

Encuentro Mujeres TIC en el décimo aniversario de la XIX Promoción.



MARINA VEGA MAZA
Directora del Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
Ayuntamiento de Valladolid



TERESA MUÑOZ-REJA HERRERO
Subdirectora General -
Jefa de Estudios en Centro de Estudios Jurídicos (Ministerio de Justicia)



CRISTINA ÁLVAREZ FONTECHA
Jefa Área de Informática y Comunicaciones de Protección Civil y Emergencias



RUTH MARTÍNEZ PÉREZ
Subdirectora Adjunta División de Tecnologías de la Información del Ministerio de Cultura y Deporte



CRISTINA MARTÍNEZ MERENCIO
Secretaria provincial de la TGSS y el INSS en Guadalajara

Con motivo de su décimo aniversario desde que se incorporaron a la Administración, nos ha parecido interesante conversar con las cinco mujeres que componen la XIX Promoción TIC sobre su visión de distintos aspectos de la mujer en las TIC y en la Administración, en un pequeño coloquio moderado por *Carmen Cabanillas* y *Jesús Manuel Cabello*, presidenta y vocal de Astic. Aquí tenéis el resultado:

Jesús: Por romper el hielo... ¿Qué tal se tomó vuestra familia el hecho de elegir una carrera técnica? ¿Y cuáles fueron vuestras sensaciones al empezarla? ¿Y al llegar a la Administración?

Cristina M: Reticencias en el ámbito familiar no tuve ninguna, pero sí es cierto que cuando yo estudié hace unos cuantos años (teleco), no había prácticamente mujeres, ni en la universidad ni después en el ámbito laboral. No sé cómo estará la situación ahora en la empresa privada, porque la abandonamos hace 10 años, pero para mí la sensación fue toda la contraria al entrar a la Administración. Vi que el porcentaje y las posibilidades para las mujeres eran muchísimo más amplias que en el sector privado.

El bajo porcentaje en la Administración del sector TIC creo que, probablemente, parte del bajo porcentaje de partida. Es decir, la Administración no es un problema específico, sino al revés. La veo como una vía de escape para las mujeres TIC porque precisamente en ella hay más posibilidades.

Teresa: Coincido en que el problema es de base, esto es, del número de mujeres que eligen carreras técnicas. Yo creo que la Administración, por lo menos hasta ahora, ofrece muchas más posibilidades de conciliación y tenemos políticas mucho más igualitarias que las que podrías encontrar en una empresa, con carácter general.

En mi caso personal, también fue un orgullo para mis padres que yo eligiese una carrera tecnológica, en concreto Ingeniería Informática, en la que, por cierto, aún había menor ratio de mujeres que en Teleco.

Por esta razón, al entrar en la Administración, a pesar de que el porcentaje de mujeres TIC es bajo, sí me sorprendió que fuera más alto

que el que yo me había encontrado en las aulas.

Ruth: En mi caso, mi padre era ingeniero y mi madre médica y siempre han tenido clarísimo que querían que estudiásemos. Hemos salido unos ingenieros, otros médicos, otra abogada... cada uno dependiendo de lo que lo que le gustase. Para mi padre fue todo un

orgullo que yo me convirtiese en ingeniera como él.

Cristina A: Tanto la carrera como la oposición me vienen de familia, así que en ese sentido no encontré problemas. Cuando empecé la carrera sí que había un alto porcentaje de hombres vs. mujeres, aunque al salir sí que se notaba que más mujeres se habían animado con una carrera técnica. En la Administración he encontrado también bastante equilibrio.

Jesús: ¿Y por qué optasteis a optar a la Administración?

Teresa: Yo acabé la carrera en el año 2009, a principios de la crisis, y en esos momentos, me parecía que era una buena oportunidad de tener un trabajo con garantías, con seguridad y también con un salario significativamente más alto que el que se puede optar recién licenciado.

Ruth: Mis motivos para entrar en la Administración son similares. El hecho de pasar por la empresa privada, en concreto una consultora, no me resultó tan interesante como las posibilidades que ofrecía el sector público, especialmente por la estabilidad y la conciliación.

Es muy posible que las condiciones estén cambiando en el sector privado, pero todos seguimos teniendo amigas que son penalizadas en algún momento si son madres. Queda camino por recorrer.

Jesús: ¿Qué creéis que falta en la Administración por implantar en el terreno de la conciliación, se os ocurre alguna mejora?

Marina: Pues empezando por las de corte general, creo que la igualdad de los permisos de paternidad y maternidad, y el hecho de que los dos progenitores puedan beneficiarse del permiso por lactancia, es un auténtico logro porque los empresarios o responsables del ámbito público se encuentran ante la misma necesidad o problemática en ambos casos, por ejemplo de buscar un sustituto durante una baja, que antes era innecesario en el caso de los hombres.

En la Administración creo que ya hay medidas de conciliación interesantes. Y, por concretar alguna, trabajando en el ámbito local he observado que, en ocasiones, las plazas salen en comisión de servicios de forma temporal durante las bajas. Esto puede ser interesante para ciertas personas (para probar un departamento diferente o un rol distinto, de cara a coger experiencia para futuras promociones, etc.), ayuda a repartir las cargas y podría extenderse con carácter general.

Teresa: Estoy de acuerdo en que sería muy positivo cubrir esas bajas de paternidad o maternidad, ya que los equipos de trabajo, de por sí mermados en la Administración, se ven resentidos y sería una buena medida para minimizar ese impacto y animar a las personas a ser padres y remontar la natalidad.

Jesús: ¿y creéis que existe algún tipo de brecha salarial?

Ruth: Yo creo que en el ámbito público no, porque la propia Administración ofrece posibilidades de conciliación y permite a los padres hacer un horario aceptable. En el sector privado esto no siempre ocu

re y el tipo de jornadas al final hacen necesario acogerse a una reducción de jornada, generalmente por parte de la mujer.

Eso se traduce en una brecha salarial, a la par que una brecha a la hora de promocionar y ascender porque las posibilidades se reducen. Y, paradójicamente, conozco muchas personas que siguen haciendo el 100% del trabajo, pese a tener el 80% de la jornada.

Marina: Coincido en que la clave son las posibilidades de conciliación de partida que tiene la Administración y que, aunque a veces se asocia la figura del funcionario al presencialismo, por lo menos en nuestro ámbito TIC y salvando ciertos puestos, muchas veces sí se trabaja por objetivos. Por ejemplo, no suele ser tan necesario ni está tan mal visto el no estar presencialmente todas las tardes hasta cierta hora, sino cumplir con tu trabajo, con cierta flexibilidad.

Cristina A: Opino igual, en cuanto a que no encuentro brecha salarial en la Administración en cuestión de género. Sí que percibo, de todas formas, que falta algo de homogeneidad en cuanto a horarios y salarios en diferentes organismos dentro de la AGE a mismos niveles. Creo que, si se igualaran más estos aspectos, habría menor rotación y el incentivo para moverse radicaría en lo interesante del negocio y no en las características ad-hoc del puesto.

Carmen: En relación con el teletrabajo como medida vinculada con la conciliación, sí es cierto que el sector privado lo está utilizando de forma más general que muchas unidades administrativas. ¿Qué pasos debería dar la Administración en ese sentido?

Cristina M: Creo que la Administración es muy amplia y, por lo me-

nos desde mi perspectiva, trabajando en provincia y alejada ya del sector TIC, lo del teletrabajo fue una medida excepcional durante la situación del COVID pero no se ha consolidado una vez pasado el confinamiento general.

Al hilo de esto, aprovecho también para reivindicar la posibilidad de poder trabajar para la Administración del Estado fuera de Madrid, como medida de atracción de talento por razones de conciliación. Independientemente de ser hombre o mujer, existen grandes dificultades para trabajar en el sector TIC fuera de Madrid y esto ayudaría a aumentar la presencia de la Administración General del Estado en las provincias.

Marina: Estoy de acuerdo, muchas veces para trabajar en provincias tienes que salir de la Administración General del Estado, no sin cierta pena. Aunque es muy enriquecedor trabajar en otras administraciones como la local, y lógico que la AGE se encuentre centralizada, esto no tiene por qué implicar que no pueda deslocalizarse el trabajo y buscar modelos mixtos de asistencia presencial y remoto, en línea con lo que se está produciendo en el sector TIC privado. Creo que motivaría a la hora de presentarse a las oposiciones y en el sector TIC es más factible que en otros, por su propia naturaleza.

Cristina A: Vengo pensando en esto todo 2020. Es cierto que existe una fuerte centralización del sector TIC en grandes ciudades. Creo que la Administración avanza más despacio en este sentido. Existe, supongo, una cierta desconfianza con el teletrabajo y prima aún el presencialismo. Y podría llegar a ser una solución, no solo en el tema de conciliación, si no, como indicáis, para dar una posible respuesta a la España vacía, por ejemplo. Que la persona sea el puesto del

trabajo y no al revés.

Teresa: En relación con el teletrabajo, estoy completamente de acuerdo. Sin embargo, creo que no se debe confundir como medida única y exclusivamente vinculada con la conciliación, que es como está ahora mismo regulado a raíz de la pandemia. Esto genera distorsiones y problemáticas o agravios comparativos entre compañeros, problemas a la hora de generar vínculos de equipo, etc. Creo que tiene mucho más que aportar que la conciliación, por ejemplo, hay que tener en cuenta sus ventajas en relación con la mejora del medio ambiente o con el impulso a la dirección por objetivos.

Jesús: En vuestra opinión, ¿cómo afecta estas circunstancias y la necesidad de conciliación a los niveles 29 o 30?

Teresa: En relación con los horarios, sí que he notado que, si quieres optar a puestos más altos de la Administración, niveles 29 o niveles 30, con carácter general sí que se exige un nivel de disponibilidad que dificulta la conciliación.

Es decir, creo que todo el mundo tiene acceso a los niveles 29 ó 30 pero luego, de facto, las reuniones y el día a día implican una dedicación con la que no es tan sencillo conciliar y eso hace que sea más costoso cubrir niveles directivos con mujeres que tengan cargas familiares, niños pequeños, etc.

Ruth: Lo de los horarios estoy completamente de acuerdo y es independiente de tener hijos o no. Cuando llegas a determinados niveles, es normal que haya un compromiso elevado, pero eso no tiene por qué traducirse en tener reuniones a las 19 de la tarde, ya no como madre ni como mujer, sino como persona.

Y sí creo que las cargas familiares penalizan a la hora de tomar la deci-

sión un responsable de asignar un nivel 29 ó 30, aunque depende de la persona.

Jesús: Y, empezando desde el principio, ¿cómo hacer más atractivas las carreras técnicas para las mujeres y romper esa brecha cultural?

Ruth: Yo creo que es cultural y las niñas no acaban de verse en ese tipo de formación. Muchas veces se asocian las carreras TIC a “frikis” que se dedican a los videojuegos y trabajan en solitario

Marina: A mí me ha sorprendido ver en las estadísticas que, dentro de las carreras STEM, en el ámbito TIC la presencia de las mujeres aún es mucho más reducida y que, comparativamente, España se encuentra casi a la cola de Europa en este sentido. Yo creo que son las ideas preconcebidas que tenemos del tipo de trabajo que se va a desempeñar, muy técnico y “solitario”, poco social. Y el propio hecho de que haya pocas mujeres envía un mensaje a las jóvenes de que esas carreras no serán atractivas para ellas, con lo que cada vez se estrangula más la demanda.

Para compensar, creo que luego cambia mucho la imagen cuando accedes al mundo laboral y ves que, si quieres, puede ser un trabajo mucho más colaborativo y social de lo que te imaginas.

Jesús: ¿Habéis sufrido algún episodio de discriminación en el ámbito laboral, o en la Universidad?

Ruth, Marina, Teresa: No, nosotras afortunadamente no hemos tenido ni notado ningún tipo de trato discriminatorio en la facultad ni en nuestra vida laboral.

Cristina M: En mi caso estudié hace más años y sí que tuvimos casos, por ejemplo, por parte de ciertos profesores, con comentarios peyorati-

vos en ese sentido. Eso seguro que ha tenido que cambiar ahora, entre otras cosas porque hoy en día la gente no se callaría, sería totalmente impensable en la actualidad. Algo se ha mejorado seguro.

Carmen: Para finalizar, os queríamos trasladar una iniciativa que se va a lanzar desde Astic, que consiste en colaborar con las Universidades para presentarles el cuerpo TIC, los proyectos que se hacen en la Administración e incluso ofrecer prácticas a universitarios en la AGE, ¿qué os parece la idea?

Teresa: Me parece una idea estupenda, aunque yo no lo limitaría a la Universidad y empezaría directamente en el instituto a captar talento, en los últimos años de la ESO, que es cuando tienen que elegir el tipo de bachillerato y es el punto de inflexión hacia las carreras técnicas. Es importante que vean referentes mujeres que se alejen del estereotipo que pueden tener en la cabeza, por ejemplo, de lo que es un informático.

Y lo de las prácticas también me parece muy buena idea, para que vean que hay otros caminos. En la Universidad, por ejemplo, solo te hablan de la alternativa del sector privado o, como mucho, de quedarte en la Universidad y hacer el doctorado.

Marina: Yo también creo que una charla inspiradora de alguien de Astic, por ejemplo, en los últimos años de Universidad, puede atraer a muchos opositores. Al final casi todos nos hemos enterado de esa opción por un amigo de un amigo.

Teresa: Y para que cambie la visión del funcionario o de lo aburrido que es su trabajo. En la AGE hay proyectos interesantísimos y, especialmente los AI, pueden estar muy

cerca del nivel de decisión político y ver cómo se lleva a la práctica todo lo que vemos en los telediarios.

Ruth: Yo también creo que las charlas en institutos son muy buena idea para que las mujeres puedan ver algo tangible y aterrizar lo que se realiza en carreras como informática o teleco, y que no se quede en cosas más etéreas.

Cristina A: Es una idea muy buena. Las carreras se eligen muchas veces sin tener una idea concreta de lo que puede ser luego un trabajo día a día. También es una buena manera de acercar la Administración a los ciudadanos y que orienten su carrera profesional hacia el Sector Público.

Jesús: Muchísimas gracias a todas, ha sido un placer y me quedo con que la Administración ofrece un entorno favorable para la mujer en el ámbito TIC, con muchas posibilidades, y que ahora es necesario darlo a conocer para atraer ese talento femenino y conseguir ir mejorando esas cifras que parece que, aunque lentamente, empiezan a cambiar. *