

Situación de las mujeres en el Sector Público, con referencia a las TIC.

Actualmente somos ya casi millón y medio de mujeres en el sector público, lo que supone más del 50% de empleados públicos.



ANA PORRAS DEL RÍO

Jefa de Servicio
Ministerio de Política
Territorial y Función
Pública
Asociación Mujeres del
Sector Público



MARÍA DE LA PLAZA VILLARROYA

Técnica superior de
proyecto informático
Ministerio de Hacienda
Asociación Mujeres del
Sector Público

Hasta hace poco más de un siglo, las mujeres no tuvieron la oportunidad de ser funcionarias del Estado. Para lograrlo tuvo un papel destacado el servicio telegráfico, dando el primer paso de contratar a la primera mujer auxiliar en 1881.

Poco importa que fuese la esposa de uno de los encargados de oficina, la contratación de Josefa Álvarez Portela supuso abrir nuevos horizontes, tanto para los servicios telegráficos como para las mujeres. Años más tarde, en 1909, una joven Clara Campoamor aprobaba las primeras oposiciones a telegrafos para auxiliares femeninas, junto con otras 49 compañeras. Esto sentó un precedente y así, en el estatuto de funcionarios de Maura de 1918, se reflejó el derecho de las mujeres a servir al Estado. Si bien, limitando las funciones técnicas que las mujeres, “por su especial índole”, pudieran realizar. Si esas primeras funcionarias de la época se asomasen a observar la situación actual, ¿qué verían?

En primer lugar, observarían que los números han cambiado diametralmente. Actualmente somos ya casi millón y medio de mujeres en el sector público, lo que supone más del 50% de empleados públicos. Desde luego, supone un salto cuantitativo con respecto a la época. Para avanzar en igualdad se hace indispensable manejar de forma abierta los datos. Una de las fuentes de este tipo de datos es el Registro Central de Personal (RCP), que lleva desde 1990 publicando su *Boletín estadístico*, los dos últimos años ya en formato accesible y desagregado en mujeres y hombres. Sin embargo, entre estos datos no se encuentran algunos ámbitos y colectivos, como es el caso de altos cargos de las administraciones públicas, precisamente el colectivo más obligado por la ley de transparencia a la publicidad activa de sus datos.

Por otro lado, las resoluciones de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, se limitan a dar el número de altos cargos en activo a 31 de diciembre y 30 de junio de cada año, sin desagregar en hombres y mujeres. Más detallada es la información que proporciona sobre los altos cargos el Instituto de las Mujeres del Ministerio de

Igualdad, en formato estructurado, y añadiendo la serie histórica de datos desglosada por hombres y mujeres.

Si observamos los números del RCP más detenidamente podemos extraer el porcentaje de mujeres y hombres que hay por categoría en el Sector Público:

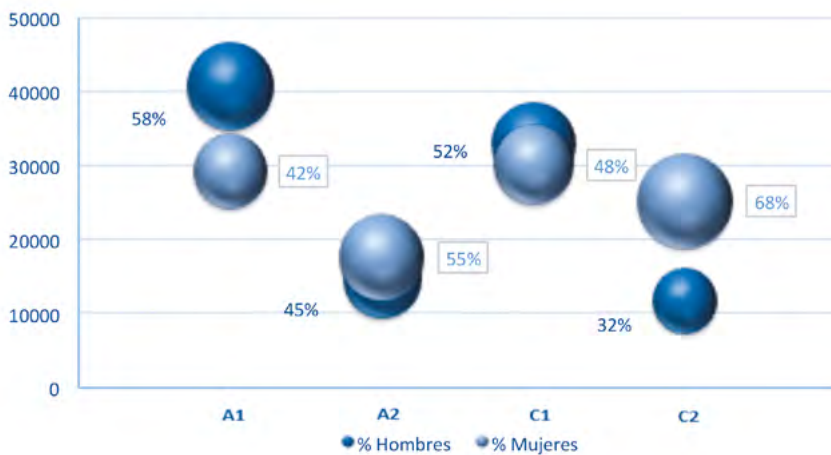


Ilustración 1. Número y porcentaje (tamaño de la burbuja) de hombres y mujeres por grupo. Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse, estos datos nos dan una idea de la situación actual de la mujer en cuanto al techo de cristal, con el que se topan las mujeres en su ascenso, o el suelo pegajoso al que quedan fijadas. Si se revisan las burbujas, observamos un porcentaje superior de hombres en el grupo A1 (con 16,3 puntos porcentuales de diferencia), una similitud de porcentajes en los grupos A2 y C1 y, sobre todo, el mayor porcentaje de mujeres en el grupo C2 (casi un 37% más). Es decir, hay muchas más mujeres en puestos de menor responsabilidad, limitando la presencia de mujeres en los cargos directivos. Sin embargo, si observamos los números detenidamente, veremos que estamos clasificando únicamente unos 200.000 funcionarios. Aunque puede servir para hacer una extrapolación, esto implica que no se están analizando cerca de dos millones trescientos mil funcionarios.

Por ello, se ha recurrido a la revisión de los altos cargos con datos del Instituto de la Mujer, haciendo una comparativa entre el porcentaje de mujeres en la Administración General del Estado y el porcentaje de mujeres en dichos puestos:



Ilustración 2. Porcentaje de mujeres Alto Cargo VS mujeres AGE. Fuente: Elaboración propia

“Se observa una clara tendencia al alza de mujeres ocupando puestos de responsabilidad, aunque siguen observándose diferencias de género en el ejercicio del alto cargo.”

Se observa una clara tendencia al alza de mujeres ocupando puestos de responsabilidad, aunque siguen observándose diferencias de género en el ejercicio del alto cargo. Sin embargo, los datos no muestran todas las situaciones en las que se materializan las desigualdades, como por ejemplo el insidioso fenómeno recientemente acuñado del **acantilado de cristal**. Consiste en elegir a mujeres en puestos directivos durante períodos de crisis o recesión, en los que la probabilidad de fracaso es mayor y en los que no hay hombres disponibles a ocuparlos para evitar que sufra su reputación. No podremos identificar estas situaciones si no accedemos a las fechas de nombramiento y cese de los altos cargos.

Íntimamente ligado con la detección de los techos de cristal, se encuentra el análisis de la brecha salarial de género, que no refleja una discriminación salarial ni que se pague menos a una empleada pública por ser mujer, sino que es un indicador de si se alcanzan en igualdad de condiciones los puestos mejor pagados.

Aunque en la mayoría de administraciones es difícil obtener estos datos, para estudiar la brecha salarial en la AGE, se puede acudir al III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado publicado el pasado 29 de diciembre de 2020, donde se observa que el personal funcionario alcanza el 8,1 %, cobrando los hombres un salario medio por hora de 20,06€ y las mujeres de 18,43€.

Otro aspecto de la igualdad es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En ella se ha estado avanzando en los últimos años, siendo la última medida relevante la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad. Esta conciliación debe ser tal que permita el desarrollo de una carrera profesional plena, al tiempo que se puede

disfrutar de las relaciones sociales, el cuidado familiar, la formación y el ocio y tiempo libre. Cabe hablar aquí de la denominada **carga mental de las mujeres**. Esta es debida a que, incluso cuando hay un reparto equitativo de tareas, en muchos de los casos la organización y gestión de las mismas recae en la mujer, pues el hombre simplemente “ayuda”. Según datos de 2015 del INE (Instituto Nacional de Estadística), los hombres con hijos y pareja que trabaja dedican 20,8 horas de media a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, frente a las 37,5 horas de las mujeres en igual situación.

Según el estudio #somosequipo del Club de Malas Madres realizado en 2018, solo un 16,9% de los hombres se dedica en exclusiva a estas tareas invisibles, siendo la responsabilidad compartida entre ambos en un 28,7% de los casos. En su estudio #estonoesciliar de 2020 se analizó el efecto de la pandemia de Covid-19. Aquí se puso de relieve que el reparto de tareas ha empeorado en un 13% de los hogares, manteniéndose en un 66% de los mismos. Adicionalmente, 7 de cada 10 mujeres dicen no haber podido crear un espacio de trabajo en sus casas.

Las pérdidas salariales y de oportunidades de carrera que sufren las madres se han de recoger y publicar. Algunos índices serían fáciles de obtener, a través de la evolución salarial que siguen hombres y mujeres en los siguientes años al nacimiento de sus hijos. La presión familiar y social para que sea la mujer la que se sacrifique para cuidar a los hijos será más difícil de medir. Por ello la Asociación de Mujeres en el Sector Público, durante la consulta pública previa a la nueva Ley de Función Pública para la AGE, solicitó que esta ley previera la publicación de **indicadores** que saquen a la luz las par-

ticularidades de las retribuciones salariales de hombres y mujeres, incluyendo **todos los conceptos retributivos**, especialmente la **evolución del salario a partir del nacimiento de los hijos, o de la dependencia de un familiar a cargo**. Será necesario que esta ley recoja explícitamente que estos datos personales se deban publicar, ya que será la forma de evitar que se apele a la normativa de protección de datos personales para que no se publiquen.

Un sistema retributivo **transparente**, complementado por un **sistema de acceso a la información** adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización **del trabajo de igual valor** son elementos esenciales para **cumplir con el principio de igualdad de retribución**. El acceso a la información desagregada por género posibilita el **acceso a los datos estadísticos** necesarios para establecer las medidas que prevengan la discriminación retributiva.

Por todo ello, uno de los objetivos de la futura Ley de Función Pública debería ser el de facilitar la **identificación de la brecha existente** entre mujeres y hombres, incluyendo un conjunto de medidas e instrumentos que permiten ir descartando los **sesgos de género**, los **estereotipos**, la **opacidad en los sistemas de retribución** y la escasa vinculación con criterios objetivos vinculados con la capacitación y los factores estrictamente necesarios para el desempeño del trabajo.

Unida a la desigualdad en el acceso a los altos cargos que sufren las mujeres, se suma la dificultad para alcanzarlos, si pertenece a uno de los cuerpos dedicados a las tecnologías como los asociados en ASTIC. A pesar de todas las políticas y fondos públicos destinados a la transformación digital de las administraciones públicas, salvo en honrosas excep-

ciones, los responsables TIC no ocupan los cargos directivos de los órganos, organismos y entidades, desde los que poder liderar este proceso, para los que tienen la experiencia y los conocimientos necesarios. Lo cual no deja de ser paradójico, ya que es un cuerpo mayoritariamente formado por hombres. Y así llegamos a otra de las brechas, la de las mujeres y las tecnologías de la información. Si miramos hacia atrás, observamos que no fue siempre así, tal como recoge el informe final del Estudio de las Mujeres en la Era Digital de la UE, el porcentaje de mujeres en este campo era el mismo que en otras áreas en los años 70, pero mientras en las demás ha tendido al 50%, en cambio, en el ámbito de las tecnologías de la información, llegó a su tope a mediados de los 80, y desde entonces no ha dejado de disminuir.

tean que, desde la primera infancia hasta la universidad, los niños y los hombres los reclaman activamente como “cosa de hombres” y las niñas y las mujeres los ceden pasivamente.

Finalmente, retomando los puestos directivos, la elección de estos no se realiza con las garantías de un concurso específico o una libre designación, sino mediante comisiones de servicios con la mínima publicidad y que dependen en gran medida de las redes personales para identificar a los nuevos candidatos. Estas redes personales han sido hasta ahora masculinas y no tecnológicas, lo cual deja tanto a las mujeres como a los TIC en la disyuntiva de seguir trabajando en solitario o montar estas redes para romper el clientelismo actual, limpiar y traer luz a un sistema del que quizá otros se beneficien de sus zonas oscuras, pero en el caso de los

“La conclusión de este estudio indica que no es la genética, sino nuestra cultura, la que ha convertido los ordenadores en un juguete para niños (en masculino).”

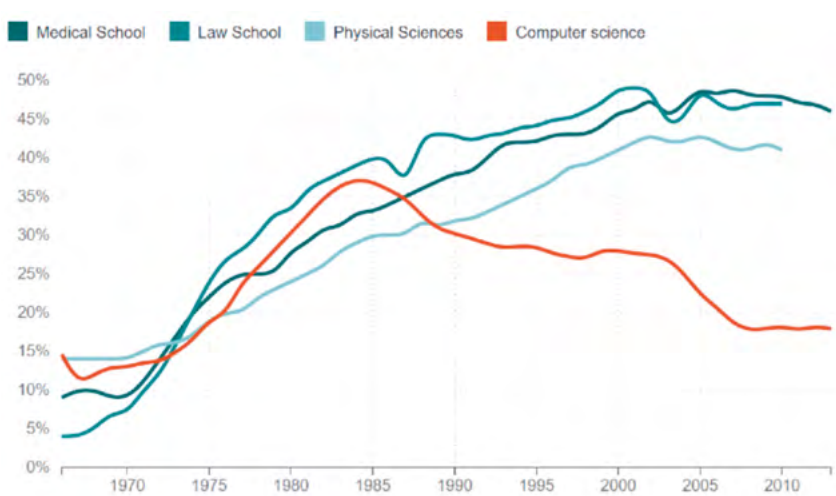


Ilustración 3. Porcentaje de mujeres por ámbito de sus carreras en los Estados Unidos, 1970-2015. Recogido en Women in Digital Age Study – Final Report-UE.

Fuente: Steve Henn, 2014, ‘When Women Stopped Coding’ basado en datos de: National Science Foundation, American Bar Association, American Association of Medical Colleges y elaborado por Quoctrung Bui/NPR

La conclusión de este estudio indica que no es la genética, sino nuestra cultura, la que ha convertido los ordenadores en un juguete para niños (en masculino). Margolis y Fisher, en su obra *Unlocking the Clubhouse* plan-

funcionarios TIC la esperanza de sacar provecho personal de esa oscuridad será vana. Se ganará más defendiendo la transparencia y la valoración de los méritos y los buenos resultados de los que estos profesio-

nales deberían alardear. Para ponerlos en valor las redes primarias en las que apoyarse serán, por un lado, ASTIC para los cuerpos superiores de sistemas y tecnologías de la información y, por otro, la asociación de Mujeres en el Sector Público que aglutina a todas las mujeres que trabajan en lo público con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento y al trabajo que desarrollan, pensando que la aportación de las mujeres es fundamental para cambiar los modelos de gestión y que es preciso abordar un cambio en la cultura organizativa que permita visibilizar su trabajo ya que la administración no puede permitirse desperdiciar la mitad de su talento. *