

Aproximación Estadística a la Situación de las Mujeres TIC en la Admón Pública.

“La fusión de la infotecnología y la biotecnología puede hacer que muy pronto miles de millones de humanos queden fuera del mercado de trabajo y socavar tanto la libertad como la igualdad”
(Y.N.Harari)



MARIA MERCEDES LOZANO QUIRCE

Consejera Técnica en la Dirección General de la Oficina Digital Ayuntamiento de Madrid y Vocal Junta ASTIC

Comenzar con el presagio tan poco halagüeño que recoge el último libro de Harari, “21 lecciones para el siglo XXI”, promueve a la reflexión sobre la situación actual y lo que esté en nuestra mano para poder cambiar este rumbo, sin que ello signifique obviar la llamada “cuarta revolución” donde lo digital será la nueva cotidianidad en todos los entornos de la vida.

En 2019 el **Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico**, elaborado por la Secretaría de Estado para el Avance Digital, alertaba de la escasa presencia de mujeres en el ámbito tecnológico, no solo en lo profesional sino también en la adquisición de habilidades digitales. Los indicadores mostraban una importante brecha digital en el acceso de las mujeres a las carreras STEM, con una baja participación en niveles medios y de grado superior, que llevará a un déficit de mujeres en puestos técnicos y políticos que contribuyan a desarrollar la sociedad del conocimiento.

Como la publicación recoge, ya el estudio de la Comisión Europea “Women in the digital Age” apunta a la escasez que Europa se enfrenta tanto de habilidades digitales básicas como de especialistas en TIC para satisfacer la creciente demanda, siendo insuficientes para afrontar el ritmo de transformación digital al que se enfrentan las empresas y las administraciones públicas.

Entre sus recomendaciones incluye la necesidad de indicadores que permitan realizar un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector más ajustado a la realidad, lo que permitiría considerar una redefinición de las profesiones tecnológicas,

“Como parte interesada, desde ASTIC surge la necesidad de conocer la situación de las mujeres TIC en la Administración Pública, en principio a través de información estadística que pueden proporcionar algo de luz a la realidad actual.”

En la misma línea, el informe *Nuestras vidas digitales Barómetro de la e-igualdad de género* publicado por el Ministerio de Igualdad en 2020, tenía entre sus objetivos analizar la evolución en los últimos 12 años de las brechas por género en España respecto al uso personal de las tecnologías digitales, la participación en los sectores y empleos más vinculados a las TIC y revisar la proporción de mujeres en las titulaciones TIC de grado superior.

Con carácter general, las brechas en el uso personal resultan menos dispares que la presencia de hombres y mujeres como profesionales TIC. Las mujeres, por tanto, no están ajenas a la puesta en práctica de estas tecnologías, siendo necesario reflexionar sobre su futuro papel en la economía digital.

Este estudio muestra datos preocupantes, confirmando la baja proporción de mujeres en títulos superiores estrechamente relacionados con las TIC, siendo negativa la evolución desde 2013, al caer casi 3 puntos porcentuales. La tendencia futura sigue en la misma línea, incluso podría agravarse, pues según los datos del estudio PISA que traslada, considerando las expectativas laborales y los estereotipos expresados, menos de un 10% de chicas esperaba trabajar como profesionales TIC a los 30 años.

Como parte interesada, desde ASTIC surge la necesidad de conocer la situación de las mujeres TIC en la Administración Pública, en principio a través de información estadística que pueden proporcionar algo de luz a la realidad actual.

Ante la ausencia de publicación analítica sobre género asociada al entorno TIC en la Administración Pública, se optó por solicitar acceso a datos estadísticos en el Portal de Transparencia - Función Pública, el universo requerido comprendía

el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Admón. Estado, el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Admón de la Seguridad Social y la Escala de Analistas de Informática, a extinguir, de la Admón. Seguridad Social, en adelante el conjunto de datos se denomina TIC. La solicitud incluía diversas pautas de agregación, comenzando con una serie temporal, para distribuir con algún criterio más aquellos en activo, como su nivel según Ministerio o Agencia o edad, por último la información sobre jubilaciones de los últimos años.

Con el fin de realizar una comparativa, se solicitó información con idénticos criterios de agregación en el ámbito del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, a este conjunto de datos se designa como TAC en adelante.

La espera se compensó con la recepción de diversa información estadística que cubría en una amplia mayoría la ambiciosa petición, aunque se observó una pequeña ausencia en la serie temporal de los años 2013 y 2014 que no ha supuesto dificultad para intuir la evolución. El estudio de los mismos ha permitido la generación de gráficos, de elaboración propia, con el objetivo de ilustrar y presentar las relaciones entre los distintos datos, facilitando con ello el análisis y la comparativa visual.

Desde luego, el artículo resulta ser una primera aproximación, si bien será conveniente, tal como recomienda el Libro Blanco el establecimiento de una serie de indicadores comunes para coordinar con la situación en otros ámbitos, como Comunidades Autónomas, Entidades Locales o Universidades, facilitando con ello una visión mucho más completa y realista.

Monográfico

La Figura 1 muestra la comparativa de la distribución por género en ambos conjuntos de datos. Desde el primer vistazo destaca el gran diferencial en datos absolutos entre el personal de ambos colectivos, ilustrando claramente la consecuente menor presencia TIC, lo que entorpecerá los retos que planea la demanda de la transformación digital.

A continuación, considerando la visión de género, se identifica un cambio de tendencia en el caso de la participación femenina en el conjunto TAC a partir de 2011, sea por nuevas incorporaciones o por el aumento de jubilaciones masculinas como veremos más adelante, comportamiento que no se identifica en el caso TIC, donde la proporción entre hombres y mujeres parece estancada después del crecimiento previo a la crisis económica de finales de la década del 2000.

Cuando se explota el conjunto TIC, tal como muestra la Figura 2 la distribución por género resulta similar, con la excepción que presentan los datos de Analistas, escala a extinguir, llegando a quedar casi en una situación paritaria estos últimos años.

Abordemos otro criterio de distribución para el conjunto TIC, en este caso el reparto por niveles del personal en activo, siendo la última información facilitada la correspondiente a enero 2021, tal como muestra la figura 3, en números absolutos, las diferencias entre hombres y mujeres son las esperadas según la proporción ya observada en la serie temporal.

Cuando se traslada la asignación de niveles de manera proporcional, según muestra las figuras 4a y 4b, parece indicar un comportamiento muy similar, entre géneros, en cuanto al modelo de carrera profesional, si bien, tal como muestra el gráfico correspondiente a las mujeres, pa-

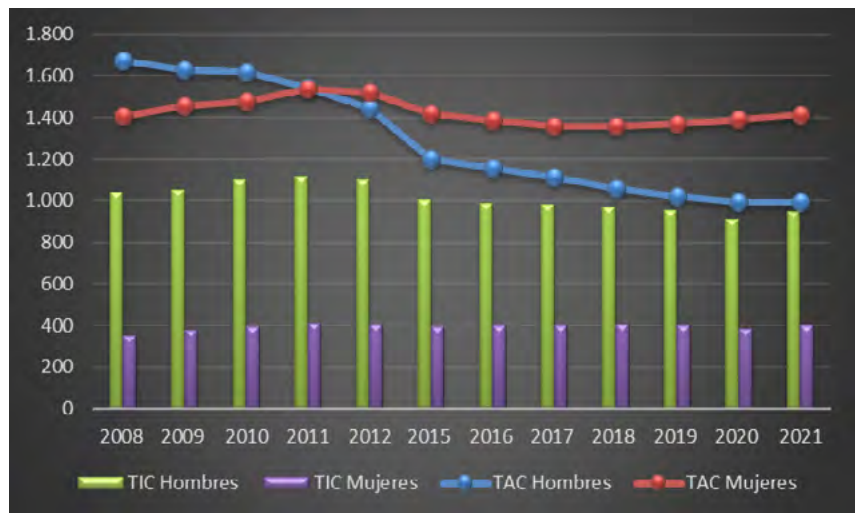


Figura 1. Distribución por género, serie temporal. Elaboración propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública

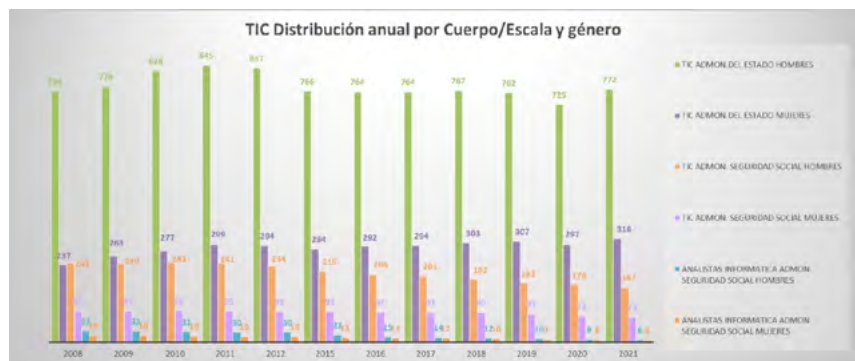


Figura 2. TIC Distribución por género, serie temporal. Elaboración propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública



Figura 3. TIC Distribución por género y nivel. Personal en activo enero 2021. Elaboración propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública

rece existir una mayor porción en el mantenimiento de los puestos de entrada, sería conveniente analizar con más detalle ese pequeño diferencial antes de aventurar hipótesis sobre sus causas.

Los datos facilitados de personal en activo confirman la concentración de personal TIC en una serie de Ministerios u Organismos. Visualizando, en la figura 5, la distribución de género de aquellos donde su presencia supera el centenar, se observan diferencias, aventajando con más de un 35% la representación femenina el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones mientras que la Agencia Tributaria solo alcanza al 25%, estando lejos el Ministerio de Hacienda con un poco más del 20%.

Otro de los criterios considerados ha sido la edad, para identificar el grado de envejecimiento, si fuere el caso, del conjunto TIC. En este caso, recuperamos la comparativa entre ambos conjuntos de datos, considerando aquellos en activo para enero 2021, a modo de pirámides de edad y género, que permite, de un vistazo, identificar algunas pautas, tal como se visualizan en las figuras 5a. y 5b.

En caso del cuerpo TIC las mujeres están representadas en todos los intervalos de edad de manera muy semejante, mientras que, en el caso masculino, se observa una mayor concentración en el intervalo de 50-54 años. Pero en el gráfico relativo al cuerpo TAC, la concentración de mujeres se produce en el tramo de más edad, algo que va muy relacionado con la consiguiente pérdida de talento y experiencia que supondrá en los cercanos próximos años la jubilación de esos efectivos, sobre todo si se produce de bloque.

Considerando esta última observación, se analizó el comportamiento de las jubilaciones en ambos conjuntos para facilitar su comparativa, tal

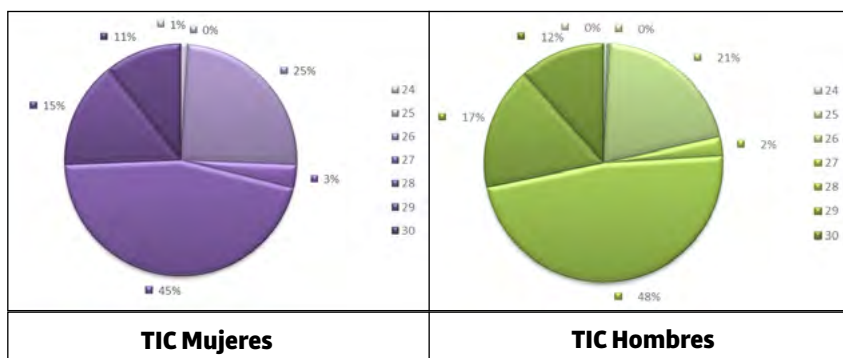


Figura 4.a. TIC Mujeres según nivel y Figura 4.b TIC Hombres según nivel. Personal en activo enero 2021. Elab. propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública

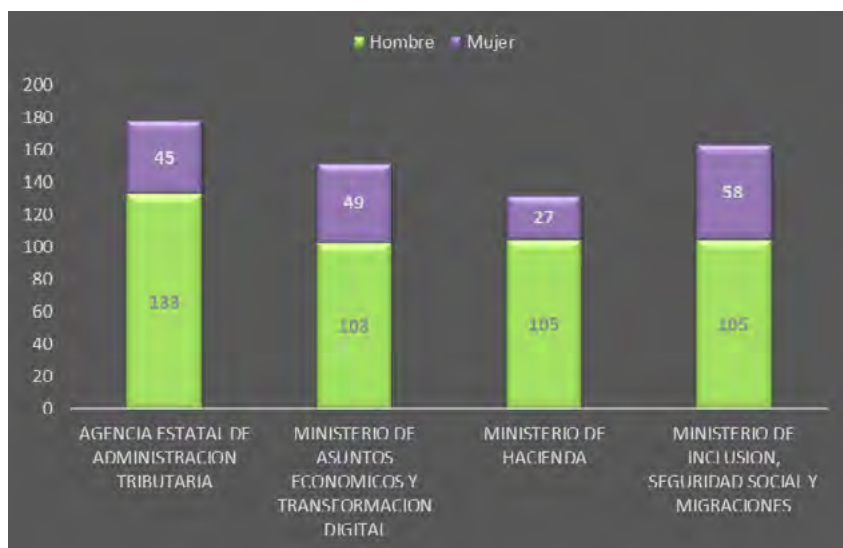


Figura 5. Distribución por género con presencia TIC > 100. Personal en activo enero 2021. Elab. propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública

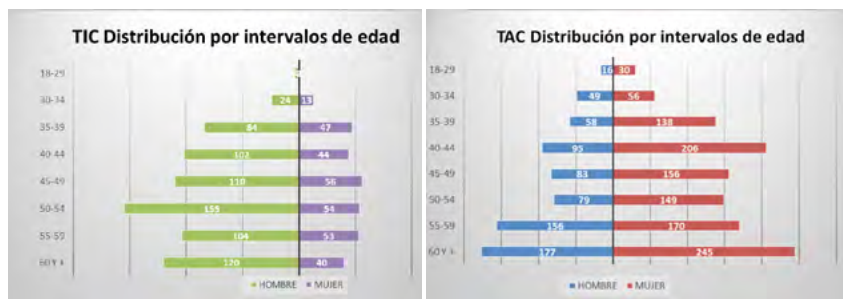


Figura 6.a. TIC Distribución por intervalos de edad y Figura 6.b TAC Distribución por intervalos de edad. Personal en activo enero 2021. Elab. propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública

como muestra la figura 7, y parece que hay cierta relación con el género, si bien resulta difícil conocer los motivos, mientras que los hombres de ambos conjuntos siguen una tendencia similar, las mujeres TAC muestran una menor opción a la jubilación, lo que fomenta, como se ha observado en la figura 6b, una acumulación en el intervalo de edad correspondiente a 60 años y superior. Ambos elementos parecen confirmar las malas previsiones sobre el nivel de envejecimiento de la administración pública.

Como se indicaba al inicio de artículo, el mismo pretendía una aproximación estadística a la situación actual de las mujeres TIC, en concreto en la administración general, por ello el ámbito del análisis resulta parcial, debiendo ser ampliada a otros entornos, como Universidades, CCAA y EELL, donde también el personal TIC han decidido desarrollar y continuar su carrera profesional, sin olvidar aquellos otros cuerpos y escalas de la administración general que no

se han considerado en esta primera toma de contacto.

Animamos, desde aquí, a comenzar un análisis más completo, como recomendaba el Libro Blanco, incorporando más indicadores y colectivos que permita dar un diagnóstico más realista sobre la situación del colectivo TIC, en cuanto a la visión de género, para, de alguna manera, proponer medidas oportunas para reducir esa brecha en la presencia de mujeres en el colectivo TIC.

Por nuestra parte, esperemos que estas líneas sirvan para mostrar como el sector público puede ser uno de los referentes para la incorporación de la mujer al ámbito TIC, constituyéndose como uno de los motores de las transformaciones socioeconómicas donde el papel de la tecnología resulta imprescindible. Parece que este enfoque social podría fomentar otra visión de las carreras STEM actualmente muy relacionado con el mundo puramente técnico, sirviendo para aumentar el interés de las chicas en su elección. En este sentido, se re-

coge una de las recomendaciones del estudio de DigitalES sobre “**El desafío de las vocaciones STEM**”, publicado en 2019, donde ya trasladaba las conclusiones del informe de la OCDE “The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence” en que se identificaban los motivos de no elección (menor confianza en sí mismas, preferencia por carreras con mayor orientación social y la combinación de estereotipos y expectativas sociales).

En relación con los otros motivos pueden combatirse con referentes femeninos en los que pudieran verse reflejadas en un futuro, el monográfico recoge testimonios y experiencias de mujeres en ese sentido, en distintos ámbitos público y privado, para animar al ingreso en carreras STEM, y contar con las competencias necesarias para formar parte del colectivo TIC.

Todas estas acciones podrían limitar, en cierta medida, los malos augurios que apuntaba la cita de Y.N. Harari. *

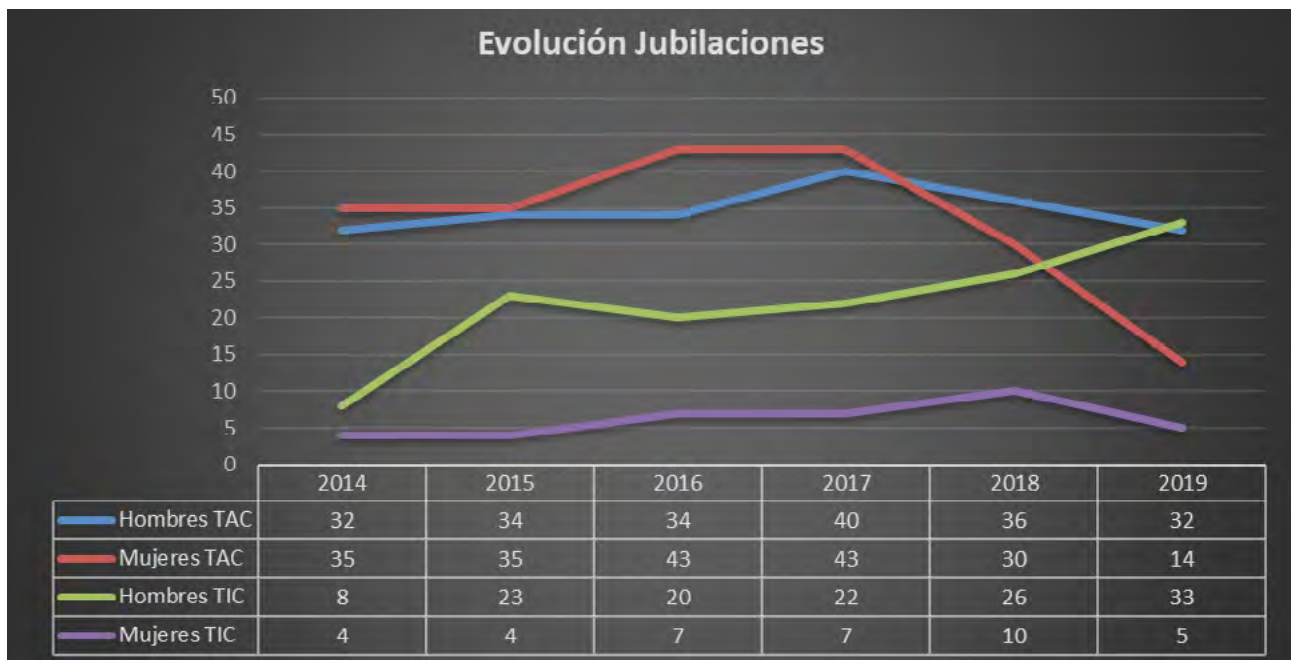


Figura 7. Distribución por género con presencia TIC >100. Personal en activo enero 2021. Elaboración propia

Fuente: Portal de Transparencia - Función Pública