

**CECILIA CASTAÑO COLLADO**  
**Catedrática de Economía aplicada,**  
**Creadora del Programa de Investigación**  
**Género y TIC del Internet Interdisciplinary Institute**  
**(Universitat Oberta de Catalunya)**

## **LA CONTRIBUCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO A LA EXCELENCIA Y LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR TIC**

La evidencia abrumadora de la crisis económica y los recortes en su nombre, nos hace olvidar la necesidad de crecer y también nos hace olvidar la necesidad de la igualdad de género. Pero la igualdad de género es necesaria no solo por una cuestión de equidad –las mujeres merecemos participar en igualdad con los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica y social– sino también por una cuestión de eficiencia: la igualdad y la diversidad de género contribuyen al crecimiento por la vía de la excelencia investigadora e innovadora.

La Estrategia 2020 de la Unión Europea se plantea reforzar la competitividad de la Unión por medio de un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo y para ello pretende movilizar a las organizaciones y a las personas.

Entre sus 7 iniciativas emblemáticas (Flagship Initiatives) la Innovation Union se orienta a agilizar la llegada de las ideas al mercado, que el conocimiento se convierta en innovación, en productos y servicios útiles. Para ello considera estratégico el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Uno de los elementos claves de esta iniciativa es crear un área de investigación europea común (European Research Area) que facilite el máximo uso del capital humano, del talento, de los recursos humanos de máxima cualificación. Aquí adquiere todo su sentido la inclusión de género, ya que una de las vías para impulsar la oferta de recursos humanos de alta cualificación es aumentar el número de mujeres científicas, investigadoras e innovadoras en el ámbito TIC.

Cuando observamos, sin embargo, los hechos reales del sector TIC, y en general de la ciencia, la ingeniería y la tecnología –SET, science, technology and engineering– la participación de las mujeres es escasa (en torno a 20-25% en los países más avanzados de la Unión Europea, con datos de She Figures, 2010), avanza muy lentamente e incluso retrocede (las matriculaciones en los estudios universitarios en estas áreas se han reducido en los últimos 15 años), su acceso a puestos de responsabilidad es escaso (20% de mujeres en comités científicos y no más de 8% en consejos de administración). Lo peor es que las escasas mujeres que llegan a los estudios o al

empleo TIC, con frecuencia los abandonan a lo largo de la carrera universitaria, investigadora o profesional.

Hay, sin embargo, buenas noticias que justificarían el esfuerzo por reforzar la participación femenina. En el estudio que realizamos en 2008 sobre el sector TIC en España (Castaño et al., 2010, Género y TIC. Presencia, posición y políticas, Ediciones de la UOC) encontramos resultados que muestran que la diversidad de género contribuye a la excelencia científica e innovadora.

Por ejemplo, con datos de nuestra propia encuesta a 223 grupos de investigación TIC, aquéllos grupos que son diversos en términos de género –cuentan con 20% o al menos 3 mujeres– presentan mejores resultados que los no diversos en términos de registro de productos, creación de negocios independientes, obtención de financiación de la Unión Europea y publicaciones científicas, particularmente en revistas con alto factor de impacto.

Algo similar ocurre en el ámbito empresarial. Con datos de la Encuesta de Innovación Tecnológica de 2006 (INE) en la industria y servicios TIC –confirmados también por nuestra propia encuesta– aquellas empresas con diversidad de género (25% o más mujeres en puestos de responsabilidad en investigación, innovación o gestión) muestran una correlación positiva y consistente con un mayor esfuerzo en innovación tecnológica –por ejemplo inversiones en hardware y software, innovación apoyada en conocimiento externo, continuidad de la apuesta

innovadora y diversidad de la misma— y mejores resultados de la innovación en términos de mejora de flexibilidad, registro de patentes, reducción de costes de personal e incremento de la cuota de mercado.

Resulta paradójico que, a pesar de los buenos resultados de la diversidad de género, haya tan pocas mujeres, su avance sea lento, con pocos puestos de liderazgo y elevado abandono. En realidad lo que ocurre es que, a pesar de las políticas puestas en marcha para apoyar a las mujeres individualmente (políticas de aumentar la oferta de mujeres ingenieras) éstas se muestran claramente insuficientes para determinar cambios relevantes.

Lo anterior parece indicar que necesitamos políticas orientadas a aumentar la demanda de mujeres, que persigan claramente superar barreras culturales e institucionales a su acceso a puestos de liderazgo. Es necesario cambiar las prácticas de los empleadores, con especial insistencia en el sector de I+D e innovación privados.

El reto para la Innovation Union, y así se ha entendido en la Comisión Europea, es pasar de políticas de oferta a políticas de demanda. No basta con aumentar la oferta de mujeres científicas, ingenieras y tecnólogas, sino que hay que generar demanda de mujeres. Que sean las propias instituciones y empresas las que quieran incorporar mujeres. Para ello es necesario reformar las instituciones científicas, cambiar las empresas, y en

definitiva cambiar la cultura y las prácticas de la ciencia, la investigación y la innovación. Y también tener más mujeres en puestos de liderazgo para impulsar el cambio cultural e institucional y atraer y ayudar a otras mujeres

¿Qué se puede hacer desde las políticas, por tanto, para apoyar la contribución de la diversidad de género al crecimiento sostenible?

Es importante que cambiemos nuestra perspectiva y nuestros objetivos políticos. Porque **NO SOLO NECESITAMOS MÁS MUJERES: NECESITAMOS MÁS Y MEJORES MUJERES.**

En términos de perspectiva, hemos de pasar de la insistencia en la presencia (aumentar el porcentaje de mujeres) a la posición (importancia de alcanzar puestos de liderazgo) y las condiciones de trabajo (que la carrera sea más atractiva y haga posible conciliación). En definitiva, se trata de hacer emerger el talento femenino mediante políticas de igualdad y diversidad de género. Algunas de las más importantes empresas globales del sector TIC lo están haciendo, asumiendo la diversidad de género como un componente clave de sus políticas tanto de recursos humanos como de innovación.

En términos de objetivos políticos, probablemente no tenga sentido insistir en el anterior objetivo de alcanzar una “masa crítica” de mujeres, a la espera de que cuando haya más mujeres las estructuras y las culturas cambiarán por sí solas. Es necesario, por el contrario,

asumir plenamente el objetivo de la superación del sesgo de género de las instituciones y empresas, cambiar los factores organizativos y culturales que obstaculizan los cambios favorables a las mujeres.

No olvidemos que el cambio cultural es clave tanto para la igualdad de género como para la innovación.