

RESUMO EXECUTIVO

Estudo sobre a situación da
igualdade entre mulleres e homes
no hipersector de Tecnoloxías da
Información, Comunicación e
Contidos no Concello da Coruña

2016

The background features a blue field with a pattern of white dots. Two large, 3D-style ribbons are superimposed: a blue one curving upwards and a pink one curving downwards.

Denominación:

RESUMO EXECUTIVO - Estudo sobre a situación da igualdade entre mulleres e homes no hipersector de Tecnoloxías da Información, Comunicación e Contidos no Concello da Coruña

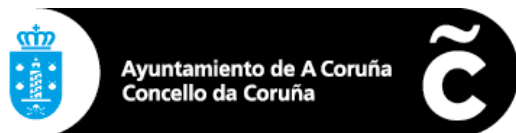
Ano:

2016

Realizado por:

mujeres
FUNDACIÓN

Para:



1. CONTEXTO

O hipersector de Tecnoloxías da Información, Comunicación e Contidos (TICC) é a unión do sector de Tecnoloxías da Información e Comunicación (TIC) e do denominado sector de Contidos. O Observatorio Nacional das Telecomunicacións e da Sociedade da Información (ONTSI) considera pertinente incluír todos os procesos produtivos cuxa actividade é a información, a cultura e o entretemento, incorporando á listaxe das comunmente denominadas Tecnoloxías da Información e Comunicación (TIC) as actividades seguintes: publicidade dixital, videoxogos e outros servizos de información.

A capacidade de empregabilidade e de absorción de talento por parte do sector TIC ponse en cuestión se atendemos á súa estrutura ocupacional. Ao analizala, faise manifesto un feito preocupante: a forte segregación entre homes e mulleres.

A sobrerrepresentación masculina leva a preguntarse polos motivos que se agochan detrás desta desigualdade entre os sexos. A pesar de que a crecente presenza das mulleres no ensino superior e nas ocupacións altamente cualificadas se foi materializando ao longo das últimas décadas, este avance non se traduciu na súa visibilidade en todos os campos profesionais e científicos. Aínda que os avances no tocante á igualdade son evidentes, a normatividade masculina e feminina continúa inmersa nos diversos espazos sociais e profesionais. En concreto, dentro do hipersector TICC o rumbo de xénero impregnou unha cultura organizativa que non favoreceu a presenza equitativa dos sexos.

Así, esta investigación propónse abordar a problemática da escasa presenza das mulleres no hipersector TICC desde unha perspectiva en clave de xénero. Co fin de facilitar o seu estudo, o fenómeno da subrepresentación feminina aglutínouse en tres indicadores esenciais que teremos en conta ao longo desta análise: a presenza das mulleres no hipersector TICC, as barreiras de acceso a este sector e, en último termo, o desenvolvemento profesional das mulleres dentro del.

2. OBXECTIVOS

O obxectivo principal deste estudo é **analizar a participación das mulleres no hipersector TICC no municipio da Coruña** e propoñer accións para mellorar o seu acceso ao devandito hipersector e facilitar a súa permanencia nel. Con este fin establécense tres niveis analíticos:

Análise da presenza das mulleres 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 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 clave e as mulleres que participan no sector, así como as dificultades no tocante ao acceso, á permanencia e á 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 coma as accións específicas desenvolvidas por entes públicos e privados, así como as propostas para mellorar a presenza das mulleres nas profesións TICC.

3. METODOLOXÍA APLICADA

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.

Concretamente, realizouse unha recollida de información consistente en:

Revisión de fontes documentais e datos secundarios	Exploración de diversas fontes de datos cuantitativos e fontes documentais. Deste xeito preténdese contextualizar o hipersector TICC en Galicia e no concello da Coruña a través dunha análise de fontes de datos secundarios e do marco normativo en materia de igualdade a nivel internacional, nacional, autonómico e local.
Enquisa ás empresas	Para entender mellor a 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, tomando como fonte de referencia a Cartografía da Innovación do Observatorio Ocupacional da Universidade da Coruña e o Sistema de Análise de Balances Ibéricos (SABI). Das 353 empresas identificadas na base de datos, responderon ao formulario 56 empresas , é dicir, obtívose un índice de resposta do 16%.

<p>Entrevistas en profundidade</p>	<p>O principal obxectivo é obter unha fotografía do hipersector TICC en Galicia e no concello da Coruña, así como constatar o verdadeiro alcance da desigualdade entre os sexos dende a óptica de axentes clave. Realizáronse un total de 9 entrevistas a mulleres e homes expertas e expertos nas TICC procedentes de diversos sectores: universidade, empresas representativas do sector, asociacións multisectoriais e colexios profesionais.</p>
<p>Grupos de discusión</p>	<p>O tema ao que se pretende chegar a discusión nos <i>focus group</i> é o da participación das mulleres no hipersector TICC, mediante a celebración de dous grupos de discusión: un integrado po mulleres con postos de responsabilidade en empresas TICC, e un segundo composto por mulleres cun perfil técnico relacionado co TICC.</p>

4. MARCO NORMATIVO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE NO HIPERSECTOR TICC

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

ÁMBITO	LEXISLACIÓN
<p>Ámbito internacional e comunitario</p>	<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

- 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

- 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
- DECRETO legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Ámbito municipal

- II Plan de Equidade entre Mulleres e Homes (2011-2014)

Fonte: elaboración propia

5. CONCLUSIÓNS XERAIS DO ESTUDO

HIPERSECTOR

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.

01

O hipersector TICC é máis amplo do que comunmente se pensa xa que inclúe o sector TIC, propiamente dito, e aínda que con menos repercusión o sector de contidos dixitais, o cal amplía considerablemente as oportunidades de crecemento económico e social.

FORTEMENTE POLARIZADO EN GALICIA

En Galicia está fortemente polarizado, tanto xeograficamente (eixo Vigo - A Coruña) como pola súa composición, xa que a maioría das empresas son pemes e micropemes con pouca capacidade para investir en innovación ou en contratación.

A actividade empresarial que abrangue un maior número de empresas segundo os códigos CNAE09 na cidade herculina (con datos similares para o total de Galicia) é a de “Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática”. Este feito reproducese nas empresas participantes no estudo.

02

ECOSISTEMA EMPRESARIAL NOVO E PEQUENO

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

03

O nivel de estudos do persoal é fundamentalmente universitario e o tipo de contrato adoita 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 ao comezo da vida laboral como despois.

04

EMPREGABILIDADE DESIGUAL SEGUNDO SEXO

Case non hai mulleres traballando no sector.

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

Doutra parte, a distribución desigual segundo sexo no hipersector TICC dáse nas profesións en que as mulleres non están tanto nas áreas e postos técnicos coma no caso dos postos de responsabilidade, onde a súa representación é mínima ou inexistente.

05

BARREIRAS

SOCIAIS

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

06

PERSOAIS

Recoñécese a maternidade como unha das posibles barreiras de acceso ao hipersector TICC e de permanencia nel, xa que se percibe como unha interrupción. Alén disto, aflora un sentimento de culpabilidade por non poder acometer á vez as tarefas profesionais e persoais, o que moitas veces implica poñer na balanza a decisión de ser nai ou desenvolver a carreira profesional.

07

LABORAIS

Existen barreiras invisibles que custa percibir, pero que ao final as mulleres entrevistadas relatan nas súas declaracións: diferenzas de trato en relación cos seus compañeiros, teito de cristal, medidas de conciliación igualitarias... De feito, grande parte das emprendedoras ou empresarias deciden crear a súa empresa para poder xestionar mellor estas limitacións vinculadas á conciliación.

08

IGUALDADE NO HIPERSECTOR

MEDIDAS QUE SE ESTÁN A DAR

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 de xornada.

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

9

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: PROS E CONTRAS

Existe unha clara controversia en relación coas accións positivas, xa que para algúns e algunhas estas medidas axudan a mellorar a

10

situación das mulleres no sector e para outras persoas prexudican a visibilidade e as oportunidades que terían as mulleres de xeito natural. Isto fai que sexa necesario reflexionar sobre a comunicación do uso destas medidas, tanto para o acceso a como para o desenvolvemento das mulleres en postos de responsabilidade no sector.

6. PROPOSTAS DE MELLORA

CONCIENCIACIÓN

Considérase que estamos nunha sociedade na que a igualdade existe e tanto mulleres coma 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 polo que se considera extremadamente necesario que haxa unha maior concienciación que leve a un cambio cultural baseado no principio de igualdade, do que se beneficiaría o conxunto da sociedade.

**mudar a imaxe
da profesión
desde as
administracións
públicas**

EDUCACIÓN

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

**Incrementar
as
titulacións**

Así, 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.
- Visibilizar referentes femininos en profesións TICC nas aulas.
Facer proxectos que unan empresa, familia e educación para aproximar a realidade ás escolas.

VISIBILIZACIÓN

Se cadra este é un dos desafíos máis complexos: mellorar a visibilización das mulleres dentro do hipersector TICC. Non só na educación, senón tamén mediante accións que realcen a súa presenza:

- Premios aos medios de comunicación que fomenten a igualdade e fuxan 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 ás mulleres, fuxir dos estereotipos

EMPREGO

Programas de inserción laboral especializados en Tecnoloxías da Información, Comunicación e Contidos, que abran a perspectiva cara a todas as actividades que se inclúen 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.

Incorporar as mulleres ao sector

- Fomentar a elaboración de Plans de igualdade e conciliación da vida persoal coa laboral en todas as empresas e, en particular, entre as empresas do hipersector TICC.
- Continuar coas accións de alfabetización dixital dirixidas ás mulleres.
- Eliminar os estereotipos relativos ao sector, fomentando o coñecemento de que o hipersector TICC está composto por actividades profesionais afastadas dos estereotipos actuais, para darlles maior entrada ás mulleres no deseño de produtos, o que enriquecerá as posibilidades destes deseños.
- Equiparar os permisos de maternidade e paternidade, o que axudaría a equilibrar as responsabilidades familiares e laborais entre as mulleres e os homes.
- Promover os programas específicos coas empresas TICC (convenios, bolsas...) para mellorar o acceso das mulleres.
- Na contratación de empresas por parte da Administración pública, darlles prioridade ás que teñan unha presenza equilibrada de mulleres e homes en postos de responsabilidade.

Realizado por:

mujeres
FUNDACIÓN

Para:

