

Las implicaciones de género de la sociedad de la información: retos y paradojas

Cecilia Castaño

Cecilia Castaño Collado es catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid y autora de *Las tecnologías de la información y las mujeres. Internet y la trama de nuestra vida*, Alianza Editorial, 2005.

Uno de los efectos más importantes de la difusión de las tecnologías de la información (informática, telecomunicaciones, Internet) es el cambio que determinan en nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional. Parece que hacemos las mismas cosas, pero las hacemos de otra manera. Disponemos de más información y necesitamos menos tiempo para cada cosa, pero hacemos más cosas y más complejas, por lo que al final utilizamos más tiempo y trabajamos más. No basta, sin embargo, con tener acceso al ordenador e Internet y saber, más o menos, utilizarlos. La sociedad de la información es también una sociedad del conocimiento. Es necesario disponer de formación y conocimientos suficientes como para sacarle partido. No podemos trabajar sin la herramienta, pero tampoco sin la formación.

Muchas personas atribuyen a Internet algunos problemas sociales que nos parecen nuevos, como la soledad, el aislamiento o la discriminación, olvidando que lo que ocurre en Internet sólo es un reflejo de nuestras propias sociedades, de nosotros mismos. En Internet no se borran la desigualdad ni la discriminación, pero se manifiestan de otra manera. No dejamos de ser ricos o pobres, ni se borran las diferencias y las desigualdades entre mujeres u hombres, pero podemos luchar contra estos problemas con nuevas herramientas.

Mientras que aumenta el número de usuarios de Internet en todo el mundo, aparecen nuevas formas de división digital (acceso a banda ancha; velocidad de las conexiones) que no son sólo tecnológicas sino sociales. Hay efectos transversales de exclusión digital que se mezclan con otras exclusiones. Las líneas de división digital están relacionadas con los conocimientos, con la cualificación, con la experiencia, con el bagaje cultural y lingüístico de las personas (no olvidemos que el idioma dominante es el inglés, pero cada vez tiene más importancia el chino, por encima del español).

Las mujeres se preguntan si Internet contribuirá a la desaparición del patriarcado. Si la transición hacia la sociedad de la información y el conocimiento está cuestionando los fundamentos de la desigualdad de género o si, por el contrario, aparecen nuevas formas de discriminación o se intensifican las desigualdades existentes.

En los últimos años se ha elaborado un considerable volumen de literatura e investigación empírica sobre las repercusiones de género de las tecnologías de la información (FLEXCOT, 2000; SERVEMPLOI, 2001; Stewart, 2002; Sorensen, 2002; Valenduc y Vendramin, 2003; Webster 2000, 2002; WELLKNOW, 2003). El principal resultado de estos y otros estudios es que las mujeres están realizando algunos avances, debido a que una de las características de la sociedad del conocimiento y la información es el incremento del empleo de servicios. La discriminación, sin embargo, persiste no sólo en las organizaciones tradicionales, sino que también se transfiere a las más nuevas. Aunque aparecen nuevas oportunidades de empleo que benefician a un buen número de mujeres, muchas otras quedan excluidas.

Mis propias investigaciones (1999; 2002; 2004; 2005) confirman estos resultados. Las mujeres se concentran en un conjunto de sectores feminizados. Son más de la mayoría de los empleados de las actividades intensivas en conocimiento, pero representan un porcentaje mucho más bajo en los sectores de alta tecnología. Por ocupaciones, se aprecian efectos claros de discriminación y polarización: las mujeres se concentran principalmente en las categorías de profesionales y técnicos (que ya se consideran categorías feminizadas) y en las de menos cualificación (operarios y no cualificados), pero son muy pocas las que alcanzan puestos de dirección de alto nivel en las empresas. Con frecuencia, las mujeres directivas son en realidad autoempleadas sin trabajadores.

Es esencial continuar con el debate académico y político acerca de las barreras sociales, culturales e institucionales que encuentran las mujeres a la hora de incorporarse plenamente a la nueva realidad de las tecnologías de la información y la comunicación.

Retos de género de la sociedad de la información: la brecha digital

Una primera cuestión es la relativa a la brecha digital de género. A veces parece que hay motivos para ser optimistas porque en todas partes aumenta el número de mujeres usuarias de Internet. Esto se debe a que el ordenador se ha convertido en un electrodoméstico más para la comunicación y la vida cotidiana. Los hombres, sin embargo, siguen dominando los ámbitos estratégicos de la educación y el empleo relacionados con las nuevas tecnologías.

Es cierto que las tecnologías pueden contribuir a mejorar las condiciones y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. El teletrabajo, la teleoperación, parecen alternativas viables para las mujeres que buscan conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales. La importancia de los requerimientos educativos y de la capacidad intelectual y comunicativa, también favorece a un creciente número de mujeres cada vez mejor preparadas para acceder a los sectores más relacionados con la alta tecnología, el conocimiento o la información. Persisten, sin embargo, importantes barreras.

En primer lugar, no se percibe la brecha digital de género. La brecha existe, pero con frecuencia se desconoce porque no se dispone de datos suficientes ni de indicadores estadísticos referidos a este problema. Las principales fuentes de información sobre las TICs (ICTs), el uso de Internet o la sociedad de la información (SI), se limitan a desagregar por género los datos relativos al número de usuarios y si acaso, los de frecuencia y duración. Pero no van más allá, olvidando que la sociedad de la información es una sociedad de personas, no sólo de tecnologías.

Un buen ejemplo lo constituyen los informes que, a lo largo del año 2005, han presentado las principales instituciones y empresas españolas dedicadas al análisis de las tecnologías de la información y la sociedad del conocimiento sobre la situación en nuestro país. Ninguno de esos informes hace referencia a las diferencias entre hombres y mujeres, y no porque no se disponga de información actualizada. El Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es) publica anualmente desde 2002 una Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares españoles, en la que todos los datos relativos a acceso, frecuencia, tiempo de uso, tareas realizadas, compra por Internet, etc., están desagregados por sexo.

Con datos de Eurostat para 2004 publicados en esa misma página, sabemos que en la Unión Europea de 15 miembros, la diferencia de acceso entre hombres y mujeres es de diez puntos (46 por 100 de los hombres acceden a Internet desde su hogar, frente a 36 por 100

de las mujeres). Esta brecha se mantiene en casi todos los países, excepto en Finlandia (donde el acceso es igualitario y muy elevado, 63 por 100) y Suecia (con un porcentaje de población que accede a Internet muy elevado, 78/73, pero con cinco puntos de diferencia entre uno y otro sexo). España se sitúa en uno de los puestos de cola, con el 27 por 100 de las mujeres y el 36 por 100 de los hombres.

El tamaño de la brecha de género y el hecho de que afecte a casi todos los países europeos avanzados, serían suficientes como para considerarlo un problema al que tanto los poderes públicos como las empresas del sector, que ofrecen productos y servicios de Internet, deberían dedicar atención preferente. Si las mujeres somos más del 50 por 100 de la población y decidimos el 80 por 100 de las compras de los hogares, sería lógico encontrar algo más de preocupación acerca de los intereses y necesidades de un colectivo tan numeroso frente a la nueva sociedad de la información.

Desde esta perspectiva, es esencial no confundir la difusión de las tecnologías, lo que es el aumento del número de usuarios y de los puntos de acceso, con la inclusión de los colectivos que encuentran más dificultades. No es lo mismo ser un usuario primario, un usuario avanzado o un usuario diseñador. Las mujeres están avanzando como usuarias, pero no están en la generación de las tecnologías. Incluso retroceden como profesionales o estudiantes. Persisten formas de discriminación relacionadas tanto con la capacidad y competencia necesaria para las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como con el acceso a los estudios, la industria y las empresas relacionadas con la generación de tecnologías.

En segundo lugar, hay desajuste entre la participación de las mujeres en el empleo y su posición en los sectores y actividades TIC (ICTs), que se manifiesta de varias formas. El empleo femenino aumenta tanto en los países desarrollados como en desarrollo porque la mujer flexible está en auge en un mundo en el que la economía se desmaterializa y los servicios se prestan por intermediación tecnológica.

En los países desarrollados las mujeres han mejorado de forma considerable sus credenciales educativas. Estudian en la universidad y utilizan Internet en proporciones cercanas a los hombres. Pero encuentran empleos subordinados y se concentran en las industrias intensivas en educación y en los servicios intensivos en conocimiento. Por el contrario, su presencia es todavía muy escasa en las actividades de alta tecnología, donde existen barreras culturales a la entrada y permanencia de las mujeres. Estas barreras se han trasladado a las profesiones de redes y de Internet.

En los países emergentes las mujeres también mejoran su educación y acceden a un porcentaje creciente de empleos. Los nuevos servicios con mediación tecnológica buscan nuevas localizaciones y emplean mujeres tanto para puestos de atención al cliente (centros de llamadas) como en la trastienda de la oficina (proceso masivo de datos), pero las relegan a los escalones más bajos de la escala profesional.

En tercer lugar, una parte importante del problema es cultural e institucional. Se tiende a pensar que la tecnología es cosa de hombres. Las mujeres, por el contrario, son consideradas tecnofóbicas. Es un hecho que la historia de la tecnología es también la historia de la exclusión sistemática de las mujeres de estos ámbitos por medio de barreras formales e informales. Las cosas no han mejorado gran cosa en la actualidad. Aumenta la presencia de mujeres en las universidades y centros de investigación, pero encuentran dificultades para acceder a los puestos de responsabilidad en los ámbitos profesionales científicos y tecnológicos (academias, fundaciones, centros de investigación), especialmente en los puestos relevantes, en los que se toman las decisiones estratégicas y se controla el acceso a la profesión.

Las barreras formales tienden a desaparecer, mientras que permanecen otras de carácter informal. Esta discriminación está relacionada con las distintas por las que hombres y mujeres acceden a la formación. Esto es una manifestación más de los hábitos patriarcales. Por una parte, las familias dan más importancia a la formación tecnológica de los hijos varones frente a las hijas, a las que se orienta hacia carreras y profesiones alejadas de la ciencia y la tecnología. Por otra parte, las escuelas de ingeniería o informática se esfuerzan por atraer más chicas a las aulas, pero no se lleva a cabo el cambio de cultura necesario para que no se sientan como intrusas en un ambiente configurado bajo el modelo masculino tradicional. Es necesario hacer las cosas de otra manera desde la misma escuela primaria.

En cuarto lugar, la organización y las condiciones de trabajo en los sectores TIC también se convierten en barrera para la permanencia de las mujeres. Me refiero a las características de esos trabajos (con jornadas interminables en las que el trabajo invade el ámbito privado), las formas de acceso y los mecanismos para la promoción y carrera profesional. Se toma como modelo al hombre joven, profesional, sin responsabilidades familiares o domésticas y dedicado totalmente a su trabajo. Todas las mujeres que no se ajusten a ese modelo, padecen un *déficit*. En consecuencia, la segmentación del mercado laboral del sector está sesgada por género: los hombres se concentran en los empleos de alto nivel y las mujeres en los de proceso de datos, centros de llamadas y empleos fabriles.

En todas las actividades se utilizan distintas formas de teletrabajo y teleasistencia y, al mismo tiempo, se demandan nuevas cualificaciones y habilidades, que en muchos casos desbordan lo profesional e invaden lo personal. Cualidades como la capacidad de comunicación y la implicación emocional, se convierten en herramientas de venta que se mercantilizan. Esto favorece el aumento del empleo femenino, pero no la calidad del empleo.

La flexibilidad reclamada por las mujeres para conciliar la doble jornada laboral y familiar tiene consecuencias devastadoras sobre la vida privada. El tiempo laboral invade el tiempo privado. Las mujeres advierten de los riesgos del teletrabajo tanto desde el punto de vista profesional como familiar. En la empresa se tiende a considerar menos a aquellas mujeres que trabajan total o parcialmente desde su hogar, como si el único tiempo de trabajo fuese el que se hace en los locales de la empresa. En el hogar, la familia tampoco considera que la mujer que se queda en casa esté trabajando, y descarga en ella todas las tareas domésticas. Muchas mujeres consideran que el teletrabajo desde el hogar es una trampa, porque las obliga a trabajar más, tanto en el puesto de trabajo como en el hogar.

La esperanza de las mujeres en las tecnologías de la información sólo se hace realidad en parte. Consiguen empleos, se organizan mejor el tiempo, pueden hacer más cosas y hacerlas mejor. Pero persiste la segregación por la que se concentran en determinadas actividades y ocupaciones. La feminización de estas actividades y empleos deriva en un deterioro de sus condiciones de trabajo, cerrando el círculo vicioso de la desigualdad y la exclusión.

En quinto lugar, es importante aportar la perspectiva de género para abordar los problemas sociales generados por la transición a la sociedad de la información. Es decir, para conocer sus efectos reales es necesario realizar el análisis desde la perspectiva de la diversidad. La perspectiva de género por sí misma ya incorpora la idea de diversidad. Conociendo las barreras que han de afrontar las mujeres es más fácil detectar las barreras que afectan a otros colectivos excluidos. Si además lo hacemos desde la perspectiva de la diversidad existente entre las propias mujeres, el análisis se hará más complejo, pero nos acercará mejor a nuestro objetivo.

Por ello, en sexto lugar, es esencial subrayar la heterogeneidad de las mujeres. No existe un único tipo de mujer y tampoco de usuaria de Internet, sino intereses y usos diversos, entusiastas o escépticos, utópicos, oportunistas o realistas. Las usuarias domésticas de Internet, las estudiantes, las trabajadoras de los centros de llamadas, las ingenieras informáticas, no tienen las mismas aspiraciones ni las mismas necesidades. Por eso la construcción de Internet en femenino se ha de abordar desde el *quién* y desde el *para qué*. Hemos encontrado usuarias muy críticas con el funcionamiento de Internet que rompen los estereotipos de tecnofobia o de falta de capacidad de las mujeres. También existen diferencias en el uso de Internet que hacen las mujeres y los hombres, pero no son diferencias naturales sino construidas en la familia, la escuela y el lugar de trabajo.

Lo importante no es acabar con las diferencias sino eliminar la discriminación. El objetivo no es que las mujeres se comporten como los hombres, pero tampoco es aceptable que se concentren en posiciones subordinadas desde el punto de vista económico, social y cultural. El objetivo es que participen en las tecnologías en igualdad con los hombres y alcancen puestos similares a los de ellos, como diseñadoras de sitios web, gestoras de redes o consultoras de servicios de tecnologías de la información.

Llegados a este punto, conviene reflexionar, en la línea expuesta por Mossesdötir y Serrano en el Proyecto WELLKNOW (2005) sobre si, a pesar de que estamos asistiendo a cambios drásticos en la producción, la organización y el contenido de los empleos, la tendencia dominante en el proceso de transición hacia la SI es de *continuidad*. Continuidad porque el proceso está siendo modelado por la estructura institucional previamente existente y las condiciones específicas de cada país. Las empresas, las instituciones, no han modificado suficientemente sus estructuras organizativas o sus comportamientos como para que los cambios sociales esperados se lleven a cabo. Al mismo tiempo, todo ello se complica aún más porque el proceso se desarrolla de forma diferente en cada país. Para los optimistas la flexibilidad es un reto que pone en cuestión las relaciones de poder. Para los pesimistas, si los nuevos empleos son inestables y muchas cualificaciones quedan obsoletas, no avanzamos nada.

Paradojas de género en la sociedad de la información

A la vista de lo anterior, parecería que en el proceso de transición a la SI no se cuestionan los fundamentos de la desigualdad de género, pero tampoco se generan formas de desigualdad completamente nuevas; solo exacerba algunas desigualdades anteriores. Preguntémonos acerca de las paradojas que encontramos en el proceso de transición.

La primera paradoja es que el aumento del empleo de servicios es positivo para las mujeres –que consiguen un puesto de trabajo y también servicios de mercado que sustituyen las tareas que ellas realizaban anteriormente en el hogar– pero la segregación se mantiene con fuerza. Como se señalaba anteriormente, las mujeres se concentran (50 por 100 del empleo femenino) en unos pocos sectores tradicionalmente femeninos. Son mayoritarias en los sectores intensivos en conocimiento (representan el 55-60 por 100 del empleo de esos sectores), pero no en los de *high tech*. Por ocupaciones, la segregación y polarización del empleo femenino es notable: se concentran tanto en los puestos de profesionales y técnicos –que ya son categorías feminizadas– como en los menos cualificados, pero llegan en porcentajes muy pequeños a los puestos de directivos y empresarios, y en muchos casos en realidad es autoempleo ①.

① En España, 2 de cada 3 mujeres en ocupaciones de directivos no tienen empleados, lo que sólo es el caso del 1 de cada 3 hombres directivos. Por otra parte, 1 de cada 7 mujeres trabaja en la limpieza y una de cada 9 en el comercio, especialmente venta ambulante. Finalmente, dos tercios de las mujeres empresarias son empresarias de sí mismas, porque no tienen asalariados, mientras que 2/3 de los empresarios los tiene.

La segunda paradoja está relacionada con la flexibilidad del tiempo de trabajo típica de la transición a la SI. La flexibilidad de horarios, demandada por las mujeres, se convierte en arma letal para su participación laboral. Los horarios de hoy son más complejos que los de la era industrial. En la era de la SI se trabaja 24 horas en turnos de trabajo cambiantes; la jornada de trabajo aumenta en general, incluso en los casos en que se ha reducido legalmente; se trabaja por proyectos y objetivos, y si la jornada en la oficina no es suficiente, se continúa desde casa. Lo peor de todo es que los hombres, presionados por las empresas, alargan su jornada, y las mujeres, presionadas por las responsabilidades familiares en las que sus compañeros les ayudan cada vez menos, han de optar entre el empleo a tiempo parcial, la renuncia a los puestos que implican más responsabilidades y más tiempo o el abandono del mercado de trabajo. Esto refuerza la división sexual del trabajo tradicional y es una buena prueba de una situación de bloqueo en la que lo mismo que se ha avanzado se puede retroceder. La flexibilidad de tiempo y de espacio, demandada por las mujeres para facilitar la conciliación, se vuelve contra ellas. Las condiciones de trabajo no mejoran, sino que empeoran.

La tercera paradoja es que las tecnologías de la información y la comunicación nos permiten hacer más cosas y hacerlas mejor, pero el problema es que esas tecnologías se aplican sobre estructuras organizativas que todavía no se han desprendido completamente de los principios del taylorismo y fordismo sino que los han reincorporado y reformulado: muchos puestos de trabajo de servicios –por ejemplo los de atención al cliente– se organizan como servicios de masa taylorizados, de manera que todo lo que hagan sea productivo y esté sometido a estrictas pautas: control del tiempo invertido en cada llamada, así como del lenguaje utilizado (en lugar de *problema* hay que decir *incidencia*), control de las pausas para ir al baño, etc. Para desempeñar esos puestos se contrata a mujeres con un cierto nivel educativo, porque han de ser agradables y *sonar bien*, pero para desempeñar su puesto de trabajo no necesitan casi ninguna preparación y se les paga poco. En estas condiciones, podemos hablar de *empleos basura*, que sólo aceptan mujeres que, por sus condiciones familiares, no pueden optar a otros empleos.

La cuarta paradoja tiene que ver con la cualificación o descualificación de los puestos de trabajo femeninos. En los cambios productivos y organizativos relacionados con las TIC, hay puestos cuyas tareas son enriquecidas y otros que pierden esa cualidad. A las mujeres no siempre se las pone en puestos peores que los hombres o que tengan menos responsabilidad real. El problema es que no se reconoce las cualidades y responsabilidades de dichos puestos, por ser feminizados, y se les paga menos por tareas similares a las que hacen los hombres. Ahí radica la discriminación, en que se aprovecha que están mejor preparadas (estudios) y son más flexibles para tener una reserva de mano de obra barata.

Esto plantea otra interesante paradoja. A las mujeres se les exige más educación formal que a los hombres para ocupar puestos de igual o menor cualificación. A los hombres se les asignan determinados puestos aunque no cumplan con los requerimientos educativos suficientes. Y esto ocurre en entornos muy diferentes. En las distintas regiones españolas, con condiciones muy distintas desde el punto de vista de la estructura productiva, del nivel tecnológico y del capital humano, se repite siempre la misma pauta: el perfil de entrada al empleo de las mujeres que son contratadas cada año, es mucho más cualificado que el de los hombres. Ocupan, sin embargo, puestos de menor nivel (Castaño, 2003). Esto está relacionado con otro hecho paradójico. En las mujeres la edad es un rasgo problemático casi siempre: si son jóvenes, porque tendrá hijos; si son maduras, porque se supone que ya no

pueden aprender. Parece que en los hombres la edad se asimila a capital humano como experiencia, que puede sustituir a la cualificación formal. En el caso de las mujeres, con frecuencia no es así.

En las actividades económicas y las empresas más relacionadas con las TIC y con la nueva economía del conocimiento los mercados de trabajo presentan rasgos de dualismo y segmentación. La segmentación está, además, sesgada por género. Los segmentos primario superior (ingenieros y consultores) e inferior (creadores de software y otros trabajadores del conocimiento) son mayoritariamente masculinos. El segmento secundario, de trabajadores fabriles y servicios de masa de atención al público, es femenino. Si, con categorías de Eurostat, diferenciamos entre los sectores de alta tecnología (*high tech*), las industrias intensivas en educación (*high education*) y los servicios intensivos en conocimiento (*knowledge intensive services*), los dos últimos son agrupaciones de sectores feminizados (55-60 por 100 de su empleo son mujeres) mientras que el primero es masculino (sólo 25 por 100 de mujeres).

Con datos de distintas fuentes relativos a los sectores de *high tech* en Estados Unidos, la Unión Europea y España, la brecha salarial de género aumenta a la par que el nivel de estudios y el nivel del puesto de trabajo. Es decir, un grado de doctor presenta una diferencia salarial desfavorable a la mujer más grande que la diferencia media entre los salarios de los hombres y las mujeres y por encima de la diferencia existente en las categorías más bajas. Una de las razones que puede explicar esto es que a las mujeres en las empresas se les dan cursos que conducen a puestos de menos relevancia.

¿Cuál es el problema fundamental? Las empresas buscan un *perfil* de persona joven (para que esté actualizada), con título universitario y una entrega total a la empresa. Las mujeres jóvenes son vistas con recelo porque pueden tener hijos. Aquí al sexo se añade la edad para segregar. El problema es que la cultura profesional es todavía muy masculina y se considera que el trabajador más eficiente es el que está más horas en su puesto de trabajo. Para agravar la situación, esa cultura presencial se combina con el trabajo por proyectos o por tareas y responsabilidades, con lo cual a las horas de presencia se añade la responsabilidad, que alarga todavía más las horas de trabajo, sea presente en la empresa o no.

A pesar del aumento del empleo femenino y de la creciente autonomía económica y emocional de las mujeres, no se consigue transformar los roles tradicionales y las instituciones patriarcales se transfieren a los nuevos entornos laborales. Resulta difícil de entender que en países donde las mujeres representan el 50 por 100 de los usuarios de Internet, este hecho no se corresponde con la presencia de mujeres en los empleos TIC (en Estados Unidos, sólo representan el 9 por 100 de los ingenieros informáticos y el 28 por 100 de programadores y analistas de sistemas, pero en cambio son el 85 por 100 de los puestos de entrada de datos, según Hafkin y Taggart, 2001).

Mi pregunta es ¿es la flexibilidad el principal elemento que contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género en contra de las mujeres? La flexibilidad sin autonomía sólo es flexibilidad para los intereses de la empresa, no del trabajador. En ciertas condiciones, puede ayudar a las mujeres a conciliar y mejorar sus condiciones de trabajo (por ejemplo horarios flexibles). Pero las mujeres disfrutan de menos autonomía que los hombres, por su mayor implicación en las tareas domésticas. El problema es que si en este nuevo entorno flexible los hombres se ven obligados a trabajar más horas y no aumenta, al mismo tiempo, la oferta de servicios sociales, las mujeres han de trabajar menos horas (tiempo parcial, empleos temporales) o buscar otras alternativas (autoempleo, teletrabajo). Pero las

mujeres recelan de la práctica del teletrabajo, que les hace trabajar más tanto en la tareas domésticas como en las profesionales, y están peor consideradas y se les paga menos.

¿Qué ocurre para que la creciente presencia de mujeres en el empleo no se refleje en un cambio de valores y de ambiente laboral? Para alcanzar y mantenerse en determinados puestos hay que comportarse como los hombres, hacer lo que hacen ellos. Creo que, al igual que en la política, para que las cosas cambien, es necesario alcanzar una masa crítica de más de un tercio de los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.

Conclusiones A la vista de lo expuesto hasta aquí, hemos de preguntarnos cuáles podrían ser las políticas adecuadas para superar estas situaciones de desigualdad y discriminación.

Por una parte, es necesario continuar el trabajo de investigación sobre la dimensión de género de las TIC y la SI, incorporando la comparación internacional y especialmente sobre la situación de las mujeres en los países emergentes, donde se las emplea en el sector TIC en número cada vez mayor. Si tenemos en cuenta las diversas situaciones de las mujeres en el mundo, nuestras conclusiones serán más complejas, pero nos acercaremos mejor a nuestro objetivo. En otras palabras, si queremos conocer las implicaciones de género y no sólo los efectos típicos de la SI, es necesario abordar el análisis desde la perspectiva de la diversidad global.

En segundo lugar, parece evidente que las discriminaciones de género en la SI no son sólo resultado de la transferencia de las viejas desigualdades a los nuevos sistemas de producción, sino que son consecuencia de las formas específicas de organización y condiciones de trabajo de los sectores TIC. El modelo ideal de empleado que los empresarios buscan es alguien joven (preferiblemente hombre) con título universitario y completamente dedicado a la empresa, lo que implica pasar largas horas en su puesto de trabajo. Las mujeres jóvenes y con suficiente formación para ocupar esos puestos resultan, sin embargo, sospechosas porque puede ser que tengan hijos y, en ese caso, no se dedicarán a la empresa con la misma devoción que sus colegas varones.

La flexibilidad de horarios, reclamada por muchas mujeres de cara a facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional, se ha vuelto contra ellas. Lejos de mejorar, las condiciones de trabajo han empeorado. Los hombres, presionados por sus empresas, alargan su jornada de trabajo diaria y semanal. Las mujeres, presionadas por un volumen de responsabilidades domésticas que ya no comparten con sus parejas, tienen que elegir entre trabajar a jornada parcial, renunciar a los puestos de responsabilidad que implican largas horas, o abandonar el mercado de trabajo.

De esta forma, la flexibilidad refuerza la división sexual del trabajo tradicional. En un entorno tan incierto, las mujeres pueden perder posiciones en el mercado de trabajo de la misma manera que antes avanzaron.

Esas condiciones de trabajo, que antes eran típicas de los puestos de alto nivel en los sectores de alta tecnología y de servicios a la producción (consultoría, medios de comunicación, servicios financieros y otros que son fundamentalmente masculinos) se han transferido desde los niveles superiores al conjunto del sector TIC y, desde ahí, al conjunto del mercado de trabajo. Y esto ocurre al mismo tiempo que las TIC se introducen en una amplia gama de actividades económicas y empleos. Una parte importante del empeoramiento de las condiciones de trabajo consiste en que se transfieren responsabilidades y obligaciones desde los puestos de alto nivel de la escala ocupacional a los de medio y bajo.

Es difícil proponer políticas para superar el empeoramiento de las condiciones de trabajo que está actuando como barrera para la promoción de las mujeres. En todo caso, parece esencial acabar con la diferenciación y segmentación femenino-masculina. Desde este punto de vista, el objetivo debe ser incorporar más mujeres a los sectores y empleos TIC, mantenerlas en ellos y facilitarles la carrera profesional en estos campos. Hasta que las mujeres no alcancen una masa crítica (al menos un tercio) de los puestos de responsabilidad de alto nivel de estos sectores, sus prácticas organizativas y de trabajo no cambiarán.

Para conseguir este objetivo, es necesario, por una parte, poner en cuestión la cultura masculina predominante en las escuelas de informática e ingeniería, en las universidades técnicas y en las empresas. Por otra, es necesario incorporar más hombres a los sectores tradicionalmente femeninos (educación primaria, salud, servicios sociales; ocupaciones administrativas, servicios personales). Por último, es importante subrayar que las cosas están cambiando y que surgen problemas nuevos de situaciones nuevas.

Referencias bibliográficas

- Appelbaum, E. (1993): «New Technologies and Work Organisation: The Role of Gender Relations», en Robert, B., Wilson, B. (1993): *Pink Collar Blues: Work, Gender and Technology*, Melbourne, Melbourne University Press.
- Castaño, C., Iglesias, C., Sánchez Herrero, M., (2002): «Tecnología y empleo en perspectiva de género» *Economía Industrial*, n.º 348, Madrid.
- Castaño, C., Iglesias, C., Sánchez Herrero, M., Llorente, R., Núñez, E., (2004): *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones. Observatorio 1*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Castaño, C. (2005): *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*, Madrid, Alianza Editorial.
- FLEXCOT (2000): *Flexible Work Practices and Communication Technology*, Report for the European Commission.
- Hafkin, N., Taggart, N., (2001): *Gender, Information Technology and Developing Countries: An Analytical Study*, Academy for Educational Development, Office of Women in Development, US Agency for International Development.
- Man Sell, R. Dayside, O. Murray, A. (2003): «The nature of the information society: An industrialized world perspective» en *Visions of the Information Society*, Ginebra, IT, International Telecommunications Union, fearear 2003.
- Mossesdötir, L. y Serrano, A. (eds.) (2003): *The implications of the SI for employment and gender relations. Towards a conceptual and analytical framework*. WELLKNOW project. From welfare to knowfare. A European Approach to employment and gender mainstreaming in the Knowledge based society.
- SERVEMPLOI (2001), *Innovations in Information Society Sectors – Implications for Women's Work, Expertise and Opportunities in European Workplaces*, Final Report, Dublín, Trinity College.
- Sorensen, K. (2002): «Love, Duty and the S-Curve: An overview of some current literature on gender and ICT», en SIGIS, *Strategies of Inclusion: Gender and Information Society*, IST Information Society Technologies, www.cordis.lu/ist/
- Stewart J. (2002). *Information Society, the Internet and Gender: a Summary of Pan-European Statistical Data*, SIGIS Report D02, IST Programme, 2002, www.cordis.lu/ist/
- Vendramin P., Valencu G. (2003), *Internet et inégalité*, Bruselas, Editions Labour.
- Webster, J. (2000). «Today's Second Sex and Tomorrow's First? Women and Work in the European Information Society», en Ducatel, K., Webster, J., Herrmann, W. (eds.) *The Information Society in Europe – Work and Life in an Age of Globalization*, Londres, Lanham, Rowman and Littlefield.
- Webster, J. et al (2002) *SERVEMPLOI: Innovations in Information Society Sectors – Implications for Women's Work, Expertise and Opportunities in European Workplaces*, Final Report. www.tcd.ie/ERC/Servemploi/reportspdf/ThRep-Final.PDF