

# YOUNG-ICT WOMEN: Soluciones innovadoras para aumentar la participación en la Agenda Digital de las chicas y las jóvenes en situación de vulnerabilidad dentro de la Unión Europea

ENTREGABLE 2.1: Estudio de evaluación de necesidades a nivel nacional y europeo

## RESUMEN EJECUTIVO

### Objetivo

El informe de Evaluación de Necesidades resume los hallazgos de diversos estudios teóricos y de campo realizados en siete (7) países participantes (Letonia, España, Grecia, Malta, Lituania, Irlanda y Rumanía) con el objetivo de contribuir a la creación de soluciones innovadoras con las que aumentar el número de mujeres jóvenes participantes en la economía digital, vinculando la teoría, la práctica y las políticas de base esenciales para entender las necesidades de las jóvenes en cuanto al acceso a la tecnología y la capacitación digital, así como las necesidades del mercado de trabajo.

Para promover un crecimiento sólido y no excluyente para las mujeres, es importante que exista una buena concordancia entre las competencias que el mercado de trabajo demanda y las que se adquieren a través de la formación. Hay estudios que demuestran que la acumulación de capital humano femenino tiene un impacto considerable en la adopción de tecnologías, en la innovación y en el crecimiento económico. Aunque las mujeres están empezando a lograr la igualdad de género y a cerrar la brecha salarial en el sector de las tecnologías de la información, al ir adquiriendo una mayor soltura dentro del mundo digital, en muchos países desarrollados siguen estando infrarrepresentadas en el ámbito laboral.

Por este motivo, ayudar a las mujeres a adquirir las competencias que necesitan para prosperar puede promover la igualdad de género, favorecer un crecimiento inclusivo e incidir positivamente en la productividad, además de mejorar la eficiencia en la asignación de capital humano.

Sin embargo, la naturaleza del empleo está cambiando rápidamente como resultado de la automatización y de los factores socioeconómicos. Además, resulta difícil predecir las competencias que van a ser necesarias en el futuro. Todo ello plantea el riesgo de ensanchar la brecha de competencias y hace más complicado planificar la carrera profesional. Para resolver este problema, se ha optado por acometer un estudio de necesidades que se ha llevado a cabo de forma participativa, es decir, aplicando un método sistemático con priorización de proyectos en el que se analizan detenidamente las necesidades de los beneficiarios, en estrecha colaboración con los empleadores y otros actores del mercado, con objeto de determinar cuál es la situación actual y cuál sería la deseable en varios aspectos importantes, y para apoyar de la mejor manera posible a las jóvenes, que son el grupo objetivo de este proyecto.

## **Metodología**

Para obtener la información necesaria, se ha realizado un estudio de la literatura al respecto y elaborado una panorámica de la situación actual en los 7 entornos nacionales escogidos. Con un criterio más analítico, se han recabado y estudiado investigaciones sobre documentación y se han analizado estudios, proyectos e iniciativas sobre la materia, así como informes nacionales sobre el tipo de competencias que el mercado demanda, en caso de existir. Después se han realizado estudios de campo para identificar las necesidades de todos los agentes participantes (empleados, accionistas, representantes de las mujeres) en los 7 países elegidos. Para la recogida de datos, se han empleado los siguientes métodos: entrevistas telefónicas o presenciales, cuestionarios online o por correo electrónico, grupos temáticos de reflexión y sesiones de debate con los participantes dentro de foros nacionales.

## **Resultados**

En el sector informático, la diversidad es un problema. Pese a los esfuerzos por acabar con la exclusión deliberada de las mujeres del mercado de trabajo, parecen seguir existiendo ideas preconcebidas y creencias culturales que dan lugar a sesgos inconscientes dentro del sector TIC, los cuales acaban afectando a sus posibilidades de desarrollo profesional. La brecha salarial a nivel global es otro de los motivos que hacen que el sector resulte poco atractivo para las mujeres. La escasa representación femenina en los consejos de dirección de las empresas incide en la predisposición de las jóvenes a aspirar a una carrera profesional dentro de un campo históricamente dominado por hombres, al privarles de personalidades de referencia a las que imitar y limitar las posibilidades de lograr el crecimiento profesional al que las jóvenes parecen aspirar. A la hora de calibrar el interés de sus opciones laborales, las jóvenes también parecen valorar la calidad del entorno laboral, en aspectos como el apoyo por parte de la dirección y la satisfacción con el empleo.

Sin embargo, quienes toman las decisiones a menudo aplican prácticas discriminatorias contra las mujeres como recomendar candidatos masculinos en lugar de femeninos para los puestos de trabajo, lo cual afecta a sus perspectivas de obtención de empleo y al desarrollo de su carrera profesional. Para promover la diversidad de género en el seno de las empresas es necesario un planteamiento holístico que empiece por arriba y se centre en las infraestructuras esenciales, así como un compromiso a largo plazo. Por otro lado, por lo que respecta a las mujeres, la facilidad para adquirir nuevos conocimientos y alcanzar la excelencia permitirá igualar las oportunidades. Una forma de lograrlo es dotando a las jóvenes de competencias digitales transferibles que las capaciten para el mercado laboral, encajen con lo que los empleadores buscan y les ayuden a dar lo mejor de sí.

La digitalización ofrece oportunidades de crecimiento tanto para las personas como para las empresas. Sin embargo, para poder aprovechar plenamente todos los beneficios que aportan las TIC, es preciso rediseñar los procesos de negocio en torno al uso de las nuevas tecnologías. Hasta ahora, las carencias en capacitación TIC, las discrepancias entre las competencias de los trabajadores y las características de los trabajos y la baja calidad de la función directiva han limitado la adopción de las tecnologías digitales, y con ello la rapidez con que se difunden. El papel positivo que desempeña el liderazgo de las empresas por lo que respecta a la adopción de

las TIC indica que, aparte de subvenciones o programas gubernamentales orientados a promover la adopción de las TIC, hace falta involucrar en este empeño a quienes toman las principales decisiones dentro de las PYMES. Una dirección empresarial cualificada puede facilitar también la adopción de las tecnologías digitales, actuando como promotores y guías del proceso de adopción. Asimismo, las PYMES con planes de inversión en TIC son también mucho más susceptibles de proporcionar formación a sus empleados y directivos y contribuir a su desarrollo profesional, lo que acentúa también la importancia de una participación más activa de los empleados en iniciativas de desarrollo de competencias que garanticen que los programas de formación estén en sintonía con las competencias que el mercado laboral necesita a nivel local. Ante la proverbial lentitud de adaptación de las instituciones educativas formales a los cambios que la tecnología trae consigo, la educación informal puede desempeñar un papel fundamental para brindar a los jóvenes mayores oportunidades de mejora o adaptación de sus competencias digitales a las necesidades del mercado laboral.

En cuanto a la adopción de tecnologías, aunque el tamaño de la muestra del estudio era pequeño, los hallazgos pusieron de manifiesto ciertas tendencias, como, por ejemplo, que los empleadores han empezado a darse cuenta de las ventajas de las TIC, pero necesitan que se les ayude a descubrir las opciones que tienen a su disposición y la mejor manera de utilizar la tecnología. Empresas pertenecientes a los 7 países participantes en el estudio han manifestado su intención de realizar inversiones en TIC en los próximos meses: las tecnologías más populares parecen ser las de servicios en la nube (60%) y las redes sociales (50,8%). Además, casi la mitad de las empresas han declarado que tienen previsto invertir en analíticas y procesamiento de datos a gran escala ("*big data*") (48,7%), servicios para móviles (48,2%), ciberseguridad (47,7%) y sistemas para grandes empresas (42,1%).

Aparte del coste, una de las mayores preocupaciones era la falta de profesionales informáticos y la escasa cualificación de sus trabajadores. Por tanto, la presencia de expertos en TIC entre el personal de las empresas, o de trabajadores con competencias TIC especializadas, puede incrementar la probabilidad de adopción de las TIC. Sin embargo, ante los cambios que la digitalización introduce en los procesos de negocio y en la organización del trabajo, el desarrollo de competencias interpersonales se vislumbra también como un aspecto fundamental para el mercado de trabajo actual.

En cuanto a los perfiles de empleos digitales, los tres (3) perfiles profesionales más demandados por las empresas participantes en el estudio en distintos países y sectores fueron los de Desarrollador, Especialista en medios Digitales y Analista de Datos, aunque se ha apreciado una correlación estadísticamente significativa entre la actividad principal de la empresa y las funciones laborales concretas. Por ejemplo, dentro de las empresas participantes en el estudio, las dedicadas a las TIC consideran el perfil de Administrador de Sistemas como más importante que en el resto de las empresas. No obstante, aunque parece haber perfiles laborales concretos que están más vinculados a determinados sectores, también existe demanda de perfiles más "universales", especialmente los relacionados con tecnologías de uso generalizado (como las redes sociales), donde las oportunidades de trabajo para grupos vulnerables como el de las mujeres pueden ser cada vez mayores.