



La Salle mostra que les enginyeres no són «estranyes»

● **Barcelona.** Un estudi de La Salle mostra, per primera vegada, quin és el perfil de la dona enginyera. Un del objectius principals d'aquest treball, segons explica la seva directora, Elisabet Golobardes, és demostrar que les enginyeres no són «persones estranyes». Segons els resultats de l'estudi, la dona enginyera està preparada per exercir la seva feina, té persones al seu càrrec (52%), ha anat ascendint en la seva professió (91%) i està satisfeta amb el seu sou en un 53% dels casos. A més, es defineix com una persona comunicativa i amb capacitat organitzativa, dues qualitats imprescindibles per tirar endavant projectes de gran envergadura. Segons Golobardes, és important que els joves estudiants sàpiguen que l'enginyeria és una professió amb molt de futur. / H. CAPERA

Baixa la proporció de dones que es dediquen a les tecnologies de la informació

La Salle presenta un estudi sobre el perfil de les dones del sector TIC

Elisabet Galobardes, directora de l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Electrònica i Informàtica (ETSEEI) de La Salle, ha presentat avui un estudi sobre les dones llicenciades en aquesta universitat al sector de les tecnologies de la informació i la comunicació durant els darrers deu anys. Galobardes ha explicat que les dones llicenciades han assolit càrrecs de responsabilitat, però que cada vegada n'hi ha menys d'interessades en aquesta mena d'estudis.

De fet, no és la primera vegada que es diu que cada vegada hi ha menys joves interessats en estudiar enginyeries relacionades amb les tecnologies de la informació i la comunicació, i això passa tan en homes com en dones. Però ara, a més, s'ha detectat un descens de la proporció de dones respecte a la d'homes en les carreres més tècniques, sobretot a l'enginyeria informàtica. I això preocupa especialment perquè fins no fa gaire la tendència era la contrària i s'encaminava, encara que poc a poc, cap a l'equilibri. Pel que fa als deu anys en què s'ha basat l'estudi, només un 17% de les llicenciades eren dones.

Un perfil molt diferent al que transmet Hollywood

L'estudi revela que un 73% de les dones llicenciades al sector de les tecnologies de la informació i la comunicació tenen formació complementària i, malgrat que són joves –tenen trenta anys de mitjana–, més de la meitat tenen persones al seu càrrec. Així doncs, han assolit una bona carrera professional per a la qual valoren les capacitats comunicatives, de gestió i de treball en equip més que no pas les tècniques, perquè es donen per sabudes. Segons Galobardes aquest perfil allunya les dones que treballen al sector de les TIC de l'estereotip d'informàtic difós per les pel·lícules de Hollywood: l'home solitari, amb poques capacitats comunicatives i obsessionat amb la tecnologia. Per Galobardes és probable que sigui aquesta imatge la que hagi fet davallar l'interès dels estudiants vers les carreres relacionades amb les tecnologies de la informació en un moment en què calen molts professionals i és una bona sortida professional.

Menys desequilibri salarial que en d'altres sectors

D'una altra banda, Ernesto Poveda, director de l'empresa de recursos humans **ICSA** també ha presentat un informe comparatiu sobre els sous dels homes i les dones del sector de les tecnologies de la informació a l'estat espanyol. N'ha destacat que és el sector més equilibrat d'entre les carreres tècniques, però que encara hi ha diferències de sous entre homes i dones. Així, en el sector de les TIC, la diferència de sous és d'un 2,2% en els càrrecs tècnics, xifra que augmenta als càrrecs intermitjos fins a un 5,6% i que encara és més destacada entre els directius, posició en què les dones cobren un 8,5% menys que els homes. El desequilibri és més greu a les grans empreses multinacionals que no pas a les petites i mitjanes.

21 març 2007

Una notícia de VilaWeb.com

Enllaç permanent: http://www.vilaweb.cat/www/noticia?p_idcmp=2323521



INFORME

Bienvenida al sector tecnológico, hay menos 'brecha' salarial

La diferencia entre la nómina de él y la de ella, cinco puntos por debajo de la media

P.Z.

BARCELONA. Aviso para mujeres españolas en busca de trabajo: el sector de las nuevas tecnologías de la comunicación (TIC) les necesita. Y si quiere una buena razón para dedicarse a este ámbito en auge aquí la tiene: la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en este tipo de empresas no llega al 9 por ciento en ningún puesto de responsabilidad.

La cifra no es un bálsamo pero, a tenor de las presentadas con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, puede considerarse buena. Entonces se fijó en casi un trece por ciento la diferencia salarial que, de media, distancia a hombres y mujeres.

En el sector de las TIC las diferencias salariales entre los cargos directivos son de un 8,5 por ciento, de un 5,6 por ciento en caso de cargos intermedios y de un 2,2 por ciento si el cargo que ocupan hombres y mujeres es el de técnico, según un informe conjunto que presentaron ayer el centro catalán de Ingeniería La Salle y la consultoría Icsa.

A pesar de la poca presencia de mujeres en empresas tecnológicas, no llegan a representar el 17 por ciento del sector, "las compañías no buscan contratar a un hombre o a una mujer sino unos conocimientos específicos y a personas con un perfil tecnológico", apuntó el director de Icsa, Ernesto Poveda.

El llamamiento a las mujeres para ocupar puestos en empresas de las TIC no deja de tener fundamento. "En la última década, sólo un 17 por ciento de las licenciadas que han salido del centro eran mujeres", afirmó la directora del ETSEEI de La Salle, Elisabet Golobardes. Según indican los datos recogidos en otros centros, la tendencia a la pérdida de mujeres tanto

62.386

EUROS. Es el sueldo bruto anual de una directiva de las TIC en una gran empresa. ¿Para él? 69.348 euros.

en las carreras técnicas como en las empresas TIC es "más sangrante" en el resto de Europa.

Imagen distorsionada

Más allá de las ligeras diferencias que presentan los salarios hombre-mujer, la presentación sirvió para explicar cómo los ingenieros, "los que aportan soluciones a la sociedad" según Golobardes, desprenden una imagen "freak y masculina" potenciada por las películas y la imagen que dan los medios de comunicación de la profesión.

Las pocas mujeres que hay están en la mediana y

gran empresa: "Es normal. Si hay poca demanda y mucha oferta sin cubrir, eligen las grandes corporaciones, ¿quién no lo haría?", resaltó Golobardes.

El 52 por ciento de las directivas TIC tiene personas a su cargo y las cifras económicas que gestionan en su día a día superan los 50.000 euros en el 70 por ciento de los casos.

Nueve de cada diez ingenieras en activo aseguran que ha existido una progresión laboral en su carrera pero sólo un 70 por ciento de ellas señala que este ascenso haya ido acompañado de una mejora salarial.

Sus salarios, que van desde los 62.300 euros anuales que cobra una directiva de una gran empresa hasta los 47.500 de la pyme, no parecen ser suficientes. Un 24 por cien-

to reconoce estar "poco satisfecha" con el salario que percibe, un 34 por ciento lo califica de "normal" y sólo cuatro de cada diez reconoce estar "muy contenta" con su nómina.



Las directivas TIC ganan un 8,5% menos que sus homólogos hombres. ARCHIVO

CATALUNYA.-La ingeniería es uno de los sectores más paritarios en sueldos, según un estudio

BARCELONA, 21 Mar. (EUROPA PRESS) -

La ingeniería es uno de los sectores con menores diferencias salariales entre hombres y mujeres, situándose ocho puntos por debajo de la media española (-16,5%), según un estudio que presentaron hoy La Salle y la empresa Investigación, Consultoría, Sistemas y Aplicaciones de recursos humanos (Icsa).

Según el documento, que incluye un apartado sobre las ingenierías relacionadas con las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las directivas TIC con una mayor retribución salarial son las de telecomunicaciones, frente a las que se dedican a las tecnológicas audiovisuales, que son las menos valoradas económicamente.

Con todo, los cargos directivos es el puesto donde las diferencias son mayores entre hombres y mujeres, ya que las mujeres españolas tienen un nivel de ocupación 1,4 puntos por debajo de la media española (13,6%).

Respecto al predominio masculino en los estudios TIC, la directora de ETSEEI La Salle (Universitat Ramon Llull), Elisabeth Golobardes, destacó que "el perfil del profesional TIC se acerca más a las capacidades de las mujeres de lo que la sociedad se piensa" y que el perfil de las mujeres ingenieras son "profesionales altamente formadas, que generalmente tienen personas a su cargo y que gestionan presupuestos".

Internet y Tecnología

Las nuevas tecnologías reducen la distancia salarial entre hombres y mujeres

21/03/2007

Barcelona. (EFE).- Los directivos del sector de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han visto reducirse las diferencias salariales entre hombres y mujeres, hasta el punto de que ellas cobran un 8,5% menos que ellos, mientras que la diferencia salarial media en España es del 16,5%.

Esta es una de las conclusiones que se desprenden del informe 'DonaTIC', que ha sido presentado hoy conjuntamente por sus artífices, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Electrónica e Informática (ETSEEI) de La Salle y la empresa de recursos humanos ICSA, y que tiene por objeto analizar el perfil de las mujeres ingenieras en su trabajo y cómo se valoran socialmente.

El director general de ICSA, Ernesto Poveda, ha declarado que "es esperanzador ver como las directivas TIC se encuentran en una situación de mayor normalidad salarial que la media española", ya que en sectores como la dirección de los recursos humanos se registran diferencias retributivas de hasta un 14%.

Dentro del sector de las TIC, las telecomunicaciones son el campo donde es menor la distancia salarial -ellas cobran un 11,7% menos- y las empresas audiovisuales, el campo en el que más diferencias se observan, ya que las trabajadoras perciben, en el caso de los cargos intermedios, un 21,4% menos.

En comparación con Francia e Italia, los datos indican que, en el primer caso, apenas hay diferencia retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito de las telecomunicaciones, si bien la diferencia se dispara en la consultoría tecnológica, en la que se percibe que ellas perciben un 14,3% menos, y en el caso de Italia, las directivas en cargos de telecomunicaciones cobran un 9,7% menos que ellos, acercándose así al caso de España.

Según el estudio, el 73% de las mujeres formadas en carreras técnicas tiene formación complementaria, mayoritariamente en el campo de la dirección y gestión de empresas, y el 91% afirma haber progresado en su trayectoria profesional, tanto jerárquica como transversalmente, una evolución que en el 73% de los casos comportó una mejora remunerativa.

Sin embargo, sólo un 4% de las 100 profesionales entrevistadas para el informe se ha declarado "muy satisfecha" con su sueldo, y cerca del 70% considera que no se ajusta al trabajo que desarrolla, hecho que atribuye a la política retributiva de la empresa y a la situación del mercado laboral.

Con todo, un 19% de las profesionales ha respondido que tiene hijos, incluso dos en la mayoría de los casos, un hecho que la directora general de la ETSEEI La Salle, Elisabet Golobardes, ha valorado positivamente, ya que según ella indica que en el sector se ha conseguido una mayor conciliación de la vida laboral y personal que en otros sectores.

Golobardes ha resaltado que existe una proporción positiva entre el número de graduadas en carreras técnicas y el porcentaje de directivas en empresas de este campo, y ha asegurado que la condición femenina aporta al perfil del ingeniero valores añadidos para la empresa, como puedan ser la empatía, la eficacia, y la capacidad de trabajar en equipo.

Enlaces Recomendados

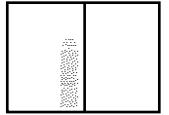
[Venta Pisos](#) | [Hoteles en Barcelona](#) | [Cine y amigos](#) | [Casas rurales](#)

Enlaces Grupo Godó

lavanguardia.es	rac105.cat	lavanguardiainmo.com	vanguardiadossier.com	magazine
elmundodeportivo.es	8tv.cat	diaridelsestudiants.com	lavanguardiatiendas.com	publipres
rac1.cat	servijob.com			

LA VANGUARDIA, el diario más vendido en Catalunya. Copyright La Vanguardia Ediciones S.L.

All Rights Reserved - [Aviso Legal](#) - [Contacte con nosotros](#) - [Publicidad](#)



Las ejecutivas españolas ocupan el 18% de los cargos.

Ellas cobran un 12% menos

Escribe **Ignasi Pujol**

Las mujeres directivas en España ganan un 12% menos que los hombres que ocupan sus mismos cargos y tienen una presencia del 18%. El puesto en el que se registran las mayores diferencias es en la dirección general de las compañías, donde las mujeres cobran un 16,5% menos que los hombres: 67.898 euros (salario bruto anual) frente a 81.322 euros. En este cargo, las ejecutivas representan el 13,6% del total, según un estudio realizado por la consultora de recursos humanos Icsa, con datos de 16.750 directivos y directivas.

En la dirección comercial, los sueldos medios son de 64.564 euros para los hombres y 56.674 euros para las ejecutivas (un 12,2% menos) y, en el caso del área de producción, sus dirigentes varones cobran un 10,5% más que las mujeres (50.728 euros frente a 45.396 euros). Los directores de recursos humanos, donde la presencia femenina es mayor, hasta el 30%, gana un 14% más que las mujeres (60.160 euros frente a 51.501 euros). El puesto en el que las diferencias retributivas son menores es en la dirección financiera de las empresas, donde las mujeres ingresan 52.269 euros y los hombres 56.838 euros (un 8% más).

El departamento con menor presencia de directivas es el de producción, donde sólo representan el

Más directivas que en Francia e Italia

- En España, las mujeres ocupan el 17,8% de los puestos directivos, frente al 15,3% de Francia y al 11,4% de Italia.
- El salario de las directivas españolas es un 12,3% menor que el de los hombres y, en Francia e Italia, esta diferencia es del 7,2% y el 4,5%, respectivamente.
- La diferencia global (incluyendo cargos no directivos) entre hombres y mujeres es del 24,9% en España, del 25,1% en Italia y del 18,4% en Francia.

8,3%. La directora de la Escuela Superior de Ingeniería de Lasalle en Barcelona, Elisabeth Golobardes, constató ayer en la presentación del estudio de Icsa las dificultades culturales a las que se enfrentan las mujeres para acceder a estudios de carácter técnico debido a la imagen que se proyecta de sus profesionales en ámbitos como el cine o la televisión.

En cuanto a la formación, las directoras generales con titulación universitaria son el 83,9%, frente al 81% de los hombres. En la dirección comercial, esta diferencia se incrementa en favor de las mujeres (un 89,1% frente a un 79,7% en el caso de los hombres). Sin embargo, en todas las categorías, es superior el número de hombres con estudios de máster es superior al de mujeres. El socio director de Icsa, Ernesto Poveda, señaló que la tendencia de los últimos años apunta a una mayor presencia femenina en los puestos directivos, como demuestra que el 44,9% de las mujeres que se ha incorporado a la dirección general lo ha hecho en los últimos diez años.

Economía.- Las ejecutivas españolas están tan formadas como los hombres, pero ganan un 12% menos y ocupan 18% de cargos

En el caso concreto de la dirección general, el hombre cobra en promedio 81.300 euros brutos anuales (más beneficios extrasalariales) y la mujer 68.000, lo que supone un 16,5% de diferencia.

En España el 87% de los directores generales son hombres y el 81% de ellos tiene formación universitaria, cifra que en el caso de las directoras generales se incrementa hasta el 84%.

El informe Icsa desvela también que la presencia femenina es mayor en el departamento de Recursos Humanos, (30% de los casos), donde los directores masculinos cobran de media 60.000 euros al año, un 14% más que sus colegas femeninas.

El área financiera es donde las diferencias salariales son menores: los hombres ingresan en promedio 57.000 euros, un 8% más que las directoras financieras, posición en la que están representadas en un 19%.

Los puestos con menor presencia femenina son la dirección comercial y de producción (12 y 8% respectivamente). En estas áreas las diferencias retributivas son del 12% en comercial y del 10,5% en producción.

Respecto a la formación, tanto hombres como mujeres tienen en todos los puestos directivos formación universitaria, según el puesto, entre el 80 y el 95% de los casos, y en aproximadamente un 30% de las ocasiones, complementada con un master de postgrado.

El Informe Icsa sobre Retribución de la mujer Directiva en España, que ha contado con la colaboración del portal Laboris.net, la ETSEEI La Salle-Universitat Ramon Llull y Amec, incorpora datos actualizados a febrero de 2007 de más de 190.00 trabajadores y trabajadoras de España, de los cuales 16.750 ocupan cargos directivos.

condiciones generales
¿LLEVA A SU PAÍS EN SU CORAZÓN?



<http://www.terra.es>

Fecha de la noticia: 07-Marzo-2007

Fecha de impresión: 8-Marzo-2007

http://actualidad.terra.es/nacional/articulo/solo_cargos_responsabilidad_empres

▣ mujer-empresa

Sólo 18% de cargos de responsabilidad empresas españolas los ocupan mujeres

Tan sólo un 18% de los cargos de máxima responsabilidad en las empresas españolas están ocupados por mujeres, según arrojan los datos del informe Retribución de la mujer directiva en España hecho público hoy por la empresa gestora de recursos humanos ICSA.

Las mujeres, pese a contar con una formación profesional equiparable y en algunos casos superior a la de los hombres, perciben, en puestos de igual responsabilidad como pueda ser la dirección general de una empresa, hasta un 16,5% menos que ellos.

Destaca especialmente la diferencia retributiva que hay en la dirección de gestión de recursos humanos, que el estudio revela como el área donde hay mayor presencia femenina (30% de los casos), y que, sin embargo, también acusa una descompensación: los hombres cobran en esta sección una media de 60.000 euros anuales, un 14% más que sus colegas femeninas.

Las diferencias de sueldo persisten también, aunque en menor grado, en el área de dirección comercial, en la que ellas cobran un 12,2% menos que ellos, y en la financiera, en que la diferencia se sitúa en un 8%.

El estudio, presentado hoy por el director de ICSA, Ernesto Poveda, ha sido realizado en colaboración con el portal Laboris.net, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Electrónica (ETSEEI) de La Salle-Ramon Llull, y la asociación multisectorial de empresas AMEC basándose en los datos de 190.000 trabajadores españoles, 16.750 de los cuales son directivos.

A pesar del bajo porcentaje en España de mujeres presentes en altos puestos directivos y de las diferencias salariales constatadas entre hombres y mujeres, Ernesta Poveda valoró 'la tendencia de los últimos diez años, en los que la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad ha ido aumentando'.

El director de ICSA destacó los datos del estudio que sitúan a España por delante de Francia e Italia en cuestión de ocupación de puestos directivos, si bien no en cuanto a reducción de las diferencias salariales.

'En Italia, sólo hay un 11,40% de mujeres en cargos de alta responsabilidad empresarial, y en Francia algo más, un 15,30%, mientras que en España la cifra se sitúa en el 17,80%', explicó Poveda.

Por su parte, la coordinadora del portal Laboris.net, Ana María González, señaló 'la enorme importancia que tienen Internet y las nuevas tecnologías a la hora de ayudar a la mujer a incorporarse al mercado laboral' y afirmó que 'las tendencias están cambiando, y las empresas valoran cada vez más lo que puede aportar una mujer en cuanto al fomento del capital humano'.

Sin embargo, la formación de las mujeres en las carreras tecnológicas ha experimentado un decrecimiento, según explicó Elisabet Golobardes, de la ETSEEI La

Salle-Universitat Ramon Llull: 'Hemos detectado un descenso importante del alumnado de ambos sexos de las carreras técnicas, pero sobre todo en el femenino, que han pasado de representar casi un 20% de los estudiantes a representar apenas un 10%'.

Golobardes atribuye la pérdida de mujeres en las carreras técnicas 'a la imagen poco atractiva o poco clara que difunden los medios y las películas sobre lo que es un ingeniero', e insistió en la necesidad de corregir este fenómeno 'ante la creciente demanda del mercado de perfiles tecnológicos que no podemos ofrecer por falta de profesionales'.

[Terra Actualidad](#) - EFE

Resolución mínima de 800x600© [Copyright 2007](#), Terra Networks, S.A.
[Aviso e Información Legales](#), [Política de Privacidad](#)

[Ayuda](#) | [Sugerencias](#) | [Contactar](#) | [Leyenda](#)



Actualidad > Internacional

Buscar en Internet



BUSCAR EN EL CANAL

Noticias

BUSCAR

INTERNACIONAL

economía 07-03-2007

Las ejecutivas españolas están tan formadas como los hombres, pero ganan un 12% menos y ocupan 18% de cargos

Las mujeres directivas en España están tan bien formadas como los directivos, pero ganan en promedio un 12% menos y ocupan sólo el 18% de los cargos de más responsabilidad en las empresas privadas españolas, según un estudio elaborado por la consultora de recursos humanos Icsa con datos de 190.000 trabajadores de todo el país.

En el caso concreto de la dirección general, el hombre cobra en promedio 81.300 euros brutos anuales (más beneficios extrasalariales) y la mujer 68.000, lo que supone un 16,5% de diferencia.

En España el 87% de los directores generales son hombres y el 81% de ellos tiene formación universitaria, cifra que en el caso de las directoras generales se incrementa hasta el 84%.

El informe Icsa desvela también que la presencia femenina es mayor en el departame Humanos, (30% de los casos), donde los directores masculinos cobran de media 60.014% más que sus colegas femeninas.

El área financiera es donde las diferencias salariales son menores: los hombres ingresan 57.000 euros, un 8% más que las directoras financieras, posición en la que están representados el 19%.

Los puestos con menor presencia femenina son la dirección comercial y de producción (respectivamente). En estas áreas las diferencias retributivas son del 12% en comercio y del 19% en producción.

Respecto a la formación, tanto hombres como mujeres tienen en todos los puestos formación universitaria, según el puesto, entre el 80 y el 95% de los casos, y en aproximadamente las mismas ocasiones, complementada con un master de postgrado.

El Informe Icsa sobre Retribución de la mujer Directiva en España, que ha contado con la colaboración de Laboris.net, la ETSEEI La Salle-Universitat Ramon Llull y Amec, incorpora datos actualizados a finales de 2006 de más de 190.000 trabajadores y trabajadoras de España, de los cuales 16.750 ocupan cargos directivos.

PUBLICIDAD

Este sábado 10 de marzo
Matrix

- Portada
- Provincias
- Nacional
- ▶ Internacional
- Sucesos
- Sociedad
- Ciencia
- Cultura
- Especiales
- Finanzas/Invertia
- Legal
- Día en imágenes
- Videos
- Loterías
- El tiempo
- Televisión
- Tráfico

Chat

Foros

Terra Actualidad - Europa Press

Administración el Pulpo

Abónese a su número favorito. Envíos a domicilio.

www.loteriaelpulpo.net

Get a Green Card

Official Government Program! Register for a Green Card Online

www.Green-Card-America.org

Los ultimos temas

Temas y mas para tu movil 10000€? envia jokua euros al 7133

www.segapoto.com

imprimir enviar a un amigo

07-03-2007 15:33:26

Las ejecutivas españolas están tan formadas como los hombres, pero ganan un 12% menos y ocupan 18% de cargos

BARCELONA, 7 (EUROPA PRESS)

Las mujeres directivas en España están tan bien formadas como los directivos, pero ganan en promedio un 12% menos y ocupan sólo el 18% de los cargos de más responsabilidad en las empresas privadas españolas, según un estudio elaborado por la consultora de recursos humanos Icsa con datos de 190.000 trabajadores de todo el país.

En el caso concreto de la dirección general, el hombre cobra en promedio 81.300 euros brutos anuales (más beneficios extrasalariales) y la mujer 68.000, lo que supone un 16,5% de diferencia.

En España el 87% de los directores generales son hombres y el 81% de ellos tiene formación universitaria, cifra que en el caso de las directoras generales se incrementa hasta el 84%.

El informe Icsa desvela también que la presencia femenina es mayor en el departamento de Recursos Humanos, (30% de los casos), donde los directores masculinos cobran de media 60.000 euros al año, un 14% más que sus colegas femeninas.

El área financiera es donde las diferencias salariales son menores: los hombres ingresan en promedio 57.000 euros, un 8% más que las directoras financieras, posición en la que están representadas en un 19%.

Los puestos con menor presencia femenina son la dirección comercial y de producción (12 y 8% respectivamente). En estas áreas las diferencias retributivas son del 12% en comercial y del 10,5% en producción.

Respecto a la formación, tanto hombres como mujeres tienen en todos los puestos directivos formación universitaria, según el puesto, entre el 80 y el 95% de los casos, y en aproximadamente un 30% de las ocasiones, complementada con un master de postgrado.

El Informe Icsa sobre Retribución de la mujer Directiva en España, que ha contado con la colaboración del portal Laboris.net, la ETSEEI La Salle-Universitat Ramon Llull y Amec, incorpora datos actualizados a febrero de 2007 de más de 190.00 trabajadores y trabajadoras de España, de los cuales 16.750 ocupan cargos directivos.

Economía

Las mujeres sólo ocupan el 18% de los cargos de responsabilidad en la empresa española

07/03/2007

Barcelona. (EFE).- Tan sólo un 18% de los cargos de máxima responsabilidad en las empresas españolas están ocupados por mujeres, según arrojan los datos del informe Retribución de la mujer directiva en España hecho público hoy por la empresa gestora de recursos humanos ICSA.

Las mujeres, pese a contar con una formación profesional equiparable y en algunos casos superior a la de los hombres, perciben, en puestos de igual responsabilidad como pueda ser la dirección general de una empresa, hasta un 16,5% menos que ellos.

Destaca especialmente la diferencia retributiva que hay en la dirección de gestión de recursos humanos, que el estudio revela como el área donde hay mayor presencia femenina (30% de los casos), y que, sin embargo, también acusa una descompensación: los hombres cobran en esta sección una media de 60.000 euros anuales, un 14% más que sus colegas femeninas.

Las diferencias de sueldo persisten también, aunque en menor grado, en el área de dirección comercial, en la que ellas cobran un 12,2% menos que ellos, y en la financiera, en que la diferencia se sitúa en un 8%.

El estudio, presentado hoy por el director de ICSA, Ernesto Poveda, ha sido realizado en colaboración con el portal Laboris.net, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Electrónica (ETSEEI) de La Salle-Ramon Llull, y la asociación multisectorial de empresas AMEC basándose en los datos de 190.000 trabajadores españoles, 16.750 de los cuales son directivos.

A pesar del bajo porcentaje en España de mujeres presentes en altos puestos directivos y de las diferencias salariales constatadas entre hombres y mujeres, Ernesta Poveda valoró "la tendencia de los últimos diez años, en los que la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad ha ido aumentando".

Por delante de Francia e Italia

El director de ICSA destacó los datos del estudio que sitúan a España por delante de Francia e Italia en cuestión de ocupación de puestos directivos, si bien no en cuanto a reducción de las diferencias salariales.

"En Italia, sólo hay un 11,40% de mujeres en cargos de alta responsabilidad empresarial, y en Francia algo más, un 15,30%, mientras que en España la cifra se sitúa en el 17,80%", explicó Poveda.

La coordinadora del portal Laboris.net, Ana María González, señaló "la enorme importancia que tienen Internet y las nuevas tecnologías a la hora de ayudar a la mujer a incorporarse al mercado laboral" y afirmó que "las tendencias están cambiando, y las empresas valoran cada vez más lo que puede aportar una mujer en cuanto al fomento del capital humano".

Sin embargo, la formación de las mujeres en las carreras tecnológicas ha experimentado un decrecimiento, según explicó Elisabet Golobardes, de la ETSEEI La Salle-Universitat Ramon Llull: "Hemos detectado un descenso importante del alumnado de ambos sexos de las carreras técnicas, pero sobre todo en el femenino, que han pasado de representar casi un 20% de los estudiantes a representar apenas un 10%".

Golobardes atribuye la pérdida de mujeres en las carreras técnicas "a la imagen poco atractiva o poco clara que difunden los medios y las películas sobre lo que es un ingeniero", e insistió en la necesidad de corregir este fenómeno "ante la creciente demanda del mercado de perfiles tecnológicos que no podemos ofrecer por falta de profesionales".

LA VANGUARDIA, el diario más vendido en Catalunya. Copyright La Vanguardia Ediciones S.L.
All Rights Reserved - Aviso Legal - Contacte con nosotros - Publicidad

Enlaces Grupo Godó

lavanguardia.es	rac105.cat	lavanguardia.inmo.com	vanguardiadossier.com	magazinepublipres.com
elmundodeportivo.es	8tv.cat	diaridelsestudiants.com	lavanguardiatiendas.com	
rac1.cat	servijob.com			

Enlaces Recomendados

[Venta Pisos](#) | [Hoteles en Barcelona](#) | [Cine y amigos](#) | [Casas rurales](#)



Día de la mujer trabajadora La discriminación continúa

IGUAL TRABAJO, DISTINTO SALARIO

La diferencia retributiva en los altos cargos de las empresas españolas llega a ser del 12 por ciento

Paula Zapata / Verónica Rodríguez

BARCELONA/MADRID. Al abultado conjunto de cifras con el que cada 8 de marzo se nos remite a la persistente situación de desigualdad con la que lidian cada día las mujeres a lo ancho y largo del mundo, hay un conjunto de ellas que nos recuerda que en los países desarrollados esa brecha también se da en puestos muy remunerados, de alta dirección y responsabilidad.

De hecho, lamentablemente y a pesar de la análoga preparación universitaria que tienen ellos y ellas, sigue vigente el famoso *techo de cristal*, al que aludía la literatura sobre el tema hace 40 años. Y muchos sostienen que la igualdad —la de verdad y no la que exhibe el recién aprobado texto del Gobierno— sólo calará en las empresas cuando previamente haya mujeres al mando de las mismas.

Algo que, por el momento, no es así, ni en nuestro país ni en ningún otro. De hecho cuatro de cada diez empresas en el mundo no cuentan con mujeres en ninguno de los cargos de dirección, según datos de Grant Thornton. En España, las mujeres directivas sólo representan el 18 por ciento y ganan cerca de un 12 por ciento menos que sus homólogos masculinos.

Los datos indican que la tendencia ha mejorado en estos últimos

años pero no lo suficiente para acercarse a la media europea, según el informe ICSA sobre retribución de la mujer, presentado ayer, y realizado simultáneamente en nuestro país, Francia e Italia.

Estos tres países comparten un tejido empresarial similar, compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas. Pero además tienen algo en común menos deseable: diferencias salariales entre sexos. El que menos diferencia presenta en el vecino francés,

"Hay hombres que pueden llegar a ser directivos sin formación académica. A la mujer no se le permitiría eso"

donde, de media, las mujeres cobran un 18,4 por ciento menos que los hombres. Esta desproporción es del 24,9 por ciento en España y de un 25,1 por ciento para los italianos. La justificación a estas diferencias absolutas se debe a la escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad y a la menor retribución que éstas reciben.

La formación de ellos y ellas, sin embargo, es equivalente, según los datos que se desprenden del informe. El 81 por ciento de los directo-

res de empresas que operan en España tienen formación universitaria, cifra que en el caso de las mujeres en el mismo cargo asciende hasta un 84 por ciento.

La directora de la Escuela Superior de Ingeniería de Lasalle, Elisabeth Golobardes, explica que las universidades también han registrado una tendencia a equiparar presencia de ambos sexos en las aulas en los últimos diez años en porcentajes que llegaban al 20 por ciento a favor de las alumnas.

Sin embargo, y sin dejar de apuntar el descenso generalizado de alumnos matriculados, asegura que el porcentaje se ha reducido a la mitad en los últimos dos años y ahora sólo uno de cada diez alumnos que ingresa en esta universidad es mujer. "Sin duda, este descenso en las aulas luego se ve reflejado en estos datos de presencia femenina en cargos directivos".

El techo de la gerencia

María José Legalina, directora financiera de la asociación empresarial Amec, sentencia que hay hombres que pueden llegar a ser directivos sin formación académica, "pero a una mujer nunca se le permitiría eso".

Si en algún cargo de responsabilidad la diferencia es más sangrante es en el caso del director general. Un hombre con estas responsabili-





■ Mujer en la empresa

242.544

PRESIDENTAS, o lo que es lo mismo, el 13 por ciento de quienes ocupan este cargo en las empresas españolas son mujeres. Sólo un 14 por ciento ocupan el de consejero delegado, y en un porcentaje cercano al 20 por ciento, los de vicepresidente y consejero. Algo más del 20% son directoras gerentes.

31

POR CIENTO de empresarias autónomas. Un porcentaje muy inferior a de los hombres, afiliados al RETA (régimen de autónomos), al frente de pequeñas empresas, que es del 69%. El perfil de la autónoma española es el de una mujer entre 35 y 50 años, con buena formación, casada y con uno o dos hijos.

476.713

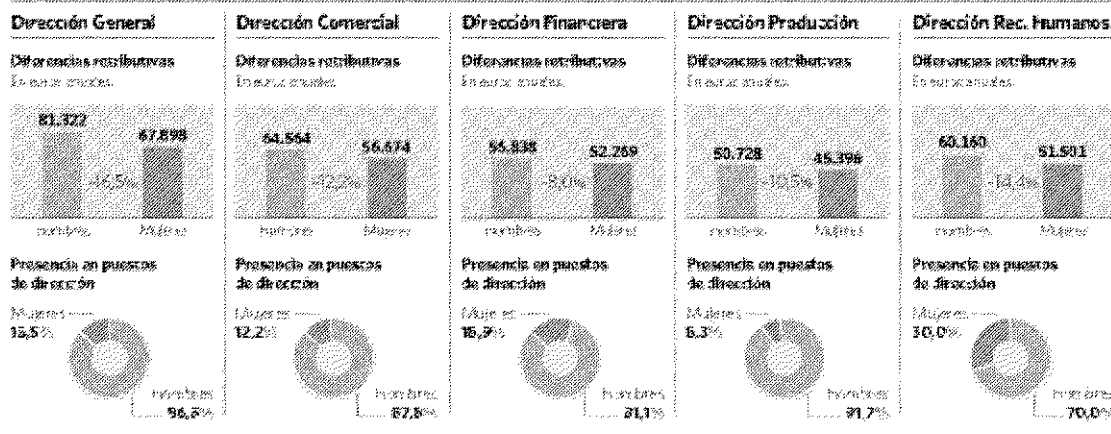
CONTRATADAS en puestos de alta cualificación por parte de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en 2005, según datos de Agett. Una cifra ligeramente superior al de varones, que fue de 459.555. Las mujeres cubrieron el 51 por ciento de los trabajos cualificados ocupados a través de ETT.

25

POR CIENTO de las empresas en España siguen siendo muy rígidas en materia de horarios, algo que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas. España es el país con la jornada laboral más larga: uno de cada siete trabajadores sale del trabajo después de las 19:00 horas.

Brecha salarial

La diferencia de sueldo entre sexos se mantiene en las diferentes áreas de la empresa.



Fuente: INE, AETG, 2006.

Fuente: INE, 2006.

dades cobra un promedio de 81.000 euros brutos anuales, sin contar las retribuciones extrasalariales, mientras que una mujer con este cargo cobra 68.000. La diferencia en este caso supera en más de 4 puntos a la media y es del 16,5 por ciento.

Las diferencias persisten también en el resto de puestos de dirección. Así, según a quien corresponda la dirección de recursos humanos de la empresa, la diferencia retributiva puede alcanzar el 14 por ciento. Además en este área, la presencia

dirección en femenino aporta cosas diferentes a las del sexo contrario: "Priorización del diálogo, promoción del trabajo en equipo y la importancia que se otorga al capital humano".

Altos cargos 'enfemenino'

Pero, y ésta es la cuestión, cuántas a día de hoy ocupan esos altos cargos. Según ha podido averiguar la empresa Axesor cruzando datos del Boletín Oficial del Registro Mercantil, la paridad tan ansiada por el Gobierno está lejos de poder lograrse. La presencia de mujeres consejeras delegadas, consejeras, administradoras, presidentas y vicepresidentas en las empresas españolas no logra rebasar el 10 por ciento infimamente el porcentaje del 20 por ciento.

Hay unas 12.500 consejeras delegadas (el 14%), más de 84.700 consejeras (el 19%), unas 622.000 administradoras (el 20,31%), más de 242.500 presidentas (el 13%) y cerca de 34.600 vicepresidentas (el 19%).

Y qué se hace desde los poderes públicos para estimular la igualdad entre hombres y mujeres. Además de las iniciativas estatales, como la Ley de Igualdad, que ayer aprobó el Senado, hay otras de carácter regional, como el plan IgualT que presentó ayer la Comunidad de Madrid.

España viaja en el furgón de cola de la igualdad en la UE

Antonio León

BRUSELAS. Las buenas noticias del Informe 2007 sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres presentado ayer por la Comisión Europea son muchas. De los 8 millones de empleos creados en la Unión Europea desde el año 2000, 6 millones han sido para mujeres; el 59 por ciento de los diplomas expedidos por las universidades del Viejo Continente son para mujeres; y que la tasa de empleo femenino es hoy un 2,7 por ciento más elevada que en 2000, mientras que la masculina apenas ha aumentado un 0,1 por ciento.

Si la evolución es alentadora, las malas noticias abundan y muestran el largo trecho por recorrer, sobre todo en España. La tasa media de empleo en Europa registrada por las mujeres de entre 15 y 64 años fue en 2005 del 56,3 por ciento, frente al 71,2 por ciento alcanzado por los hombres. La bre-

cha es mayor en España, donde la tasa de empleo femenino es del 51,2 por ciento (5,1 puntos inferior a la media de la UE), y la masculina 75,2. Sólo Hungría, Eslovaquia, Polonia, Grecia, Italia y Malta tienen tasas de empleo femenino inferiores a la española entre los 25 países de la UE analizados (todos menos los recién llegados: Rumanía y Bulgaria). Sólo en Italia, Grecia y Malta es mayor la brecha entre la tasa de empleo masculina y la femenina. Si hablamos de la brecha entre el desempleo de féminas y varones, Grecia es el único país de la UE donde es mayor que en España.

Sirva de consuelo que la diferencia salarial media en Europa entre ellas y ellos es del 15 por ciento a favor de ellos, pero que en España no es tan pronunciada: 13 por ciento. El 32,2 por ciento de los directivos en la UE son mujeres, y España supera ligeramente esta media con el 32,3 por ciento.



Las diferencias salariales continúan. ARCHIVO



'MANAGEMENT' / RECURSOS HUMANOS

Las directivas españolas cobran un 12% menos que los hombres

Ocupan sólo el 18% de los cargos ejecutivos, pese a su igual o mejor formación

JUANMA ROCA

Madrid. La igualdad entre hombres y mujeres en la empresa es tan idealista como utópica en la actualidad. El famoso techo de cristal es una pesada losa para las ejecutivas con talento y la incorporación a puestos directivos en un desafío para muchas, que se ven en la disyuntiva de elegir entre la carrera profesional o la familia. Incluso, en los casos en los que el potencial femenino llega a cotas directivas, las diferencias son patentes, al menos en lo que a nivel retributivo se refiere.

Así, las mujeres directivas en España están tan bien formadas como los directivos, pero ganan en promedio un 12% menos y ocupan sólo el 18% de los cargos de más responsabilidad en las empresas privadas españolas, según el Informe ICSA sobre Retribución de la mujer directiva en España, que ha contado con la colaboración del portal Laboris.net, la FT-SEEI La Salle-Universitat Ramon Llull y AMEC, que incorpora datos de más de 190.000 trabajadores y trabajadoras de España, de los cuales 16.750 ocupan cargos directivos.

En el caso concreto de la dirección general, el hombre cobra de media 81.300 euros brutos anuales (más beneficios extrasalariales), mientras que la mujer 68.000, lo que supone un 16,5% de diferencia. En España, el 87% de los directores generales son hombres y el 81% de ellos tiene formación universitaria, tres puntos menos que en el caso de las mujeres, donde el 84% cuenta con formación superior.

No obstante, comparado con otros países vecinos, la situación española es meritoria. De hecho, mientras que en Italia sólo el 11,4% de los puestos directivos está ocupado por mujeres, en Francia

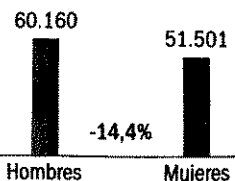


Las mujeres directivas siguen sufriendo las consecuencias de su condición femenina a la hora de recibir su retribución.

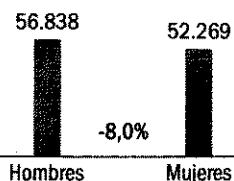
Retribución de hombres y mujeres

Salarios en euros al año

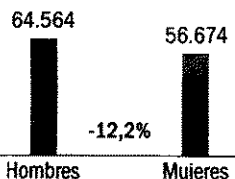
► Dirección de RR.HH.



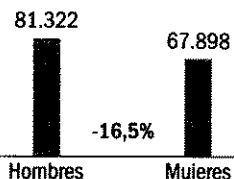
► Dirección financiera



► Dirección comercial



► Dirección general



FUENTE: ICSA

el porcentaje asciende al 15,3% y en España, al 17,8%. Aun así, sólo el 4% de los miembros de los consejos españoles son mujeres, un porcentaje inferior, por ejemplo, al de Filipinas. Además, la diferencia global de ingresos

entre sexos en España es del 24,9%, frente al 18,4% de Francia.

El informe ICSA desvela también que la presencia femenina es mayor en el departamento de recursos humanos (30% de los casos), aun-

que esto no significa que las diferencias de salario se igualen: los directores de recursos humanos cobran de media 60.000 euros al año, un 14% más que sus colegas femeninas. El área financiera es donde las diferencias salariales son menores: los hombres ingresan en promedio 57.000 euros, un 8% más que las directoras financieras, posición en la que están representadas en un 19%. Los puestos con menor presencia femenina son la dirección comercial y de producción (12% y 8% respectivamente); en estas áreas las diferencias retributivas son del 12% en comercial y del 10,5% en producción.

Respecto a la formación, tanto hombres como mujeres tienen en todos los puestos directivos formación universitaria, según el puesto, entre el 80% y el 95% de los casos, y en aproximadamente un 30% de las ocasiones, complementada con un máster de postgrado.



El descens d'estudiants d'enginyeria agreujarà la falta de professionals

3-4 *Les carreres han perdut prestigi social i els joves les esquiven per la dificultat*

▶ *En set anys, els alumnes del camp tècnic de la UPC s'han reduït a la meitat*



La creixent demanda d'enginyers no troba resposta en els titulats existents

El nombre d'estudiants en el camp tècnic ha patit una davallada els darrers anys a totes les universitats

■ La progressiva demanda de les empreses catalanes d'enginyers i tècnics superiors no ha estat corresposta en el nombre de licenciatos disponibles. Lluny de millorar, el pitjor és que hi està havent una davallada d'estudiants en el camp tècnic que pot hipotecar la competitivitat catalana.

ROGER VALLS / ANNA PINTER
 Barcelona

Un informe de la firma de recursos humans Manpower de l'any 2006 situava els enginyers en un dels deu perfils professionals més buscats. La demanda de professionals tècnics superiors ha anat *in crescendo* els darrers dos anys, a mesura que l'economia catalana ha apostat per la incorporació de les noves tecnologies i la redefinició de processos productius, uns canvis que necessiten professionals amb alta qualificació. Malgrat que no es disposen de xifres totals de la demanda, només en el cas dels enginyers tècnics industrials, a penes en un any la demanda de professionals ha tingut un increment del 29%. El degà del Col·legi, Joan Ribó, assegura que «el servei de selecció professional del Col·legi va gestionar l'any 2006 un total de 1.232 ofertes, davant les 950 del 2005».

La responsable del negoci de selecció de Manpower Professional, Dolors Poblet, assegura que des de la seva companyia han apreciat un augment de demanda d'enginyers, que s'ha agreujat encara més en els sectors de tecnologies i construcció. «Aquests han crescut molt més ràpid que els professionals que hi ha i s'ha creat un buit de personal preocupant», hi afegeix Poblet. Amb el mateix problema es troba la coordinadora de selecció d'Adecco Technical & Engineering, Manoli Guerrero, cada vegada que li arriba una vacant per a un enginyer: «L'habitual és que a cada aspirant li oferim dues ofertes i, si són enginyers d'instal·lacions, encara més».

Aquest desequilibri entre oferta i demanda ha provocat en el sector de selecció de recursos humans un canvi molt significatiu. Si fins ara el model de cerca de talents se centrava únicament en alts càrrecs, els darrers mesos les ETT estan tendint a les empreses per fixar enginyers i tècnics superiors que donin resposta a les necessitats de personal dels seus

clients. Això ho sap de primera mà la responsable de Direcció de Persones a la delegació de Barcelona de Sener Ingenieria y Sistemas, SA, Marta Valls, que assegura: «Els darrers anys hi ha molta feina i poca oferta d'enginyers. Cada cop costa més captar-los i retenir-los, ja que el mercat està molt agressiu».

Aquest fet, que sembla fruit d'un període cíclic d'expansió econòmica, preocupa, però, els experts, perquè les perspectives d'augmentar el nombre de professionals altament qualificats són poques. De fet, segons dades de l'Institut d'Estadística

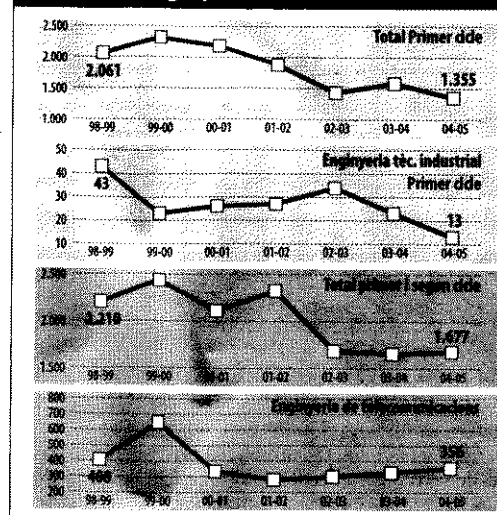
El poc prestigi social que s'associa a perfils tècnics desmotiva els aspirants

de Catalunya (Idescat) els darrers anys el nombre de titulats en l'àmbit tècnic ha patit una davallada. A la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), el centre universitari de referència en aquest àmbit, els últims set anys s'ha reduït a la meitat el nombre d'estudiants en el camp tècnic. Si al curs 1998-1999 en van sortir 1.403 titulats, en el curs 2004-2005

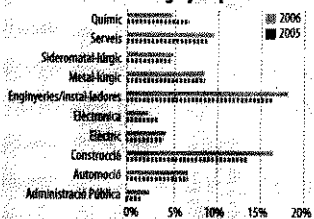
Fa deu anys, un enginyer TIC s que s'incorporava al mercat laboral per primer cop cobrava 1.800 euros al mes; avui no arriba a mil. Aleshores el salari era desorbitat, fruit d'una bombolla tecnològica que va acabar esclatant; avui, per sota de les expectatives de qualsevol estudiant tècnic.

El catedràtic de Biologia Molecular de la Universitat de Barcelona Enric Canella considera que aquests sous no estan contribuint a fer

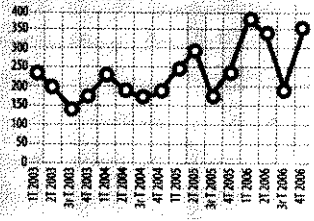
Evolució d'enginyers en l'àmbit tècnic a la UPC



Evolució demanda enginyers per sectors



Nombre d'ofertes



la xifra va abaixar fins a 713 (vegeu gràfic).

La disminució d'estudiants en carreres tècniques és una tendència general estesa a la majoria de les universitats, però, a més, no és un fenomen exclusiu de Catalunya, és un mal que pateix tot Europa.

Els motius d'aquesta manca d'interès per carreres tècniques són múltiples. El primer d'ells és la reducció demogràfica. En segon lloc, segons la directora de l'Escola Superior d'Enginyeria de la Universitat La Salle, Elisabete Golobardes, també té a veure amb la percepció social que es té dels enginyers, «a les grans produccions americanes i a les sèries de televisió, l'enginyer sempre és el menys agraciat». Aquesta con-

sideració que el poc prestigi de la professió contribueix a fer que els nous estudiants defugien les formacions tècniques la comparaix el gerent del Col·legi d'Enginyers de Telecomunicacions, Guillermo Canal. Tot i que en dona, a més, un altre motiu: «La baixada d'estudiants és perquè hi ha una percepció que son carreres massa difícils».

Aquesta concepció és un atribut que no fa cap favor a les professions tècniques en un moment com l'actual, en què la cultura de l'esforç va perdent terreny. Aquesta mateixa filosofia de poc esforç és el que ha motivat el transvasament d'estudiants d'enginyeries a cicles formatius de grau superior (anti-grau FP).

Hi ha altres motius que expliquen aquesta manca d'enginyers, especialment en el sector TIC. Encara cuenen els efectes de l'esclat de la bombolla tecnològica. Per al cap de Relacions Institucionals de La Salle, Fèlix Riera, el fet que l'any 2.000 quedessin molts professionals TIC al carrer «ha fet recular moltes vocacions en aquest camp».

A més de poc prestigi social, hi ha altres enginyeries que els darrers anys han portat un llast de mala premsa, com ara química o nuclear, que està fins i tot condicionant el sector. «La mala percepció social de l'enginyeria nuclear afecta l'afluència d'alumnes; hi ha estudiants que pensaven que gairebé no existia l'energia nuclear i que no tindrien feina», explica Javier Dies, catedràtic de la UPC en especialitat nuclear.

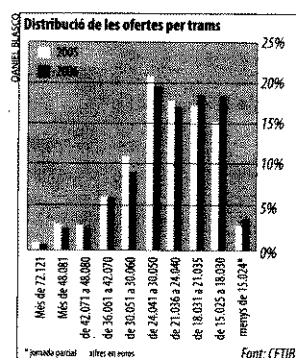
Dies assegura que en aquest vessant d'enginyeria tenen una mitjana de deu o deu titulats cada any. «Hauria d'haver-n'hi vint per cobrir la demanda que s'ha ocasionat amb la creació de l'ITER, el sincrotró, la medicina nuclear i una tendència internacional a fer més centrals nuclears», hi afegeix Dies. Aquest any hi ha hagut sort i han assolit rècord de titulats amb 24 alumnes.

Amb aquest panorama, es genera un altre escull per assolir els ambiciosos objectius de

De 'milleuristes' a cotitzats

que els joves es decantin per una formació tècnica.

Ara bé, la bona notícia per a aquest perfil de professional és que el desequilibri entre oferta i demanda està contribuint a un canvi de tendència. La responsable d'ADECCO IT, Manoli Guerrero, assegura que comencen a contractar-se per 45.000 i 50.000 euros l'any enginyers a penes amb un any d'experiència i amb bonificacions per retenir-los.



...continua en la pàgina següent



...ve de la pàgina anterior

Lisboa de convertir Europa en l'eix mundial de l'economia del coneixement. Tampoc no són un objectiu fàcil les fites de millora de la competitivitat de l'economia catalana que es va marcar el Govern en l'Acord estratègic. Riera es mostra contundent: amb l'actual nivell d'estudiants en carreres tècniques no ho assolirem. «No tenim el més important: els professionals que executin i desenvolupin la innovació en l'empresa catalana».

Ara bé, la creixent demanda de les empreses en enginyers va, a més, acompanyada d'unes noves exigències, no solament d'aptituds tècniques sinó de gestió, mobilitat i idiomes, que es fa complicat de trobar. Marta Valls assegura:

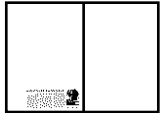
Les empreses han augmentat les exigències dels perfils tècnics



«Ara com ara, als enginyers que surten de la facultat els falta mobilitat laboral i capacitats com lideratge, treball en equip, negociació i coneixement d'idiomes».

El secretari general d'Amec, una associació que agrupa més de 500 empreses exportadores de maquinària, Joan Tristany, hi afegeix que hi ha una veritable preocupació en el sector per trobar enginyers formats i disposats a traslladar-se allà on els reclamen els nous projectes. «Aquesta manca de professionals tècnics no solament ens condiciona la nostra innovació sinó també la nostra capacitat per internacionalitzar-nos.»

A l'hora de buscar solucions, tothom coincideix que cal una major planificació en les formacions universitàries i incentivar el coneixement tecnològic des de petits. Des de les universitats estan tirant endavant iniciatives lúdiques perquè estudiants d'ESO es familiaritzin amb la ciència i la tecnologia i les adoptin com la seva professió del futur. Ara bé, la sortida a curt termini però passa per acords puntuals entre empresa i Administració com el que acaba d'anunciar l'automobilística Nissan per formar enginyers en projectes de R+D. Altres empreses amb un sector molt específic opten, davant la manca de candidats, per contractar professionals d'altres camps i formar-los ells mateixos. ♦



La dona TIC està més compromesa

A. P.
Barcelona

Després de deu anys de formació universitària en TIC (enginyeria de telecomunicacions, telemàtica, informàtica i imatge i so) a la universitat La Salle, només el 17% dels titulats que han sortit d'aquest centre són dones. El percentatge és similar a la resta d'universitats, però el que més ha aixecat les alarmes al centre és que la presència de dones estudiants en aquest camp està

baixant a ritmes més alts que els dels seus companys de sexe masculí.

Per frenar aquest fenomen, La Salle, en col·laboració amb la firma de recursos humans ICESA, ha realitzat un estudi sobre la dona TIC que treu a la llum per primera vegada quin és el perfil de la dona tecnològica. A grans trets, i segons una enquesta feta a 100 de les 300 titulades que han sortit del centre universitari privat, la dona que ha estudiat una carrera tecnològica té majoritari-

ament formació complementària, té capacitat de direcció i la seva tasca està orientada a resultats, i, a més, és més fidel a l'empresa a la qual s'incorpora que els homes. Segons l'estudi, la dona TIC, que té al voltant de trenta anys en el 50% de les enquestades, com a màxim només ha canviat dues vegades d'empresa. El director d'ICESA, Enric Poveda, reconeix que, quan tenen candidates per a llocs directius en el sector TIC, saben que hi haurà més compromís. ♦



Usuàries de pc en un lloc de treball