

Resumen del debate-taller celebrado el día 24 de noviembre de 2011 en la gran feria FICOD (www.ficod.es) con el título "Las mujeres y la profesión en tecnologías de la información" organizado por la Asociación de Técnicos de Informática (www.ati.es) que coordina el Punto Nacional de Contacto de la iniciativa europea ECWT sobre mujeres y tecnología (www.womenandtechnology.eu).

Moderadora: M.Idoia Alarcón, socia de ATI y coordinadora del Punto Nacional de Contacto de ECWT en ATI.

Participantes:

- Idoia Maguregui, Directora General de Medios de Novagalicia Banco.
- Yolanda Sandonis, Directora Internacional del Centro de Soluciones MBC Carrefour
- Ana María Araujo, Jefe de Servicio de Sistemas en el Ministerio de Ciencia e Innovación

Idoia Alarcón (I.A.)

Las estadísticas nos indican que hay pocas mujeres en puesto técnicos de la profesión informática y de TIC: quizás sobre el 20%. ¿A qué se puede deber esta situación?

Idoia Maguregui (I.M.)

Lo primero es que hay pocas en la universidad estudiando carreras técnicas y esto ha ido descendiendo en los últimos años. Cuando yo estudié en Deusto había cerca del 50%. Ahora es mucho menos. Si no hay aportación de nuevas candidatas no es fácil que se incremente el número de profesionales.

Además, quizás la mitad de las que terminaron no han continuado en activo porque las condiciones laborales no lo han facilitado. A esto se añade una oferta de puestos poco atractivos para muchas mujeres.

Yolanda Sandonis (Y.S.)

En Carrefour hay cerca de un 30% de mujeres en TIC. Yo creo que no sólo es un fenómeno de la informática sino de las carreras técnicas, el perfil de estas personas esta más enfocado a trabajar individualmente con las máquinas y este perfil es más común en los hombres. En el caso de las mujeres tenemos otro tipo de habilidades y estamos más identificadas con profesiones que requieren habilidades sociales, creativas y, en general, a trabajar en equipo.

Ana Araujo (A.A.)

A mi me sorprenden los números de mujeres estudiando informática porque yo no recuerdo más que clases llenas de chicos y sólo 4-5 chicas. De hecho, los datos de INE dan para las Ingenierías de Sistemas un porcentaje del 15%, frente al 30% aproximado en otras carreras técnicas

Además de todos los factores que se puedan indicar, creo que también hay una cierta diferenciación prácticamente genética de atracción hacia ciertas actividades como desmontar ordenadores, etc. En cualquier caso, es cierto que la venta de las carreras de informática se centra en una imagen para hombres.

I.A.

Parece que la venta de los estudios es realmente poco afortunada porque la realidad es que la informática requiere una gran cantidad de trabajo en equipo en la mayoría de los puestos. ¿Qué se puede hacer?

I.M.

Cuando yo estudiaba, es cierto que la informática tenía una cierta imagen de atractivo y “glamour” de profesión nueva y de perspectivas de futuro, lo que ayudaba a atraer a más gente. Ahora se considera una carrera menos atractiva. Además, ejercen muchas menos mujeres que las que estudiaron.

Sin embargo, hoy las TI no son cuestión de un ordenador destripado sino que están en todo: en el móvil, en el automóvil, etc.

Y.S.

Uno de los problemas de no estudiar esta carrera es que no se conocía, ni se contaba cómo era el trabajo. Para potenciarla se debería explicar qué ventajas ofrece una carrera de TI a las mujeres

- Flexibilidad de horario
- Flexibilidad en el puesto de trabajo, deslocalización, teletrabajo...
- Es importante para resolver problemas sociales y de todo tipo
- Tiene una remuneración económica atractiva

A.A.

No obstante, hay más problemas porque en carreras con mayores porcentajes de mujeres (biología, etc.) existen pocas directivas. Por tanto, algo ocurre.

En el Ministerio de Ciencia e Innovación, existe la Unidad de Mujeres y Ciencia que estudia y fomenta la presencia femenina en la Ciencia y la Tecnología.

I.A.

Parece entonces que hay que trabajar en la formación en los institutos antes de elegir la titulación universitaria. También se confirma que hay pocas directivas, en general en todas las actividades, un 20% en consejos de dirección.

Y.S.

En efecto, hay muy pocas directivas y me parece mucho la cifra del 20%. En Carrefour es un 10%. No obstante, se debería trabajar en las empresas para implantar políticas dirigidas a las mujeres que nos permitan trabajar en un marco de igualdad con los hombres.

I.M.

Es que, incluso en empresas con políticas activas potentes, se están obteniendo pocos resultados. De hecho, la banca, en general, tiene muy pocas directivas.

A.A.

Creo que habría que plantearse una promoción para que haya un 25% de mujeres de entrada. La propia Unión Europea es muy poco ambiciosa porque el objetivo es llegar al 50% en dirección en 2030.

I.M.

Más allá de las instituciones, es fundamental influir en la empresa, valorando la posibilidad de establecer cuotas y sobre todo dando oportunidades, etc. Las medidas de conciliación deben de aplicarse para hombres y mujeres. Y revisar las desigualdades salariales.

I.A.

Está claro que se pueden plantear muchas acciones pero creo que sería bueno, antes que nada, resaltar por qué es bueno e importante que haya más mujeres en la profesión independientemente de alcanzar una determinada cuota. ¿Perdemos talentos y capacidades por la escasez de mujeres trabajando en TI?

Y.S.

En Carrefour, queremos contar con la presencia/opinión de las mujeres porque nos aporta:

Diversidad de productos y servicios para ofrecer a los consumidores, estamos más comprometidas con la empresa que los hombres, somos más intuitivas y nos anticipamos a posibles riesgos, cuidamos los detalles, y somos multitarea, Y también la capacidad de innovación y de eficiencia.

I.M.

El 50% de la población cuenta con el 50% del talento y nos lo estamos perdiendo.

A.A.

Especialmente por lo que aportan a la calidad de servicio. Los países desarrollados cada vez más se centran en los servicios como actividad fundamental y debemos contar con todo el talento disponible.

I.A.

Hemos hecho un diagnóstico de la situación actual, hablemos ahora de acciones para solucionar esta situación.

Y.S.

En Carrefour se hace reclutamiento en universidades y estamos explicando el tipo de trabajo que se realiza en informática.

I.M.

Hay que revisar el marketing de la profesión. Hay pocas referencias y las que hay cometen el error de plantear que es todo muy difícil. Esto hay que hacerlo antes de la universidad y también en la universidad. Lo cierto es que es una profesión con mucho menos paro, que te ordena la cabeza (lo que es muy útil para muchas otras actividades y áreas profesionales y personales).

A.A.

El problema es que no se terminan de establecer medidas reales. Me planteo si deberían existir medidas de discriminación positiva: requerir menor nota para acceder, etc. (el público comenta que las notas de acceso son prácticamente sólo el aprobado).

Y.S.

Debemos evitar criterios sexistas en las evaluaciones de desempeño, por ejemplo en un proyecto internacional no descartar candidatos por ser mujeres y pensar que pueda crear un conflicto con su vida familiar.

A.A.

El problema es la realidad que sigue planteando situaciones que no favorecen el desarrollo profesional de las mujeres.

I.A.

Esta es la razón por la que ATI ha asumido la iniciativa europea ECWT en España y está promoviendo actividades como este debate.

A.A.

Hay que hacer más estudios para entender mejor qué es lo que pasa. Ya existen ejemplos como el Libro Blanco sobre las mujeres y la ciencia promovidos desde el ministerio de Ciencia e Innovación.

Y.S.

Es conveniente crear grupos de representantes que permitan transmitir que las TI son una profesión de interés, para plantear iniciativas.

I.M.

Hay que plantear acciones para relanzar (o simplemente lanzar) la profesión informática.

Público

En varias intervenciones, se agradece que se haya organizado este debate. En una intervención, se resalta que a las profesionales les va bien mientras no hay hijos. A partir de ahí, muchas salen de la profesión por las dificultades porque se plantean consecuencias como despidos o congelación de la carrera. Varias de las ponentes confirman estos problemas y que deben plantearse acciones de apoyo a la vida familiar. Otras intervenciones mencionan aún la prevalencia de ciertos estereotipos, de problemas de imagen de la profesión y promueven que se hable más de las "mujeres" que de la "mujer" debido a la infinita variedad de mujeres y circunstancias que se encuentran.