



# Intervención de Meritxell Batet en “Somos Mujeres Tech” Big Ideas 2019 25/03/2019

Muchas gracias por la invitación a inaugurar esta jornada sobre un tema tan interesante como es el de innovación y mujer. Gracias a Hill and Knowlton i a Innovadores, a Mastercard y a CaixaBank que nos acoge en este fantástico marco del Caixa Forum de Madrid.

Hace años, la intervención de una ministra en un foro de innovación habría despertado comentarios. Más aún que esa intervención correspondiera a la ministra de las administraciones públicas, que se presentaban como un espacio de negación de la modernidad cuando no de resistencia frente a ella y para las que ambas palabras, mujer e innovación, parecían ajenas.

Hoy, por fortuna pero sobre todo por el esfuerzo de los gobiernos y los ciudadanos de la España democrática, por el esfuerzo en especial de las empleadas públicas, la situación ha cambiado. Las administraciones públicas, el primer empleador del país, tienen hoy una posición de liderazgo en la igualdad entre mujeres y hombres y también en muchos ámbitos de la innovación.

La digitalización, instrumento fundamental de innovación, ha permitido a la administración española un cambio fundamental en su propia configuración y en su relación con los ciudadanos. Sin duda ese cambio tiene todavía carencias y ámbitos en los que debe impulsarse, pero pocos dudarán que administraciones públicas tan distintas como la Agencia Tributaria, Red.es o el Consejo Superior de Instituciones Científicas, por citar sólo tres ejemplos de la AGE, se encuentran a la cabeza de la innovación en sus ámbitos de acción y, sobre todo, actúan como un instrumento fundamental de impulso de la modernización de la sociedad española.

En efecto, la administración asume una función de impulso y orientación de la innovación también respecto del sector privado. Lo hace mediante su ejemplo, mediante los requisitos que impone a las empresas, mediante sus políticas de fomento y, sobre todo, mediante la actividad de investigación que en España es, fundamentalmente, una actividad pública.

Cedemos en exceso a la fácil división entre lo público y lo privado. Por fortuna, entidades públicas como Red.es o privadas como las organizadoras de este acto se encargan de que esa división no sea estanca, y asumen con plena conciencia funciones de canalización entre administración y sector privado esencialmente para trasladar las dinámicas de innovación de uno a otro ámbito. La responsabilidad social de la empresa significa también esto: Impulsar los valores constitucionales en todos los ámbitos, y hacerlo mediante una adecuada colaboración entre administraciones y empresas.



Las administraciones públicas son además un ámbito de promoción laboral de la mujer, y de una promoción que se ha desarrollado a gran velocidad y con una intensidad mayor que en el sector privado. De los más de 2.600.000 empleados públicos en España el 55 % son mujeres. Su presencia en los cuerpos de dirección de la función pública es igualmente elevada y se encuentra en torno al 50 %. Si miramos al CSIC como ejemplo de ámbito de innovación los datos no son muy distintos, con una distribución cercana al 50 % en el total de los empleados y aun con camino por recorrer en el personal científico, en el que las mujeres sin embargo alcanzan ya el 40 %.

Sin duda, existen aún retos muy relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres en las administraciones públicas, y desde el Gobierno hemos seguido trabajando en ellos durante estos meses con reformas normativas, desde la ampliación de la baja de paternidad a la movilidad en casos de violencia de género, pero también con nombramientos y decisiones concretas de carrera personal, que son relevantes para superar los ámbitos de discriminación que aún persisten.

La situación fuera de la administración, y en especial en el mundo de la innovación, necesita también de impulso.

Se dice habitualmente y es algo conocido que hay un déficit de vocaciones femeninas en las carreras técnicas, lo cual revierte de manera dramática en la falta de mujeres en las empresas tecnológicas y de innovación, pero viendo el panel que tenemos hoy aquí parecería que ese déficit no existe.

A pesar del extraordinario grupo de ejecutivas de grandes empresas que nos acompañan hoy es lamentablemente cierto que existe una brecha de género en el mundo de la tecnología en nuestro país. También es cierto que esta brecha es hoy menor de lo que era hace tan solo diez o veinte años, pero sigue existiendo.

Por ello me parece tan interesante esta jornada y el proyecto de Somos Mujeres Tech. Muchas veces decimos, y es cierto, que una de las causas de la falta de vocaciones científicas y técnicas de nuestras jóvenes es la falta de referentes que las puedan inspirar, que les sirvan de modelos a imitar y a seguir. El panel de mujeres que hoy van a tomar la palabra demuestra que estos referentes existen, el problema es su escasa visualización, y esto depende fundamentalmente de los canales a través de los cuales estas mujeres, vosotras, os podéis hacer presentes en el imaginario de las chicas que hoy pueden estar pensando en escoger una carrera técnica o científica. Por eso os animo a haceros presentes, a mostraros como lo que sois, un ejemplo para muchas mujeres jóvenes.

Mujeres jóvenes que son el futuro de nuestra sociedad. Mujeres que se han encontrado con menos barreras que sus madres o sus abuelas, pero que aún deben enfrentarse a obstáculos, a dificultades, por el solo hecho de ser mujeres.

En los últimos cuarenta años este país ha hecho un salto enorme por lo que respecta al reconocimiento de la igualdad efectiva de las mujeres. La progresión, la modernización, de España tiene rostro de mujer. Ellas son la mayoría en las aulas de las universidades, son las que tienen los mejores expedientes académicos. Pero pocas llegan a los puestos de dirección. Permitidme olvidar las lamentables apelaciones a la genética, la predisposición o la menor ambición de las mujeres. Son falsos y hasta indignantes: las mujeres hoy en día no son libres aun de decidir su destino de la misma manera que lo son los hombres: es una cuestión de persistencia de una discriminación que en la sociedad actual no tiene ningún



sentido; no es una elección libre de las mujeres, es una imposición. Porque no tienen peores expedientes académicos, sino todo lo contrario, ni muestran menos aptitudes que sus compañeros hombres. Es simple y llanamente discriminación de género.

Buscar otras explicaciones no es inocente. Sirve para no adoptar actuaciones que remedien la discriminación. Porque esas actuaciones existen. Y la experiencia en la administración y en muchas empresas lo demuestra: procesos de selección objetivos, condiciones laborales que permitan el desarrollo vital y familiar, controles frente a la discriminación en todos sus ámbitos, unidades de igualdad...

Es cierto que existe una herencia cultural que discrimina a las mujeres, y es cierto también que eso sólo se corrige a largo plazo, y esencialmente mediante la educación de las nuevas generaciones. Y algo estamos haciendo mal cuando los estudios muestran que muchos de nuestros jóvenes, hombres y mujeres, siguen asumiendo la discriminación, la subordinación de la mujer y, en definitiva, los viejos prejuicios machistas. Frente a esta realidad cobran pleno sentido las movilizaciones de miles y miles de jóvenes, mujeres pero también hombres, que se manifestaron el pasado 8 de marzo.

Afortunadamente, los partidos políticos desde hace mucho tiempo han entendido éste como un tema de Estado, y ahí está el pacto de estado contra la violencia de género. Ha sido un poco más difícil atacar los elementos menos evidentes que afectan a la igualdad, sobre todo aquellos que tienen que ver con el mundo laboral; pero el gobierno del presidente Sánchez se ha comprometido desde el primer minuto a luchar contra los obstáculos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral: los más evidentes como la brecha salarial directa o la discriminación indirecta mediante la concentración en los puestos de menor responsabilidad y salario. Pero también los que deben construir un entorno que permita una vida laboral en condiciones de igualdad: las bajas de paternidad y maternidad, el acceso a la educación pública entre los cero y los tres años o la dignificación y el reconocimiento de las cuidadoras de los dependientes.

Las mujeres son la gran mayoría de los trabajadores con jornadas laborales parciales. Y lo son no por gusto, sino porqué a su jornada laboral habitualmente añaden otra jornada, que es la que dedican al cuidado de sus hijos e hijas o de sus padres y madres, o de otros familiares. Insisto, no es una cuestión de elección libre, es algo a lo que muchas mujeres se ven obligadas porque no les queda más remedio, porque no tienen posibilidad de contratar a alguien, o porque muchas veces no cuentan con el apoyo de sus parejas o de otros miembros masculinos de su entorno.

Es así como perdemos, como sociedad, una parte muy importante de nuestra fuerza, que es la que nos aportarían estas mujeres que se ven obligadas a aparcar o incluso a abandonar sus carreras profesionales.

Como les decía al principio, creo que vamos por buen camino. Hemos hecho un trecho muy largo y hemos conseguido grandes avances, algunos de ellos impensables hace cuarenta años. Pero aún queda mucho por hacer para la igualdad efectiva. Es más, hoy no sólo debemos luchar para proseguir en este camino hacia la igualdad, también debemos asegurar que lo logrado hasta hoy no se pierda. Hay que seguir avanzando no sólo para no quedarse estancadas, sino para evitar retroceder, para evitar perder algunas de las conquistas que tanto trabajo han costado a tantas y tantas mujeres.



Estoy convencida que lo conseguiremos. Insisto, viendo el panel de mujeres que hay aquí hoy, mujeres con responsabilidad en empresas importantes, mujeres innovadoras, estoy más que convencida que lograremos ganar ese futuro que todas las mujeres y la sociedad entera queremos y nos merecemos.

Muchas gracias.