

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La brecha digital de género»**(Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo)**

(2018/C 440/06)

Ponente: **Giulia BARBUCCI**

Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo	Carta, 19.4.18
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobación en sección	19.7.2018
Aprobado en el pleno	19.9.2018
Pleno n.º	537
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	176/2/6

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. Las causas de la brecha digital de género son múltiples y, por consiguiente, las medidas deben abordar diferentes ámbitos: el sistema educativo desde la niñez hasta la edad adulta, el mercado laboral, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, los servicios públicos y la brecha digital en general. Se recomienda utilizar un **enfoque pluridisciplinar** que reúna distintos aspectos de la innovación (tecnológicos, sociales, culturales, etc.).

1.2. La brecha digital de género no solo es una cuestión tecnológica: es una cuestión económica, social y cultural que debe abordarse con políticas globales y a distintos niveles, para dar una respuesta a la desigualdad de género en sus raíces sociales y culturales más profundas.

1.3. Es importante adoptar medidas para aumentar el número de **mujeres en el ámbito de CTIM**, ya que esto también puede mejorar las condiciones en otros sectores, así como en el conjunto de la economía y la sociedad. Al mismo tiempo, es esencial reconocer la creciente importancia de la educación relacionada con las TIC, así como de las aptitudes transversales, empresariales, digitales e **interpersonales** (como la empatía, la creatividad y la resolución de problemas complejos) en todos los sectores de la era digital. La educación interdisciplinaria y los conjuntos de aptitudes centrados en el ser humano serán fundamentales, y los sistemas educativos deben tener en cuenta estos aspectos.

1.4. Es primordial garantizar la alfabetización digital y la educación para todos, prestando especial atención a las niñas, a fin de eliminar desde la raíz la brecha digital de género. Para superar los estereotipos es extremadamente importante contar con más **modelos de referencia** femeninos en el ámbito digital.

1.5. A fin de prevenir la exclusión de las mujeres del mercado laboral, es necesario alentarlas a que participen en empleos técnicos y de alto nivel, superando las barreras y los estereotipos educativos y profesionales y garantizando el aprendizaje digital permanente.

1.6. Los profesores y formadores deberán contar con las herramientas adecuadas para utilizar las TIC en todos los niveles de la enseñanza, promoviendo la democracia y unos sistemas de educación y formación más inclusivos y personalizados.

1.7. Con objeto de evitar la espiral de feminización de la pobreza, deben garantizarse unas condiciones de trabajo justas y el acceso a la protección social ⁽¹⁾. Este es especialmente el caso en la «economía de los trabajos ocasionales» ⁽²⁾. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel fundamental a este respecto.

1.8. La presencia de las mujeres en empleos para desarrolladores de TIC puede ayudar a superar el sesgo de género que puede ir incluido en el diseño de una determinada tecnología.

1.9. Debe apoyarse el emprendimiento femenino eliminando las barreras para el acceso de las mujeres al trabajo autónomo y mejorando el acceso a las medidas de protección social y su calidad ⁽³⁾.

1.10. El «trabajo inteligente» y el teletrabajo deben supervisarse a fin de sortear el peligro de que se diluyan las líneas divisorias entre la prestación de cuidados, la vida laboral y la vida privada.

1.11. Es importante mejorar la participación en el mercado laboral de las **mujeres con discapacidad**, en aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) ⁽⁴⁾.

1.12. La digitalización del sector público representa una gran oportunidad para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y ayudar a las mujeres con responsabilidades familiares, así como para superar los obstáculos relacionados con la burocracia y el acceso a los servicios públicos.

1.13. Es importante hacer frente a los **estereotipos de género**: esta cuestión debe considerarse en todas las políticas y en todos los ámbitos, y debe abordarse desde sus raíces sociales y culturales más profundas.

1.14. Uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para participar en actividades en línea y redes sociales es el **ciberacoso**. Hay que ratificar y aplicar el **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

1.15. Todas las políticas a nivel nacional, europeo e internacional deben tener en cuenta la discriminación contra las mujeres en el ámbito digital, que también tiene consecuencias negativas en la economía y la sociedad en general.

1.16. Las políticas públicas habrían de diseñarse atendiendo a (la integración de) una perspectiva de género. En este sentido, la **presupuestación con perspectiva de género y la «lente» de género** pueden ser herramientas útiles.

1.17. El CESE anima a la Comisión Europea a que refuerce el **Grupo de Trabajo «Women in Digital» (mujeres en el ámbito digital)** y la iniciativa «**Digital4Her**». Es importante crear y desarrollar redes europeas de mujeres en el ámbito digital que promuevan la participación de niñas y mujeres en estudios y profesiones digitales en toda la UE.

1.18. La Comisión Europea debería recomendar a los países de la UE que fijaran objetivos e indicadores nacionales para hacer un seguimiento de la situación (cuadro de indicadores anual). Además, habría que medir la mejora o el empeoramiento, recurriendo también a investigaciones realizadas por el EIGE. Se podrían elaborar **recomendaciones específicas por país** en este ámbito para los Estados miembros en el proceso del **Semestre Europeo**.

⁽¹⁾ SOC/581 — Dictamen del CESE sobre el tema «Acceso a la protección social» (Véase la página 135 del presente Diario Oficial).

⁽²⁾ La protección social de los trabajadores en la economía de plataformas, Parlamento Europeo, 7.12.2017.

⁽³⁾ DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

⁽⁴⁾ Dictamen del CESE sobre «La situación de las mujeres con discapacidad» (DO C 367 de 10.10.2018, p. 20).

1.19. Los interlocutores sociales de los niveles adecuados están comprometidos con la mejora de la igualdad de género en la educación y el mercado de trabajo, y desempeñan un papel fundamental en ella, a fin de eliminar la brecha digital de género. En particular, el papel de la negociación colectiva es fundamental para el aprendizaje permanente y el mercado laboral, la lucha contra los roles de género, la promoción del papel de las mujeres en la toma de decisiones y en diversos órganos, el apoyo a la conciliación de la vida profesional y privada, y la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres ⁽⁵⁾.

1.20. El CESE recomienda que el Parlamento Europeo apoye dichas recomendaciones para la siguiente legislatura del PE, pues este tema es fundamental para el futuro desarrollo de Europa.

2. Introducción

2.1. Desigualdad de género

2.1.1. En su discurso ante el Parlamento Europeo sobre las prioridades políticas de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker declaró que la **discriminación** no debe tener lugar en la Unión Europea, e incluyó el ámbito de la justicia y los derechos fundamentales entre las diez prioridades políticas de la labor de la Comisión. La **igualdad de género** forma parte de dicho ámbito, aunque la Carta de los Derechos Fundamentales ya desempeña un papel importante en este campo al establecer que «[l]a igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución» ⁽⁶⁾. Mariya Gabriel, comisaria de Economía y Sociedad Digitales, ha esbozado recientemente diversas acciones como parte de su estrategia para facilitar un aumento de la participación de las mujeres en el sector digital. Por lo tanto, es necesario garantizar el seguimiento de la declaración **Digital4Her**, firmada por empresas de TI, que prevé una cultura y un entorno de trabajo inclusivos y con paridad de género.

2.1.2. Las mujeres continúan siendo discriminadas en el mercado laboral y en la sociedad en general. El **índice de igualdad de género** —que mide la desigualdad en los ámbitos del trabajo, el tiempo, el dinero, el conocimiento, el poder, la violencia y la salud— muestra que el avance en estos ámbitos es lento: el índice aumentó de 62 puntos en 2005 a 65 puntos en 2012, y llegó hasta los 66,2 puntos en 2017 ⁽⁷⁾. Las causas de dicha discriminación son múltiples. Para superar los desequilibrios que provoca esta discriminación, el primer capítulo del **pilar europeo de derechos sociales** se refiere a la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado de trabajo, reconociendo el hecho de que la igualdad de género y la igualdad de oportunidades son los ámbitos en los que la discriminación es más habitual.

2.1.3. La **brecha digital de género** es una forma de desigualdad que tiene su origen en la discriminación que afecta a las mujeres, que es probablemente un obstáculo insostenible para la participación de las mujeres a escala europea y mundial. Esta discriminación ralentiza el crecimiento de la economía europea del futuro, que se caracteriza por la digitalización. En la actualidad, el 68 % de los hombres y el 62 % de las mujeres utilizan un ordenador e internet con regularidad, el 33 % de los hombres y el 18 % de las mujeres instalan *software* en sus dispositivos, y el 47 % de los hombres y el 35 % de las mujeres utilizan servicios de banca por internet ⁽⁸⁾. Asimismo, a pesar de representar más de la mitad del número total de titulados, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los cursos de ciencia y de TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación): constituyen alrededor de un tercio del total de empleados en el sector, con diferentes porcentajes dependiendo del trabajo específico (en los operadores de tecnologías de la información, un 8 % en *software* y un 54 % en puestos de nivel inferior). El presente dictamen tiene como finalidad ofrecer recomendaciones y propuestas para **superar los desequilibrios relacionados con el sistema educativo y el mercado de trabajo**.

2.1.4. Las mujeres también se enfrentan a más dificultades en línea, debido al **ciberacoso**: el **acoso en línea** se dirige mucho más hacia las niñas (según datos del EIGE, el 51 % de las mujeres deben hacer frente al acoso en línea, frente al 42 % de los hombres) ⁽⁹⁾. Hay que ratificar y aplicar el **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

⁽⁵⁾ «A Toolkit for Gender Equality in Practice» (Conjunto de herramientas para la igualdad de género en la práctica), de los interlocutores sociales europeos CESE, BusinessEurope, CEEP y UEAPME.

⁽⁶⁾ Capítulo III, artículo 23.

⁽⁷⁾ EIGE, Informe de 2017 del índice de igualdad de género.

⁽⁸⁾ Véase la Resolución del PE de 17 de abril de 2018.

⁽⁹⁾ EIGE: «Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys» (Juventud, digitalización e igualdad de género: oportunidades y riesgos de las tecnologías digitales para niños y niñas), 2018 (en preparación).

2.2. Digitalización y brecha digital

2.2.1. La digitalización ya no es simplemente un proceso tecnológico, sino un proceso económico, social y cultural.

2.2.2. Según un estudio de la Comisión Europea⁽¹⁰⁾, la digitalización podría suponer un incremento anual de 415 000 millones EUR en el PIB de la UE, y un aumento en el número de mujeres en empleos digitales podría traducirse en un impulso anual de 16 000 millones EUR para el PIB de la UE. Al mismo tiempo, las empresas se enfrentan a dificultades a la hora de contratar expertos en TIC, por lo que hay margen para más empleo y una educación mejor en el campo digital.

2.2.3. La brecha digital no solo incluye el acceso limitado a una conexión a internet, sino también la falta de las habilidades básicas necesarias para utilizar las herramientas TIC. Uno de los aspectos que conforman la brecha digital es la **brecha digital de género**. Según los datos desglosados por género de la Unión Internacional de Telecomunicaciones para 91 economías, en 2017 la penetración general de internet fue del 44,9 % para las mujeres, frente al 50,9 % para los hombres; según los datos de Eurostat, en 2017 el 71 % de las mujeres tenía acceso diario a internet frente al 74 % de los hombres, y el 49 % de las mujeres accedía a servicios de banca por internet frente al 54 % de los hombres⁽¹¹⁾. Es importante considerar la cuestión desde la perspectiva del mercado laboral (la digitalización afectará a todos los trabajadores) y desde el punto de vista de los usuarios (todo individuo es usuario de la tecnología).

2.2.4. A menudo, la brecha digital se entrelaza con otras formas de discriminación: pertenencia a una minoría étnica, vida en una zona rural, condición de inmigrante, persona con discapacidad o en situación de pobreza, etc. La tecnología puede ayudar a superar dichas barreras, haciendo que el mundo sea más inclusivo para todos, aunque, si este proceso no es dirigido por los interlocutores sociales, también puede acentuarlas.

2.2.5. La brecha digital de género es una cuestión económica, social y cultural, que debe abordarse con políticas globales y multinivel, ya que provoca una creciente desigualdad de género. Además, la desigualdad de género ha de considerarse en todas las políticas y en todos los ámbitos, y debe abordarse desde sus raíces sociales y culturales más profundas.

2.2.6. El impacto cualitativo de la digitalización en las necesidades de capacidades también es interesante desde la perspectiva de género debido a que las mujeres están más representadas en algunos trabajos e infrarrepresentadas en otros, como el ámbito de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Es necesario adoptar medidas para aumentar el número de mujeres en el ámbito de CTIM.

2.2.7. Sin embargo, también es fundamental reconocer la creciente importancia de las aptitudes interpersonales en la era digital en todos los sectores: la característica principal de la inteligencia artificial (IA) y del internet de las cosas (IdC) es que las máquinas se están volviendo cada vez más sensibles e inteligentes, con el resultado de que la mano de obra humana solo se vuelve irremplazable si compite sobre la base de habilidades realmente humanas como la capacidad de adaptarse a los cambios y de cooperar. En la sociedad actual, la empatía, la creatividad y la resolución de problemas complejos cada vez se enseñan más a niñas que a niños, y son desarrolladas más por niñas que por niños⁽¹²⁾. Se recomienda un enfoque pluridisciplinar que reúna distintos aspectos de la innovación (tecnológicos, sociales, culturales, etc.) en un intento no solo de contrarrestar los riesgos, sino también de aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización a las mujeres.

2.2.8. Hay que prestar particular atención a las personas con discapacidad, y especialmente a las mujeres, cuya situación «no solo es peor que la de las mujeres sin discapacidad»⁽¹³⁾. Por ese motivo, es importante garantizar «a las mujeres y las niñas con discapacidad la igualdad de acceso a las instalaciones de TIC y a la sociedad de la información»⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁰⁾ Vessela Karloukovska, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, Grupo de Trabajo «Women in Digital» (Mujeres en el ámbito digital), Comisión Europea.

⁽¹¹⁾ Datos de Eurostat.

⁽¹²⁾ Martha Ochoa (UNI Global Union) «The path to genderless digitalisation» (La ruta hacia la digitalización neutral en cuanto al género).

⁽¹³⁾ Dictamen del CESE sobre «La situación de las mujeres con discapacidad», (DO C 367 de 10.10.2018, p. 20), punto 2.1.

⁽¹⁴⁾ Ídem, punto 5.36.

3. La brecha digital de género en el sistema educativo

3.1. El sistema educativo es el ámbito político principal que debe abordarse. Se ha producido un descenso en el número de mujeres que realizan estudios superiores relacionados con las TIC con respecto a 2011⁽¹⁵⁾. Por tanto, mejorar la alfabetización y las capacidades digitales de las mujeres en todos los niveles es fundamental para permitirles participar activamente en el desarrollo de la sociedad, beneficiarse de las oportunidades que surgen de la digitalización y evitar quedarse atrás. Las mujeres con discapacidad deben tener derecho a una educación integradora y de alta calidad. Hay que eliminar los estereotipos culturales y lingüísticos, proporcionando a las niñas diferentes modelos de referencia, especialmente en el sector de los medios de comunicación. Asimismo, **las herramientas de TIC se pueden utilizar en la enseñanza y en las actividades en las aulas.**

3.2. En la **educación primaria**, es fundamental garantizar la alfabetización y la educación digitales para todos, a fin de asegurar la capacidad de adaptación de los futuros hombres y mujeres a las tecnologías en rápida evolución. De acuerdo con el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA), que mide el progreso educativo de los adolescentes de quince años en todos los países de la OCDE, hay casi cuatro veces más niños que niñas que aspiran a una carrera en el ámbito de CTIM⁽¹⁶⁾. Según un estudio del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), en la UE entre el 3 % y el 15 % de los chicos adolescentes aspiran a trabajar como profesionales de las TIC, pero solo en cuatro países de la UE entre el 1 % y el 3 % de las chicas adolescentes aspiran a trabajar como profesionales de las TIC. Además, aun si las cibercapacidades de los jóvenes en la UE son iguales entre chicos y chicas, los chicos se sienten más seguros de sus cibercapacidades: de nuevo este es un problema de percepción errónea y de estereotipos de género⁽¹⁷⁾. «El CESE recuerda a los Estados miembros la necesidad de invertir en unos sistemas educativos no discriminatorios e inclusivos»⁽¹⁸⁾.

3.3. Es importante formar a los formadores para que utilicen las **TIC como herramientas de enseñanza**. La atención a las niñas reviste una importancia esencial para eliminar la brecha digital de género desde la raíz y promover sistemas educativos y de formación más inclusivos y personalizados. Las herramientas digitales también pueden ser útiles para reducir las cargas burocráticas de los profesores y formadores⁽¹⁹⁾.

3.4. En la **educación interdisciplinaria secundaria y terciaria**, las chicas siguen realizando menos cursos de CTIM que los chicos: menos de uno de cada cinco titulados en TIC son mujeres⁽²⁰⁾. **La educación interdisciplinaria y las aptitudes interpersonales centradas en el ser humano también serán fundamentales.**

3.5. La **formación dual y la EFP** (educación y formación profesionales) deberían reforzarse y tomar en consideración el acceso de las niñas al aprendizaje técnico y a la formación en el empleo⁽²¹⁾.

4. La brecha digital de género en el mercado laboral

4.1. Es necesario alentar a las mujeres a que participen en trabajos técnicos y de alto nivel, eliminando las barreras y los estereotipos educativos y profesionales. Una mayor presencia de mujeres en las TIC podría beneficiar a dicho sector y a toda la economía y la sociedad en su conjunto.

⁽¹⁵⁾ «Women in the Digital Age» (Mujeres en la era digital), Comisión Europea, 2018.

⁽¹⁶⁾ Konstantina Davaki, autora del estudio «The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls» (Las causas subyacentes de la brecha de género digital y posibles soluciones para reforzar la inclusión digital de mujeres y niñas).

⁽¹⁷⁾ Lina Salanauskaitė, Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

⁽¹⁸⁾ Dictamen del CESE sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019-Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», punto 4.4 (DO C 262 de 25.7.2018, p. 101).

⁽¹⁹⁾ Ekaterina Efimenko, Comité Sindical Europeo de la Educación (ETUCE).

⁽²⁰⁾ Vessela Karloukovska, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, Grupo de Trabajo «Women in Digital» (Mujeres en el ámbito digital), Comisión Europea.

⁽²¹⁾ DO C 13 de 15.1.2016, p. 161; DO C 434 de 15.12.2017, p. 36.

4.2. Para superar la brecha digital de género en el mercado laboral, el papel de los interlocutores sociales en el nivel empresarial, nacional y europeo es de vital importancia. El diálogo social y la negociación colectiva pueden proponer soluciones aceptables, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los empleadores como las de los trabajadores ⁽²²⁾. Un mayor número de mujeres en el ámbito de CTIM y en trabajos de alto nivel también puede contribuir a reducir la **brecha salarial de género**.

4.3. El aprendizaje permanente es esencial para evitar la exclusión del mercado de trabajo, lo cual reviste aun si cabe más importancia para las mujeres. El papel de los interlocutores sociales es fundamental en este sentido.

4.4. La polarización del mercado de trabajo y la «economía de los trabajos ocasionales»: incluso aunque las máquinas pudieran técnicamente reemplazar empleos poco cualificados (tanto manuales como intelectuales, debido al IdC, los sensores, las tecnologías de IA), si dichos empleos son precarios y no se garantiza ningún derecho, podría ser más fácil para las empresas contratar a personas a bajo coste en vez de invertir en máquinas nuevas. Esto ya es una realidad en la denominada «economía de los trabajos ocasionales» o «economía de bolos». En estos contextos no se garantiza ningún tipo de protección social en el sentido de las formas habituales de trabajo ⁽²³⁾: debido al carácter informal de este tipo de empleo, las mujeres corren el riesgo de alejarse del empleo tradicional con beneficios sociales en favor del trabajo esporádico que es de más fácil acceso y, en ocasiones, más fácil de gestionar en términos de horario laboral. A fin de evitar la espiral de feminización de la pobreza ⁽²⁴⁾, deben garantizarse condiciones de trabajo justas y todas las partes interesadas deben promover un modelo de desarrollo basado en el *high road* («la mejor vía»). Para ello, el papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva es fundamental ⁽²⁵⁾.

4.5. La tecnología no es neutral: si bien el *software* o un algoritmo deberían reducir la subjetividad típica de un proceso o decisión humanos, si se introduce un sesgo cultural (como un sesgo de género), siempre reproducirán este tipo de discriminación de manera estructural (y no casual). Por esta razón, las personas que trabajan en el diseño de dichos sistemas deberían ser lo más diversas posible. En la actualidad, solo el 17 % de los ocho millones de personas que trabajan en las TIC son mujeres ⁽²⁶⁾; asimismo, en la UE, solo el 20 % de las mujeres de treinta años o más que poseen un título relacionado con las TIC deciden permanecer en la industria tecnológica ⁽²⁷⁾. Aumentar la participación de las mujeres en dichos empleos y, por consiguiente, la diversidad, puede ayudar a superar el sesgo que podría ir incluido en el diseño de una determinada tecnología.

4.6. Romper el «techo de cristal» para un sistema económico más digital: solo el 32 % de los líderes económicos son mujeres ⁽²⁸⁾ a pesar de que se ha demostrado que las empresas con mujeres en posiciones de toma de decisiones tienen mejores estilos de gobernanza, que por lo general son más «horizontales» y que fomentan la diversidad y el pensamiento creativo e innovador. Por lo tanto, si las empresas formulan políticas de género a fin de ascender a las mujeres a los niveles más altos de la organización, la empresa se beneficiará en términos de capacidad de innovación. Si se aplica a gran escala, esto, a su vez, beneficiará a todo el sistema económico.

4.7. El sistema de producción europeo está compuesto en gran medida por pymes que se enfrentan a más dificultades al invertir en nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, las tecnologías digitales facilitan el microemprendimiento: a través de algunas herramientas digitales (tales como el comercio electrónico), es posible para las microempresas tener acceso a los mercados globales y, en términos generales, eliminar las barreras de acceso al trabajo autónomo. De acuerdo con el 2.º *European Start-up Monitor*, solo el 14,8 % de los fundadores de empresas emergentes son mujeres ⁽²⁹⁾. Este problema está relacionado con redes empresariales más débiles, estereotipos y apoyo financiero inadecuado. La digitalización puede crear el entorno adecuado para el emprendimiento femenino; hay que garantizar la educación y los servicios de apoyo a fin de permitir que las mujeres abran sus propias empresas utilizando las tecnologías digitales disponibles.

⁽²²⁾ Dictamen del CESE sobre «Conceptos de la UE para gestionar la transición en un mundo laboral digitalizado» (DO C 367, de 10.10.2018, p.15).

⁽²³⁾ Dictámenes del CESE sobre el tema «Por una Directiva marco europea sobre la renta mínima» (se aprobará en el pleno de diciembre) y sobre el tema «Acceso a la protección social» (Véase la página 135 del presente Diario Oficial).

⁽²⁴⁾ Mary Collins, Lobby Europeo de Mujeres (EWL) (DO C 129 de 11.4.2018, p. 7).

⁽²⁵⁾ Véanse por ejemplo los acuerdos de los interlocutores sociales europeos, así como la propuesta de Directiva sobre la conciliación de la vida profesional y privada, y el pilar europeo de derechos sociales.

⁽²⁶⁾ Vessela Karloukovska, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, Grupo de Trabajo «Women in Digital» (Mujeres en el ámbito digital), Comisión Europea.

⁽²⁷⁾ Mary Collins, Lobby Europeo de Mujeres (EWL).

⁽²⁸⁾ Vessela Karloukovska, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, Grupo de Trabajo «Women in Digital» (Mujeres en el ámbito digital), Comisión Europea.

⁽²⁹⁾ «Women in the digital age» (Las mujeres en la era digital), estudio para el PE.

5. La digitalización y la conciliación de la vida profesional y privada

5.1. De acuerdo con un estudio del EIGE, en los empleos del sector de las TIC los horarios de trabajo son más largos que en otros sectores ⁽³⁰⁾. Por consiguiente, el primer asunto que hay que tratar es el reparto de la prestación de cuidados entre hombres y mujeres: es importante emprender medidas encaminadas a un reparto más equitativo de la prestación de cuidados entre los géneros, aprobando también la propuesta de Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores ⁽³¹⁾.

5.2. El «trabajo inteligente» y el teletrabajo son considerados con frecuencia herramientas para conciliar la vida familiar y la vida profesional que tienen en cuenta tanto los riesgos como las oportunidades. Si el trabajo inteligente puede ayudar a los trabajadores a gestionar sus vidas privadas (especialmente al eliminar el «tiempo muerto» que se pierde de ida y vuelta al trabajo), también es cierto que, si no se gestiona adecuadamente, el trabajo inteligente puede conducir a que se diluyan las líneas divisorias entre la prestación de cuidados, el horario laboral y el tiempo libre. El trabajo inteligente debe gestionarse a través de convenios colectivos de empresa específicos, a fin de adaptarse al contexto cultural, los medios de producción y la organización del trabajo. A más largo plazo, el trabajo inteligente también puede modificar la forma en la que vive la gente en las ciudades —y en las zonas rurales— y los espacios sociales.

5.3. Asimismo, las herramientas digitales pueden representar una oportunidad para quienes están excluidos del mercado laboral. Estas herramientas también pueden facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres con discapacidad están mucho más excluidas del mercado laboral ⁽³²⁾. Por consiguiente, es muy importante aplicar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) ⁽³³⁾.

6. Digitalización del sector público

6.1. Debido al aumento de la esperanza de vida y a la baja tasa de natalidad, la población europea está envejeciendo y la carga de la prestación de cuidados para las mujeres de mediana edad está aumentando. Si bien es esencial lograr un reparto equitativo entre los géneros en la prestación de cuidados, también es importante reconocer que la digitalización —y especialmente la robótica— en el sector público representa una gran oportunidad para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y ayudarlas con cualquier responsabilidad de prestación de cuidados que pudiesen tener que asumir.

6.2. La robótica puede automatizar y —lo que es más importante— facilitar algunas de las tareas más pesadas que entraña la prestación de cuidados (como el traslado de una persona con discapacidad), ayudar en la rehabilitación de personas con lesiones, prevenir enfermedades, etc. Estas tecnologías pueden mejorar la calidad de vida de toda la sociedad, en particular la de las mujeres, así como la participación de las mujeres en el mercado laboral de dos maneras: podría facilitar el trabajo en el sector de servicios de atención personal, en el que las mujeres están muy representadas, y puede beneficiar a las mujeres que prestan asistencia no remunerada, aunque únicamente si dichas tecnologías están disponibles y garantizadas para todos aquellos que las necesiten.

6.3. Las tecnologías digitales también pueden tener un profundo impacto en todos los procedimientos burocráticos relacionados con los servicios públicos. Algunos países ya aplican este tipo de tecnología a gran escala y han creado una identidad digital única para todos los procedimientos relacionados con el sector público (impuestos, asistencia sanitaria, educación, etc.). Ampliar este proceso podría mejorar la calidad de vida; sin embargo, también es importante tener en cuenta (y prevenir) los riesgos relacionados con el control de datos por parte de un único agente (aun si se trata de una autoridad pública), con la privacidad, la ciberseguridad, la transparencia y la ética ⁽³⁴⁾.

6.4. La administración pública debería preparar los presupuestos atendiendo a una perspectiva de género para todos los servicios y actividades, al objeto de promover la igualdad y estudiar el impacto de las políticas en las mujeres. Toda decisión de inversión debería adoptarse recurriendo a la «lente de género» en tres ámbitos: la igualdad de género en el lugar de trabajo, el acceso de las mujeres al capital, y los productos y servicios que benefician a las mujeres.

⁽³⁰⁾ Lina Salanauskaitė, Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

⁽³¹⁾ COM(2017) 253.

⁽³²⁾ Dictamen del CESE sobre «La situación de las mujeres con discapacidad», (DO C 367 de 10.10.2018, p. 20), punto 5.4.1.

⁽³³⁾ Dictamen del CESE sobre «La situación de las mujeres con discapacidad», (DO C 367 de 10.10.2018, p. 20), punto 1.2, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁽³⁴⁾ «Digital Public Services (e-Government and e-Health)» (Servicios públicos digitales: administración electrónica y sanidad electrónica).

6.5. Si bien en algunos países la digitalización del sector público ya está muy avanzada, en otros este proceso apenas está comenzando, y esta podría ser una oportunidad para formar y emplear a más mujeres en el sector público desde una perspectiva de género.

6.6. Para poder desarrollar la digitalización, se deben facilitar, sin discriminación geográfica, las infraestructuras necesarias, como la banda ancha, el 5G, etc.

Bruselas, 19 de septiembre de 2018.

*El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo*
Luca JAHIER
