



OPINIÓN DE PROFESIONALES DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LA ESCASA PRESENCIA FEMENINA EN EL EMPLEO TECNOLÓGICO

1 de julio de 2015

Asociación de Técnicos de Informática

Punto Nacional de Contacto en España de
ECWT (European Centre for Women and Technology)



Con la colaboración de:



Esta publicación y la Asociación de Técnicos de Informática

La presencia femenina en la profesión y la actividad profesional en las TI (Tecnologías de la Información) y en la informática es menor que la que existe en otros campos en casi todos los países desarrollados (algunos estudios mencionan un 20% de media). Esta no es una situación en la que se espere que las tendencias actuales respecto de nuevas generaciones de jóvenes ayuden a cambiar los números porque la matriculación de mujeres en la educación en TIC e informática (universidad, formación profesional, etc.) está también experimentando un descenso o un estancamiento que no permite suponer cambios radicales a corto plazo. Con las últimas estadísticas oficiales separadas por programas formativos disponibles, las matriculaciones en la formación en TI son incluso inferiores a las de otras áreas de la ingeniería y otras actividades técnicas y a las del resto de la rama general llamada STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) de ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas.

Mientras algunos estudios alertan de una carencia inminente de profesionales de TI con cualificación, parece que no es posible contar con la mitad de la población, las mujeres, para nutrir las filas de especialistas en informática. De hecho, son abundantes los informes que predicen (o simplemente que constatan ya con cifras actuales) el gran nicho de empleo que suponen las TI. Esta situación ha sido abordada con especial interés por las entidades rectoras en las naciones más desarrolladas como es el caso de los EE.UU. y la Unión Europea, que han promovido diversas acciones y un impulso político para la promoción de la formación y de las carreras profesionales en el gran área STEM y, más particularmente, en las TI.

A pesar de este interés, los estudios que se han realizado al respecto no siempre han resultado muy precisos, ya sea porque han contado con muestras pequeñas o por ceñirse a ámbitos académicos sin suficiente conexión con la práctica profesional o, incluso, por abordar facetas limitadas sin vincularse con enfoques generales de estudio de la profesión y de las personas profesionales de TI. ATI (Asociación de Técnicos de Informática) ha apostado desde 2010 por involucrarse en este ámbito: como asociación líder de profesionales de TI más veterana en España (fue fundada en 1967) con amplia conexión con las principales tendencias internacionales al ser la representante en CEPIS, IFIP, CLEI, CECUA y otras grandes organizaciones profesionales y científicas multinacionales, ATI no podía quedar fuera de este esfuerzo por la presencia de las mujeres en la profesión. Como Punto Nacional de Contacto del European Centre for Women and Technology (<http://bit.ly/ATI-mujeresTI>), ATI ha promovido el presente estudio a través de una amplia encuesta, la mayor que se ha promovido en España, en el ámbito propio de la asociación: el conjunto de profesionales de las TI. Aunque el objetivo es descubrir más, a través de la opinión de quienes viven día a día la profesión, sobre posibles causas del reducido número de mujeres en la profesión de TI, no se ha querido olvidar el análisis de aspectos generales de la carrera profesional que influyen en el atractivo de la disciplina informática. Tengamos en cuenta que, aparte de contar con pocas mujeres, la profesión de TI experimenta, como hemos contado, una crisis de vocaciones en la educación especializada de acceso a la misma.

Por supuesto, este estudio no habría sido posible sin la colaboración de importantes empresas y entidades que han aceptado ser socias de esta iniciativa apoyando su desarrollo y difusión: Indra, Telefónica I+D, Ticjob y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Contenido

| | |
|---|----|
| Esta publicación y la Asociación de Técnicos de Informática | 2 |
| Descripción de la muestra..... | 4 |
| Análisis de los datos..... | 7 |
| Entrada en la profesión y satisfacción profesional | 8 |
| Factores que puedan influir en la presencia femenina en el empleo tecnológico, incluida la influencia de superiores de un sexo u otro | 11 |
| Conveniencia de actuar para aumentar el número de mujeres y valoración de líneas de acción | 16 |
| Conclusiones | 18 |
| Sobre la Asociación de Técnicos de Informática..... | 27 |

Descripción de la muestra

Se han obtenido 1370 respuestas válidas y completas a través del cuestionario online. Como puede verse en la figura los resultados se reparten entre hombres (58,10%) y mujeres (41,90%) de una forma casi homogénea lo que hace que en la muestra queden bien representados ambos sexos. De todos modos, al tratarse de una encuesta donde la opinión diferente de hombres y mujeres puede ser muy significativa, se ha estudiado cada ítem tanto de forma global, como separando la opinión por sexos.

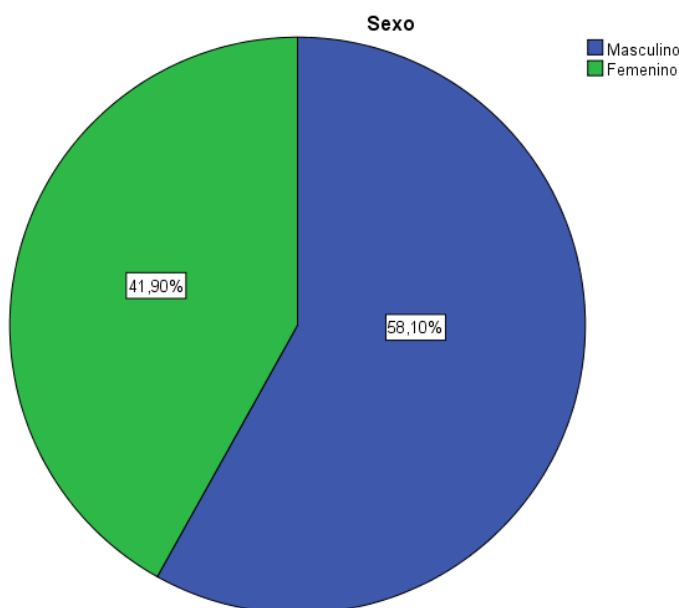


Figura 1. Distribución de la muestra por sexos

En relación a los años de experiencia total en la profesión o la actividad de TI aunque quedan representados todos los rangos, el de menos de 3 años es el de menor representación (7,4% con 101 respuestas) con un reparto casi homogéneo del resto de intervalos, sobre todo a partir de los 9 años de experiencia donde se concentran la mayoría de personas encuestadas (67,81%). Consideramos que este dato es relevante para el estudio dado que contar con mayor experiencia en el sector supone una mayor posibilidad de haber observado numerosas y diferentes situaciones profesionales, lo que puede aportar una opinión más fundamentada para este estudio.

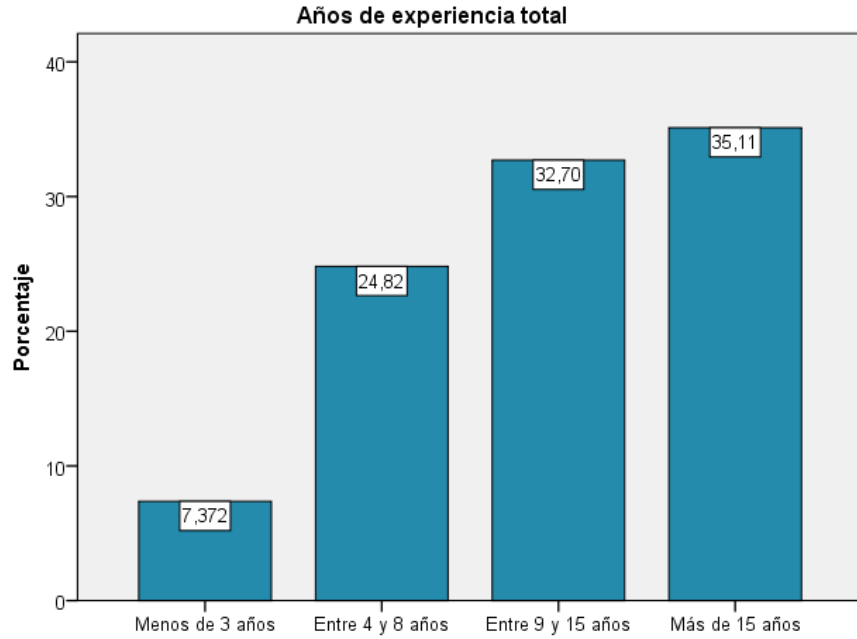


Figura 2. Distribución de la muestra por años de experiencia

En relación con el puesto actual en la profesión o el emprendimiento en TI también se encuentran representados en la muestra prácticamente todos los perfiles profesionales destacando el caso del personal analista programador (23,52%), consultor (14,29%), programador/desarrollador (14,11%), jefe de proyecto (10,10%), analista de sistemas (9,23%) y especialista técnico (5,9%).

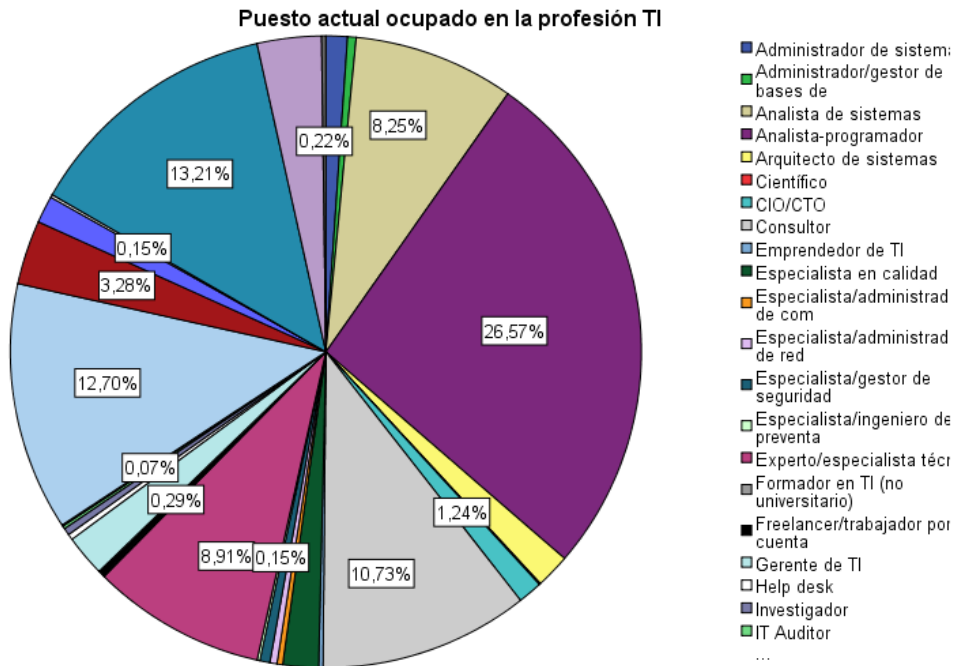


Figura 3. Distribución de la muestra por puesto profesional

En cuanto a los años de experiencia en el puesto actual, como puede verse en la Figura 4, más del 74% tenían más de 4 años de experiencia en ese puesto. Por tanto, las conclusiones que puedan vincularse al tipo de puesto profesional ejercido pueden considerarse bien respaldadas por una experiencia suficiente de vivencias en el puesto, con tiempo suficiente para apreciar diferencias respecto de otros anteriormente ejercidos.

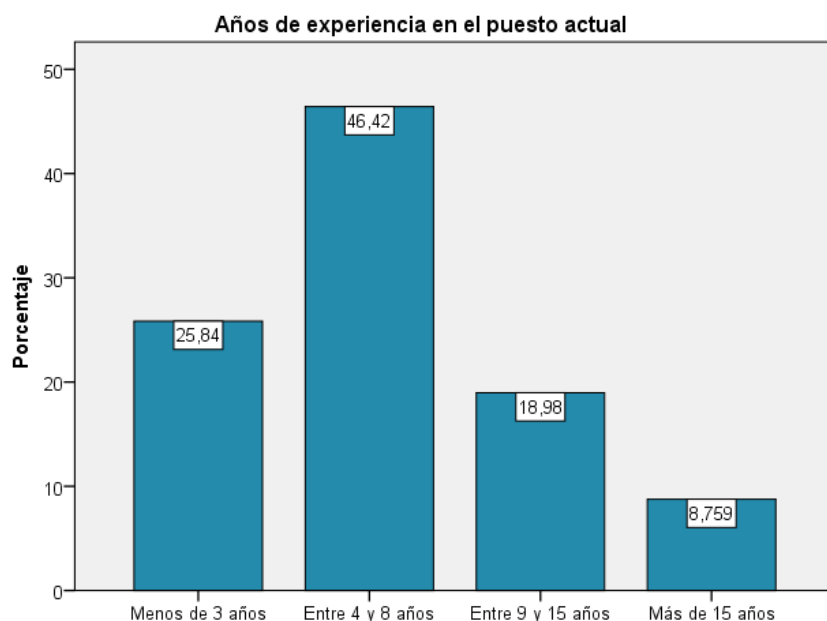


Figura 4. Distribución de la muestra por años de experiencia en el puesto actualmente ocupado

El sector de actividad mayoritario de las personas que respondieron la encuesta fue el de servicios tecnológicos (55,99%) lo que resulta representativo del empleo tecnológico en España ya que otros estudios han mostrado que este tipo de empresas concentra la mayor parte de los puestos de trabajo tecnológicos. Los siguientes sectores más representados son el de las telecomunicaciones (13,58%) y el de la ingeniería y el diseño (9,78%) si bien la muestra cuenta, no obstante, con una amplia variedad de sectores que ofrece garantías de representatividad al estudio (ver Figura 5).

Esta representatividad es importante ya que el empleo en TI es muy transversal en cuanto a sectores económicos donde se ejerce. Por otra parte, las condiciones laborales del personal empleado mantienen una dependencia significativa con el sector al que pertenecen por distintas razones: estructura económica del mismo, convenios laborales sectoriales, etc. Esta dependencia general de las condiciones laborales (por ejemplo, las salariales) de los sectores está confirmada habitualmente en estadísticas generales como las encuestas salariales y de costes laborales que realiza el INE. Por ello, para la elaboración de conclusiones que puedan obtenerse de esta encuesta, resulta importante la variedad representativa sectorial. Lamentablemente no existen estadísticas fiables del empleo tecnológico en

España debido a la estructura estadística que, como en muchos países, se utiliza por lo que se dificulta la posibilidad de un análisis formal de representatividad de muestras de estudio en este ámbito.

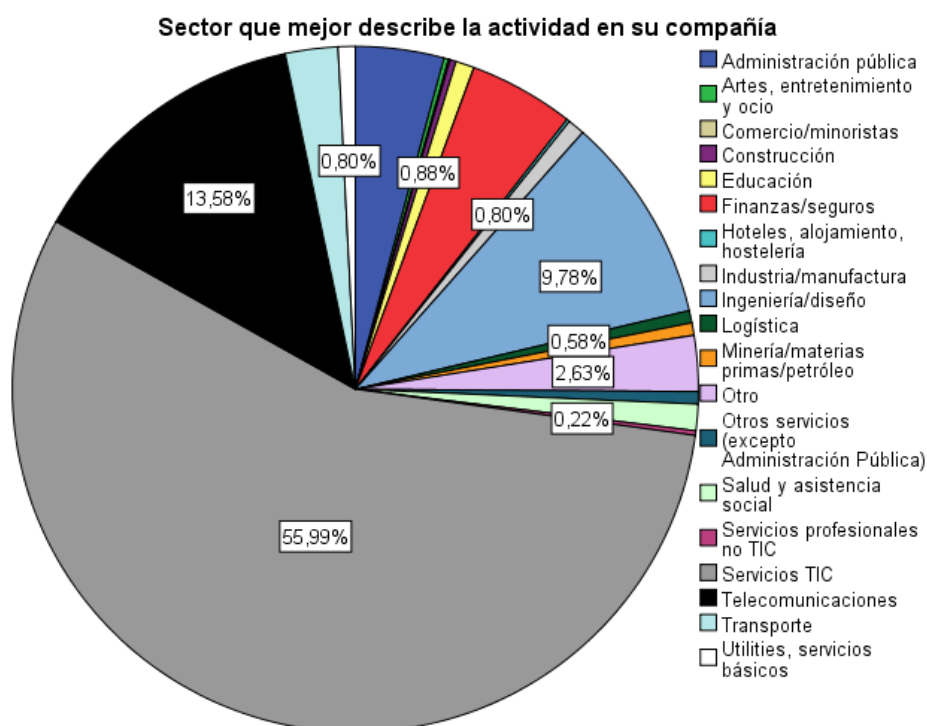


Figura 5. Distribución por sector de actividad económica

Por último, el país donde trabajan o desarrollan su actividad es España en un 98,5%, repartiéndose el resto de participantes en la encuesta entre Latinoamérica (0,88%), resto de Europa (0,36%) y resto del mundo (0,22%). Hay que recordar que la campaña se centró básicamente en España con la colaboración de las entidades socias en la misma y, por tanto, la representatividad de los resultados debe ceñirse a la situación de empleo tecnológico y su relación con la presencia femenina en el mismo en nuestro país.

Análisis de los datos

El análisis de los datos de opinión obtenidos se ha realizado bajo un enfoque descriptivo dejando para estudios posteriores la posibilidad de lograr conclusiones más elaboradas. El análisis se ha centrado en los tres grandes bloques de opinión que se diseñaron para la encuesta:

- descripción de la entrada en la profesión y satisfacción profesional
- factores que puedan influir en la presencia femenina en el empleo tecnológico, incluida la influencia de superiores de un sexo u otro
- conveniencia de actuar para incrementar el número de mujeres y valoración de algunas de las ideas sugeridas para ello

Entrada en la profesión y satisfacción profesional

Para poder valorar correctamente las opiniones de profesionales de las TI, es necesario comenzar por conocer cómo fue su incorporación y el desarrollo de carrera laboral en el empleo tecnológico. Con respecto al motivo por el cual las personas encuestadas desarrollaron su carrera profesional en las TI, un 49% eligieron este campo de forma vocacional, mientras que un 27% lo hicieron con intención de asegurar su futuro profesional (Figura 6). A este respecto restringiéndonos a las respuestas de las mujeres por separado (Figura 7), se observa que, aunque siendo aún el principal motivo la vocación, un mayor número de ellas eligen la profesión para asegurar su futuro profesional con diferencia con respecto de los hombres (Figura 7). El resto de los datos se reparten de forma similar. Por tanto, podemos concluir que la profesión de TI es elegida por las mujeres por vocación en menor medida que por los hombres, primando más la estabilidad de su futuro en un gran número de ellas.



Figura 6. Distribución global de respuestas sobre razones de entrada y desarrollo de carrera en TI

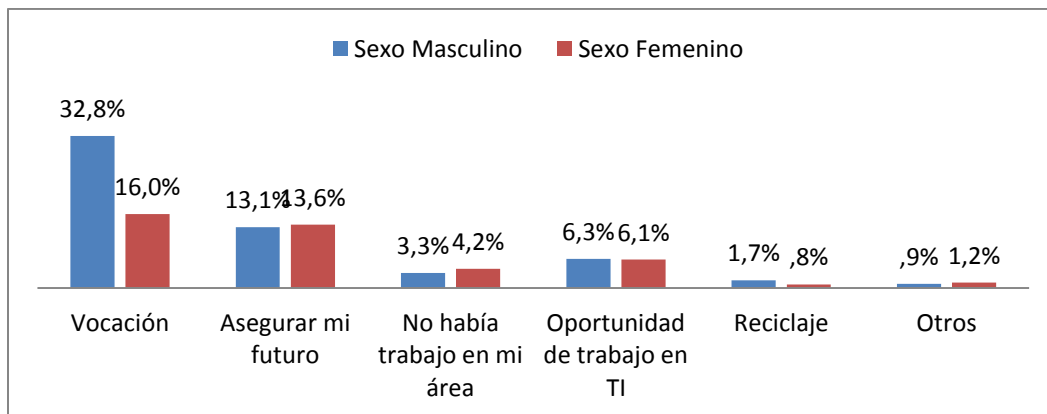


Figura 7. Razones de entrada y desarrollo de carrera en TI – comparativa hombres-mujeres

Una vez conocidos los motivos de incorporación al empleo en TI, las personas encuestadas declaran su satisfacción con su carrera profesional en un 38% de los casos mientras que sólo un 8% muestran una gran satisfacción (Figura 8). El nivel no es malo puesto que hay un porcentaje mayor de un 46,5% de respuesta positiva (satisfacción o gran satisfacción) que de respuesta negativa con poca satisfacción (un 27,45%) mientras hay una proporción similar de opiniones neutrales. Si restringimos los resultados únicamente a las respuestas de mujeres, los resultados son análogos con una diferencia sólo un punto inferior en lo referente a alta satisfacción en los hombres. Aunque sin ser comparables, estos datos contrastan con los de otros estudios donde se pregunta a personas de distintas profesiones sobre su felicidad en el trabajo y se informa de una media del 81,5% de personas felices con su trabajo.

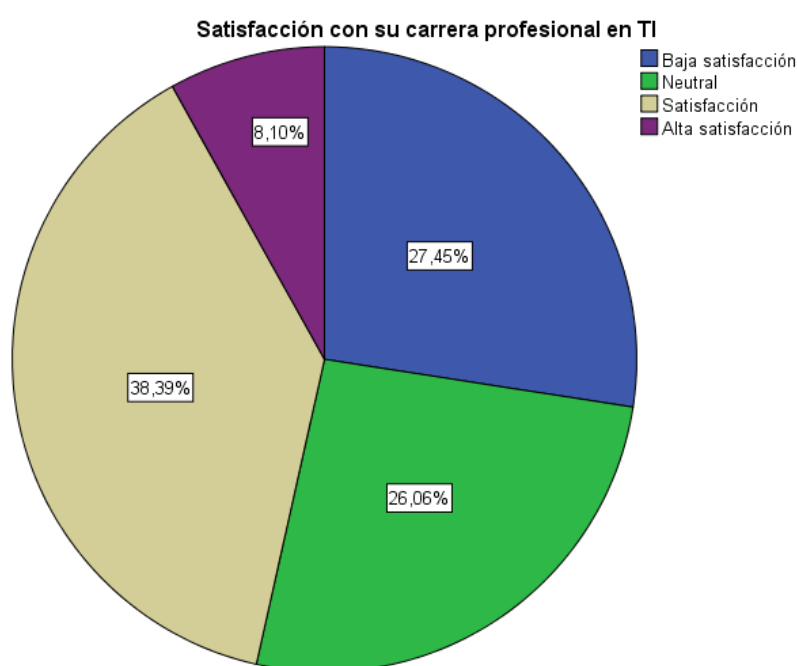


Figura 8. Satisfacción con la carrera profesional en TI

Obviamente, preguntar solo por la satisfacción laboral puede ser poco significativo para valorar el atractivo de la profesión y su capacidad de generar interés si no pedimos que se valore la misma con la que las personas encuestadas creen que podrían obtener ejerciendo otras profesiones. En este caso, sólo un 30% muestran una satisfacción mejor o mucho mejor que la que creen que tendrían si hubieran desarrollado su carrera profesional en otra área profesional (Figura 9). En este caso, se distingue una estructura ligeramente más negativa: alrededor de un 37,5% considera que ha obtenido menos o mucho menos de lo que podría haber logrado en otras profesiones frente al cerca del 30% que considera más positiva su carrera en TI que en otros posibles empleos. El análisis de los datos separados de mujeres arroja resultados análogos al global, por lo que tampoco a este respecto hay diferencias. Por tanto, no

podemos inferir que las mujeres estén menos satisfechas ni siquiera comparativamente por lo que es difícil pensar que una impresión peculiarmente negativa de las mujeres que ya trabajan en TI pudiera haberse transmitido a la sociedad y causado que las nuevas generaciones femeninas tengan poco interés en incorporarse a la formación y al empleo en TI.

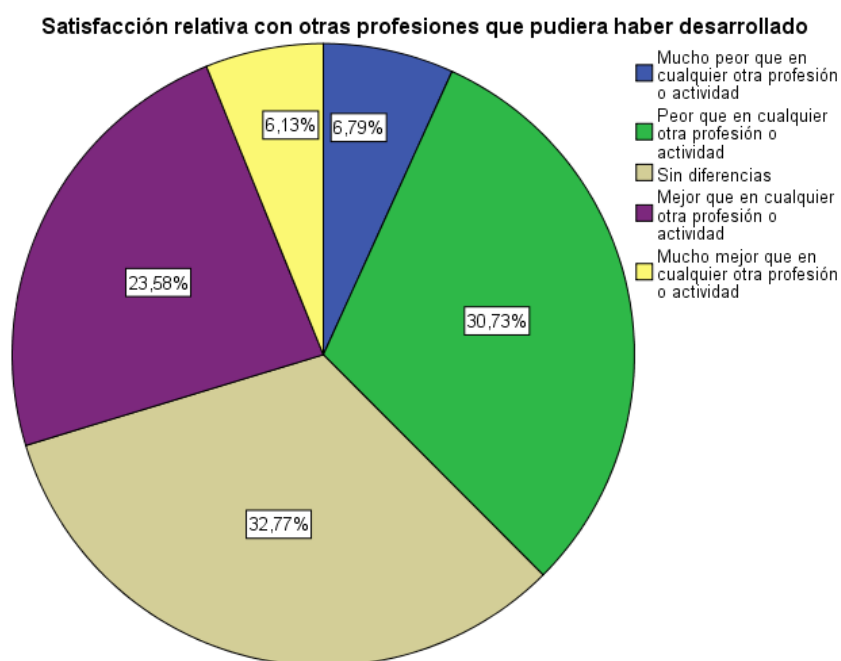


Figura 9. Satisfacción con la carrera profesional en TI

En relación a la pregunta sobre si los salarios son peores que en otras profesiones, las respuestas están bastante repartidas (53,87% opina que sí frente al 46,13 que opina lo contrario), por lo que se ha realizado un análisis por puesto de trabajo para comprobar si existe relación entre ambos. Se observa en este caso que sólo entre personas analistas programadoras y programadoras se acumulan más del 50% de las opiniones desfavorables sobre los bajos salarios en las profesiones de TI. Es más, el personal analista programador, programador, jefe de proyecto, consultor, técnico especialista y analista de sistemas acumula un 85% de las opiniones sobre bajos salarios en la profesión. En relación a la diferencia de opinión entre hombres y mujeres, no se aprecia apenas diferencia con un valor ligeramente superior de hombres que piensan que los salarios en TI son peores que en otras profesiones (Figura 10).

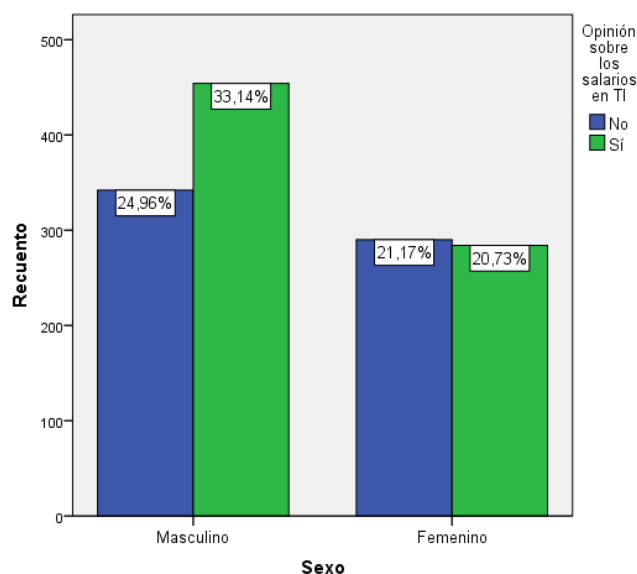


Figura 10. Opinión sobre si los salarios son peores en TI que en otras profesiones

Factores que puedan influir en la presencia femenina en el empleo tecnológico, incluida la influencia de superiores de un sexo u otro

Como ya se ha comentado, se determinó una lista de factores que pueden estar influyendo en la escasa presencia femenina en el empleo de TI a través de distintos medios:

- Un *focus group* con alumnas de universidad matriculadas en grados de informática.
- Hipótesis sugeridas en eventos de ATI como Punto Nacional de Contacto de ECWT, en discusiones en foros, en estudios sobre la escasa presencia de mujeres que se han elaboradas con muestras limitadas o poco representativas o que han empleado métodos de análisis con evidencias débiles, etc.

Tras un proceso iterativo de refinado y selección de la información recogida, se creó una lista de extensión limitada, no demasiado compleja para obtener opinión sobre cada ítem, que ha servido de base para nuestras preguntas en la presente encuesta.

En primero lugar se solicitaron opiniones sobre cada uno de los factores propuestos en cuanto a si ocurren realmente en la profesión o no (Figura 11). Tanto hombres como mujeres coinciden en algunos de ellos:

- hay una imagen de friki o persona rara y asocial asociada a esta profesión
- falta reconocimiento en la profesión
- existe una reducción continua de salarios con condiciones laborales poco atractivas
- salarios reducidos sobre todo al inicio de la carrera profesional

- la conciliación familiar y profesional es especialmente difícil.
- la profesión no está bien explicada en la educación secundaria, lo que restaría potencial de atracción para la formación en TI

A la vez que se menciona que podría haber una cierta necesidad de regulación, sin embargo no se piensa que la imagen de la profesión no sea buena o que la imagen de pasadas crisis económicas vividas en el sector siga influyendo negativamente para atraer a la profesión a más personas, en general, y en particular a mujeres.

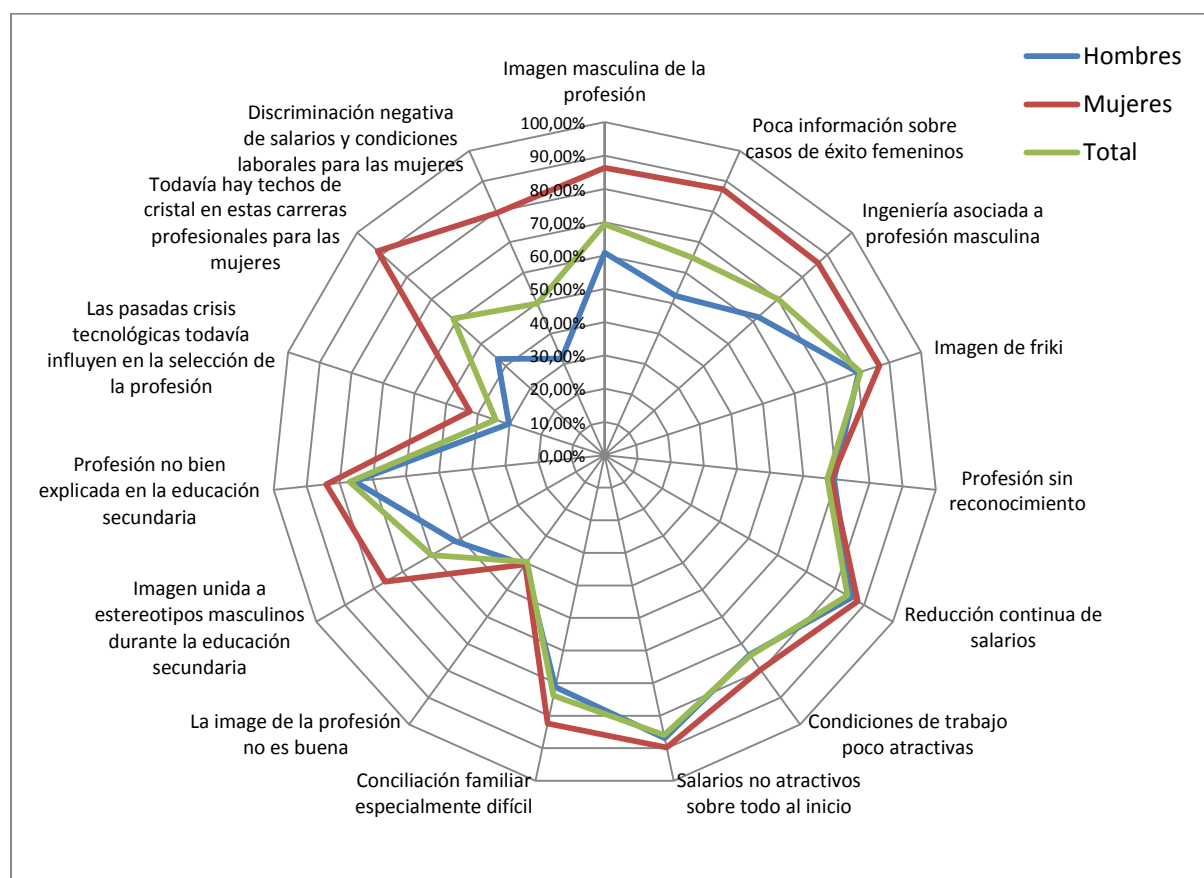


Figura 11. Opinión sobre posibles factores que influyen en la baja presencia femenina en TI

Sin embargo, más allá de la coincidencia en estos factores antes mencionados existen diferencias evidentes de opinión en otros de las potenciales causas que restan atracción a la profesión de TI para las mujeres (Figura 12). Así, un mayor número de mujeres (86% frente a 61% de hombres) opinan que existe una imagen masculina de la profesión, que la ingeniería está asociada a una profesión masculina (86% frente a 62% de hombres) y que la profesión de TI está muy unida a estereotipos masculinos durante la educación secundaria (76% frente a 52% de hombres). Algo similar ocurre al mencionar si existe poca información de casos de éxito de mujeres (88% frente a 52% de hombres).

| Factor | Imagen masculina de la profesión | Poca información sobre casos de éxito femeninos | Ingeniería asociada a profesión masculina | Imagen de friki | Profesión sin reconocimiento | Reducción continua de salarios | Condiciones de trabajo poco atractivas | Salarios no atractivos sobre todo al inicio |
|----------------|----------------------------------|---|---|-----------------|------------------------------|--------------------------------|--|---|
| Hombres | 60,80% | 52,39% | 62,06% | 80,28% | 69,35% | 85,55% | 74,12% | 86,93% |
| Mujeres | 86,30% | 87,41% | 86,30% | 86,85% | 68,52% | 87,78% | 79,63% | 89,81% |

| Factor | Conciliación familiar especialmente difícil | La imagen de la profesión no es buena | Imagen unida a estereotipos masculinos durante la educación secundaria | Profesión no bien explicada en la educación secundaria | Las pasadas crisis tecnológicas todavía influyen en la selección de la profesión | Todavía hay techos de cristal en estas carreras profesionales para las mujeres | Discriminación negativa de salarios y condiciones laborales para las mujeres |
|----------------|---|---------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Hombres | 71,23% | 40,70% | 51,76% | 75,50% | 30,28% | 43,22% | 31,78% |
| Mujeres | 82,41% | 40,56% | 76,11% | 84,07% | 42,59% | 91,67% | 79,63% |

Figura 12. Diferencias de opinión por sexo sobre posibles factores que influyen en la baja presencia femenina en TI

También se aprecia en la percepción de la existencia de techos de cristal en esta profesión para las mujeres y sobre la discriminación negativa en los salarios y condiciones de trabajo por ser mujer, la mayoría de los hombres (57 y 68% respectivamente) opinan que no se dan tales circunstancias, mientras que una gran mayoría de las mujeres sí opinan que ocurre así (92 y 80% respectivamente) con diferencias de más de 48 puntos con respecto a los hombres. Puede observarse esa clara diferencia entre la percepción masculina y la femenina respecto de la existencia o no de discriminación negativa de salario y condiciones laborales para mujeres (Figura 13).

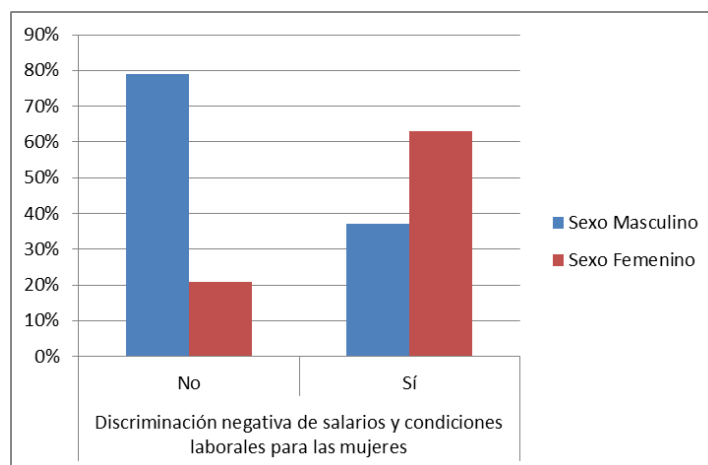


Figura 13. Opinión sobre si hay discriminación negativa de salarios y condiciones laborales

En conclusión se detecta una diferencia de percepción con respecto a este problema entre hombres y mujeres en relación a todos los factores que no son de ámbito general sino que pueden estar más influidos por las vivencias de cada sexo. Por el contrario, en aquellos en los que no existe tal distinción, hombres y mujeres muestran acuerdo con valores muy homogéneos, lo cual parece confirmar que estos factores pueden considerarse claramente aceptados por la comunidad profesional en TI.

Además de preguntar sobre la ocurrencia real o no de cada uno de los factores mencionados, la encuesta también pidió la opinión sobre el nivel de influencia que se atribuye a cada factor en cuanto a la presencia femenina en la profesión de TI. Se ha realizado un análisis de fiabilidad de la escala de factores utilizada para conocer si la variable observada (factor) mide el valor verdadero y está libre de error. En este sentido, se ha obtenido una buena fiabilidad de la escala (Alpha de Cronbach=0,848).

En cuanto al análisis de las respuestas para cada factor mediante histogramas (ver anexo 1), sólo el factor relacionado con la mala imagen que tiene la profesión en los medios de comunicación sigue una curva normal, es decir, las frecuencias se distribuyen de forma equitativa entre los diferentes valores que puede tomar la variable. Por tanto, no se puede concluir que las personas encuestadas avalen la negatividad de la imagen de la profesión en los medios como un factor de influencia. Sin embargo, el histograma sobre la imagen friki de la profesión presenta un sesgo a la derecha, indicando que la mayoría de las personas encuestadas lo consideran comprobado. Lo mismo ocurre con el de los salarios poco atractivos sobre todo al principio, la falta de reconocimiento de la profesión y la reducción continua de salarios. Otros ligeramente sesgados a la derecha son: la imagen masculina de la profesión, la poca información sobre casos de éxito femeninos, condiciones de trabajo poco atractivas, conciliación familiar especialmente difícil, profesión unida a estereotipos masculinos en la educación secundaria y mal explicada en la misma y todavía hay techos de cristal.

Ninguno de los histogramas muestra un marcado sesgo a la izquierda, lo que indica que todos los factores implicados ocurren en mayor o menor medida. El único que muestra un sesgo ligeramente a la izquierda es el que indica que las pasadas crisis tecnológicas todavía influyen en las vocaciones tecnológicas concentrando las respuestas mayoritarias entre casi nunca y a veces. Por el contrario, el histograma sobre la discriminación negativa de los salarios de las mujeres muestra valores muy homogéneos en el rango entre “casi nunca” y “siempre”.

Por otra parte, en la pregunta abierta sobre otras causas o factores que puedan estar influyendo, las respuestas más comunes han sido:

- Falta de progresión en el trabajo cuando una mujer tiene descendencia, sobre todo cuando se solicita reducción de jornada por cuidado de menores a cargo, mucho tiempo de trabajo para poco sueldo o disponibilidad 24h.
- Estereotipos desde la infancia (no sólo en la educación secundaria), falta de modelos para las niñas, gustos/vocación y motivación diferente.
- Los casos de éxito de mujeres que se han difundido muestran que han sacrificado mucha parte de su vida personal y familiar para alcanzar sus logros.

Por último, tras realizar un análisis factorial, se pueden resumir los factores en 3 causas de la baja presencia femenina en la profesión:

- La primera de ellas relacionada con la **imagen de la profesión**: masculina y friki, estereotipos masculino-femenino desde la educación secundaria (según los comentarios incluso desde la infancia) y que la profesión no se explica bien en la educación secundaria.
- La segunda sería en relación a las **condiciones específicas de las mujeres en la profesión de TI**: pocos casos de éxito difundidos de mujeres en las TI y, según los comentarios, los que se difunden implican un abandono de la vida personal y familiar para tener éxito, discriminación en los sueldos de las mujeres y techos de cristal en sus carreras profesionales.
- La tercera tendría que ver que la **profesión de TI en general**, por ejemplo, con la falta de reconocimiento profesional o consideración, los modelos de negocio basados en precios bajos que marcan una reducción continua de salarios y un empeoramiento de las condiciones laborales, sobre todo, en relación con las horas trabajadas, unas condiciones de trabajo poco atractivas, salarios poco atractivos, sobre todo, al inicio, difícil conciliación familiar por las largas jornadas de trabajo y una mala imagen de la profesión en los medios de comunicación.

Para completar la relación de factores de posible influencia, se planteó una respuesta específica sobre las preferencias y el impacto de contar con un hombre o una mujer como persona superior jerárquica directa. Las respuestas de hombres y mujeres representan valores homogéneos, con números similares para la respuesta sobre si preferirían a un jefe hombre o una jefa mujer, y una gran mayoría de indiferencia (56%). Así la mayoría de profesionales no otorgan gran importancia a este aspecto (Figura 14).

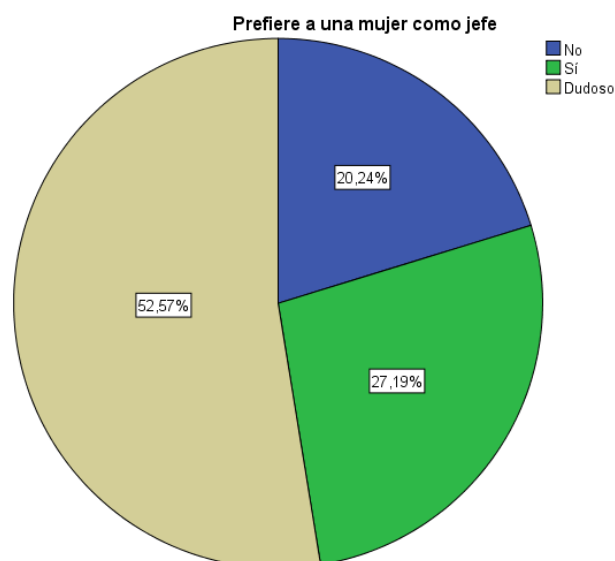


Figura 14. Opinión sobre si hay discriminación negativa de salarios y condiciones laborales

Conveniencia de actuar para aumentar el número de mujeres y valoración de líneas de acción

La última parte de la encuesta aborda la valoración sobre las posibles acciones que podrían realizarse para cambiar la situación de infrarrepresentación de las mujeres en la profesión de TI. En primer lugar se planteó la conveniencia o no de actuar explícitamente para tratar de incrementar el número de mujeres en la profesión. Algunos artículos y opiniones previamente consultados argumentaban una oposición a intervenir alegando distintas razones: se podría manipular la voluntad de las mujeres que simplemente no han elegido ya seguir esta vía profesional, no es necesario tener profesiones equilibradas por sexos necesariamente e, incluso, existen casos inversos (escasa representación masculina como en la enfermería) donde hay pocas iniciativas de acción, etc.

Respecto de la pregunta de la conveniencia de actuar para cambiar la situación son más las mujeres que piensan que sí es necesario frente a lo que piensan los hombres. Un total del 67% de las mujeres cree que se debería actuar activamente, frente a un 6% que piensa que no debería hacerse nada (Figura 15).

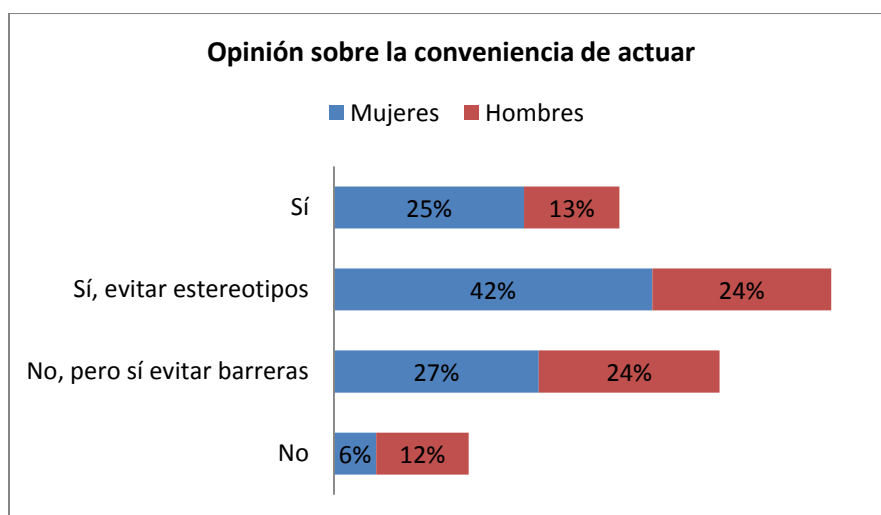


Figura 15. Conveniencia de actuar para incrementar la presencia de mujeres en la profesión de TI

Sobre las posibles acciones a llevar a cabo, mujeres y hombres muestran bastante acuerdo en cuáles son las mejores según su opinión (Figura 16). La opinión mayoritaria (87%) es que se deberían promover más medidas de conciliación familiar; le siguen las de proporcionar mejor información sobre la profesión en la educación secundaria y dar información sobre la profesión de TI (71%) y difundir casos de éxito de mujeres (69%). En el otro extremo estarían: tomar medidas obligatorias por parte de empresas empleadoras o Administración Pública (20%) o premios o incentivos específicos (28%), ambas acciones consideradas como poco necesarias por la mayoría de las personas encuestadas.

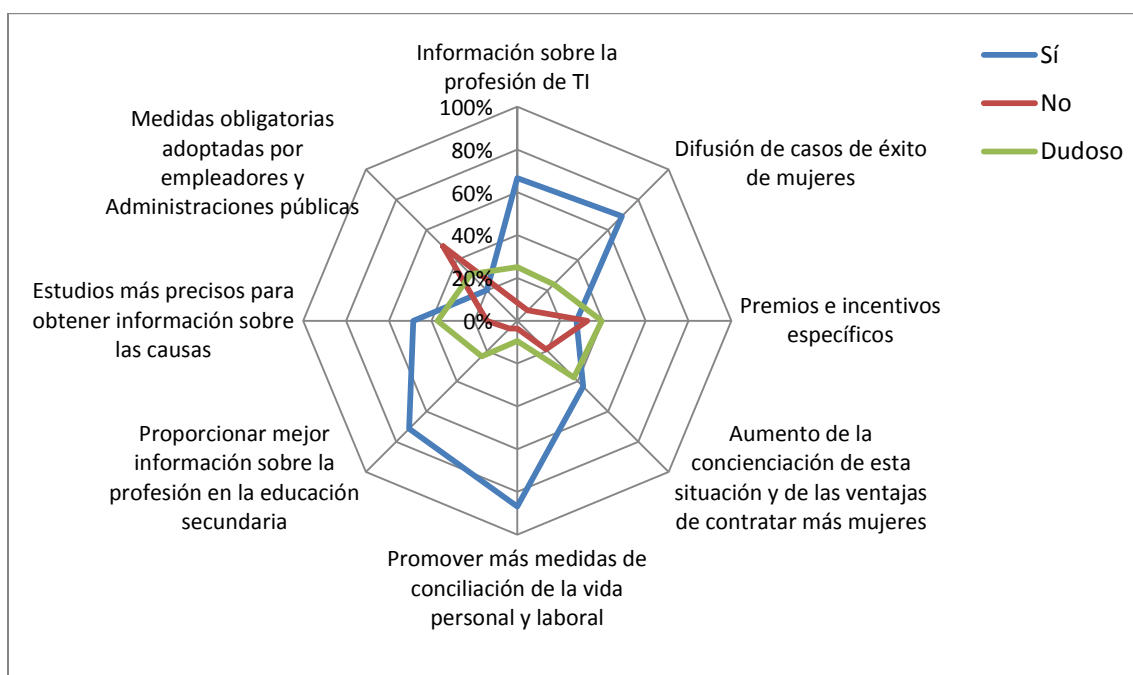


Figura 16. Algunas líneas de acción para incrementar la presencia de mujeres en la profesión de TI

También se propuso a las personas encuestadas que sugirieran otras mejoras y acciones para actuar. Entre las propuestas que podemos destacar tras realizar un análisis cualitativo estarían:

- Los comentarios más numerosos se refieren a establecer medidas de conciliación familiar y promover un horario de trabajo que se respete, así como facilitar el teletrabajo.
- Promover titulaciones diferentes en función de la actividad de TI a desarrollar.
- Acciones específicas para acabar con los estereotipos de la infancia que asocian a las niñas con las muñecas o determinados juegos.
- Extender las acciones no sólo a educación secundaria sino también a la infantil y la primaria.
- Financiar o promover una serie/película en el que se muestre el papel real de las mujeres en la profesión de TI
- Igualar salarios de hombres y mujeres.

Conclusiones

Gracias a su amplia y variada muestra, esta encuesta resulta un reflejo fiel de la opinión de los y las profesionales de la TI en cuanto a la entrada en la profesión y la satisfacción con ella, en cuanto a la incidencia real de varios factores sugeridos como causas de la escasez de mujeres en el empleo tecnológico y en cuanto al desarrollo de acciones distinguiendo aquellas que se consideran más eficaces.

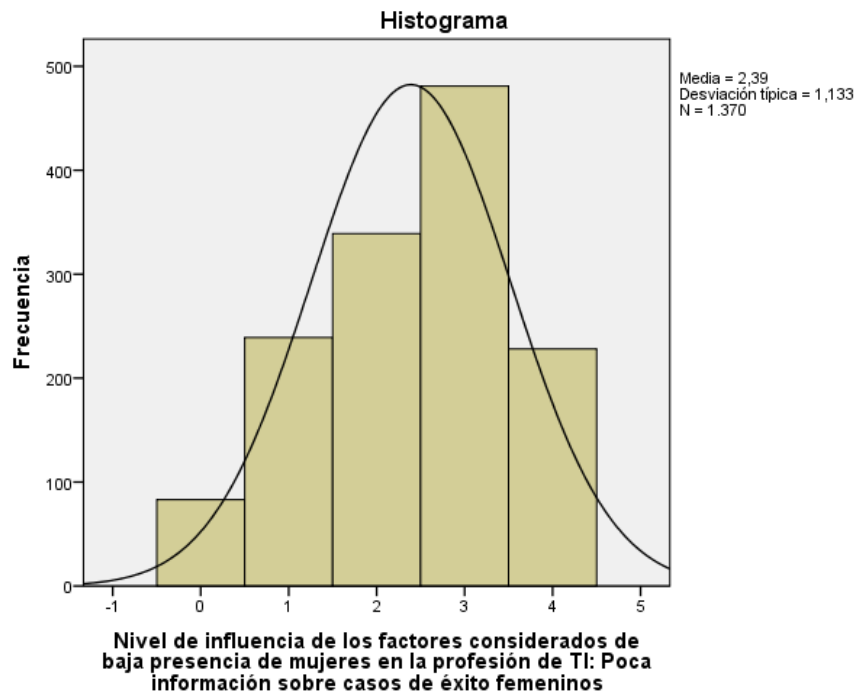
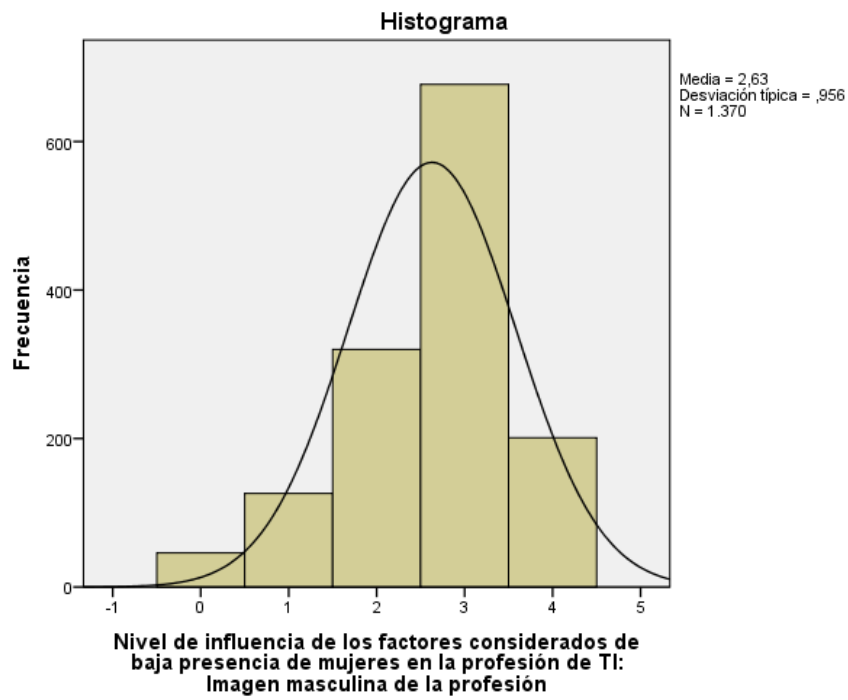
En el apartado de entrada en la profesión, como se puede apreciar en el análisis de datos, existe una menor proporción de mujeres que eligen la profesión por vocación con 18 puntos de diferencia con respecto a los hombres, valorando más el asegurar su futuro profesional. Por otra parte, en cuanto a satisfacción con la profesión alrededor de un 37,5% de hombres y mujeres consideran que ha obtenido menos o mucho menos de lo que podría haber logrado en otras profesiones si bien cerca del 30% considera más positiva su carrera en TI que en otros posibles empleos.

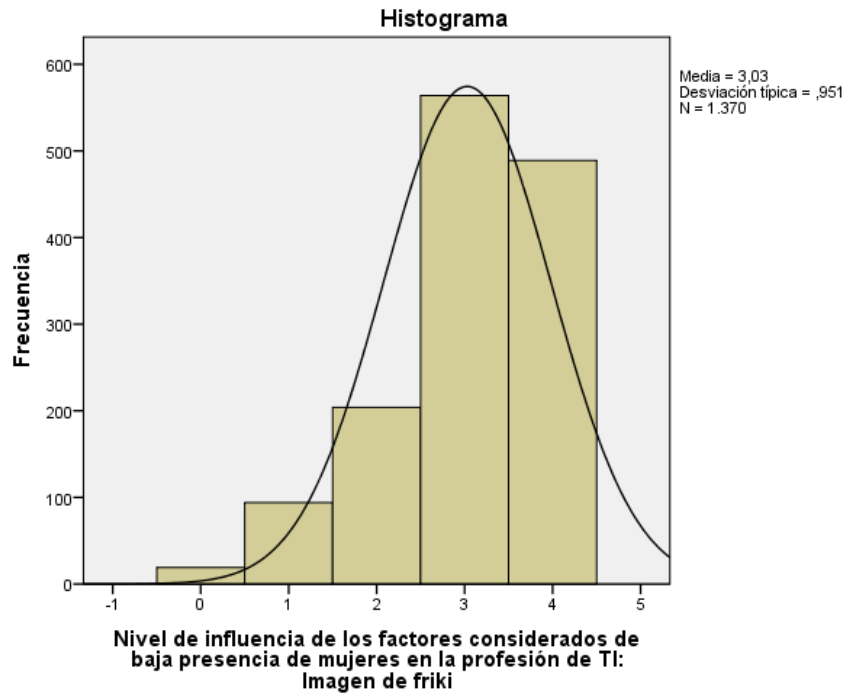
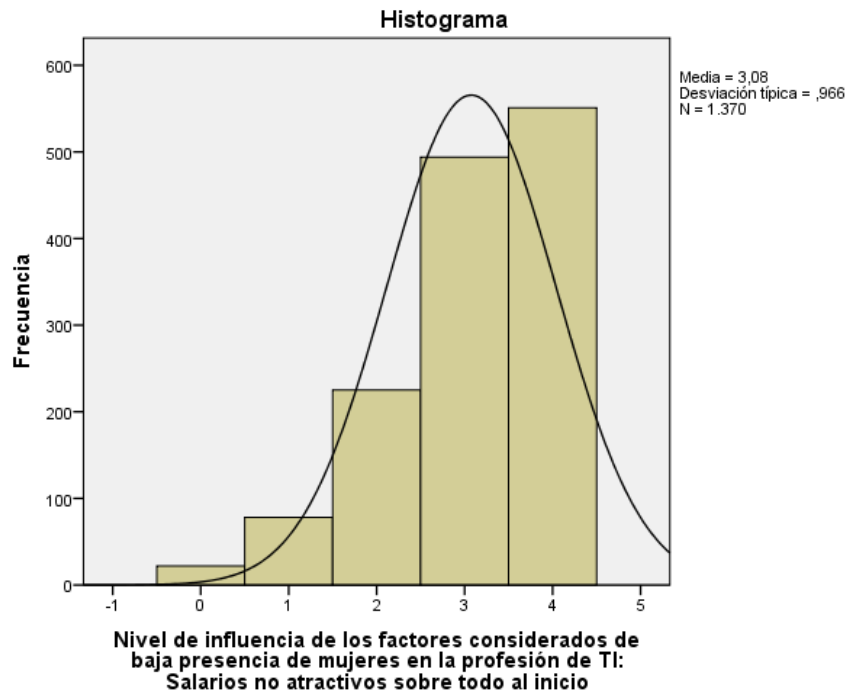
En la opinión sobre posibles factores que puedan promover una escasa presencia de mujeres en la profesión de TI se aprecian claros consensos de hombres y mujeres en una serie de factores generales que afectan a aspectos generales de la vida profesional: hay una imagen de frikis o personas rara y asociales vinculada a estos profesionales, falta reconocimiento en la profesión, existe una reducción continua de salarios con condiciones laborales poco atractivas, los salarios son peculiarmente reducidos sobre todo al inicio de la carrera profesional, la conciliación familiar y profesional es especialmente difícil y la profesión no está bien explicada en la educación secundaria, lo que restaría potencial de atracción a la formación en TI. Sin embargo, las opiniones de hombres y mujeres difieren radicalmente en los factores que no son de tipo general sino en los que la perspectiva de vivencias de cada sexo poder

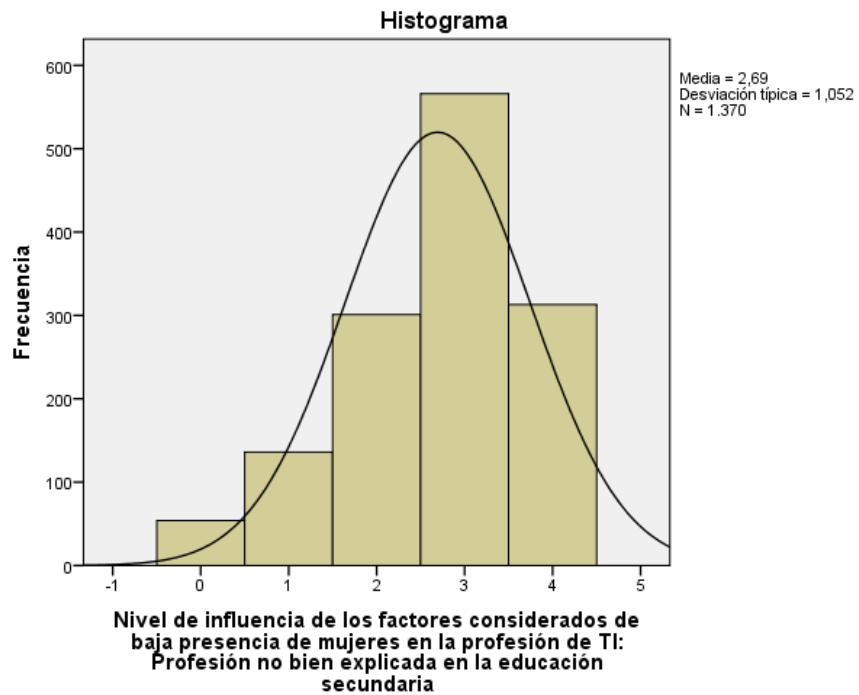
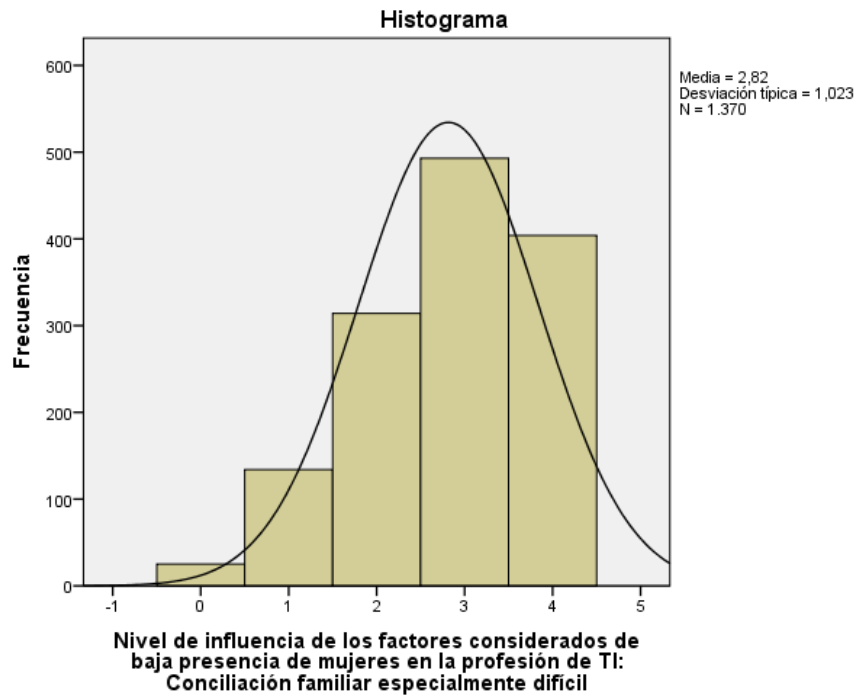
ser determinante. Así, los hombres tienden a minimizar la existencia de una serie de factores que las mujeres mayoritariamente indican que son realidades evidentes: las TI se ven como una profesión masculina, poca información de casos de éxito de mujeres, existen techos de cristal para las mujeres o los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres. La preferencia de las personas encuestadas por contar con un hombre o una mujer como superior jerárquica es homogénea en ambos sexos con una mayoría (56%) sin predilección definida.

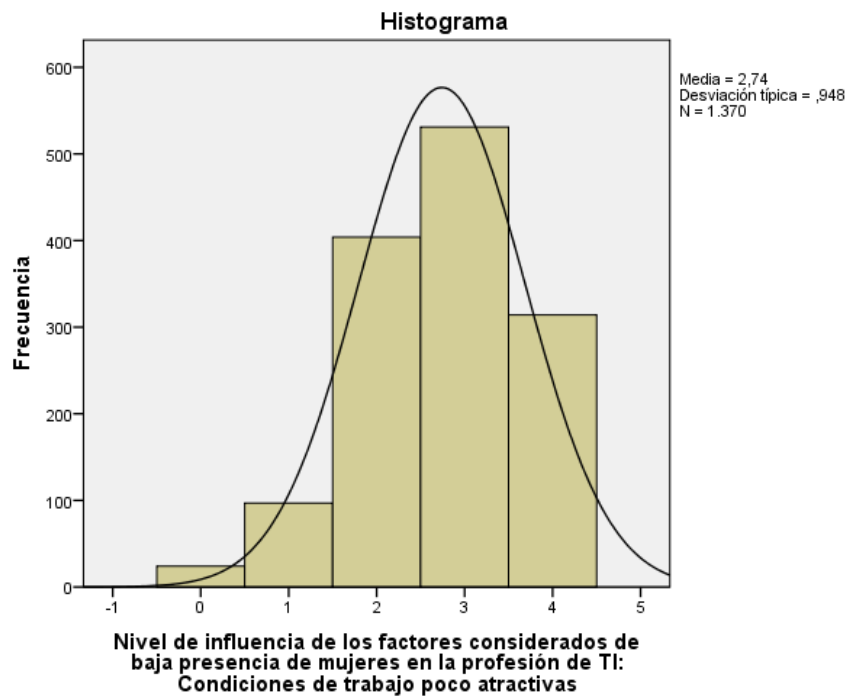
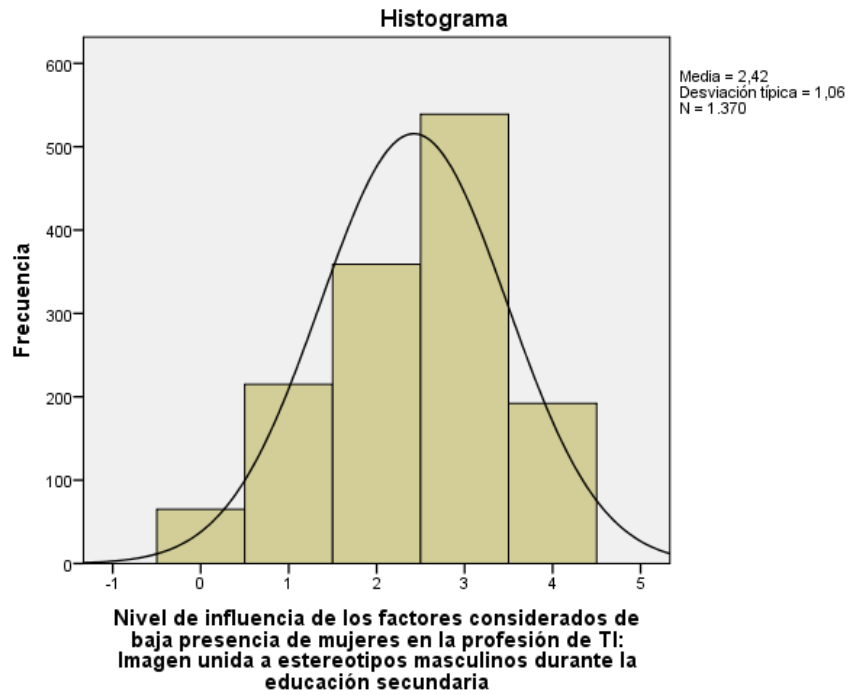
En cuanto a acciones para incrementar el número de mujeres en TI, las mujeres son contundentes al apoyar la acción con un 67% de respuestas positivas frente al escasísimo 6% de los hombres. Las acciones más prioritarias son promover más medidas de conciliación familiar (87%), proporcionar mejor información sobre la profesión en la educación secundaria (71%) y difundir casos de éxito de mujeres (69%) mientras que las menos eficaces serían las medidas obligatorias por parte de empresas empleadoras o Administración Pública (20%) o los premios o incentivos específicos para mujeres o chicas (28%).

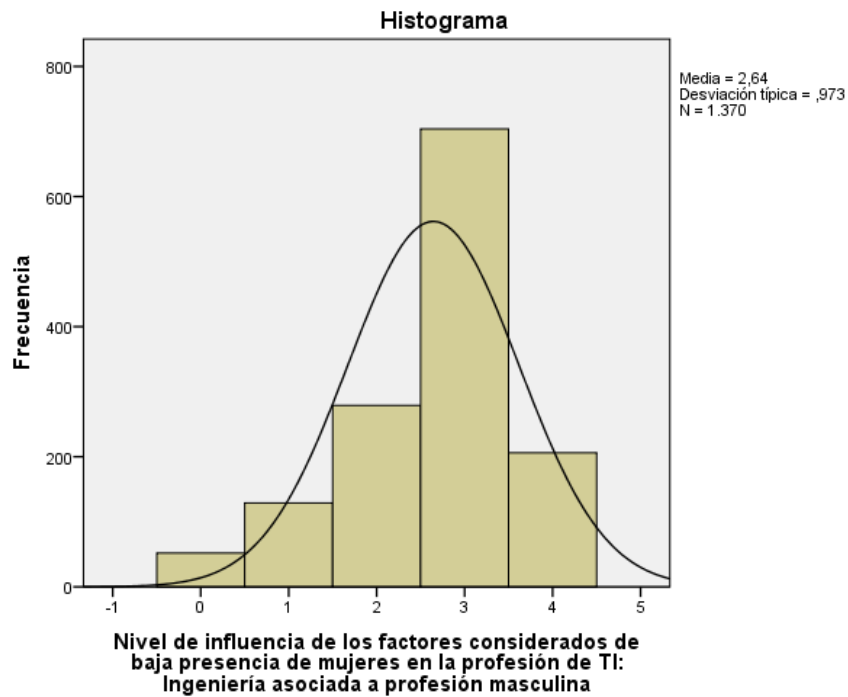
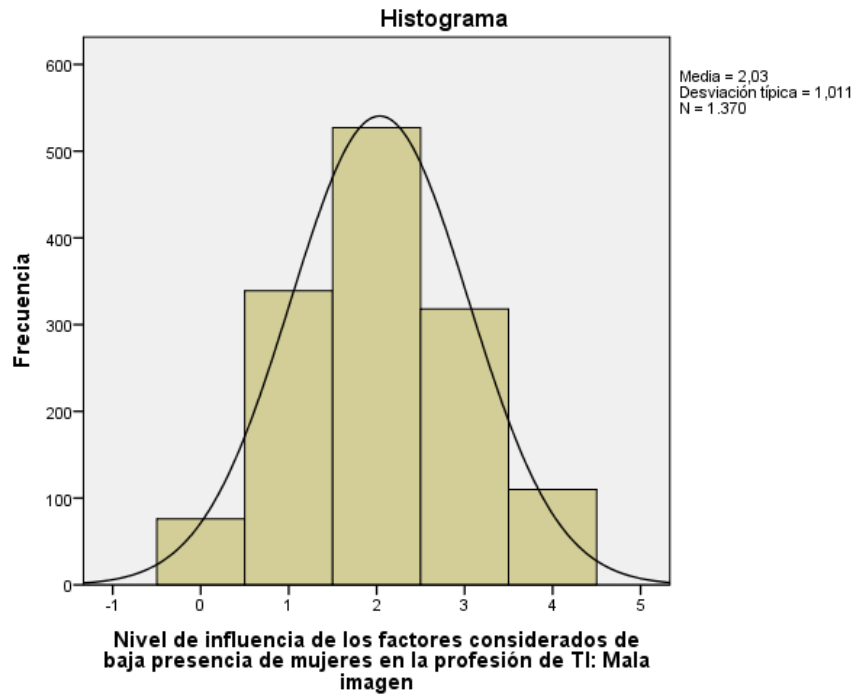
Anexo I. Histogramas

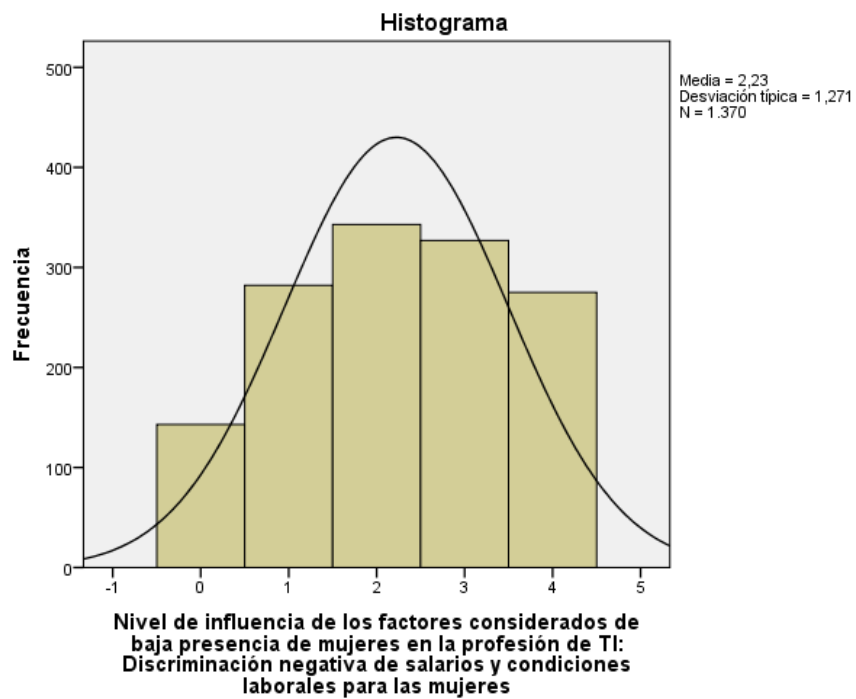
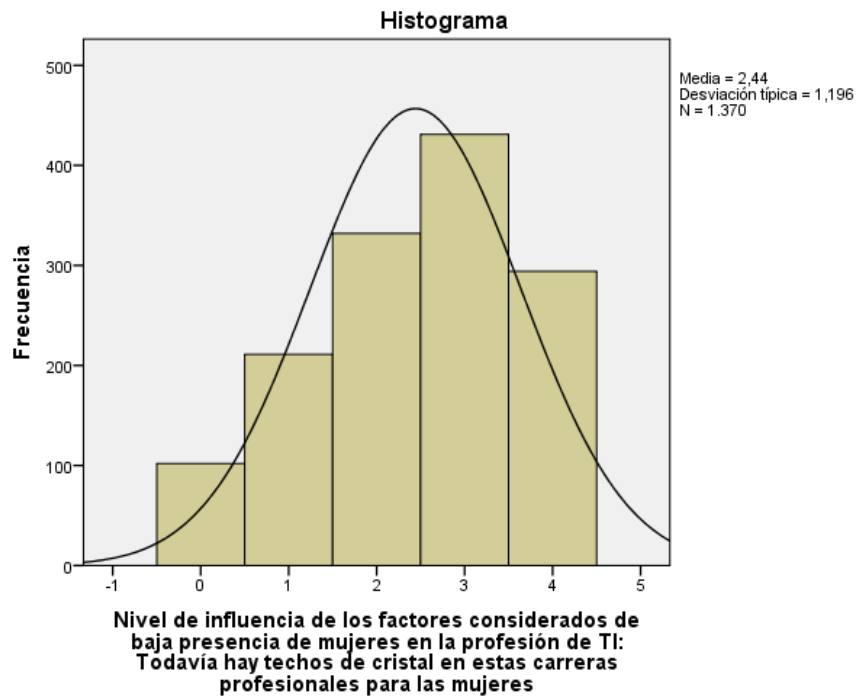


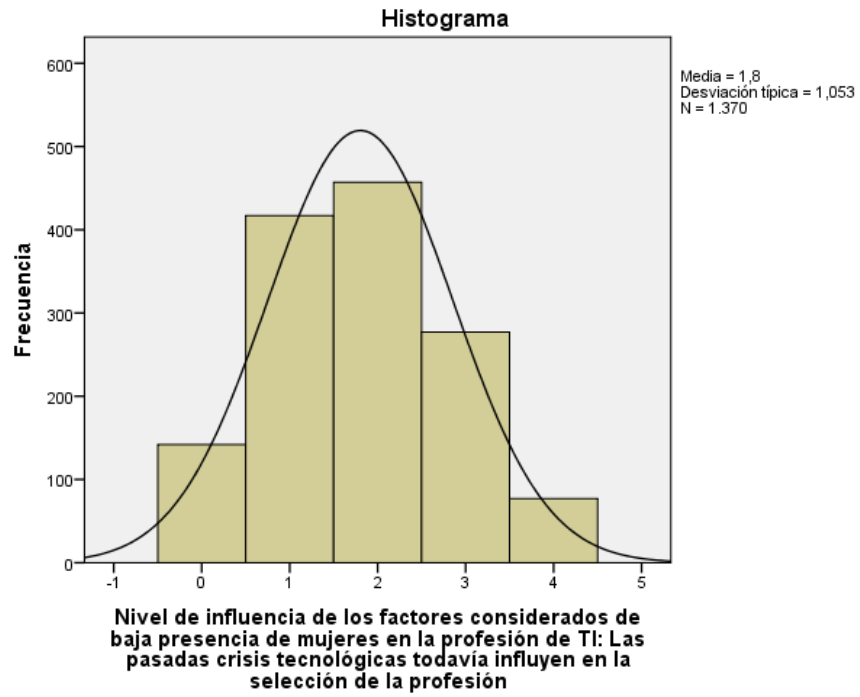












Sobre la Asociación de Técnicos de Informática

La ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DE INFORMÁTICA (ATI, www.ati.es) es la asociación líder en España de profesionales de la informática y de las TI. Fundada en 1967, cuenta con cerca de 3000 miembros individuales y de 35 socios institucionales. ATI tiene una proyección internacional inigualable en España ya que es la representante española y fundadora en el Consejo Europeo de Sociedades Profesionales de Informática, CEPIS (www.cepis.org) con 32 países y 300.000 profesionales agrupados, IFIP (International Federation of Information processing, www.ifip.org), organización internacional promovida por UNESCO, ATI es también miembro de CLEI (Centro Latinoamericano de Estudios de Informática, www.clei.org), es representante español de CECUA, la Confederación Europea de Usuarios de Tecnologías de la Información (www.cecua.org). Además, ATI gestiona el punto nacional de contacto (NPOC) de la iniciativa europea ECWT (European Centre for Women and Technology) y también está presente en el CEN Workshop on ICT Skills, actualmente la única entidad española en este foro donde se están generando estándares clave para la organización y clasificación de las competencias profesionales en TIC como eCF. La presencia internacional de ATI no se limita a la representación en organismos sino que incluye una creciente presencia en proyectos europeos de innovación e investigación (toda la información internacional de ATI en <http://bit.ly/ATI-Internacional>). Además ATI mantiene la publicación decana en informática en España, Novática (<http://www.ati.es/novatica/>), que cumplirá 40 años en 2015 y que acaba de publicar un número especial sobre “Las mujeres en la profesión informática: historia, actualidad y retos para el futuro”.



ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DE INFORMÁTICA, CIF G08676967.

C/Ávila, 50, 3a planta, local 9, 08005 de Barcelona.

Teléfono de contacto: +34 93 412 52 35

Correo electrónico: secregen@ati.es