e/ou nun Plan de Conciliación, e por tanto, cabe supor que estas medidas se aplican de maneira máis ou menos informal.

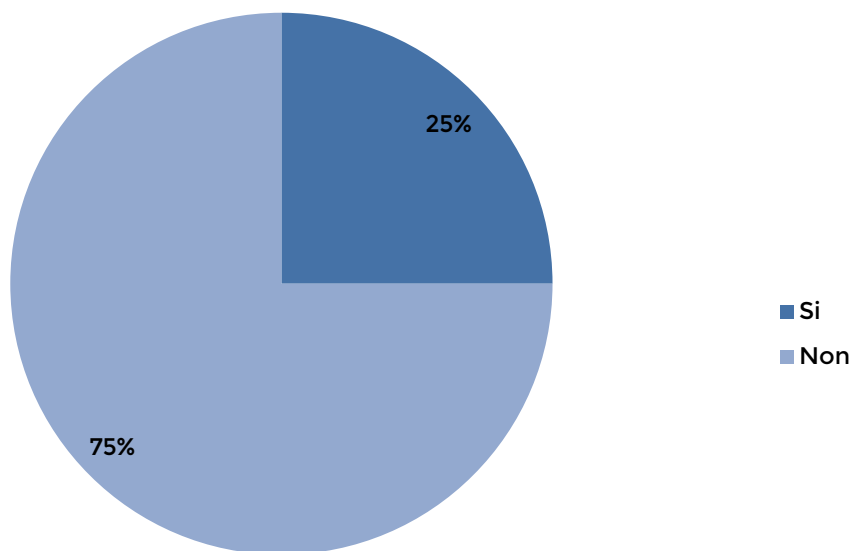
Aínda así pódese desatacar que as medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal están máis reglamentadas que o conxunto das medidas de igualdade, xa que o 25% das empresas contan cun Plan de Conciliación fronte ao 3,6% que di ter un Plan de Igualdade.

Gráfico 30. Plan de igualdade (%).



Fonte: Elaboración propia

Gráfico 31. Plan de conciliación (%).



Fonte: Elaboración propia

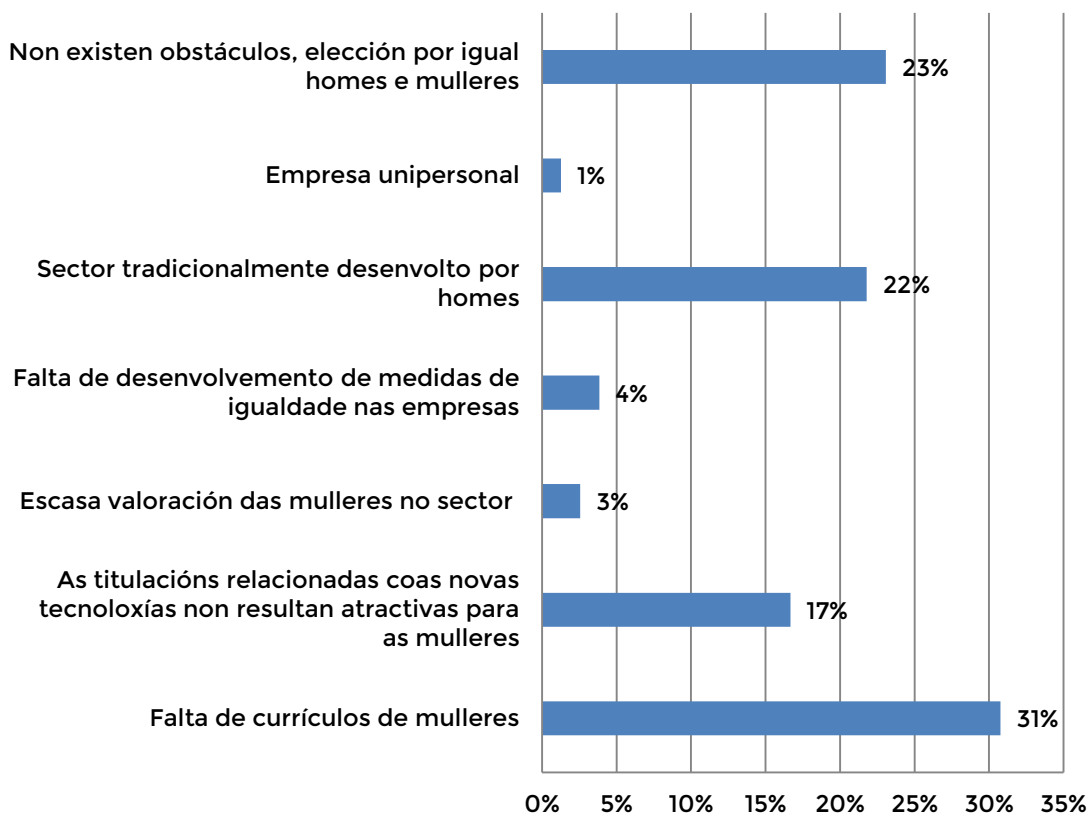
7.3 OBSTÁCULOS E PROPOSTAS PARA MELLORAR A PRESENZA DAS MULLERES NO SECTOR

Canto aos **obstáculos** que dificultan o **acceso** das mulleres a profesións relacionadas coas novas tecnoloxías, as empresas destacan por orde de importancia a *Falta de currículos de mulleres* (42,9%), en segundo lugar que se trata dun *Sector tradicionalmente desenvolvido por homes* (30,4%) e a continuación que *As titulacións relacionadas coas novas tecnoloxías non resulta atractivas para as mulleres* (23,2%).

Si tómase en consideración o peso outorgado a estas dúas últimas opcións, xunto con algunha outra como *a Escasa valoración das mulleres no sector*, poderíase sacar a conclusión de que os estereotipos de xénero supoñen un freo de peso para lograr un equilibrio segundo sexo no sector.

Doutra banda, é reseñable que un 32% das empresas considera que *Non existe ningún obstáculo para o acceso das mulleres a profesións relacionadas coas novas tecnoloxías*.

Gráfico 32. Obstáculos acceso abrandares ás profesións TIC (%)

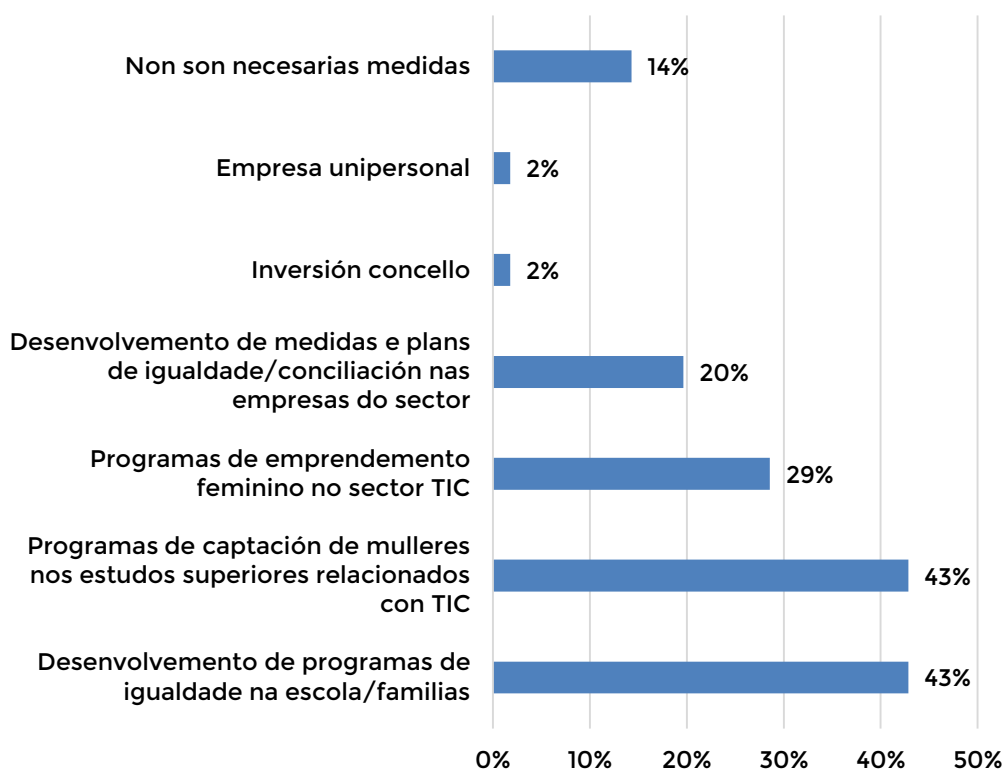


Fonte: Elaboración propia

As propostas para mellorar a presenza das mulleres no sector e as profesións TIC máis sinaladas polas empresas participantes foron, **o desenvolvemento de Programas de captación de mulleres en estudos superiores relacionados con Tic e o Desenvolvemento de programas de igualdade na escola/e na familia**, ambas as propostas cun 42,9%. A continuación destacan as propostas relacionadas co impulso de Programas de emprendemento feminino no sector TIC (28,6%) e o Desenvolvemento de medidas e plans de igualdade (19,6%).

Doutra parte, o 14,3% das empresas opina que *Non son necesarias medidas para mellorar a presenza de mulleres nas profesións e o sector TIC*.

Gráfico 33. Propostas para mellorar a presenza das mulleres nas profesións e o sector TIC (%)



Fonte: Elaboración propia

7.4 CONCLUSIONES DA ENQUISA

En conclusión, podemos afirmar que as persoas que participaron no cuestionario, foron na súa maioría homes unha 57,1% fronte ao 33,9% de mulleres, con idades comprendidas entre os 30 e 45% (73,2) e ocupando cargos en máis da metade dos casos de Dirección ou Xerencia (55,4).

En relación ao perfil das empresas participantes, trátase de empresas que están situadas no municipio da Coruña (82,1%), que están dedicadas ao sector do TIC (83,9%) e cuxa rama de actividade principal de pertenza segundo o código CNAE 2009 é a de Programación, *consultoría e outras actividades relacionadas coa informática* (61%).

Estas empresas son, en máis da metade dos casos (57,1%), empresas novas que

non teñen máis de 10 anos de antigüidade e microempresas en canto ao o seu tamaño, xa que nun **71,4% dos casos son empresas que contan con menos de 10 traballadores** e traballadoras. Dentro do seu persoal tamén hai diferenzas canto a sexo, habendo unha **infrarrepresentación feminina**, non habendo mulleres nunha cuarta parte destas e no 57,1% dos casos representando menos do 50%.

Seguindo coas características do persoal das empresas que participaron na enquisa, pódese dicir que o persoal se sitúa nunha franxa de idade comprendida entre os 30 e os 45 anos (82,1%) e que alcanza un **nivel de estudos fundamentalmente universitario**. O tipo de contrato é en máis do 75% dos casos indefinido (55,4) e a xornada máis habitual entre os persoais destas empresas é en máis do 75% dos casos a tempo completo (73,2%).

A participación de mulleres en postos relacionados con novas tecnoloxías é menor que no caso dos homes, xa que en máis do 75% dos casos, representan un 41,1% fronte a un 62,5% no caso dos homes. Ao tratarse de empresas pequenas e cun persoal reducido, atopamos con que hai áreas que directamente non existen. **Canto á posición de mulleres nas diferentes áreas que compoñen as empresas cabe destacar que nun 39,3% dos casos non existen mulleres nos departamentos de Dirección e nun 41,1% no de Comercial/Vendas**. As áreas onde máis presenza feminina existe son Administración (19,6), Recursos Humanos (14,3%) e a área Técnica (14,3%).

Canto a nivel de responsabilidade, nunha alta porcentaxe non hai presenza de mulleres desempeñando postos como Directivas (58,9%) e como Mandos intermedios (53,6%), con todo, sitúanse nun escalafón sen responsabilidade directa sobre outras persoas, en concreto, en persoal Cualificado cun 32,1% en máis do 75% dos casos.

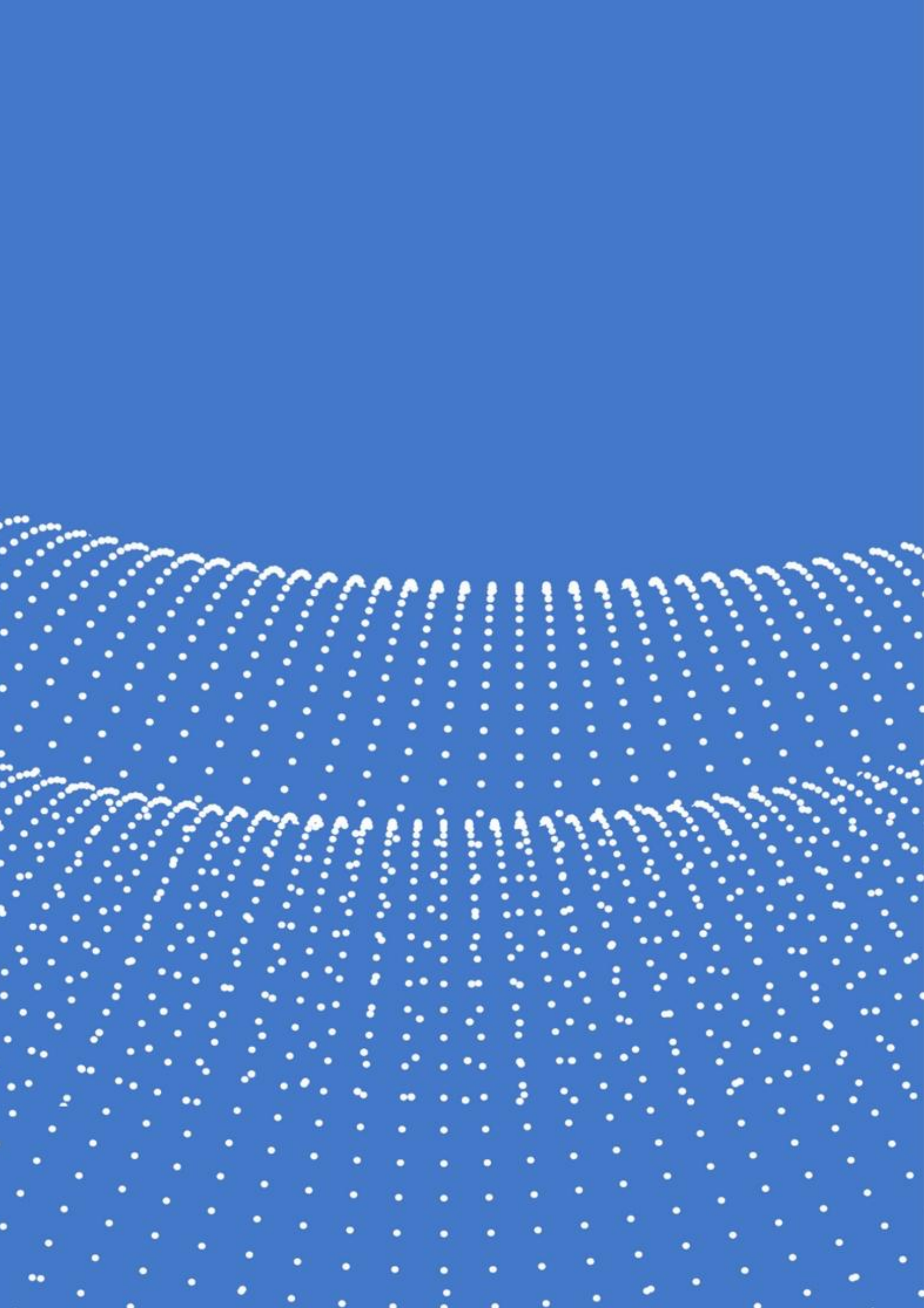
As medidas para promover a igualdade entre mulleres e homes non están demasiado asentadas entre as empresas do sector, xa que o 30,4% das empresas din *Non aplicar ningunha medida de igualdade* ou que *Nou fan distinción de xénero*. A pesar desta realidade, as empresas desenvolven unha variedade de medidas de promoción da igualdade entre mulleres e homes entre as que destacan por orde de importancia as *Medidas de conciliación laboral, familiar e persoal*, por máis da metade do conxunto das empresas do

estudo, (53,6%) seguido por *Medidas para promover a igualdade nos procesos de contratación e de Medidas para promover a igualdade nos procesos de formación.*

A sistematización de medidas de igualdade e conciliación da vida laboral, familiar e persoal non é unha práctica habitual entre as empresas que participaron no estudo, pois **practicamente ningunha empresa conta con Plan de Igualdade e só unha cuarta parte di ter un Plan de conciliación.**

Aínda que case unha terceira parte das empresas percibe que non hai obstáculos que dificulten o acceso das mulleres ao sector, detéctase que *A falta de curriculums , O sector desenvolvido tradicionalmente por homes e As titulacións relacionadas coas novas tecnoloxías non resulta atractivas para as mulleres,* son os principais motivos que frearían o acceso das mulleres ás actividades relacionadas coas novas tecnoloxías.

Propóñese **melloras** polo 82% das empresas encamiñadas entre outras cousas, *Programas de captación de mulleres en estudos superiores relacionados con TIC ou Desenvolvemento de programas de igualdade na escola.*



8. CONCLUSIÓNS XERAIS DO ESTUDO

SECTOR

01

RELEVANCIA POLÍTICA, ECONÓMICA E SOCIAL

O hipersector TICC sitúase como un dos máis relevantes na actualidade, tanto na Coruña como no ámbito nacional e internacional. Polo tanto, os Organismos Públicos e privados nacionais, europeos e internacionais investiron recursos desde fai xa máis de 20 anos en programas que fomentan a igualdade entre mulleres e homes, ben sexa en materias de empregabilidade, emprendeduría ou empresariado.

FORTEMENTE POLARIZADO

En Galicia está fortemente polarizado, tanto xeograficamente (eixo Vigo - A Coruña) como pola súa composición, xa que a maioría son pemes e micropemes con pouca capacidade para investir en innovación ou en contratación. Por outra banda, o hipersector TICC é máis amplo do que comunmente se pensa xa

02

que inclúe o sector TIC, propiamente devandito, e aínda que con menos repercusión, o sector de contidos dixitais o cal amplía considerablemente as oportunidades de crecemento económico e social.

A actividade empresarial que acapara un maior número de empresas segundo os códigos CNAE09 na cidade herculina (e que é similar no ámbito da CCAA Galicia) é a de "Programación, consultoría e outras actividades relacionadas con a informática". Este feito reproducese nas empresas participantes do estudo.



03

ECOSISTEMA EMPRESARIAL XOVE E PEQUENO

Segundo as estatísticas oficiais, na súa maioría as empresas que compoñen o hipersector TICC son novas, non teñen máis de 10 anos de antigüidade e, ademáis, contan con menos de 10 persoas traballadoras, o que podería restar capacidade para intertir ou facer novas contratacións.

O nivel de estudos do persoal é, fundamentalmente, universitario e o tipo de contrato soe ser indefinido e a tempo completo.

EMPREGO

CAPACIDADE DE EMPREGABILIDADE DO SECTOR

Desde o ámbito universitario asegúrase que existe unha plena inserción laboral dos egresados e egresadas no hipersector. Con todo, desde o ámbito empresarial destácase a precariedade laboral, tanto o comezo da vida laboral como despois.



04



05

EMPREGABILIDADE DESIGUAL

Case non hai mulleres traballando no sector.

Existen reducidas taxas de emprego feminino, vinculadas á escasa presenza de mulleres nas titulacións TIC.

Doutra banda, a distribución desigual segundo sexo no sector TIC dáse nas profesións nas que as mulleres non están tanto nas áreas e postos técnicos como no caso dos postos de responsabilidade, onde a súa representación é mínima ou inexistente.



06

POR QUE NON HAI MULLERES

Hai elementos de índole persoal, social e laboral que inciden na presenza desequilibrada de mulleres e homes no sector baseados en:

- Aspectos culturais: estereotipos de xénero, que se asocian a unha profesión tradicionalmente masculinizada, que dificultan o acceso e a permanencia da muller no sector ou incluso no referente ó uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres.
- Titulación pouco atractivas para as mulleres polas connotacións asociadas ós homes.
- Falta de referentes femininos e identificación das mulleres coas TICC, non hai inspiración e identificación das mulleres coas TICC.

BARREIRAS

SOCIAIS



07

Percíbense diferenzas na sociedade en relación cos roles sexuais, é dicir, existe masculinización e feminización dos sectores profesionais, agravándose a situación no hipersector TICC, onde non hai case referentes femininos e, ademáis, os medios de comunicación fomentan desde moi novas as diferenzas entre nenos e nenas



08

PERSOAIS

Recoñécese a maternidade como unha das posibles barreiras de acceso e permanencia no sector TICC, posto que se percibe como unha interrupción. Ademáis disto, aflora un sentimento de culpabilidade por non poder acometer á vez as tarefas profesionais e persoais, poñendo na balanza moitas veces a decisión de ser nai ou desenvolver a carreira profesional.



09

LABORAIS

Existen barreiras invisibles que custan percibir, pero que ao final as mulleres entrevistadas relatán nos seus testemuños: diferenzas de trato en relación cos seus compañeiros, teito de cristal, medidas de conciliación igualitarias... De feito gran parte das emprendedoras ou empresarias deciden crear a súa empresa para poder xestionar millor estas limitacións vinculadas coa conciliación.

IGUALDADE NO SECTOR

MEDIDAS QUE SE ESTÁN A DAR



10

Case non hai desenvolvemento de medidas de igualdade nas empresas do sector e as que hai están relacionadas coa conciliación da vida familiar e laboral:

- Flexibilidade horaria.
- Teletraballo.
- Redución da xornada.

A súa articulación en plans de igualdade e/ou conciliación é practicamente inexistente



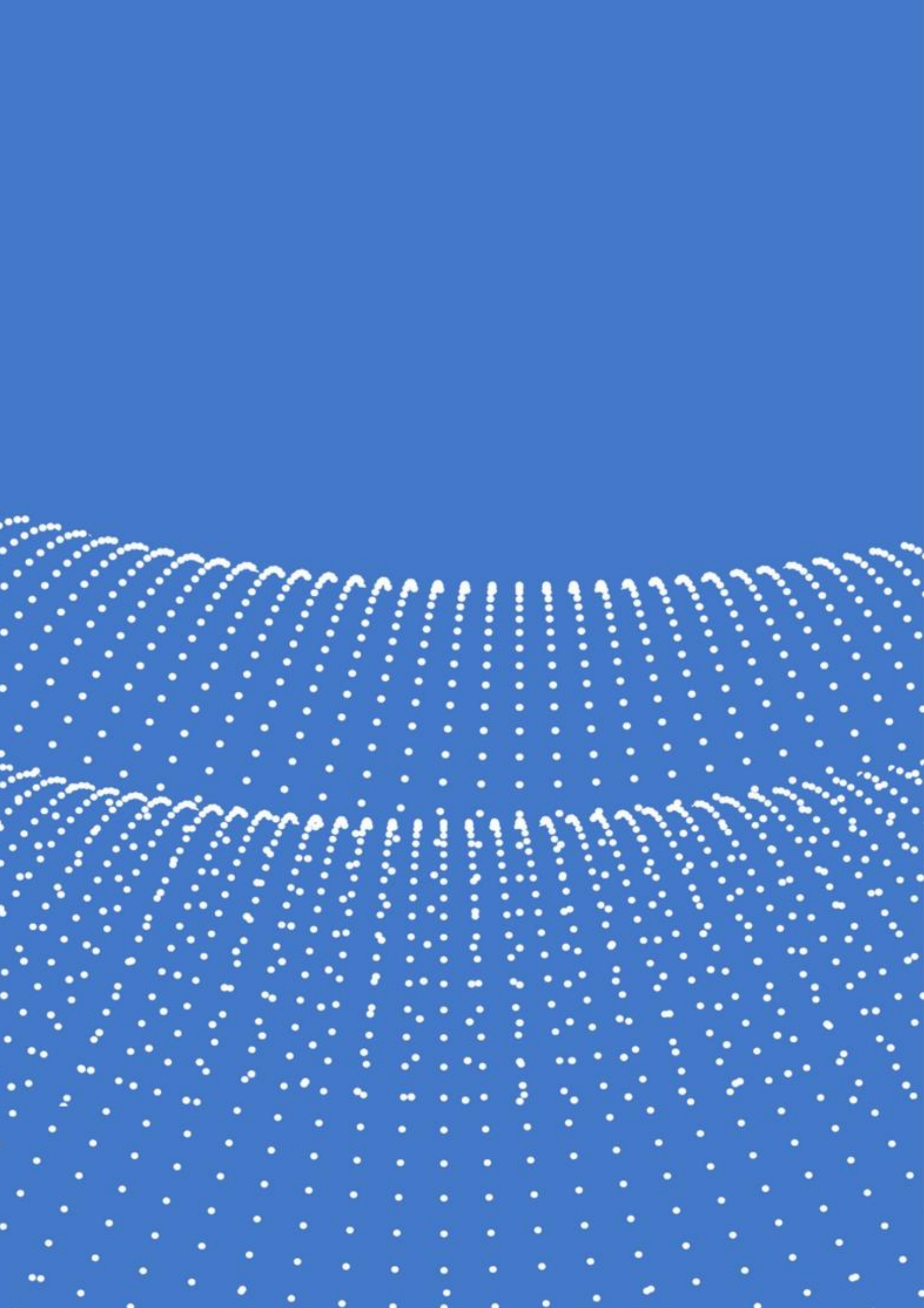
11

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA, PROLES E CONTRAS

Existe unha clara controversia en relación coas accións positivas, xa que para algúns e algunhas estas medidas axudan a mellorar a situación das mulleres no sector e para outras persoas perxudican a visibilidade e as oportunidades que terían as mulleres de feito natural. Isto fai que sexa necesario reflexionar sobre a comunicación do uso destas medidas, tanto para o acceso como para o desenvolvemento das mulleres en postos de responsabilidade no sector.

PREOCUPANTE RETROCESO

Considérase necesario seguir traballando en materias de igualdade porque aínda nos atopamos con opinións ou visións diferentes con respecto á elección da profesión e ás expectativas laborais.




9. PROPOSTAS DE MELLORA

CONCIENCIACIÓN

Considérase que estamos nunha sociedade na que a igualdade existe e tanto mulleres como homes teñen as mesmas oportunidades de acceso ao mercado económico e laboral. Con todo, tras o estudo comprobouse que existen obstáculos para o acceso e desenvolvemento das carreiras profesionais por parte das mulleres.

É por iso que se considera extremadamente necesario que haxa unha maior concienciación que incida un cambio cultural, baseado no principio de igualdade do que se beneficiaría o conxunto da sociedade.



Mudar a imaxe da profesión desde as AA.PP

EDUCACIÓN

É esencial traballar desde a raíz do problema, a educación dos nenos e nenas desde unha perspectiva de igualdade e sen tradicións de xénero.

Por iso as medidas que se propoñen neste contexto son:

- Impartir charlas nos centros educativos sobre a diversificación profesional e a igualdade en xeral, e en concreto no hipersector TICC.
- Incluír accións formativas nos plans de estudo sobre tecnoloxía.

ntes femininos en profesións TICC nas aulas.


- Facer proxectos que unan empresa, familia e educación para aproximar a realidade nas escolas.

Incrementar as titulacións

VISIBILIZACIÓN

Quizais é un dos desafíos máis complexos, mellorar a visibilización das mulleres dentro do sector TIC. Non so na educación, se non facer accións que resalten a súa presenza:

- Premios aos medios de comunicación que fomenten a igualdade fuxindo dos estereotipos de xénero.
- Concursos entre entidades educativas sobre ideas para a eliminación de estereotipos.
- Foros de encontro entre empresarias, técnicas, emprendedoras, impulsados por e para mulleres.
- Desenvolvemento de campañas cuxo reto sexa a eliminación dos estereotipos dentro do hipersector TICC.



Visibilizar á muller, fuxir dos estereotipos

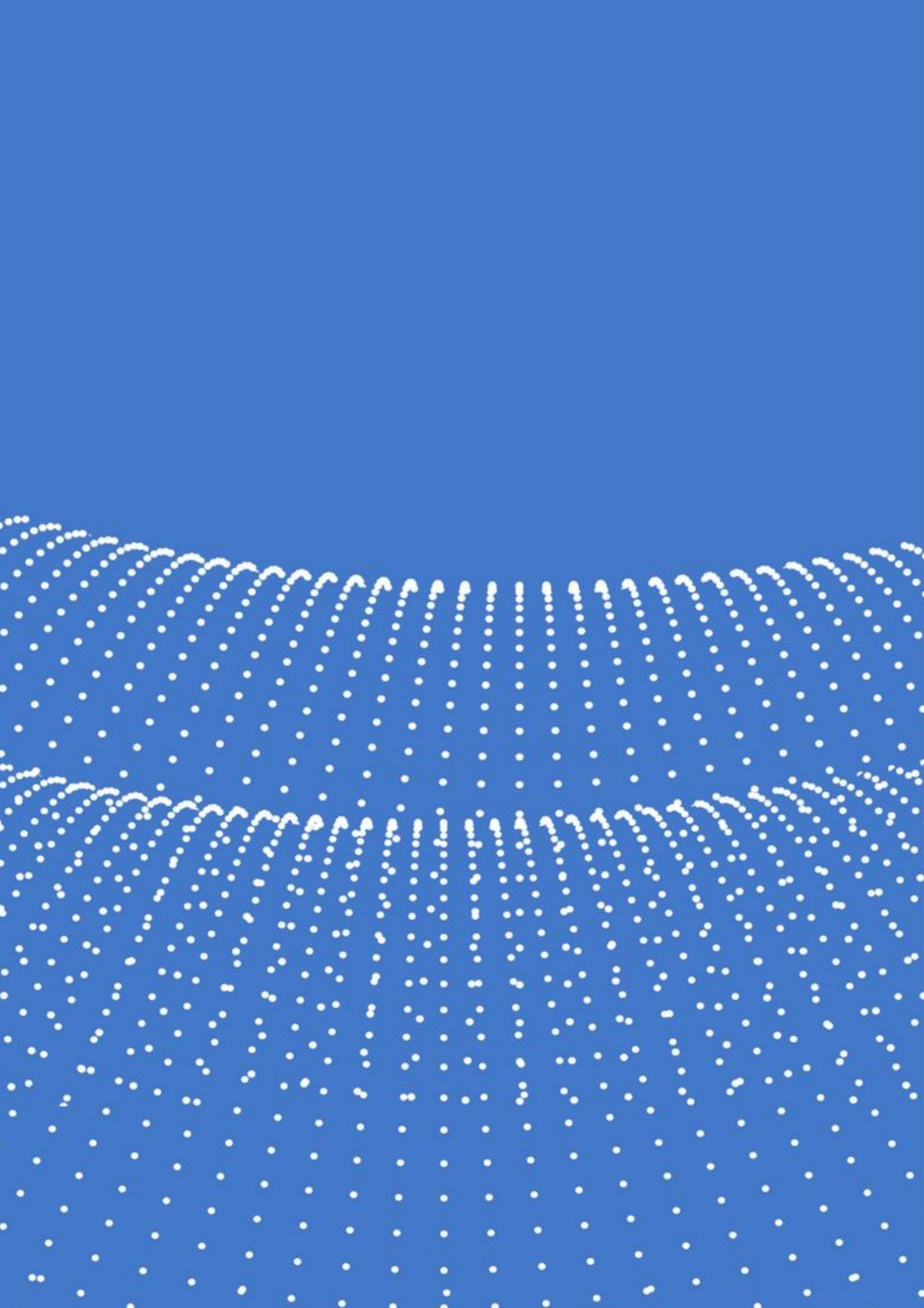
EMPREGO

Programas de inserción laboral especializados en Tecnoloxías da Información, Comunicación e Contidos, abrindo a perspectiva cara a todas as actividades que se inclúen no sector.

Incorporar ás mulleres no sector

- Seguir fomentando o emprendemento feminino no sector TICC.
- Seguir facendo especial fincapé nas facilidades para a contratación de mulleres, en particular entre as empresas do sector.
- Fomento da elaboración de Plans de Igualdade e conciliación da vida persoal coa laboral no conxunto das empresas e en particular entre as empresas do sector TICC.
- Continuar coa alfabetización dixital dirixidas ás mulleres.
- Eliminar os estereotipos correspondentes ao sector, fomentando o coñecemento de que o hipersector TICC está composto por actividades profesionais afastadas aos estereotipos actuais, para dar maior entrada ás mulleres no deseño de produtos o cal enriquecerá as posibilidades destes.

- Equiparación dos permisos maternais e paternales que axudaría a equilibrar as responsabilidades familiares e laborais entre as mulleres e os homes.
- Promoción dos programas específicos coas empresas TICC (convenios, bolsas,...) para mellorar o acceso das mulleres.
- Priorizar na contratación de empresas que se faga desde a Administración Pública, aquelas con presenza equilibrada de mulleres e homes en postos de responsabilidade.



10. BIBLIOGRAFÍA

Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia (2015): *As mulleres no sector TIC*, Santiago de Compostela: Amtega

Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia (2016): *A Sociedade da Información nas empresas TIC de Galicia*, Santiago de Compostela: Amtega

OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2002). *Reviewing the ICT sector definition: Issues for discussion*, <http://www.oecd.org/dataoecd/3/8/20627293.pdf> [Consultado el 9 de noviembre de 2016]

Módulo 3: Contexto normativo e político. Recursos Consultoría & Formación, 2015

Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información. Borrador Definitivo. Junio 2014. Instituto de la Mujer.

II Plan para a promoción da equidade entre mulleres e homes (2011-2014). Concello de A Coruña.

La mujer en el campo científico, tecnológico y de transferencia del conocimiento en Galicia: Situación actual y actuaciones futuras. Vaquero García, et al. (2012).

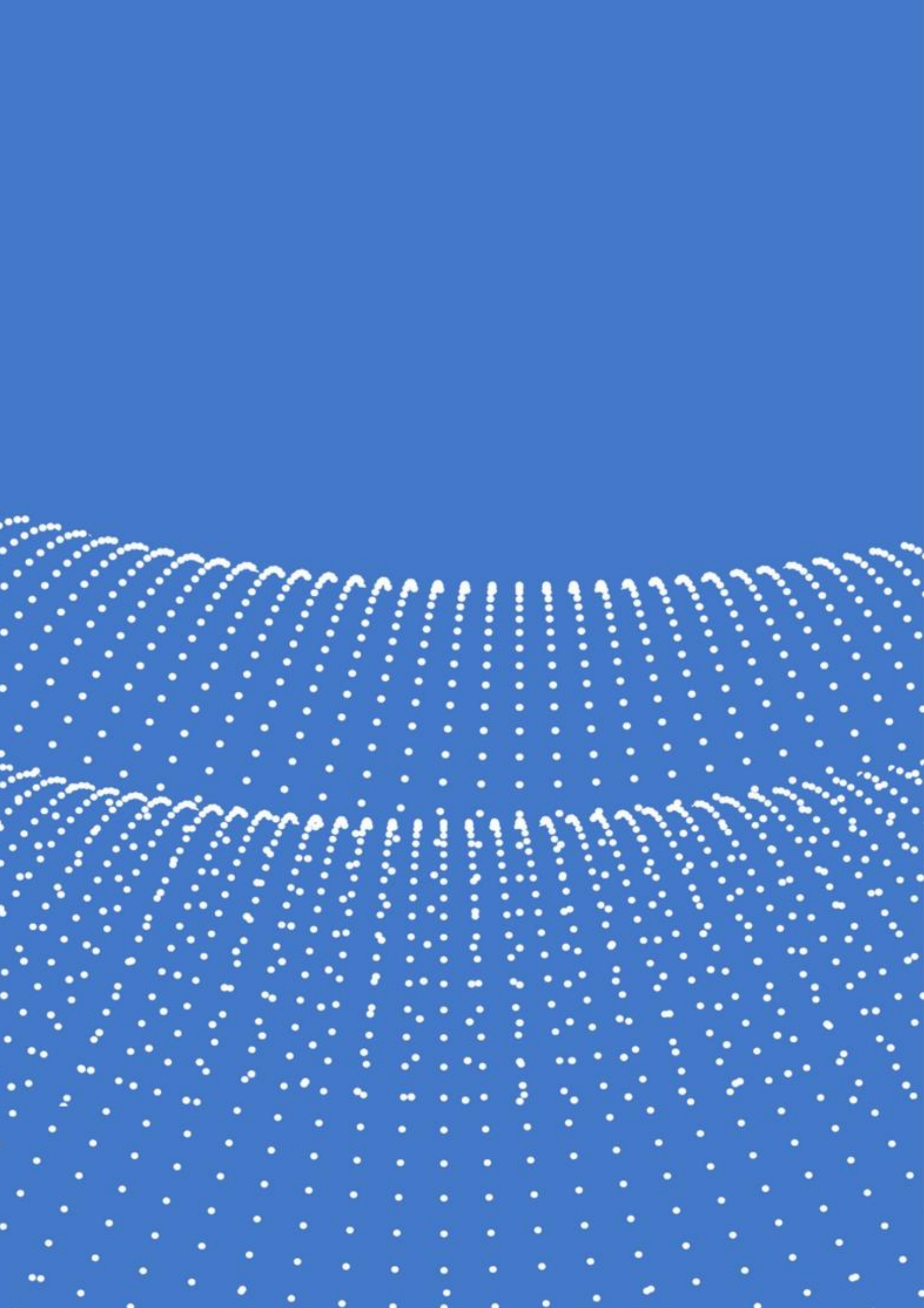
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Ley 2/2007 de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

Decreto 33/2009, del 21 de enero, por lo que regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.

Fundación Directa (2009): Uso de las TIC para la Igualdad.



11. ANEXOS

11.1 GUIÓN DE ENTREVISTAS

NOME E APELIDOS	_____
CARGO	_____
ENTIDADE	_____
SECTOR /SUBSECTOR	_____
DATA E HORA	_____

SITUACIÓN DO SECTOR DO TIC

Imos comezar falando sobre o sector TIC en xeral. En primeiro lugar, gustaríame coñecer a súa opinión sobre a situación actual do sector do TIC... E no subsector da entrevistada...

Que relevancia económica ten o sector TIC en Galicia?

Que papel ten na recuperación económica? Consideras que é un dos principais motores económicos de Galicia?

Que oportunidades de emprego ten? Que subsectores están en crecemento?

En que situación están agora mesmo as empresas TIC na Coruña? Que subsectores son os prioritarios na Coruña?

Que ocupacións neste sector teñen máis proxección de emprego?

Para cerrar este primeiro tema, gustaríame saber si ten información sobre o situación do emprego no TIC ou en relación ao seu subsector. Algunha memoria, algún estudo relacionado, etc...

SITUACIÓN MULLERES E HOMES NO EMPREGO SECTOR TIC

Ao fío do anterior, agora ímonos a centrar na situación do emprego neste sector, vendo a comparativa de mulleres e homes en canto ao acceso, permanencia e posición que ocupan dentro das empresas.

Considera que hai un equilibrio na presenza de homes e mulleres no sector

TIC? En que subsectores hai un maior déficit de mulleres?. *Explorar a situación de mulleres e homes no acceso, permanencia e desenvolvemento de carreira.*

Cales son as barreiras ou dificultades que atopan as mulleres para acceder e desenvolver a súa carreira profesional no sector? (Motivos do déficit)

Perfil universidade, Correspóndense o nº de mulleres que desenvolven estas carreiras coas que posteriormente ingresan no mercado de traballo en empresas ou postos relacionados? Motivos

MEDIDAS DE IGUALDADE

Coñece algunha actuación ou medida de igualdade que se desenvolvan as empresas, a universidade ou organismos públicos e que efectivamente equilibre a presenza de mulleré e homes dentro do sector.

Coñece empresas que teñan plan de igualdade ou desenvolvan medidas de igualdade?

PROPOSTAS DE MELLORA

Desde o seu punto de vista, que medidas deberíanse impulsar para apoiar a presenza das mulleres dentro do sector? É dicir, para promover o seu acceso e o seu desenvolvemento profesional.

Desde o ámbito educativo, que se podería facer para facilitar o acceso ás mulleres ás empresas do sector?

11.2 GUIÓN DO GRUPO DE DISCUSION

1. Situación actual do sector TIC (Non ler: Valorar o sector en termos de crecemento económico, impacto na economía local, importancia dos subsectores e empregabilidade)

- *Como valorades a situación actual do sector TIC (Emprego, importancia dos subsectores, oportunidades de negocio)*
- *Como vedes o futuro do sector?*
- *Pode considerarse como un nicho de emprego que ofrece oportunidades de desenvolvemento (na Comunidade Autónoma, a Provincia, cidade da Coruña/ que subsectores)?*

2. Mulleres e homes no emprego TIC (Non ler: pescudar as barreiras de acceso, permanencia e promoción das mulleres ao sector e coñecer a súa transición do contexto educativo ao laboral)

- *Como é a situación do emprego nas empresas do sector? Danse as mesmas condicións entre mulleres e homes (no acceso, a permanencia, a promoción, a remuneración...)? Indagar si existen diferenzas en función dos subsectores.*
- *Creedes que a participación das mulleres no sector TIC segue a mesma proporción que noutros sectores de actividade?*
- *E en relación coa participación de mulleres e homes en postos de traballo relacionados co TIC en empresas doutros sectores de actividade? (Indagar diferenzas en función dos postos e as funcións)*
- *E con respecto ao impulso de empresas (emprendemento) relacionadas co sector TIC, como é a participación das mulleres e dos homes? (Indagar diferenzas)*
- *Que elementos inciden na situación laboral das mulleres no sector TIC? (Indagar nas barreiras e dificultades na súa presenza, na súa promoción, na dirección das empresas, no emprendemento). Motivos:*

- *Persoais*
- *Sociais*
- *Formativos*
- *Laborais.*

3. Medidas e propostas de igualdade (Non ler: Pescudar que accións poderíanse desenvolver de face á promoción das mulleres en sector).

- *Coñeces algunha boa práctica para promover a igualdade entre mulleres e homes no sector (en xeral) no territorio? (Indagar nas medidas desenvolvidas por empresas privadas, administración pública, ámbito educativo...) Son suficientes? Son efectivas?*
- *Que medidas ou actuacións creedes que son necesarias para equilibrar a presenza de mulleres e homes no voso sector? (desde as administracións públicas, desde as empresas, no ámbito educativo, etc.).*
- *Que medidas considerades que son necesarias para fomentar a promoción das mulleres e a presenza en postos de responsabilidade no sector e/ou no postos TIC?*

11.3 ENQUISA

DATOS DA EMPRESA

1. Nome da empresa: _____

2. Municipio do centro de traballo principal:

- A Coruña
- Abegondo
- Arteixo
- Bergondo
- Betanzos
- Cambre
- Carral
- Culleredo
- Oleiros
- Sada
- Outros (especificar)

3. Sector de actividade:

- TIC
- Alimentación
- Industria
- Construción
- Profesionais
- Formación
- Sector primario
- Hostalería
- Outros _____

3.1. SÓ PARA EMPRESAS TIC. Rama de actividade á que pertence a súa empresa segundo o código CNAE:

Actividades CNAE 2009	
261 Fabricación de compoñentes electrónicos e circuitos impresos ensamblados	
262 Fabricación de computadores e equipos periféricos	
263 Fabricación de equipos de telecomunicacións	
264 Fabricación de produtos electrónicos de consumo	
268 Fabricación de soportes magnéticos	
465 Comercio por xunto de equipos para o TIC	
582 Edición de programas informáticos	
611 Telecomunicacións por cable	
612 Telecomunicacións inalámbricas	
613 Telecomunicacións por satélite	
619 Outras actividades de telecomunicacións	
620 Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática	
631 Proceso de datos, *hosting e actividades relacionadas; portais web	
951 Reparación de computadores e equipos de comunicación	

4. Antigüedad da empresa

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- Máis de 20 anos

CARACTERÍSTICAS DO PERSOAL

5. Total de persoas no persoal

- Menos de 10 traballadores/as
- De 11 a 49 traballadores/as
- De 50 a 249 traballadores/as
- Máis de 250 traballadores/as

6. Porcentaxe de mulleres empregadas na empresa:

- Menos de 10%
- Entre 10% e 20%
- De 21% ao 50%
- De 51% ao 75%
- Máis de 75%

7. Nivel de estudos do persoal:

7.1 Nivel de estudos das mulleres:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Sen estudos					
Primarios					
Secundarios (1)					
Universitarios					

(1) Inclúe: Bacharelato, BUP, COU, FP, etc.

7.2 Nivel de estudos dos homes:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Sen estudos					
Primarios					
Secundarios (1)					
Universitarios					

(1) Inclúe: Bacharelato, BUP, COU, FP, etc.

8. Idade do persoal:

8.1 Idade das mulleres:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Menos de 20 anos					
De 20 a 29 anos					
De 30 a 45 anos					
De 46 e máis anos					

8.2. Idade dos homes:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Menos de 20 anos					
De 20 a 29 anos					
De 30 a 45 anos					
De 45 anos ou máis					

9. Distribución das traballadoras nas áreas que conforman a empresa:

	Non existe área	Non hai mulleres	Menos do 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Dirección							
Administración							
Recursos Humanos							
Comercial/vendas							
Producción							
Loxística							
Calidade							
Atención ao cliente							
I+D							
Área técnica							
Outras							

10. Participación do persoal en postos relacionados con novas tecnoloxías:

	Menos do 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Mulleres					
Homes					

11. Distribución das traballadoras segundo o nivel de responsabilidade:

	Non hai mulleres	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Directivas						
Mandos intermedios						
Cualificadas						
Baixa cualificación						
Non cualificadas						

12. Distribución da plantilla segundo tipo de contrato:

12.1 Contratos das mulleres

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Indefinido					
Temporal					
En prácticas					
Para a formación e a aprendizaxe					

12.2 Contratos dos homes

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Indefinido					
Temporal					
En prácticas					
Para a formación e a aprendizaxe					

13. Distribución do persoal segundo tipo de xornada

13.1 Xornada das mulleres:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Xornada a tempo completo					
Xornada a tempo parcial					

13.1 Xornada dos homes:

	Menos de 10%	Entre 10% e 20%	De 21% ao 50%	Do 51% ao 75%	Máis do 75%
Xornada a tempo completo					
Xornada a tempo parcial					

MEDIDAS E MECANISMOS DE IGUALDADE

14. Que medidas de igualdade desenvolve a súa empresa (Resposta múltiple)

- Medidas para promover a igualdade nos procesos de contratación
- Medidas de promoción de mulleres en postos de responsabilidade
- Medidas para promover a igualdade nos procesos de formación
- Medidas de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo
- Mecanismos para promover a utilización dunha linguaxe non sexista
- Formación e sensibilización en temas de igualdade
- Medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal
- Ningunha
- Outras (especifique cal/cales): _____

15. Conta a empresa con:

	SI	NON
Plan de Igualdade		
Plan de Conciliación		

16. Obstáculos para o acceso das mulleres ás profesións relacionadas coas novas tecnoloxías (Sinalar os 2 principais)

- Falta de currículos de mulleres
- As titulacións relacionadas coas novas tecnoloxías non resultan atractivas para as mulleres.
- Escasa valoración das mulleres no sector.
- Crenza da menor habilidade tecnolóxica das mulleres
- Falta de desenvolvemento de medidas de igualdade nas empresas
- Sector tradicionalmente masculinizado.
- Escaso desenvolvemento do sector
- Non existen obstáculos
- Outros (Especificar): _____

17. Propostas para mellorar a presenza das mulleres nas profesións e o sector TIC (Sinalar as 2 principais)

- Desenvolvemento de programas de igualdade na escola.
- Programas de captación de mulleres nos estudos superiores relacionados con TIC
- Programas de emprendemento feminino no sector TIC
- Desenvolvemento de medidas e plans de igualdade nas empresas do sector
- Non son necesarias medidas
- Outras, (Especificar) : _____

DATOS DA PERSOA QUE RESPONDE

18. Nome e apelidos: _____

19. Cargo: ____

20. Sexo:

- Muller
- Home

21. Idade:

- Menos de 20 anos
- Entre 20 e 29 anos
- Entre 30 e 45 anos
- De 46 ou máis anos

Realizado por:

mujeres
FUNDACIÓN

Para:



Ayuntamiento de A Coruña
Concello da Coruña

