



Estudio sobre

NECESIDADES DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL CAMPO DIGITAL PARA EL ACCESO AL EMPLEO EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

Diciembre 2019

Informe Ejecutivo

ÍNDICE

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	4
INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL ENTORNO DIGITAL	6
Primera y Segunda Brecha Digital de Género: Acceso y uso de las nuevas tecnologías. Una cuestión de edad.	6
La brecha de género en la formación de las y los jóvenes en nuevas tecnologías.	8
Las mujeres en el entorno laboral digital	12
La situación concreta de las y los jóvenes en el mercado digital	12
PROPUESTAS PARA AVANZAR EN ESOS RETOS	14

Este informe ha sido elaborado por la Fundación Plan International España, con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Equipo de investigación de Plan International: Violeta Castaño, Sonia González y Begoña Solórzano. Expertas: Cintia Bartolomé, Anabel Suso y M^a Luisa Velasco (Red2Red).



En Plan International consideramos que todas las personas jóvenes deberían tener oportunidades para ejercer sus derechos, desarrollar todo su potencial y cumplir sus ambiciones. Somos conscientes de que las niñas y las mujeres jóvenes enfrentan barreras añadidas, por lo que se deben tomar medidas específicas para que accedan en igualdad a la educación y el mercado laboral, garantizando sus derechos y desafiando los estereotipos de género. En concreto, hay ámbitos, como el de la formación y las profesiones STEM (*Science, Technology, Engineering y Mathematics*), donde se encuentran considerablemente menos representadas.

Plan International entiende que la educación de calidad debe abordar las barreras de género, tanto en el contenido como en la metodología de enseñanza, y también debe evitar la orientación laboral segregada por género, poniendo las oportunidades profesionales al alcance de mujeres y hombres por igual.

Por eso, en línea con nuestro trabajo, desarrollamos iniciativas como este informe, que describe la realidad y ofrece propuestas para favorecer el desarrollo de las jóvenes en un escenario digital y no dejar a nadie atrás.

● OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Objetivos

Los objetivos del estudio son:

1. El desarrollo de las herramientas necesarias para recopilar información sobre la evaluación de las necesidades de empleo digital, a nivel nacional y regional, de las mujeres jóvenes.
2. La identificación de estrategias innovadoras efectivas y buenas prácticas en uso en la actualidad, y su contribución al empleo de grupos de jóvenes desempleadas.
3. Participación de las jóvenes en la elaboración del informe, así como de personal de empresas en el ámbito de las TICs, de la administración pública y distintas organizaciones.

Metodología

En cuanto a la metodología, con el propósito de responder al primer objetivo de recopilar información sobre la evaluación de las necesidades de empleo digital a nivel nacional y regional de las mujeres jóvenes, se plantea la realización de una revisión crítica de los principales estudios para obtener un panorama de las principales cuestiones objeto de análisis.

A partir de la revisión y análisis de las diversas fuentes secundarias, además del trabajo desarrollado por Plan International en el marco del proyecto WOMEN4IT que busca acercar a las jóvenes en situación de vulnerabilidad al entorno digital, se define el diagnóstico en torno a los siguientes puntos:

1. La brecha digital:

- La evolución de la presencia de niñas y jóvenes en las ramas de formación vinculadas a las STEM.
- Las tendencias en el empleo de las mujeres en el mundo digital.

2. La transformación del empleo a través de su digitalización:

- El impacto en el empleo: las nuevas ocupaciones con perfiles digitales y los puestos que tienden a ser sustituidos o a desaparecer.
- Las nuevas competencias digitales requeridas en el mercado.

3. Las barreras al acceso de las mujeres al mercado de trabajo digital y las nuevas oportunidades.

4. Conclusiones: las principales necesidades de las mujeres jóvenes para acceder al empleo en el mercado de trabajo digital.

Para responder el segundo objetivo, se realiza un análisis de programas e iniciativas implementados en diferentes contextos para facilitar la inserción en el mercado laboral digital de las jóvenes (programas desarrollados

por la Administración central y/o autonómica, entidades sociales, fundaciones, etc.).

Además de revisar toda la información secundaria relativa a los programas, se realizaron entrevistas semi-estructuradas presenciales / vía telemática con las entidades promotoras de estas prácticas, para determinar los elementos centrales que determinan su consideración como buenas prácticas.

Para alcanzar el tercer objetivo relativo a la participación, se llevaron a cabo dinámicas participativas con mujeres jóvenes.

Una vez obtenido el diagnóstico correspondiente al primer objetivo y analizadas las buenas prácticas destacadas, se planteó la elaboración de una serie de propuestas de actuación y/o recomendaciones en los principales ámbitos de intervención: educativo, regulación del mercado laboral, ámbito empresarial y empoderamiento de las mujeres, fundamentalmente.

Este primer borrador de propuestas y recomendaciones se contrastó en diferentes foros mediante cuatro dinámicas de *focus group* (contando con la participación de entre 6 y 8 asistentes), desarrollados en Madrid, con las siguientes características:

- a)** Chicas jóvenes que estén a punto de elegir su itinerario formativo en la carrera universitaria.
- b)** Chicas que están en búsqueda activa de empleo o con empleos temporales.
- c)** Responsables de recursos humanos de empresas, prioritariamente en el ámbito de las nuevas tecnologías.
- d)** Responsables de formación y empleo de las administraciones locales / regionales / estatales.



INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL ENTORNO DIGITAL

PRIMERA Y SEGUNDA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO: ACCESO Y USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. UNA CUESTIÓN DE EDAD.

Adquirir habilidades técnicas en el ámbito de las TIC y aprender a utilizarlas de manera responsable es vital en una economía basada en el conocimiento donde, en el mediano o largo plazo, la tecnología será inherente a la mayoría de las actividades profesionales.

Los datos indican que **la brecha digital de género** (la distancia que existe entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y uso a Internet) se ha reducido en los últimos años. Por ejemplo, según el INE¹, en el uso de Internet en los últimos tres meses la diferencia por sexos se redujo 4,5 puntos porcentuales hasta situarse en -1%, mientras la diferencia en las compras on line pasó de -3,7% en 2010 a -2,3% en 2018.

Conforme aumenta la edad la distancia entre mujeres y hombres crece, y las mujeres de mayor edad presentan una actividad mucho menor respecto a los hombres en todos los indicadores. Según datos del INE, en los últimos tres meses, los hombres de entre 55 y 64 años han usado Internet un 4% más que las mujeres de esa misma franja de edad, mientras que por semana lo usan un 3,8% más y también realizan compras por Internet un 11,7% más que ellas.²

La **segunda brecha digital**, que tiene en cuenta las **habilidades digitales** que hacen posible el uso efectivo de la tecnología, sí marca la diferencia que sigue existiendo entre mujeres y hombres, especialmente en "qué usan" ellos y ellas en la tecnología³. La mayor diferencia, también según la misma encuesta del INE⁴, se registra en el **uso de Internet para el ocio o entretenimiento, donde los hombres llevan a cabo acciones como jugar o descargarse juegos un 5% más que las mujeres**. La segunda diferencia más notable se observa en **el empleo de la banca**

electrónica, con una diferencia de 4 puntos a favor de ellos, que resulta importante para el acceso a la información y realización de ciertos trámites bancarios. Por el contrario, otras tareas informáticas como **buscar información sobre cuestiones de salud o solicitar una cita médica**, ámbitos de los cuidados tradicionalmente asumidos por mujeres, son realizadas por ellas en mayor medida; hasta 12,8 y 9,7 puntos porcentuales más que los hombres.

Las participantes de los *focus group* señalan que estas diferencias son más habituales entre sus madres y padres, relacionándolas con la socialización que las generaciones anteriores han recibido y que, en su opinión, ha estado más marcada por los roles y estereotipos de género; unas relaciones que por otro lado son naturalizadas.

"Lo de buscar información sobre temas de salud ahí sí que viene inculcado, porque una mujer siempre ha estado cuidando de la familia, etc."

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

"Una mujer como que se ha criado cuidando la casa y se pasa el día, hasta la noche cuidando la casa y ya a la noche como que se sienta a ver la tele o descansar un poco, pero sin embargo el hombre llega a casa y está más con el ordenador, con videojuegos, o viendo las noticias en Internet"

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)



Aunque también identifican ciertas tareas que chicas y chicos de su edad realizan de forma diferenciada, como ocurre en el caso del ocio mediante dispositivos digitales:

"Yo estoy ahora más pendiente de los mails por las universidades, pero de normal no estoy todo el día bajándome juegos, ni viendo películas ni nada"

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

"Se nota, se nota mucho, nosotras tenemos hermanos de 14 años y están todo el día con el Ipad, con la Nintendo, grabando vídeos..."

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

También consideran que hay diferencias en el ámbito relacional, que para las chicas tiene un mayor peso que para los chicos:

"Es verdad que nosotras estamos más con las RRSS o subiendo fotos y ellos, amigos míos, están más mirando el Marca"

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

"El hecho de que existan RRSS hace que nosotras quizás lo utilicemos más para comunicarnos con nuestro entorno"

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)



LA BRECHA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE LAS Y LOS JÓVENES EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

Las niñas y las mujeres jóvenes deben sentirse capacitadas para decantarse por vocaciones “no convencionales”, por eso Plan International promueve que se incorporen a opciones de formación profesional como la información, la comunicación y la tecnología, la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Diversos estudios y análisis ya han profundizado en la **tendencia diferenciada por sexo en la elección de la formación**, a todos los niveles formativos, lo que condiciona el futuro profesional. En todos los niveles formativos, ellos eligen más carreras técnicas o de ciencias que ellas.

Por ejemplo, según el Ministerio de Educación y Formación Profesional⁵ en la Formación Profesional (FP) durante el curso 2017/2018, en los grados medio y superior **el porcentaje de mujeres que cursan estudios de informática y comunicaciones es muy bajo**, 2,3% y 5,9% respectivamente. En cambio, entre los hombres esta formación es una de las más demandadas, siendo cursada por el 16% (grado medio) y el 41,9% (grado superior) de los hombres matriculados durante el curso 2017/2018.

Así pues, la distancia que existe entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Profesional sigue existiendo, aunque lo que hay que tener más en cuenta es la marcada diferenciación en los itinerarios formativos, entre ellos y ellas.

En el **ámbito universitario**, al observar los diferentes campos de estudio a través de la variable género se aprecia que mujeres y hombres también optan por itinerarios de formación distintos. Concretamente, **en el ámbito educativo tecnológico (STEM) la presencia de mujeres es muy inferior a la de los hombres**. Más del 40% de las mujeres que terminaron sus estudios en 2017/2018 se graduaron en disciplinas de educación (23,4%) o salud y servicios sociales (20,6%), ámbitos que se corresponden con atribuciones femeninas de acuerdo a los roles tradicionales de género. En cambio, **tan solo el 0,4% del total de las mujeres graduadas obtuvo su título en Informática y el 6,6% hicieron lo propio en Ingeniería**, áreas que comprenden grados íntimamente relacionados con la tecnología⁶.

MOTIVOS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN REGLADA VINCULADA CON EL ENTORNO DIGITAL

Estereotipos de género

Los estereotipos atribuyen un papel determinado a cada persona en función del sexo biológico. Si conforme avanza la revolución digital, los puestos de trabajo más valorados y mejor retribuidos son los que guardan relación con las competencias digitales, el hecho de que las mujeres jóvenes no elijan estudios de STEM hace que su posición en el mercado de trabajo sea de menor nivel que la de sus compañeros varones con estudios en dichos ámbitos, **reproduciendo en la era digital las desigualdades en el mercado de trabajo que arrastramos desde el pasado**.

“No creo que a la mayoría de los niños les guste más la informática, sino que se les da pie a que jueguen a lo mejor más con las maquinitas...”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Por lo general las mujeres somos más empáticas, trabajamos mejor en recursos humanos, colaborando entre nosotras, enseñando a niños ..., por lo general nos cuidamos más y cuidamos a los demás más. Los hombres siempre han estado creando cosas, son más individuales, generando algo para los demás, pero trabajando de manera más individual”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Como que de toda la vida los hombres se han dedicado a esas cosas, ingenierías... siempre son informáticos, ingenieros...”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Mi familia se reía de mi cuando yo jugaba a ser mecánico y yo no entendía por qué les hacía tanta gracia. Pero creo que al final son esas pequeñas cosas que te pasan en el día a día lo que al final hace que tú elijas aparentemente de un modo voluntario una determinada carrera”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

^{5 y 6} Estadística de las Enseñanzas no universitarias (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019).



Ausencia de mujeres referentes en el mundo tecnológico

En el marco del ya mencionado proyecto Women4IT⁷, se señala la invisibilización de aquellas mujeres que, trasgrediendo normas de género, desarrollaron su vida laboral en espacios científicos y tecnológicos, donde la mayoría de “modelos a seguir” son hombres. Es decir, las chicas y mujeres jóvenes no suelen conocer ejemplos de mujeres científicas o que hayan desarrollado profesiones técnicas.

“Mis referencias cuando era pequeña eran todo hombres, entonces yo creo que eso también te cala”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Es como si solo hubiera hombres y las mujeres se quedaran en casa limpiando”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Cuando era más pequeña, en primero o segundo, sí que nombrábamos a alguna científica pero por lo general se nombraba más a hombres que a mujeres”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

“Yo creo que en eso también había que cambiar un poco; enseñarnos también personajes femeninos, que podamos tener nosotras nuestras referentes en cada sector, porque las hay, sólo que la historia las ha tapado”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

Autopercepción

En todo caso, el **entorno de la educación formal**, no es más que uno de los hitos a considerar en un contexto de revolución tecnológica. Plan International reconoce que la educación no formal es un área de intervención clave para la educación inclusiva. Además de que las nuevas competencias pueden adquirirse en el terreno de la práctica profesional y la formación continua, la propia evolución del mercado de trabajo hace imprescindible el reciclaje permanente.

En este contexto de cada vez mayor presencia de las nuevas tecnologías en todos los escenarios, se analizan las **habilidades necesarias para el mercado laboral digital presente y futuro**. Según la encuesta realizada para el estudio *Mujeres jóvenes ante el empleo*, elaborado por PWC y Plan International en 2018, el 98% de las participantes consideraba tener una **buena preparación en “inteligencia emocional y habilidades comunicativas” y el 97% en “creatividad y sentido de la iniciativa”**, competencias de carácter social relacionadas tradicionalmente con las mujeres, como el control de las emociones o la capacidad de adaptación. En cambio, señalan en menor proporción tener otras habilidades como la “orientación al negocio” o “conocimiento del Big data y capacidad analítica” que requieren de competencias más técnicas, como la

negociación o las matemáticas, relacionadas habitualmente con un ámbito tradicionalmente masculino.

No obstante, las empresas consultadas no consideran tan relevantes las habilidades digitales, elegidas en un 33% (“**ser digital**”) y en un 23% (“**conocimiento de Big data y capacidad analítica**”). En este sentido, las competencias de carácter social son más valoradas: agilidad y capacidad de adaptación (73%); inteligencia emocional y habilidades comunicativas (63%); organización de equipos e influencia positiva (33%), seguidas de creatividad y sentido de la iniciativa (30%); visión estratégica (28%) y orientación al negocio (14%). Las competencias tecnológicas tampoco están entre las más importantes para las jóvenes; solo el 54% de éstas eligieron “ser digital” como una habilidad clave para enfrentarse al mundo laboral y el 47% hizo lo propio con “conocimiento en Big data y capacidad analítica”.

De esta forma, se constata que la influencia de los factores familiares y del ámbito educativo y social, en general, junto a la invisibilidad de las mujeres en las esferas más masculinizadas condiciona la percepción de niñas y niños, sosteniendo los estereotipos de género y desincentivando a las mujeres hacia estos campos.

La influencia de los factores familiares y del ámbito educativo y social, en general, junto a la invisibilidad de las mujeres en las esferas más masculinizadas condiciona la percepción de niñas y niños, sosteniendo los estereotipos de género y desincentivando a las mujeres hacia estos campos.

⁷ https://plan-international.es/sites/default/files/women4it_leaflet_esp_020419.pdf

LAS MUJERES EN EL ENTORNO LABORAL DIGITAL

Esta situación de segregación de género en los entornos formativos influye sobre el mercado laboral, donde se sigue reproduciendo y perpetuando. Las mujeres se encuentran sobrerepresentadas en los empleos relacionados con la salud, la educación o la administración, pero suponen una proporción muy baja en el ámbito de las TIC, donde existen actualmente más oportunidades y mejores condiciones laborales.

A través del INE es posible observar datos⁸ de ocupación de las mujeres en los **sectores de alta tecnología**. Solo el **28,4% del total de las personas empleadas en estos sectores fueron mujeres**, además se confirma que los hombres tienen más presencia en todas las ramas de actividad de la alta tecnología. El

mayor porcentaje femenino se encuentra en el sector de Investigación y Desarrollo (I+D), donde representan un 55%, mientras que en los sectores manufactureros de tecnología media-alta solo son un 22% del total de las personas ocupadas en el sector.

Según el informe *Mujeres en la economía digital en España 2018* (DigitalES, 2019), que establece los empleos digitales a partir del sector de actividad y la ocupación siguiendo la definición del Joint Research Centre (JRC) de la Comisión Europea, **solo un 2% del total de la población de mujeres están ocupadas en empleos digitales, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje alcanza el 5,2% del total de hombres ocupados, es decir, más del doble que en el caso de las mujeres**.

LA SITUACIÓN CONCRETA DE LAS Y LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL DIGITALIZADO

Una de las mayores preocupaciones sobre el colectivo juvenil en el aspecto laboral son las **actuales elevadísimas tasas de paro entre las personas jóvenes, que además presenta un marcado sesgo de género en todos los tramos de edad** que contempla la EPA⁹. Por ejemplo, entre los 16 y 19 años, el porcentaje de mujeres paradas alcanza casi a la mitad de la población de mujeres jóvenes en situación de estar trabajando (el 48,11%) y entre los 20 y los 24 años el 32,26%, superando los porcentajes de los hombres en 3,24 y 3,77 puntos porcentuales respectivamente.

Un hecho es que los mayores niveles de contratación de mujeres se sitúan entre las que tienen **mayor nivel formativo, siendo entonces la educación una variable clave en la inserción laboral**. Si se analiza la tasa de paro según el nivel de estudios alcanzado entre las personas de menos de 25 años, se observa que los menores porcentajes de paro se corresponden con jóvenes que

han permanecido más tiempo en sistema educativo. Por ejemplo, hay un 39% de paro de las mujeres de entre 16 y 19 años con Educación Superior –Universidad y/o FP- frente a un 57% de desempleo de las jóvenes de la misma edad que han cursado hasta Educación Secundaria con orientación profesional¹⁰.

Sin embargo, a pesar de que los grados universitarios de la rama de informática o ingeniería presentan mayores porcentajes de inserción laboral y mejores condiciones en los contratos, son éstas dos áreas de estudio poco seleccionadas entre las mujeres jóvenes. En la actualidad, según datos de la EPA (INE, 2019), la distribución de las y los jóvenes evidencia que existen **ámbitos de trabajo polarizados por género**. Es decir, **la desigualdad entre hombres y mujeres se arrastra desde la juventud**. Entre las ramas de actividad con mayor desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres jóvenes se encuentran las actividades del hogar y las actividades

sanitarias y de servicios sociales, donde las mujeres menores de 25 años suponen el 77% y el 78%, respectivamente, de las personas de su edad ocupadas en estos ámbitos. En cambio, **hay un 32% de mujeres jóvenes ocupadas en información y comunicaciones frente a un 68% de hombres menores de 25 años empleados en esta rama, lo que supone una diferencia de un 36%**.¹¹

En este escenario es cierto que, en la actualidad, la incorporación de la tecnología al mercado laboral “penaliza” de mayor manera esa escasa relación de las mujeres con las TIC, no sólo por contar en menor medida con las habilidades digitales necesarias, sino porque se encuentran en aquellos empleos que tienen un riesgo más elevado de ser desplazados por la tecnología. Estos son, entre otros, los trabajos de oficina o los puestos de baja cualificación, mientras que en los sectores y empleos actualmente con más oportunidades, ligados a las TIC (como la Industria 4.0 y la “Uberización”), la proporción de mujeres frente a hombres es muy escasa. En el primero de los casos se llega al modelo de digitalización de la producción, y en el segundo a la digitalización del empleo. En este contexto habrá empleos

que desaparezcan, nuevos empleos y empleos que permanezcan con adaptaciones.

El Fondo Monetario Internacional¹² también está en esta línea cuando expresa que **las mujeres sufren un riesgo más elevado de ser desplazadas por la tecnología** en los próximos 20 años, ya que la probabilidad de la automatización es ligeramente superior para la fuerza laboral femenina (un 11% frente al 9% de la masculina). En España, el estudio *Determinación de los efectos de la digitalización en los sectores económicos y las ocupaciones de la Comunidad de Madrid*¹³ detectó que 9 de las 12 ocupaciones con más riesgo de automatización y con mayor peso en el conjunto de empleo cuentan con una mayoría de mujeres.

Además, con la disminución de la importancia del “empleo estándar”, el desafío actual es incluir las nuevas formas de trabajo en marcos efectivos de protección laboral que promuevan y defiendan la igualdad de acceso de mujeres y hombres a trabajos de calidad.

En este contexto, estas pueden ser las ocupaciones con mejores expectativas para ambos sexos:

Trabajo en la cima de la escala digital	Trabajos en la base de la escala digital
<ul style="list-style-type: none">Analistas de datosCreadores de software y aplicaciones informáticasEspecialistas en networking e Inteligencia ArtificialDiseñadores y productores de nuevas máquinas inteligentes, robots e impresoras 3DEspecialistas en marketing digital y eComercio	<ul style="list-style-type: none"><i>Microworkers</i> (trabajadores que introducen y filtran datos, clasifican imágenes, traducen textos, “suben” videos) y otros <i>mechanicalTurkers</i> que realizan micro-tareas a través de plataformas digitalesConductores, cuidadores, montadores, limpiadores, etc., que realizan sus tareas con la intermediación de una plataforma digital

Fuente: Degryse, 2016: 23, a través de Red2red (2018)

⁸ Indicadores de alta tecnología. (INE, 2017)

^{9, 10 y 11} Encuesta de Población Activa (INE, 2019.T2)

¹² Gender, Technology, and the Future of Work (2018)

¹³ Red2Red (2018): Determinación de los efectos de la digitalización en los sectores económicos y las ocupaciones de la Comunidad de Madrid, Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

PROPUESTAS PARA AVANZAR EN ESOS RETOS

Plan International plantea una serie de propuestas en el marco educativo para una mayor presencia de las mujeres y de las jóvenes en el entorno digital, en línea con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5** de Naciones Unidas, que incluye dentro de sus metas específicas “mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres”.

En este marco, Plan International fomenta programas de formación para apoyar

la presencia de las mujeres en puestos relacionados con las TIC y STEM, garantizando que la tecnología e Internet sean herramientas facilitadoras de empoderamiento y no una causa de exclusión.

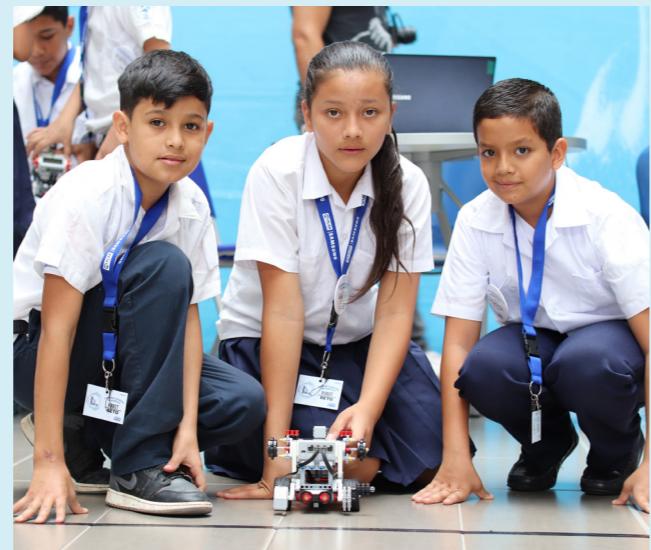
A continuación, se proponen **algunas medidas que deberían impulsar las administraciones públicas en colaboración con las entidades del tercer sector** competentes en la materia (y en algunos casos con el apoyo de empresas privadas del sector de la tecnología digital) ante el reto que supone la digitalización del empleo para estas mujeres jóvenes:

1 EN LOS CENTROS ESCOLARES:

GENERALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA COEDUCATIVA:

Plan International considera imprescindible **incorporar un enfoque de género transversal en la educación** para erradicar los estereotipos discriminatorios que se siguen transmitiendo desde las edades más tempranas. En este marco, se apuesta por la generación de referentes positivos y diversos representativos de todos los niños y todas las niñas, y por el diseño de medidas para potenciar que las niñas estudien materias STEM y TIC, ya que nos preocupa que todavía haya brechas de género en lo que respecta a esta modalidad de estudios.

Plan International defiende la **educación inclusiva y de calidad como derecho humano del que son titulares todos los niños, niñas y adolescentes**, y así se reconoce en el artículo 28 de la Convención de los Derechos del Niño. También es uno



de los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible: sin el acceso al derecho a la educación, es imposible que las sociedades prosperen (ODS 4). En el caso de España, las autoridades todavía tienen una serie de asignaturas pendientes para que el acceso a una educación de calidad sea realmente inclusivo e igualitario.

LA NECESARIA Y RENOVADA ORIENTACIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS:

Plan International apuesta por la **adaptación del currículo** para que se mantenga al ritmo de un mundo que cambia rápidamente con nuevas tecnologías, con los desafíos que plantea el cambio climático, y con una economía global cada vez más digitalizada. Si la tecnología de la información está bien adaptada a los contextos locales e integrada al currículo, puede proporcionar recursos adicionales y poderosos para el desarrollo del personal docente y el aprendizaje del alumnado. La alianza Women4It contiene entre sus objetivos este planteamiento, ya que acerca la tecnología a las jóvenes de entornos más vulnerables. Si bien la tecnología digital no puede remplazar al personal docente bien capacitados y calificados, sin duda puede ampliar y profundizar el aprendizaje del alumnado y cambiar las prácticas educativas en el aula.

En este sentido, se insiste en la **dotación de más medios tecnológicos** para favorecer la adquisición de las nuevas habilidades que se precisan. También puede ser interesante sumar actividades extraescolares relacionadas con los aspectos más asociados a los itinerarios STEM.

Además, resulta fundamental **potenciar el desarrollo de acciones de orientación** para la elección de los itinerarios formativos y laborales destinadas a las y los jóvenes teniendo en cuenta el enfoque de género. Ello implica ofrecer información detallada sobre las oportunidades laborales reales que ofrece cada itinerario para potenciar la elección de los que presentan una mayor inserción laboral. Por otro lado, exige transformar el relato y el lenguaje en torno

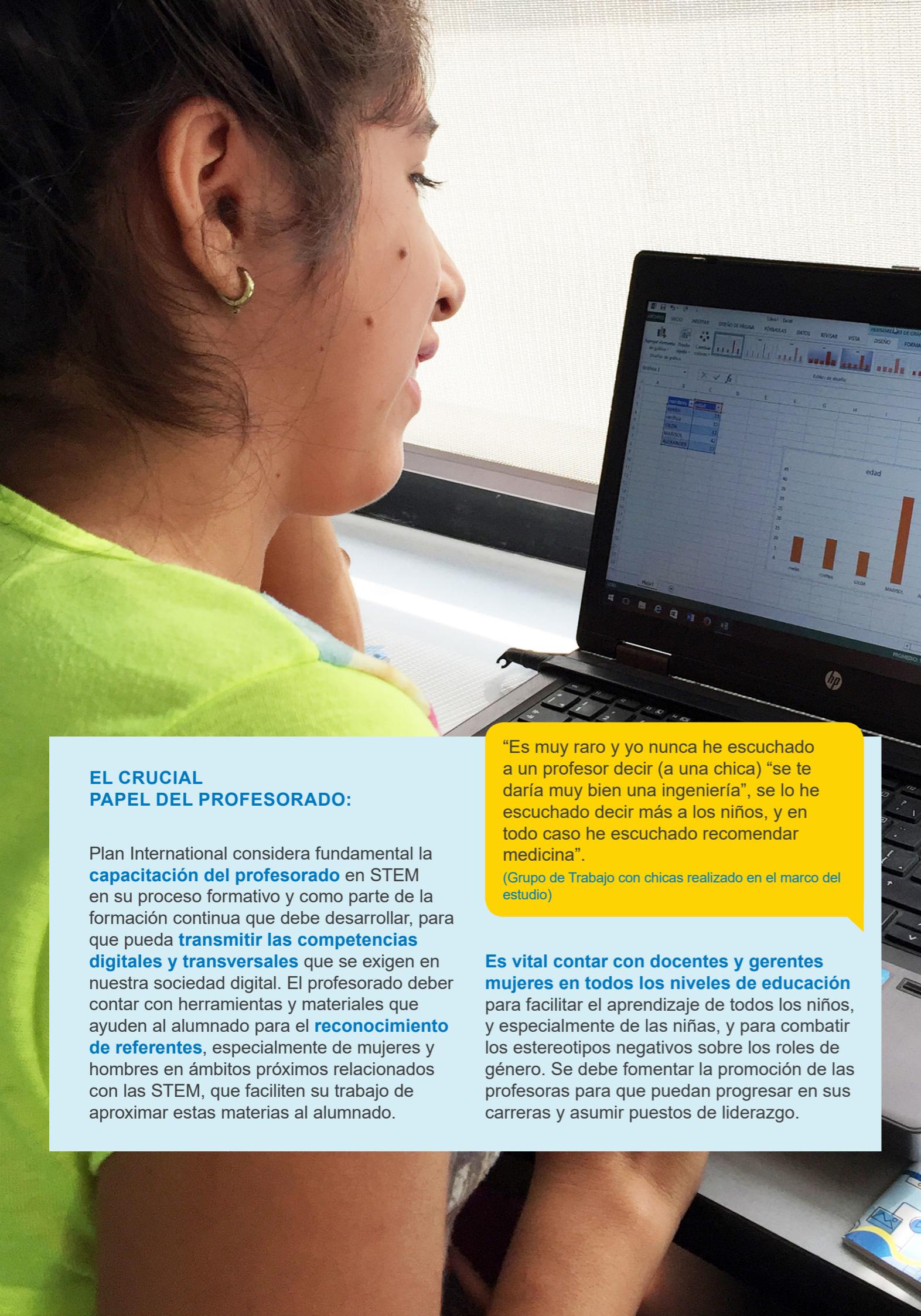
a las diversas profesiones y especialmente a las vinculadas con el ámbito tecnológico, alejándolas de la tradicional división de roles de género, de manera que resulten igualmente atractivas para chicas y chicos y no desincentiven su elección.

En los *focus group* se ha puesto de manifiesto la insuficiencia de los procesos de orientación para elegir el itinerario formativo en la educación secundaria. Generalmente se reducen a una sesión en la que personal del centro da una serie de pautas generales sobre las carreras profesionales que pueden elegirse en función de los itinerarios formativos; en otras ocasiones se invita a profesorado de algunas carreras para que cuenten sobre la misma.

“A mí me parece importante que en los últimos años de colegio se incida en la orientación laboral, yo me encontraba siempre muy perdida, no sabía qué hacer y creo que a todas nos ha pasado eso un poco...”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

Por otro lado, la orientación también debe poner en valor, de un lado, la **tecnología como una herramienta transversal**, necesaria para el desempeño de todas las ocupaciones en mayor o menor medida y, por otro lado, debe advertir de la **funcionalidad** de cualquier tipo de empleo de carácter tecnológico.



EL CRUCIAL PAPEL DEL PROFESORADO:

Plan International considera fundamental la **capacitación del profesorado** en STEM en su proceso formativo y como parte de la formación continua que debe desarrollar, para que pueda **transmitir las competencias digitales y transversales** que se exigen en nuestra sociedad digital. El profesorado deberá contar con herramientas y materiales que ayuden al alumnado para el **reconocimiento de referentes**, especialmente de mujeres y hombres en ámbitos próximos relacionados con las STEM, que faciliten su trabajo de aproximar estas materias al alumnado.

“Es muy raro y yo nunca he escuchado a un profesor decir (a una chica) “se te daría muy bien una ingeniería”, se lo he escuchado decir más a los niños, y en todo caso he escuchado recomendar medicina”.

(Grupo de Trabajo con chicas realizado en el marco del estudio)

Es vital contar con docentes y gerentes mujeres en todos los niveles de educación para facilitar el aprendizaje de todos los niños, y especialmente de las niñas, y para combatir los estereotipos negativos sobre los roles de género. Se debe fomentar la promoción de las profesoras para que puedan progresar en sus carreras y asumir puestos de liderazgo.

2 CONCIENCIACIÓN DE LA SOCIEDAD EN GENERAL

Plan International considera que es necesario sensibilizar sobre las **ventajas de las carreras tecnológicas**, sus múltiples aplicaciones (entre ellas las sociales) y los progresos que redundan en la sociedad en general. Campañas informativas que profundicen en la tecnología en la que se apoyan muchas transformaciones socioeconómicas, sanitarias, educativas, medioambientales y de bienestar, podrían hacer más atractivas estas materias en la ciudadanía en general y en las mujeres jóvenes en particular. En este sentido se han puesto en marcha algunas iniciativas:

- El **Día Internacional de las Niñas en las TIC**, con el objetivo de alentar las vocaciones tecnológicas entre las niñas y las jóvenes, poner en marcha iniciativas para reducir la brecha digital de género y motivarlas para que cursen carreras tecnológicas

tanto en la formación reglada como de manera profesional. En concreto, Plan International realiza en este día acciones de sensibilización y visibilización de las chicas en el entorno tecnológico, como su iniciativa **#GirlsGetTech**, que reúne a directivas, expertas, profesionales y estudiantes para reclamar el poder, la libertad y la representación de las mujeres y las chicas en las tecnologías.

- El **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, con el objetivo de apoyar a las mujeres científicas y promover el acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la capacitación y la investigación en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como su participación en esas actividades, a todos los niveles.

3 ACTIVACIÓN DE PROYECTOS PARA APOYAR LA PRESENCIA DE MUJERES JÓVENES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Para **eliminar la segunda brecha digital de género**, Plan International cree necesario impulsar la incorporación laboral de las mujeres a sectores de actividad económica relacionados con el uso de la tecnología. No obstante, el gran desafío pendiente es conseguir no sólo que las mujeres inicien su carrera profesional en estos sectores científico-tecnológicos, sino que puedan hacerlo de forma digna y reconocida, formen parte del diseño de contenidos digitales y de nuevas estrategias productivas y puedan desarrollarse profesionalmente ocupando puestos de liderazgo y de responsabilidad en la toma de decisiones de forma visible.

Para que las mujeres jóvenes puedan competir en el mercado laboral del s. XXI,

las compañías del sector de las TIC y STEM deben desarrollar prácticas inclusivas que hagan esto posible, como por ejemplo :

- cuotas de género en el reclutamiento,
- políticas de igualdad,
- flexibilidad laboral,
- programas de formación para retener el talento femenino en los puestos relacionados con las TIC,
- o un sistema de información con enfoque de género sobre la situación en el mercado laboral para orientar profesionalmente a las mujeres jóvenes y que se decanten por sectores no convencionales.



ACERCA DE PLAN INTERNATIONAL

Reconocemos el poder y el potencial de cada niño y cada niña, que a menudo se ve limitado por la pobreza, la violencia, la exclusión y la discriminación, ámbitos en los que las niñas son las más afectadas.

Como organización independiente de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria, trabajamos junto con los niños, niñas y jóvenes, defensores y socios para abordar las causas profundas de los desafíos que enfrentan los niños y niñas, especialmente los más vulnerables.

Apoyamos los derechos de los niños y niñas desde el nacimiento hasta que alcanzan la edad adulta, y ayudamos a los niños y niñas a prepararse y responder ante las crisis y la adversidad. Impulsamos cambios en las prácticas y las políticas a nivel local, nacional e internacional a través de nuestro alcance, experiencia y conocimiento.

SIGA A PLAN INTERNATIONAL

 plan-international.es

 facebook.com/Planinternational.es

 twitter.com/PlanInt_ES

 instagram.com/planint_es

 youtube.com/user/PlanEspana

 linkedin.com/company/plan-espa-a

Plan International España

C/ Pantoja 10,
28002 Madrid

Atención al donante: 900 244 000

atencionaldonante@plan-international.org