

Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Una digitalización justa y equitativa: remover obstáculos y superar las desigualdades



Estella Acosta Pérez

Coordinadora del Convenio entre las Federaciones de Industria y de Enseñanza de CC00.

Secretaria de la Comisión de Garantías de la Federación de Pensionistas de CC00.

 @estellaacosta5

En la Red C8M

En los últimos tiempos existe la preocupación sobre las personas que pueden quedarse excluidas, aunque muchas veces por un desfase ambiguo de sus cualificaciones. En nuestros informes, es habitual que aparezca el riesgo de dualización social entre las cualificaciones necesarias para los procesos de digitalización y las que se quedan obsoletas por el declive de algunos sectores o por las nuevas tecnologías en otros¹.

Las alternativas pasan por las reformas de los sistemas educativos y de formación, tanto en la inicial como en la continua, tanto en la universidad como en las enseñanzas no formales. Reformas que deben asumir el desafío del aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, centrar sus esfuerzos en dotar a la ciudadanía de las capacidades claves para seguir aprendiendo, para adaptarse a los cambios, para promocionar en el empleo, para desarrollarse profesionalmente. Estas situaciones son significativas desde la perspectiva de género, porque es muy evidente la brecha en los estudios y las profesiones relacionadas con las TIC. Su reconocimiento y las acciones positivas para remover los obstáculos deberían estar a la orden del día en todos los niveles.

“Ya existen campañas sobre las mujeres científicas, ahora necesitamos demostrar a las jóvenes las ventajas de los perfiles profesionales relacionados con la digitalización. Sobre todo en la medida en que no se trata sólo del manejo de la informática, las tecnologías de la información y las comunicaciones, sino de unas características de las tareas a realizar, de unas formas de organización del trabajo, que se desarrollan con unas capacidades genéricas y transversales que ya están reconocidas y son accesibles para las mujeres”



En el “Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talento” firmado por CCOO, UGT y AMETIC uno de los 3 ejes para 2019 es “Brecha de género en educación, formación y empleo STEM” y sus propuestas:

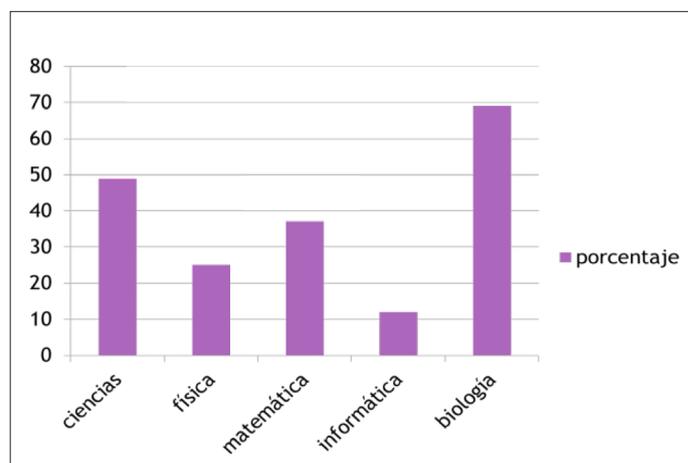
- Remover los obstáculos que limitan las posibilidades de las mujeres en el desarrollo profesional relacionado con las nuevas tecnologías.
- Medidas específicas en la formación continua para facilitar su participación, en particular en capacidades digitales.
- Becas dirigidas específicamente a ellas en los estudios relacionados con la ciencia, la tecnología y las especialidades TICs, tanto para FP como para la universidad.
- Desarrollo del sistema integral de información y orientación con políticas de género, para el acceso, la mejora o la promoción en el empleo.
- Dar visibilidad a las mujeres directivas en las empresas tecnológicas, diseñando programas de difusión para reconocer sus capacidades y la relevancia de sus logros.
- Incorporar la iniciativa, la innovación, la investigación y la elaboración de proyectos como capacidades claves para superar las desigualdades de género en el desarrollo profesional.

La relevancia de estas medidas está demostrada, no es sólo una aspiración feminista sino de una sociedad sin desigualdades. La matriculación en los

“Condiciones para un sistema de empleo/cuidados igualitario: Que los hombres cuiden igual que las mujeres, un sistema de servicios públicos suficientes y de calidad para la educación infantil y la atención a la dependencia y empleo estable, con horarios racionales y con plenos derechos para todas las personas”

estudios científicos o informáticos en las últimas cifras del Ministerio de Educación y Formación Profesional es determinante. En especial por una paradoja. En 2017 las mujeres con estudios superiores (47,5% en España y 44,9% en Europa) superan ampliamente a los hombres (34,8% en España, 34,9% en Europa). En cambio, en las carreras STEM se producen brechas típicas basadas en los estereotipos sociales: en las ciencias predominan las mujeres en biología y en las ingenierías y arquitectura su presencia es mayor en la segunda. La ínfima participación en Informática es uno de los hándicap más llamativos. (Cuadro 1)

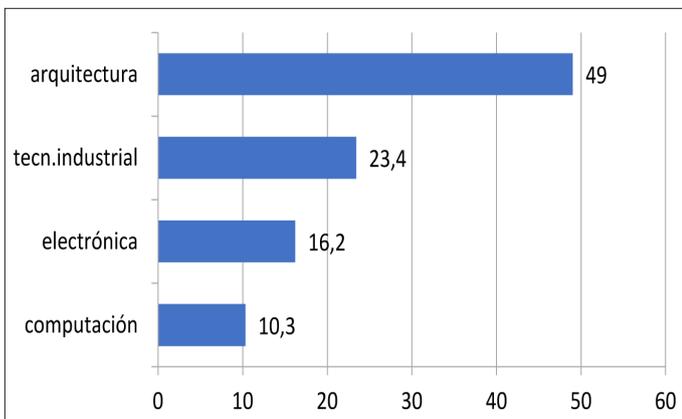
Cuadro 1



“Debemos tener claro que las reivindicaciones para acabar con la división sexual del trabajo también son reivindicaciones políticas que deben implicar al conjunto de los sindicatos, de los partidos y de las organizaciones sociales y feminista”

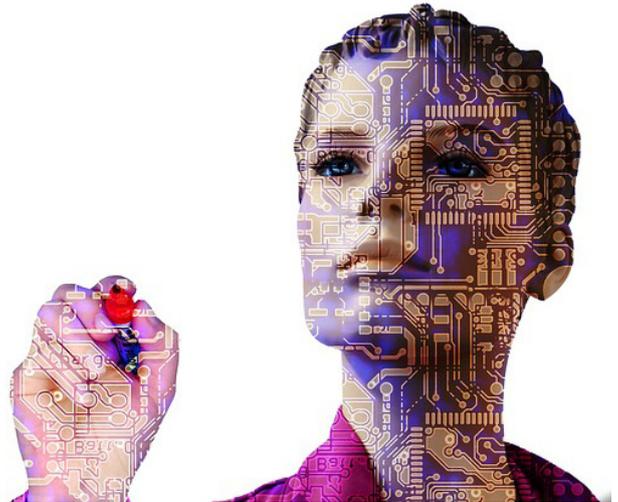
Precisamente “el porcentaje de mujeres matriculadas en estudios STEM en España es de 7,8 puntos: menos de la tercera parte de sus pares varones (Eurostat). El número de mujeres graduadas en TIC es ínfimo: sólo un 0,6% en 2015, empeorando los registros de 2013 y 14 y el número de hombres que realiza actividades formales de educación relacionadas con las TIC quintuplica al de mujeres”². En los estudios más específicos relacionados con el mundo digital el porcentaje de mujeres no supera el 15% y en arquitectura son el 49%. (Cuadro 2).

Cuadro 2



La solución no pasa por fomentar las “vocaciones” STEM en abstracto, sino que es necesario remover los obstáculos de los estereotipos sociales y culturales que ya hemos analizado en

otros documentos³. Si no existen unas acciones específicas de las políticas públicas, que cuenten con la complicidad de los medios de comunicación, de las empresas y de medidas adecuadas en la enseñanza, e incluso en la negociación colectiva, no se remueven esos prejuicios ancestrales.



Ya existen campañas sobre las mujeres científicas, ahora necesitamos demostrar a las jóvenes las ventajas de los perfiles profesionales relacionados con la digitalización. Sobre todo en la medida en que no se trata sólo del manejo de la informática, las tecnologías de la información y las comunicaciones, sino de unas características de las tareas a realizar, de unas formas de organización del trabajo, que se desarrollan con unas capacidades genéricas y transversales que ya están reconocidas y son perfectamente accesibles para las mujeres (Ver referencia 1).

Si las matemáticas ya tienen un 37% de matriculaciones femeninas, no se justifica que las tecnologías digitales no interesen desde la perspectiva intelectual, al menos en la misma medida. El origen de los primeros puestos de trabajo en informática, fuertemente marcados por la discriminación de género, ha sido una influencia negativa. Ese estereotipo del “friki” en cine y TV también. Una hipótesis a estudiar: el ejercicio de omnipotencia al hackear sitios de poder y la imagen de “raras” cuando son mujeres. Pero sin lugar a dudas, la influencia de los roles sexuales en la adolescencia y la primera juventud va



determinando los ámbitos profesionales para las jóvenes y no son precisamente las áreas científicas o tecnológicas.

En los Perfiles de la Oferta de Empleo del SEPE, para “Ingeniero” en Electricidad (podría ser “ingeniería”), con el empleo a jornada completa en un 100% pero con una oferta cada cuatro pidiendo movilidad. Se solicita titulación universitaria y las contrataciones son hombres el 88,11% y coincide también con el porcentaje de paro, que va disminuyendo. Lo que muestra que no se contrata por género sino que no existen tituladas en ingeniería eléctrica. Por el contrario, en arquitectura que también aumenta la ocupación, las cifras muestran una realidad más segregada. (Tabla 1)

Tabla 1

Situación laboral	hombres	mujeres
Contratos 2017	63,41%	36,49%
En paro	56,56%	43,44%

La brecha se reduce en el caso de la venta de tecnologías de la información y la comunicación (56,31% contratados hombres y 43,69% mujeres) rasgo evidente de menor desigualdad cultural para la tarea. En cambio en Técnico en electrónica, donde aumenta casi un 14% el empleo, se ha contratado en 2017 al 90,94% hombres, coincidente con los porcentaje de paro y con nuestra investigación sobre los estudios de formación profesional segregados por género, donde la familia profesional de Electricidad y Electrónica cuenta con un 2,37% de mujeres⁴.

Aplicar los principios claves de la justicia social: redistribución, reconocimiento y representación en las políticas públicas, significa interrelacionar todos los ámbitos de actuación económicos, sociales, políticos, educativos, culturales, sanitarios, laborales, todos ellos atravesados por un eje princi-

pal de eliminación de las desigualdades de género con perspectiva de clase, para eliminar las brechas: de clase, de género, de edad, de nivel de estudios, de etnia, de diversidad funcional, combatiendo los estereotipos. Sin desregular ni privatizar.

Habrà que mostrar los perfiles profesionales, en un sector que demanda fuerza de trabajo cualificada, con mejores condiciones que las habituales. La asignatura pendiente de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional sigue siendo la orientación profesional; ahora se hace evidente la máxima necesidad de implementar unas políticas públicas a lo largo de la vida, como un derecho, para disponer de toda la información y las vías posibles a la hora de seleccionar la formación o la búsqueda de empleo.

No se puede implantar un modelo del sálvese quien pueda, como el cheque formación, sino que las administraciones públicas deben comprometerse con perspectiva de género y con los grupos más vulnerables, para invertir y organizar las acciones compensatorias que puedan apoyar la superación de las desigualdades. Ni la formación, ni la orientación, pueden ser mercancías que se compran y se venden, sino un servicio público para las clases trabajadoras.

Notas

1. Acosta Pérez, E (2016) *Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0*. Informe 122. Fundación 1º de Mayo y Acosta Pérez, E (2015): *Los marcos de cualificaciones y los perfiles profesionales del sector TIC*. www.industria.ccoo.es
2. Presentación de José Varela Ferrio (UGT) en el acto para el Manifiesto mencionado.
3. Acosta Pérez, E (2018): *Trabajo y educación Las desigualdades sociales de género*. Estudios 103. Fundación 1º de Mayo; (2019) *Trabajos y esclavitudes de las mujeres. Una perspectiva de clase*. Centro 8 de Marzo: Estudios y Debates de la Red C8M 01.
4. VVAA Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO (2018): *Proyecto Orienta*. Bomarzo. Madrid.

