

•

**OBJETO, MÉTODO Y MARCO
TEÓRICO**

OBJETO DE INVESTIGACIÓN

La Secretaría de la Mujer de UGT, en el contexto del programa ÍTACA – EMPLEO E IGUALDAD EN CLAVE LOCAL, encargo a la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, la realización de una investigación sobre **subrepresentación de las mujeres andaluza en las industrias de Nuevas Tecnologías**.

El objeto de esta investigación es analizar **un indicador específico del proceso de incorporación de las mujeres andaluzas al trabajo**: su grado actual de representación en el área de las nuevas tecnologías, que constituyen uno de los principales sectores emergentes en cuanto a la ocupación de mano de obra.

La importancia de este área de actividad, como **hueco prioritario para la incorporación laboral de las mujeres andaluzas**, se incrementa por el hecho de que las nuevas tecnologías se sitúan **a caballo entre la industria y los servicios**. El Observatorio Permanente sobre la situación laboral de las mujeres en Andalucía (I.A.M.) viene insistiendo desde hace años en que la ralentización en el crecimiento de los servicios y la pérdida de peso de las mujeres en las industrias de la manufactura, constituyen dos notables frenos en el proceso de incorporación de las mujeres andaluzas al trabajo.

De hecho aun cuando muchos de los nuevos contratos se realizan a mujeres, y éstas incrementan significativamente su presencia en el mercado laboral, sin embargo, se ha producido **un notable freno en el proceso de equiparación entre las tasas de ocupación de mujeres y hombres**. Durante décadas las mujeres incrementaban cualitativamente su tasa de ocupación aproximándose a la de los varones. En los últimos años la diferencia entre dichas tasas tiende a mantenerse estable; **las mujeres han dejado de reducir distancias en relación a las posiciones de los varones**.

Aunque ésta es la constatación cuantitativa de la evolución, cualitativamente no podemos dejar de tener en cuenta otro dato de gran importancia: **nunca como en este momento del proceso las mujeres andaluzas habían estado tan equiparadas en cuanto a formación con los hombres**.

Como veremos a través del análisis **el área de las nuevas tecnologías aparece como un significativo camino crítico en este proceso de equiparación**, puesto que las mujeres andaluzas tienen en esta actividad una representación actual bastante distante del potencial de ocupación que podrían alcanzar en ella.

Los resultados de la investigación nos proporcionan **los primeros datos con que se cuenta sobre dicha representación**, obtenidos sobre un concienzudo muestreo de empresas; y también nos proporcionan información sobre las **características que presenta el empleo de las mujeres en las nuevas tecnologías**: su posición en la empresas, la calidad de sus puestos de trabajo (tipo de contrato, duración del empleo, posibilidades de promoción... etc.), sus orígenes formativos, y **la comparación con sus compañeros varones en puestos similares**.

La explotación de los datos nos permite abordar un análisis cualitativo de género sobre la evolución de la subrepresentación en estas industrias de cara a **posibilitar acciones que, desde diversas administraciones, favorezcan la incorporación de las mujeres andaluzas a este sector de importancia estratégica**, que se considera el motor de la calidad de vida en las sociedades desarrolladas, y que va a seguir siendo uno de los principales sectores demandantes de empleo, una vez recuperado de la crisis de la “burbuja tecnológica”.

Desde la Junta de Andalucía se realizan múltiples esfuerzos para impulsar la creación e implantación en nuestra Comunidad Autónoma de iniciativas empresariales centradas en las industrias de Nuevas Tecnologías; pero hoy por hoy, la mayor parte de ellas se encuentran centradas en las telecomunicaciones, aunque se detecta un rápido crecimiento en el sector servicios, destacando todas las referidas a la formación “on line”, denominadas e.learning, que ya ofrecen una extensa gama de oferta en todos los niveles de la formación no reglada.

METODOLOGÍA

Para abordar el análisis, precisábamos obtener la información adecuada. Para ello nos planteamos en primer lugar establecer una muestra amplia de empresas, que dedicasen sus actividades al desarrollo de las Nuevas Tecnologías, bien en la totalidad de su objeto de trabajo, bien a través de los departamentos de desarrollo e innovación tecnológica (I+D), en diversos campos productivos.

Siendo conscientes de la dificultad de abordar esta búsqueda, planteamos desde el equipo de trabajo, que **todas las tareas que se realizasen** (trabajo de campo) **participasen del objeto de la investigación, recogiendo y sistematizando aquellas impresiones y observaciones que se fueran encontrando** a través de los distintos momentos del proceso:

- El establecimiento de la muestra.
- La gestión de los cuestionarios con las personas encargadas de la interlocución en las distintas empresas.
- La explotación de los datos en sí mismos.

Al final del informe detallamos el proceso de búsqueda de información; pero anticipamos ya aquí los aspectos más relevantes para la caracterización de la muestra obtenida.

1. La muestra

La búsqueda de las bases de datos sobre industrias de Nuevas Tecnologías se inició a través de las siguientes fuentes:

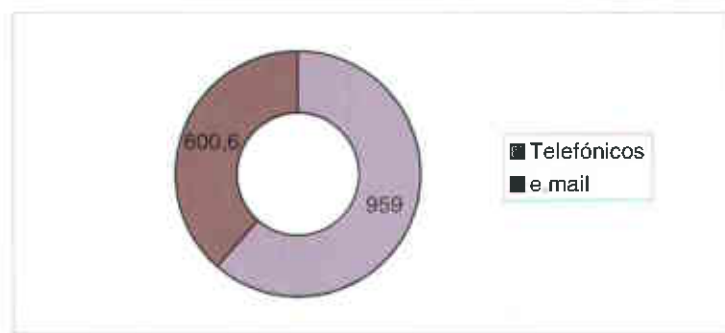
- Dirección General de Nuevas Tecnologías. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía.
- Confederación de Empresarios de Andalucía.
- Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía.

- UNICAJA. Análisis Económico Financiero de la empresa andaluza 2001. Directorio de 13.000 empresas.
- Andalucía Económica. Ranking de empresas andaluzas por facturación. 2002
- ETICOM. Asociación de Empresarios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en Andalucía. Impulsada y apoyada por la Junta de Andalucía a través del Instituto de Fomento de Andalucía.
- PTA. Parques Tecnológicos de Andalucía. (Málaga y Sevilla)

El sondeo inicial de las fuentes de registro, nos proporcionó **una primera información significativa: la inexistencia de epígrafes ni bases de datos específicas referidas a industrias o empresas que desarrollan Nuevas Tecnologías**. Ni la Junta de Andalucía, ni las asociaciones de empresarios vinculados a la CEA, ni las Cámaras de Comercio facilitan el acceso a dichas fuentes de información.

El contacto con las empresas seleccionadas para la muestra se ha realizado **en primer lugar por teléfono y posteriormente por e-mail**. **La intensidad de los contactos con las empresas ha sido muy significativa** pues sobre la muestra establecida de 274 entidades, se han realizado al menos:

- 3,5 llamadas de promedio por contacto: Total: **959**
- 2,19 e-mail de promedio por contacto. Total: **600,6**



Contactos establecidos con las industrias

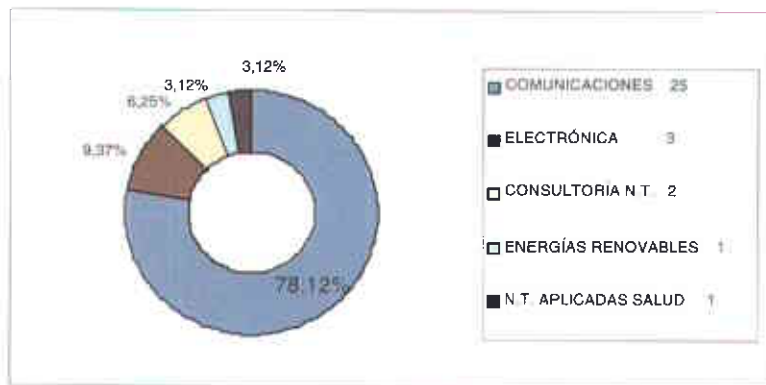
Del conjunto de los contactos establecidos y con una expectativa de respuesta comprometida de 134 industrias (48,9%), **se han materializado** un total de 32 respuestas, lo que representa **un 23,8% del total de respuestas esperadas**.



La experiencia acumulada en la aplicación de encuestas autoadministradas, ha ido estableciendo ratios de respuesta aceptables para este tipo de encuestación. El resultado de esta experiencia es que los **cuestionarios autoaplicados tienen un ratio de respuesta muy bajo, alrededor del 15%**.

En ello influye que una parte importante de los cuestionarios recibidos tiene defectos de cumplimentación, que obligan a que no sean tenidos en cuenta en las consideraciones finales. También intervienen decisivamente el tema que aborde el cuestionario, el tiempo que sea necesario emplear en su realización y la persona responsable de su cumplimentación. Si el cuestionario va dirigido a personas responsables de departamento, como es nuestro caso, la ratio de respuesta suele ser más baja del 15%; sobre todo si las respuestas exigen la verificación de fuentes de datos o requieren determinadas autorizaciones, como sucedía con algunas de nuestras preguntas. Aún así, **nuestro ratio de respuesta se sitúa significativamente por encima de los umbrales habituales.**

Si tenemos en cuenta la distribución de nuestra muestra por subsectores de actividad dentro de la nuevas tecnologías, queda patente que **nuestros resultados se atribuyen principalmente a las nuevas tecnologías de la comunicación (TIC).**



Respuestas obtenidas por sectores

2. La Encuesta

El cuestionario para la recogida de información¹ se ha confeccionado recogiendo la mayor cantidad de ítems informativos posibles para intentar dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación, haciendo énfasis especial en los aspectos relativos a la contratación de mujeres, su cualificación profesional, la categoría laboral alcanzada y la evolución de la plantilla comparada entre mujeres y hombres en los últimos tres años; así como algunas informaciones disponibles sobre la situación biográfica (psicosocial) de las mujeres contratadas (edad, estado civil, etc.).

¹El cuestionario, tal y como se ha trasladado a las empresas, se recoge en el Anexo

III.- MARCO TEÓRICO

1. CONSIDERACIONES GENÉRICAS

Ni el planteamiento ni los resultados de esta investigación alcanzarían una comprensión adecuada si no se inscribieran en el fenómeno socioeconómico y sociocultural al que hacen referencia: **la incorporación de las mujeres andaluzas al empleo.**

La presencia de las mujeres en el mercado laboral ha crecido significativamente en las últimas décadas. Esta tendencia puede describirse como un verdadero fenómeno de **feminización de la fuerza laboral y del empleo.** Un fenómeno que se contextualiza genéricamente en el conjunto de las sociedades industriales y postindustrializadas, al que España y Andalucía se han ido incorporando progresivamente durante las últimas décadas.

Para el caso de Andalucía, los estudios realizados sobre el tema constataron un intenso dinamismo de incorporación de las mujeres al trabajo desde la mitad de los años ochenta, con crecimientos de las tasas de ocupación femenina superiores a las nacionales. Se produjo de esta manera un significativo acortamiento de las diferencias con las tasas de empleo masculino. (“La discriminación en el acceso al empleo de las mujeres andaluzas” I.A.M, 1997-1998). Buena prueba de ello es la evolución del proceso de incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral.



FUENTE: IEA

Aún así, admitiendo los avances conseguidos, hay que recordar que la tasa de empleo femenina europea sigue estando 18 puntos porcentuales por debajo de la masculina. En **el mercado laboral español**, aunque se ha mejorado considerablemente, las diferencias siguen siendo notables, **contando con una de las tasas de actividad femenina más bajas de Europa (39,72%)**. Algo que se resiente también significativamente en Andalucía (36,45%). Según los datos del "Informe Empleo en Andalucía desde la perspectiva de género. 1990-2001", publicado por el IAM, comparándolo con el resto de comunidades autónomas, Andalucía presenta una de las tasas de actividad femenina más baja del país. Sólo hay cuatro comunidades cuyas tasas de actividad femenina se sitúen en el 2001 por debajo de la andaluza: Asturias (32,28%), Castilla y La Mancha (34,77%), Castilla y León (34,28%) y La Rioja (34,31%).

Lo cierto es que **esa cada vez mayor presencia de las mujeres no ha erradicado la posición desfavorable que las mujeres ocupan en el mercado laboral**. Aunque la legislación exige y procura el principio de igualdad, la realidad demuestra que si bien se ha avanzado, aún persisten notables desigualdades de género en el ámbito laboral.

Las profesiones consideradas tradicionalmente femeninas son, por lo general, las menos valoradas, y por lo tanto son subpagadas. Los empleos ocupados por las mujeres, coinciden mayoritariamente con los que requieren menor cualificación, suponen menor categoría, y en consecuencia conllevan un salario menor.

Se sigue comprobando que, de forma mayoritaria, los hombres tienen acceso a los puestos de trabajo a jornada completa, que les ofrecen posibilidades de carrera, y ventajas derivadas de la antigüedad, mientras que **las mujeres se ven obligadas a concentrarse en los trabajos temporales, a jornada parcial, que están peor retribuidos y, a menudo, son precarios**. Los trabajos a jornada parcial concentrados en el sector de servicios, están ocupados principalmente por mujeres

Gráfico 2. POBLACIÓN OCUPADA, POR SITUACIÓN PROFESIONAL, TIPO DE JORNADA Y SEXO

	% MUJERES	
	2001	2002
Trabajadores/as por cuenta propia	30,27	29,89
Jornada completa	27,38	27,29
Jornada parcial	70,62	69,37
Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	99,01	97,99
Asalariadas/os	38,98	39,77
Jornada completa	35,34	35,98
Jornada parcial	79,98	82,09
Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	99,54	99,43
Otra situación	44,51	50,00
Total	37,29	37,93

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE
 (*) Cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados

No se puede justificar esta desigualdad social desde el nivel de formación alcanzado, porque **las mujeres que llegan al mercado del trabajo no están menos preparadas que los hombres**. En muchos casos, están más cualificadas que sus compañeros de trabajo.

Desde hace una década **el nivel educativo de las mujeres andaluzas ha mejorado claramente**. Su participación en la educación supera el 50%, y sus tasas de matriculación superan a las de los hombres varones tanto en estudios secundarios como superiores. Alrededor del 75% de las trabajadoras tienen estudios secundarios o superiores, frente al 25% de hace 25 años. El peso específico de las mujeres universitarias en el conjunto de la población activa es cada vez mayor.

Sin embargo, continúa siendo cierto que **las mujeres siguen orientándose mayoritariamente hacia las esferas de los estudios y profesiones consideradas tradicionalmente femeninas**. Este hecho limita su capacidad de adquirir las aptitudes científicas y tecnológicas necesarias para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

No podemos cerrar estas consideraciones genéricas sobre la incorporación de las mujeres al trabajo, sin hacer referencia a la segmentación que se ha venido constatando dentro del grupo de género:

- **La edad constituye una variable básica de segmentación en cuanto a las actitudes de acceso al trabajo remunerado:** las mujeres mayores de 35 años tienden a empleos que les permitan conciliar lo mejor posible su doble jornada o su doble proyecto para conseguir que la maternidad no les descuelgue del mercado laboral; las más jóvenes se aproximan más a la actitud de los varones: prefieren jornadas completas y no presentan frenos especiales a la movilidad geográfica ni a una mayor disponibilidad horaria.
- **El grado de cualificación aparece como la otra variable correlativa en este sentido.** Dentro del segmento de las más jóvenes, las menos cualificadas se sienten menos compensadas económicamente en empleos muy precarios y se ven tentadas a dejar el trabajo en el momento de dar entrada a su proyecto personal y tener hijos así; las más cualificadas se sienten más compensadas en su proyecto profesional y tienden más bien a no dejar sus empleos por el hecho de tenerlos.

2.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Para entender mejor el proceso y la evolución de la incorporación de las mujeres andaluzas al empleo, conviene plantear el fenómeno desde las **dos dimensiones básicas** que nos permiten su evaluación:

- La incorporación cuantitativa al trabajo de la mano de obra no cualificada.
- La incorporación cualitativa al puesto de la mano de obra cualificada.

Las tasas de escolarización de la población femenina de Andalucía alcanzaban, para el curso 2001-2002,

- Un 64.2% para los niveles de secundaria/bachillerato/formación profesional, más de cuatro puntos por encima de la tasa de los varones (59.9%)
- Un 40.0% para los niveles universitarios de primer y segundo ciclo, más de seis puntos por encima de la de los hombres (33.5%)

Ambos datos son un buen indicador de un cambio cualitativo en la configuración de la mano de obra femenina, que está alcanzando niveles de cualificación superiores a la de los hombres. Apuntan, además, a un desplazamiento progresivo de la primera dimensión a la segunda.

De hecho **aparece significativamente una nueva tipología de mujeres en búsqueda de empleo**: con edades entre 25 y 30 años, con título medio o superior, que ha prolongado su situación de postgrado completando su formación, preparando oposiciones, colaborando en proyectos o trabajando en cualquier actividad que le proporcionara unos ingresos.

Conviene, sin embargo, tener en cuenta que **la no cualificación tiene todavía un peso muy significativo entre la población femenina andaluza mayor de 35 años.**

Importa también destacar que, a pesar de este importante avance en cuanto al nivel formativo alcanzado por las mujeres andaluzas, sucede sin embargo, que **su incorporación al trabajo se ha venido produciendo**, tanto en las cualificadas como en las no cualificadas, **a través de dos cauces principales:**

- Determinados sectores de actividad que transferían a las mujeres al trabajo fuera del hogar **remunerando laboralmente determinadas actividades que ejercían ya dentro de casa**: la limpieza, el cuidado de los/as niños/as o de las personas mayores etc.
- Determinadas **ocupaciones especialmente feminizadas**, al reconocerse a las mujeres mejores cualidades para ello que a los hombres: la atención al público (comercio), el manipulado (industrias manufactureras y envasado), la atención a las personas y la sensibilidad en el tratamiento de las situaciones personales (educación, sanidad, servicios sociales, servicios comunitarios).

La notable limitación de la oferta de empleo a las mujeres en las actividades feminizadas y su discriminación a la hora de acceder a las denominadas ocupaciones masculinas, forma parte de lo que se ha venido denominando la **segregación ocupacional por razón de género**, y constituye en este momento el **principal freno para la equiparación laboral entre hombres y mujeres**:

a) Tanto entre las mujeres no cualificadas.

Las mujeres andaluzas que se encuentran en esta situación son conscientes de que **el hombre tiene muchas más oportunidades de ganarse la vida**, el peonaje masculino tiene más campos de actividad: el transporte y almacén, la construcción, la automoción, la reparación etc. Las mujeres se mantienen excluidas de estas actividades que son precisamente las que crean más demanda de empleo, mientras que a ellas muchas veces sólo les queda limpiar:

En esta exclusión inciden decisivamente tres factores de discriminación:

- **Se da por supuesto que su rendimiento es menor en los trabajos que conllevan esfuerzo/fuerza física**, lo cual limita notablemente su acceso a la construcción, el transporte y el almacenamiento.

- **No se contratan mujeres para trabajos que supuestamente conllevan riesgo o peligrosidad.** Este supuesto limita incluso la incorporación de las mujeres en áreas de actividad feminizadas: p.e. en la limpieza de cristales exteriores de edificios.
- Funcionan todavía con notable intensidad los estereotipos proyectados sobre las mujeres en varios sentidos: todavía se ve raro o no se ve bien a las mujeres con mono y manchada de grasa; **se mantiene un notable freno al acceso de las mujeres a la utilización de las máquinas y a la técnica.**

Dicho freno limita incluso el paso a tareas más cualificadas dentro de las actividades feminizadas: así p.e. la limpieza con máquinas es realizada mayoritariamente por hombres; la introducción de los ordenadores ha dado paso a los varones para introducirse notablemente en actividades feminizadas tradicionalmente: administración, contabilidad, producción etc. Mientras en la aplicación de la ofimática a tareas administrativas sigue dominando la presencia de mujeres, sin embargo su representación va disminuyendo progresivamente según se avanza en el nivel informático o técnico.

b) Como en las cualificadas.

Como ya hemos indicado la incorporación cualitativa de las mujeres al puesto de trabajo ha contado durante estos años con un factor básico favorable para la superación de la discriminación: la mayor formación y preparación de las nuevas generaciones de mujeres andaluzas. Sin embargo, la incorporación al puesto y el reconocimiento de la categoría profesional, presenta todavía **importantes frenos:**

- Se mantiene **un umbral más alto de exigencia para el acceso de las mujeres a los puestos de cualificación /especialización.** Se les exige de entrada una mayor predisposición. Es una opinión que se manifiesta de forma casi mayoritaria entre los hombres (48%), que se generaliza entre las mujeres que buscan trabajo (64%) y que se incrementa hasta el 71% entre

las mujeres que se dedican a tareas de selección de personal o de recursos humanos. (“La discriminación en el acceso al empleo de las mujeres andaluza”. IAM. 1997-98).

- En el sentido de la mayor exigencia confluyen **otros tres factores que discriminan abiertamente a las mujeres tanto en su acceso al puesto y la categoría profesional, como en sus oportunidades de ascenso en la escala de dirección:**
 - o **El que no se le atribuya un proyecto laboral propio.** Todavía es mayoritario entre la población el estereotipo tradicional de que corresponde al varón mantener a la familia.
 - o **El que se mantenga la presión social para que siga asumiendo las responsabilidades de atención de la casa y cuidado de la familia.**
 - o **El que perviva de forma significativa el estereotipo de que su contratación resulta más onerosa para la empresa.** Este supuesto funciona todavía mayoritariamente entre los empresarios, asociado al hecho del embarazo, la crianza y la maternidad.

- **La segregación ocupacional** supone también un notable handicap para el acceso al trabajo de las mujeres andaluzas cualificadas. **Las especialidades técnicas**, que podrían compensar a las mujeres de la pérdida de huecos de trabajo en el sector servicios, por su incorporación a otras áreas de actividad reservadas a los varones (la industria, la construcción o las nuevas tecnologías), siguen presentando **una notable subrepresentación de mujeres.**

La opinión mayoritaria es que se sigue sin contratar mujeres para oficios y profesiones técnicas, por su falta de formación profesional. En el estudio citado sobre “La discriminación en el acceso al empleo de las mujeres andaluza”, se analiza esta cuestión constatándose que “más del 50% de la población encuestada (mujeres y hombres en búsqueda de empleo, mujeres y hombres dedicados a selección de personal para las empresas) opina que **esta carencia de formación y**

especialización técnicas, se explica sobre todo por la socialización tradicional de la mujer, que hace que:

- Las mujeres no se sientan identificadas con este tipo de oficios o profesiones, porque lo consideran como algo impropio.
- Estén, en consecuencia, muy poco representadas en los estudios técnicos.
- Se presenten menos a estos puestos de trabajo, incluso cuando tienen preparación.

A conclusiones semejantes llegaba el estudio sobre **“La situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos”** (IAM. Estudios, 10):

“Parecen lejanos los tiempos en los que se prohibía a la mujer el ingreso en la Universidad, aunque la masiva presencia de ésta en las Facultades y Escuelas Universitarias actuales esconde una sutil reproducción de los roles de siempre, ya que estas instituciones educativas se han feminizado cuantitativamente pero no de forma cualitativa. No en ciencias técnicas que son las que más trabajo, dinero y estatus proporcionan a las personas que realizan este tipo de formación. Esta cuestión es la que pretendemos demostrar a continuación exponiendo algunas cifras sobre hombres y mujeres en la Universidad.”

“Desde nuestro punto de vista la socialización diferencial es el proceso desde el que se condiciona a los individuos para percibir diferencias entre los hombres y las mujeres y a comportarse en función de éstas, ya que a lo largo del mismo se consolidan los estereotipos sobre las funciones, personalidad, comportamientos o puestos de trabajo que son propios para ambos (cada uno de los) sexos.”

Son conclusiones de 1999, pero es fácil seguir constatando la **correspondencia entre la segregación ocupacional y la subrepresentación en las carreras técnicas**, si hacemos el seguimiento de la evolución de los datos en este sentido.

Gráfico 3. PORCENTAJE DE MUJERES QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SEGUN ÁREA DE CONOCIMIENTO

CURSO	% MUJERES	
	1999-2000	2000-2001
CC. de la Salud	75,10	74,85
Humanidades	68,25	66,43
CC. Experimentales	57,26	58,08
CC. Sociales y Jurídicas	65,63	74,85
Enseñanzas Técnicas	26,82	27,69
Todas las titulaciones	59,07	58,95

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

Esta tendencia se mantiene incluso cuando se abordan los nuevos yacimientos de empleo. Así lo constata abiertamente p.e. una reflexión sobre el tema “desde la perspectiva de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres”, editada por la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT (2000):

“Los dos aspectos que se relacionan directamente con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo son los ámbitos referidos al hogar y a la atención a la infancia, que son en general, aquellos donde se visualizan posibilidades más inmediatas de creación de empleo...En cuanto a los demás ámbitos, es curioso observar que las mujeres desaparecen misteriosamente, como si los cambios culturales que se están produciendo en este colectivo no tuvieran nada que ver con las nuevas necesidades en materia de transporte público, seguridad, aprovechamiento de los espacios urbanos, mejora de la vivienda, comercios de proximidad, tratamiento de residuos, por nombrar algunos”.

Resulta significativo que ni siquiera entre estos ejemplos se citen **las nuevas tecnologías**; pero ello no es sino el reflejo de la escasa presencia que este área de actividad alcanza en las propuestas y programas de promoción de nuevos yacimientos de empleo, que se incluyen en el conjunto de las políticas activas analizadas. De hecho, aunque las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es uno de los ámbitos señalados para el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo, sólo la Comunidad Autónoma de Canarias hace referencia explícita a las nuevas tecnologías y la de Cataluña da un trato preferente a las comunicaciones. Castilla La Mancha habla genéricamente de servicios de información. Entre los proyectos concretos recogidos, sólo el Plan Remote de Navarra aparece destinado a la “formación en la utilización de las nuevas tecnologías y en la gestión empresarial”. Y entre las experiencias concretas de promoción de NYE aparece la creación del Centro de Iniciativas Tecnológicas en la Ciudad de Lorca (Murcia).

En Andalucía el Estudio diagnóstico “orientado hacia áreas productivas con escasa presencia de mujeres y grandes dificultades de acceso”, cita la agroindustria, la agricultura ecológica, construcción, medios audiovisuales, gestión medioambiental y gestión de residuos, sin hacer referencia a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Todo lo dicho hasta aquí da razón suficiente de la importancia que conlleva un estudio sobre la subrepresentación de las mujeres en el área de las nuevas tecnologías; nos plantea, además , el marco teórico en que se inscribe actualmente el tema.

