



INFORME
EJECUTIVO

MUJERES EN ENTORNOS STEAM E IGUALDAD DE GÉNERO

UN RETO COMÚN

El contenido de esta publicación puede ser reproducido por cualquier persona siempre que se cite su origen. Ello no representa un permiso para reutilizar, revender o traducir cualquiera de la información presentada en esta publicación. Si es eso lo que desea hacer, necesitará obtener el permiso expreso de Fundación SERES de antemano. Toda la información y opiniones expresadas aquí por Fundación SERES se basan en su juicio en el momento de esta publicación.

© 2024 Fundación SERES. Todos los derechos reservados.



PRÓLOGO

ORGANIZACIONES MÁS DIVERSAS. CÓMO GESTIONAR EL PRESENTE PARA LIDERAR EL FUTURO

Las organizaciones necesitan atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral que refleje la diversidad de las comunidades en las que operan. Fomentar un entorno inclusivo con distintas diversidades es un gran reto para las empresas en su día a día y avanzar en cuestiones de diversidad es una cuestión de avance en justicia social.

Las estrategias de diversidad (entendidas en sentido amplio, como inclusivas y equitativas) son una oportunidad tangible con gran potencial de crecimiento para las compañías. De hecho, está asociada a incrementos de hasta el 12,9% de los ingresos por innovación. La relación entre diversidad e innovación puede ser especialmente significativa para las empresas con operaciones e intereses en varios países. Esto tampoco es sorprendente, ya que las empresas globales están en una mejor posición para aprovechar e impulsar este impacto, al trabajarlo de forma estratégica y proactiva. En materia de género, cuando analizamos la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, según el Foro Económico Mundial, si se mantiene el ritmo actual, serían necesarios otros 131 años para alcanzar la plena igualdad. Aunque el trabajo para alcanzar entornos más diversos, inclusivos y equitativos comprende vencer diferentes tipos de sesgos, merecen especial atención aquellos referidos al género, por su gran impacto para la sociedad. Para 2050, mejorar la igualdad de género conduciría a un aumento del (PIB) per cápita de



la UE de un 6,1 a un 9,6 %, lo que equivale a entre 1,95 y 3,15 billones de euros según estimaciones del Instituto Europeo de Igualdad de Género.

Es innegable que la evolución hacia organizaciones más diversas entraña dificultades. No es un camino fácil y contar con líderes responsables capaces de entender la diversidad como estrategia es una palanca necesaria para la transformación de las empresas hacia nuevos modelos es primordial. La experiencia nos dice que las empresas más diversas son empresas más eficientes, más completas, en definitiva, de mayor excelencia y más alineadas con los objetivos de sus grupos de interés. Por ello en SERES trabajamos en la transformación de las empresas para que incluyan la diversidad como estrategia para ser más innovadoras, comprometidas socialmente y enfocadas al largo plazo. Solo así podremos contar con un tejido empresarial enfocado a la consecución de la Agenda 2030 y capaz de responder a los retos del futuro.

Las empresas desean avanzar, crear oportunidades de colaboración real ante los retos sociales, implementación de nuevos procesos de trabajo, mayor eficacia y sostenibilidad en los resultados, pero no siempre es una tarea fácil. No podemos olvidarnos de los colectivos más vulnerables, especialmente afectados en las situaciones en las que no han gozado de una diversidad plena y que en algunos momentos -como la pandemia y los años posteriores- han sufrido brechas de distintos tipos: digital, talento, educativa, género... Por ese motivo en la Fundación SERES trabajamos para crear una espiral de excelencia positiva, que entre unos y otros consigamos aprender, explorar tendencias, descubrir nuevas maneras de hacer las cosas, y sobre todo mostrar casos de estrategia de valor compartido que originen valor tangible e impacto positivo para las empresas.

Este año celebremos un 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, en el que sabemos que queda camino por recorrer.

Sobre todo, si hablamos de más visibilidad de referentes femeninos en la ciencia y su contribución. Solo el 16,3 % de los adolescentes españoles de 15 años planea dedicarse profesionalmente a carreras STEAM, y de ellos, solo el 4,2 % son chicas, de acuerdo con un estudio elaborado por la Universidad Camilo José Cela. Puede que las mujeres sean mayoría en la universidad española (un 55,6 % de los alumnos matriculados y un 59,6 % de los egresados), pero su presencia se distribuye de forma desigual: representan siete de cada diez estudiantes en Ciencias de la salud y seis de cada diez en Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, pero solo una de cada cuatro en Ingenierías y Arquitectura (y apenas un 12,9 % en Informática). Para apoyar este reto, Fundación SERES colabora en la Alianza STEAM con el Ministerio de Educación y más de 100 empresas. Apoyar y favorecer empresas y sociedades más diversas, inclusivas y equitativas es uno de nuestros objetivos principales como visión para conseguir un futuro donde no dejemos a nadie atrás.

ANA SAINZ

Directora general de la Fundación SERES

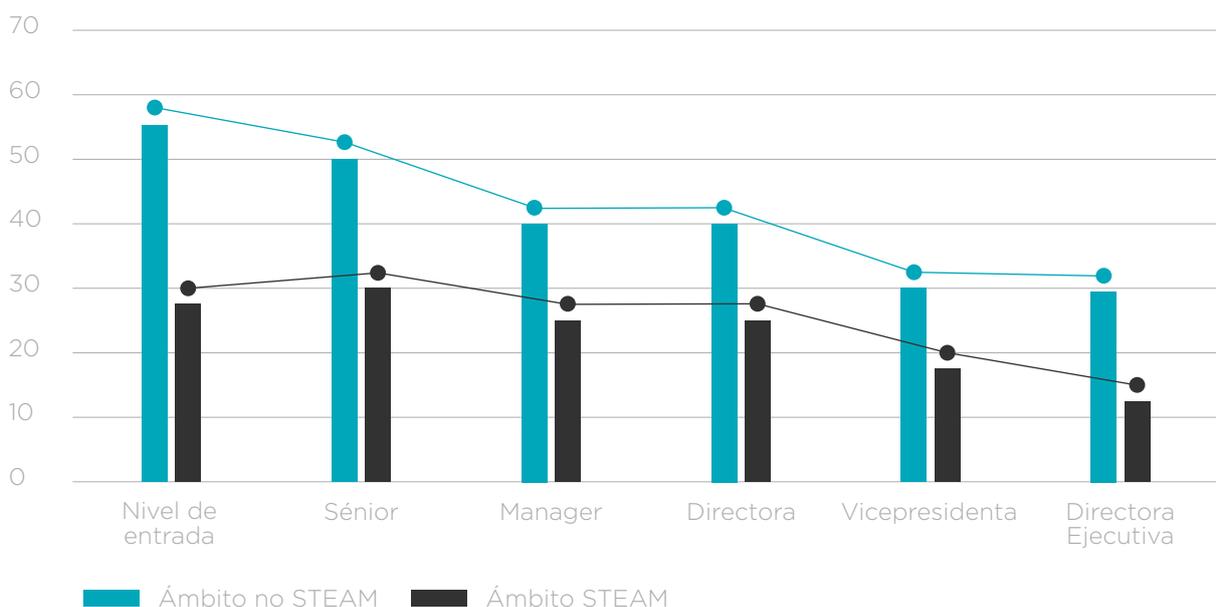
UNA BRECHA HISTÓRICA EN STEAM

El Global Gender Gap Report 2023 del Foro Económico Mundial ha determinado que, al ritmo actual, aún quedan 131 años para lograr la paridad de género, lo que equivale aproximadamente a 4 o 5 generaciones.

El informe, que evalúa la paridad de género en 146 países, comprende cuatro dimensiones críticas: educación, salud, empoderamiento político y participación y oportunidades económicas. Esta última dimensión está muy vinculada a la posibilidad de las mujeres para avanzar en el ámbito laboral y revela que aún se mantienen importantes disparidades de género.

A excepción del ámbito de la salud y los servicios de cuidado, las mujeres enfrentan **una brecha histórica y particularmente preocupante** en las industrias relacionadas con la ciencia y la tecnología, generalmente conocidas como STEAM (siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas).

Proporción de mujeres en la fuerza laboral, según nivel de jerarquía y ocupación en STEAM



Fuente: LinkedIn Economic Graph.

A nivel global, solo el 29,2% de los empleos en los campos STEAM están ocupado por mujeres.



29,2%



¿Sabías que...?

España se encuentra **entre los primeros 20 países clasificados** en el índice general de paridad de género del *Global Gender Gap Report 2023*, ocupando el puesto nº 18.

Sin embargo, su posición se debilita en la dimensión de participación y oportunidades, en la que desciende hasta el puesto nº 48. Esto sugiere que, a pesar de los avances, persisten desafíos significativos en cuanto a la igualdad de oportunidades laborales y económicas para las mujeres en el país.

Además, existe una brecha de género a nivel vertical, ya que la situación se agudiza a medida que ascendemos en la jerarquía corporativa.

Cuanta mayor responsabilidad y liderazgo, menor representación femenina. En las disciplinas STEAM, las mujeres desempeñan el 29,4% de los puestos en niveles de entrada, pero este porcentaje disminuye significativamente en posiciones como la vicepresidencia o los roles ejecutivos principales, con un 17,8% y un 12,4% de representación femenina respectivamente.

El contexto español

El patrón de infrarrepresentación en STEAM también se reproduce en el contexto español.

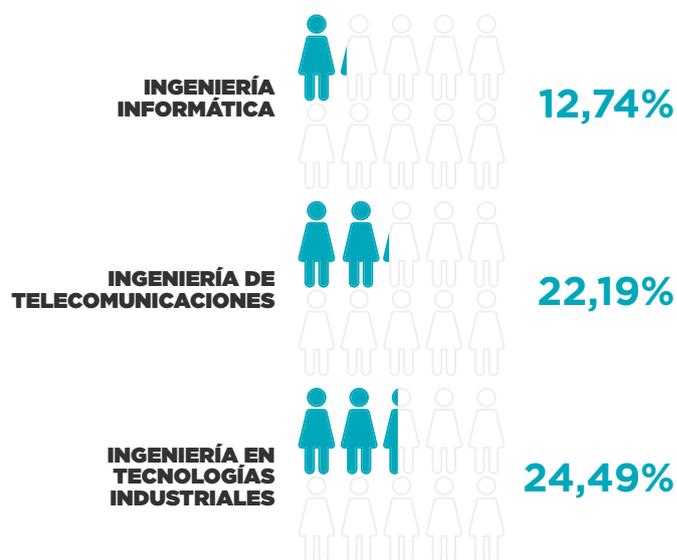
En España, este reto persiste en todas las etapas educativas. Se identifican **pautas de conducta estereotipadas desde edades muy tempranas**, que al llegar a la adolescencia definen el interés o no por los estudios de las ramas STEAM. Las diferencias aumentan a medida que las chicas tienen que tomar elecciones de estudios.

Según los datos de la Prueba de Acceso a la Universidad del Sistema de Información Universitaria, solo el 2,59% de las chicas se examinan de Dibujo Técnico y apenas el 5,69% de Física. Estas decisiones **marcan su trayectoria profesional** y condicionan la poca presencia de mujeres en la mayoría de los sectores STEAM.

La Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022) sugiere que, en la universidad, el sesgo se aprecia en el ámbito tecnológico, no tanto en los estudios científicos.

Apenas un 25 % de quienes eligen grados STEAM son mujeres. La diferencia es mayor en los estudios de Ingeniería Informática (ellas son el 12,74 %), Ingeniería de Telecomunicación (22,19 %), Ingeniería en Tecnologías Industriales (24,49 %) y Física (26,65 %).

GRADOS STEAM 25%



Los datos de participación de mujeres en las distintas ramas de actividad económica nos ayudan a entender cómo la brecha persiste también en el entorno laboral.



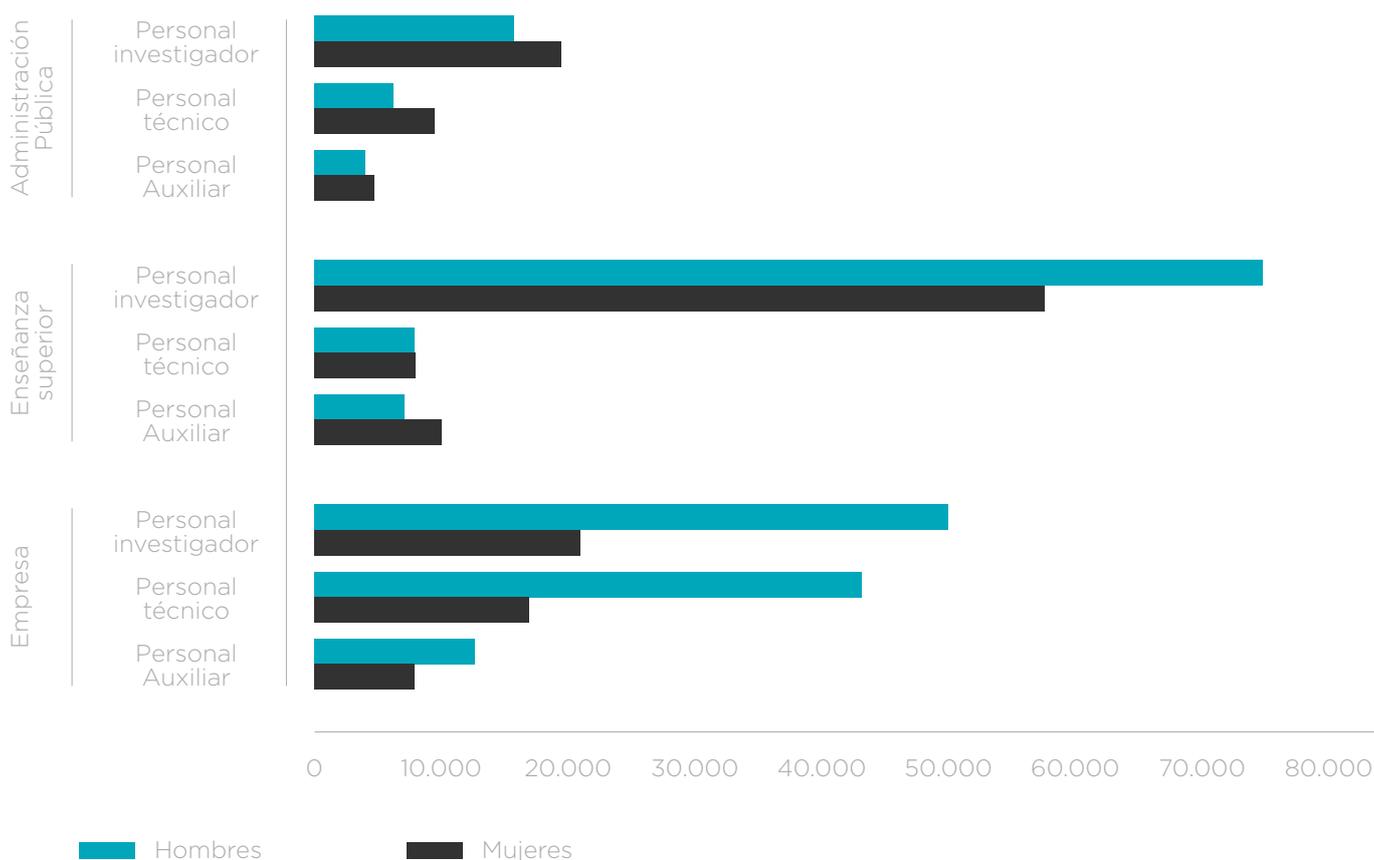
Los resultados de participación femenina en las ramas STEAM son muy bajos. Ellas siguen siendo predominantes en los campos asociados a la sanidad, los cuidados y la educación.

Fuente: Principales indicadores estadísticos de igualdad (Instituto de las Mujeres - Ministerio de Igualdad, 2023)

La disparidad de género también se refleja en el **grado de participación femenina en el ámbito de la innovación** dentro de las compañías. El número de mujeres que orienta su carrera a la I+D+I, especialmente en áreas tecnológicas, es notablemente bajo.

A continuación, se presenta la distribución del personal dedicado a actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico a nivel interno desagregado por sector de actividad, género y tipo de ocupación:

Personal empleado en I+D por sector de ejecución, ocupación y sexo, 2022



Fuente: INE, Estadística sobre actividades de I+D, 2022

Las actividades de I+D interna en el sector empresarial muestran niveles más bajos de participación femenina y una presencia baja en roles técnicos. Existe una brecha de género muy marcada, que **contrasta con la realidad de la Administración Pública** o el sector de Enseñanza Superior.

LA DIVERSIDAD COMO MOTOR DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y CONOCIMIENTO

Las industrias STEAM son ampliamente reconocidas como sectores en crecimiento y las empresas reclaman cada vez más perfiles profesionales tecnológicos y científicos.

La sociedad se enfrenta a grandes retos como la transformación digital o la transición verde y requerirá profesionales con habilidades muy técnicas. Los pronósticos del mercado de trabajo muestran una **demanda significativa futura de personal altamente capacitado** en campos

STEAM. Se puede producir un excedente de trabajo a cubrir y, si no se trabaja para ampliar la participación de las mujeres, la brecha de género puede aumentar.

Ante este contexto, es necesaria una **actitud proactiva y decidida para revertir la situación** de desigualdad de género en el entorno STEAM. Ello ampliaría las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en campos cruciales para la innovación, desbloquearía el potencial de la diversidad en las organizaciones y promovería una sociedad más justa e igualitaria.

ALGUNAS BARRERAS QUE INFLUYEN EN ESTA DISPARIDAD



FACTORES SOCIOCULTURALES

Estereotipos de género muy arraigados

Falta de referentes

Falta de apoyo comunitario



FACTORES INSTITUCIONALES

Políticas sociolaborales

Cultura empresarial

Brecha salarial



FACTORES PSICOSOCIALES

Motivación

Vocación científica

Autoconfianza



La desigualdad de género en este ámbito es un **reto global y sistémico** provocado por diversos factores socioculturales, institucionales y psicosociales interconectados.

La confluencia de estas barreras ha reforzado la idea de que las mujeres tienen un papel limitado en las disciplinas STEAM. La OCDE reveló en su estudio Bridging the Digital Gender Divide (2018) que el 66% de las personas encuestadas eran capaces de nombrar a un hombre famoso del ámbito de la tecnología, mientras que solo el 22% podría nombrar a una mujer conocida del mismo campo.

La reducción de las brechas de género es un reto complejo y multifactorial que requiere de corresponsabilidad y trabajo en alianza entre los diferentes agentes sociales.

Es fundamental promover intervenciones coordinadas y entornos de apoyo para **empoderar a las mujeres durante todo su ciclo vital**. El ámbito educativo, los centros de conocimiento, el sector privado, los medios de comunicación, las autoridades públicas y los organismos internacionales desempeñan roles clave en este proceso.

Las empresas, desde su rol de empleadoras, pueden ejercer un papel crucial para el despliegue del talento femenino STEAM a través de acciones

decididas que promuevan la participación y el liderazgo de las mujeres. Tienen potencial para acelerar el progreso tomando **medidas para atraer y respaldar a las mujeres**, y pueden acercar modelos de referencia y trabajar en la generación de vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes, colaborando estrechamente con el sector educativo.

Para consolidar un avance real, es esencial que las compañías no solo consideren la igualdad como una cuestión de derechos humanos o un imperativo ético, sino como un elemento fundamental para mejorar su desempeño empresarial. Una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral puede **contribuir a mejorar la productividad, la toma de decisiones más acertadas, diferentes aproximaciones a la gestión de riesgos, mayor innovación, creatividad y más eficiencia**. Además, contar con una plantilla diversa fortalece la imagen de marca responsable y facilita una mejor interacción con los grupos de interés.

Todo lo anterior sugiere la urgencia de tomar medidas adecuadas para que las mujeres, que representan aproximadamente la mitad de la población, no queden rezagadas en un futuro en que la empleabilidad dependerá en gran medida de las habilidades técnicas. La igualdad de género en los entornos STEAM debe trabajarse desde un **enfoque integral y colaborativo**, con el objetivo de respaldar a las mujeres en diferentes etapas de sus vidas para que, si lo desean, puedan progresar en carreras técnico-científicas.

LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN LAS CARRERAS STEAM EN EL LABS SERES DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde hace más de seis años, la Fundación SERES acompaña a las empresas en la integración de la DE&I (Diversidad, Equidad e Inclusión) como palanca de transformación en su LabS Diversidad e Inclusión. Grupos de trabajo en los que las compañías acceden en exclusiva a las últimas tendencias en materia social y mejores prácticas empresariales y donde crean soluciones individuales y colectivas para los retos sociales más urgentes, como la brecha de género en STEAM.

En 2023, la Fundación SERES definió como prioritario el reto de la infrarrepresentación femenina en las carreras STEAM en su **LabS Diversidad e Inclusión**. Las participantes, provenientes de 11 empresas de diferentes sectores, identificaron las principales dificultades y barreras que están impidiendo la plena incorporación de las mujeres en este ámbito y propusieron algunas **soluciones a disposición de las empresas para abordar este reto**.



De la dinámica participativa realizada con las asistentes, se pueden desprender las siguientes conclusiones:



La desigualdad de género en los campos vinculados a la ciencia y la tecnología es un reto persistente.

Esta brecha afecta tanto a empresas de sectores STEAM, tradicionalmente masculinizados, como al resto de compañías, donde nuevos roles técnicos y tecnológicos han proliferado durante los últimos años.

Se destacan **tres barreras principales que impiden la igualdad** plena en los entornos STEAM:

- La necesidad de un liderazgo más inclusivo y diverso.
- La ausencia de una cultura realmente inclusiva en las organizaciones.
- Los obstáculos para atraer talento femenino.

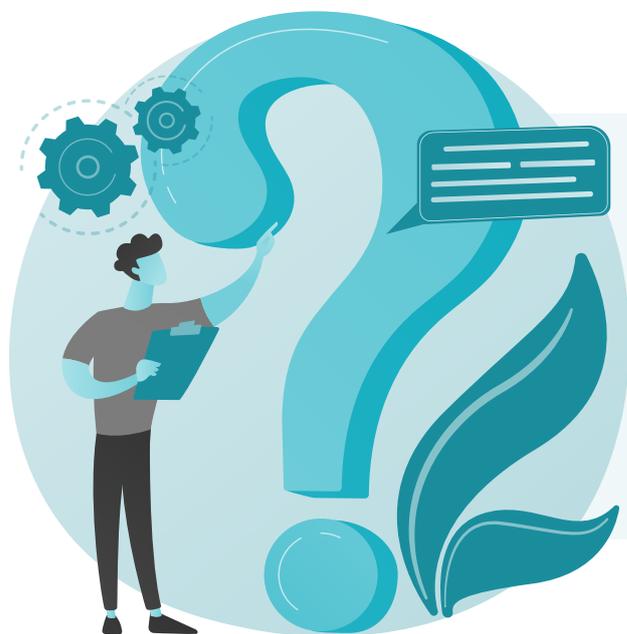


La situación actual implica una **importante pérdida de talento** y limita el potencial de la diversidad como motor de innovación, creatividad y conocimiento en el entorno empresarial.

Existe consenso sobre el **potencial de las empresas para incidir, ejercer un impacto positivo y propiciar mejoras** concretas en este ámbito. Una actitud proactiva, el establecimiento de un compromiso público y el trabajo en red son habilitadores de cambio claves.



HOJA DE RUTA PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO



**DESDE MI
EMPRESA,
¿QUÉ PUEDO
HACER?**

Fundación SERES anima a las empresas que quieran trabajar la igualdad de género en los entornos STEAM a abordar este desafío de manera integral. Para ello, destaca **seis ámbitos de actuación** relevantes y propone las siguientes medidas:





ATRACCIÓN DE TALENTO



Promover la diversidad de género tanto en los **paneles de entrevistas** como en los equipos de selección.



Utilizar **lenguaje inclusivo** en las ofertas de puestos de trabajo.

Por ejemplo, formular la vacante en términos de “Se busca personal técnico”, en lugar de “Se buscan técnicos”



Evitar **requisitos excesivos** en las ofertas de empleo.

Numerosos estudios evidencian que las mujeres tienden a postularse a procesos de selección solo cuando cumplen el 100% de los requisitos, mientras que los hombres no



Desarrollar **programas de Formación Profesional dual** para atraer talento con formación adaptada a las necesidades específicas de la empresa y fomentar la participación de mujeres.



Eliminar **preguntas sobre el salario anterior** en los procesos de selección.

Al usar salarios anteriores como base para determinar la remuneración, se estará perpetuando la brecha salarial de género



GESTIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO



Brindar **formación en sesgos de género** a todas las personas de la empresa involucradas en procesos de promoción y sucesión.



Reemplazar las autoevaluaciones por **pruebas estandarizadas** con criterios objetivos basados en KPIs para revisar el desempeño de toda la plantilla.

Así se garantizan resultados más comparables, evitando sesgos arraigados que hombres y mujeres puedan tener



Establecer **programas de retorno** para facilitar el regreso de las mujeres al trabajo después de la maternidad.

De acuerdo con el informe "The Child Penalty in Spain" del Banco de España (2020), tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11%, mientras que el de los hombres no sufre cambios



Estimular la participación de las mujeres en los **procesos de promoción**.



Analizar las **brechas de género en la remuneración** y promoción profesional, y asignar recursos anuales para corregirlas.



Revisar los **complementos asignados a cada puesto** dentro de la organización, para evitar sesgos en la valoración de puestos feminizados o masculinizados.



Crear **programas formales de mentoring**, desarrollo profesional y acompañamiento que alineen a las trabajadoras con altos rendimientos.



Evaluar la efectividad y adecuada implementación de las medidas de igualdad, estableciendo **objetivos concretos y KPIs de seguimiento**.





GENERACIÓN DE VOCACIONES STEAM



Promover la importancia de las especializaciones STEAM y desmitificar la imagen estereotipada del personal técnico-científico en las escuelas a través de **campañas de comunicación**.



Invitar a **mujeres referentes en STEAM** de la compañía para ofrecer charlas y promocionar sus carreras en el ámbito educativo.



Implementar programas de **prácticas y visitas de jóvenes** estudiantes a la empresa.



Incentivar la presencia de mujeres en FP de grado superior en áreas industriales o tecnológicas.



Coorganizar iniciativas como **hackatons¹ exclusivos para niñas y jóvenes**, como plataforma para que demuestren sus habilidades.



Establecer **programas de shadowing²** en la empresa, permitiendo que universitarias conozcan la realidad de un trabajo en el ámbito STEAM.



Crear **becas y programas de prácticas** en áreas STEAM exclusivos para mujeres.



Colaborar en la **orientación laboral de las familias** desde los institutos.

¹ Los hackatons son eventos de innovación colaborativos en que personas con diferentes habilidades se reúnen para buscar soluciones creativas a un desafío específico.

² El shadowing consiste en que alguien interesado en adentrarse en una profesión específica acompañe y observe en su día a día laboral a una persona experta.



CULTURA CORPORATIVA INCLUSIVA



Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de la diversidad y la igualdad de género.



Proporcionar **soluciones de conciliación**, promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y minimizar la influencia de las medidas de conciliación sobre la carrera profesional.

Según datos del Ministerio de Igualdad (2023), el 92% de personas que abandonaron su trabajo para cuidar a niños, mayores o enfermos fueron mujeres



Establecer políticas de **tolerancia cero ante la discriminación** y el acoso de género.



Desarrollar **iniciativas dirigidas hacia los hombres** para fomentar su involucración y compromiso con la igualdad.



Ofrecer **servicios de cuidado infantil** o establecer acuerdos con guarderías cercanas al lugar de trabajo para facilitar la conciliación familiar.



Realizar **evaluaciones periódicas de clima laboral** para identificar posibles barreras y desafíos que enfrentan las mujeres de la organización.



Fomentar la participación de las mujeres en **grupos de trabajo interdisciplinarios** dentro de la empresa, para aumentar su visibilidad.



Lanzar **campañas de comunicación interna** que destaquen el valor y las contribuciones de las mujeres en campos STEAM.



Generar **redes formales de mujeres** donde puedan compartir sus necesidades e inquietudes, fomentando relaciones de confianza en el seno de la empresa.

En los sectores masculinizados, persisten redes informales de hombres basadas en conexiones personales a las que las mujeres difícilmente pueden acceder y que pueden desempeñar un rol clave en la promoción profesional



COMUNICACIÓN EXTERNA Y RELACIÓN CON STAKEHOLDERS



Participar en **eventos paritarios** en los que se promueva la igualdad de género.



Exigir a los socios que presenten sus **planes de igualdad** e impactar en todo el ecosistema de la empresa, incluyendo proveedores y colaboradores.



Fomentar la participación de mujeres de la empresa en **conferencias, coloquios y eventos públicos**, con el fin de crear referentes.



Lanzar **campañas de comunicación** para promover la diversidad y la igualdad de género.



Implementar programas de **reconocimiento y premios específicos** para mujeres del entorno STEAM que hayan hecho contribuciones significativas en sus áreas de expertise.



Compartir **buenas prácticas de la empresa en igualdad** de género en foros y encuentros públicos, para servir de inspiración a otras organizaciones.



Establecer **programas de acción social para la alfabetización digital** dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, utilizando la formación STEAM como palanca para su desarrollo.



Colaborar con empresas con **vocación de mejora** en este ámbito.

De esa manera, la compañía puede arrastrar hacia objetivos de igualdad a empresas medianas y pequeñas con las que trabaja



TRABAJO EN ALIANZA



Fomentar la participación de las mujeres de la empresa en **asociaciones y redes profesionales.**



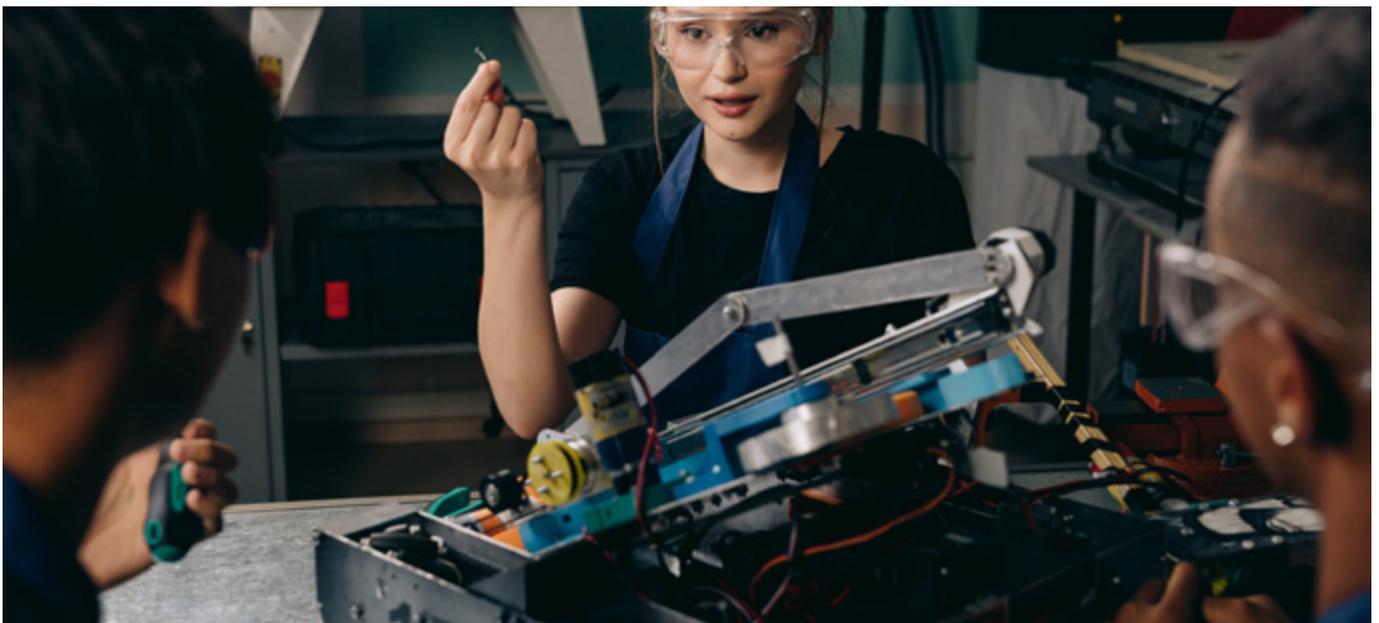
Financiar proyectos de investigación liderados por mujeres en áreas subrepresentadas del sector de la empresa, colaborando con universidades y centros de investigación.



Participar en plataformas multiactor como la Alianza STEAM por el Talento Femenino, para **unir esfuerzos con otras entidades** y ampliar el impacto de las acciones emprendidas.



Colaborar con organizaciones externas especializadas en diversidad e igualdad de género para obtener orientación y apoyo especializado ante este desafío.



**LAS EMPRESAS
SERES, LÍDERES
FOMENTANDO LA
PARTICIPACIÓN Y EL
LIDERAZGO DE LAS
MUJERES EN STEAM**



SOSTENIBL@s 50:50

PREMIOS SERES
2022

Sector

Infraestructuras

Descripción de la iniciativa

Sostenibl@s 50:50 es un programa para impulsar la diversidad de género y potenciar el liderazgo femenino en proyectos y centros de producción en los que se requieren profesionales de carreras STEAM, en sectores y en regiones donde la mujer está infrarrepresentada. Como principales objetivos, se destacan:

Inclusión real de la mujer. No limitarse a un número. En todas las posiciones, desde operarias a puestos de responsabilidad.

Impacto positivo en comunidades locales. Desarrollo de la mujer: efecto multiplicador que promueve empleo local y el crecimiento económico y genera modelos replicables para otras mujeres.

Atracción, fidelización y promoción del talento femenino en áreas STEM. Fomentar una cultura inclusiva a través de tres palancas:

- Objetivos claros de diversidad e inclusión
- Formación sobre sesgos inconscientes
- Garantía de que en procesos de contratación siempre haya al menos una mujer.



Resultados esperados

La apuesta de la compañía es conseguir que el mundo laboral, sin importar el sector, sea justo y garantice la igualdad de oportunidades. En Sostenibl@s 50:50, a través de sus políticas y de programas de re y up-skilling, están consiguiendo:

- identificar el talento femenino local y promocionar el talento interno hacia posiciones claves
- reconvertir perfiles hacia personal cualificado de obra y poder darles una oportunidad laboral en sus proyectos a la vez que impulsan el empleo local
- mejorar la empleabilidad de las mujeres al introducirlas en sectores clave de la economía
- generar modelos replicables por otras mujeres, contribuyendo a eliminar los aún persistentes estereotipos sobre la presencia femenina en determinadas actividades

Resultados obtenidos

- Mujeres participando en los proyectos Sostenibl@s 50:50: + de 1.000 mujeres.
- Horas invertidas en programas de formación y desarrollo: 25.000 horas.



MUJERES DE ACERO, EL PUENTE HACIA EL FUTURO

Sector

Fabricación y distribución de aceros inoxidables

Descripción de la iniciativa

El sector industrial, y en especial la siderurgia, ha estado masculinizado histórica y tradicionalmente, y ha contado con menos presencia femenina. Desde el Grupo Acerinox, trabajan para que se equilibre progresivamente.

Para ello, la diversidad en la compañía parte del apoyo de la Alta Dirección, que incorpora este concepto como prioridad estratégica. La diversidad corporativa es un activo clave de su forma de gestionar las personas, y una oportunidad para el crecimiento empresarial.

En las últimas décadas han trabajado en un cambio cultural que les ha ayudado a resolver la carencia de mujeres. Conscientes de los beneficios que conlleva, el Grupo colabora activamente en la promoción de la diversidad mediante la participación en iniciativas que promueven el valor de la diversidad. Entre las que destaca "[Mujeres De Acero](#)", una iniciativa sectorial que nació, de la mano de la Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID) para dar visibilidad al colectivo femenino que trabaja en el sector siderúrgico para atraer talento diverso a un sector con un largo y próspero futuro. De esta forma, Acerinox contribuye al objetivo social común de apoyar una mayor presencia de mujeres en los diferentes sectores económicos en la ruta hacia la igualdad real.



Resultados esperados

La compañía busca atraer talento femenino hacia un empleo estable y de calidad. El sector tiene mucho que ofrecer a las mujeres y la empresa confía en que su contribución aportará valores clave que serán fundamentales para el futuro de la siderurgia española.

Resultados obtenidos

La colaboración con la red "Mujeres de Acero" busca romper con los estereotipos de género y avanzar en el equilibrio de género tanto en puestos operativos como de producción. Desde UNESID, anualmente se evalúan las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por las empresas colaboradoras a fin de identificar ámbitos de mejora para reforzar lo que funciona e impulsar nuevas iniciativas para alcanzar los objetivos establecidos.



AQUAE STEM

Sector

Gestión integral del ciclo del agua

Descripción de la iniciativa

El programa educativo **Aquae STEM** busca impulsar entre las jóvenes de primaria vocaciones vinculadas a las disciplinas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

En 2019, Agbar puso en marcha Aquae STEM, un programa educativo que pretende atraer, potenciar y despertar estas vocaciones entre las alumnas de primaria, al mismo tiempo que busca sensibilizar a su entorno más próximo; entre los que se encuentran sus maestros y maestras, sus compañeros de clase y, por supuesto, su familia.

El proyecto apuesta por generar vínculos con las ciencias en el segmento de edad comprendido entre los 8 y los 12 años (3º a 6º de primaria), ya que los estudios demuestran que cada vez más la creación de vocaciones se genera en edades más tempranas, cuando la permeabilidad del alumnado es superior.

En el último año se incorporó, como hilo conductor en todo el programa, la emergencia climática, incluyendo retos específicos a resolver por el alumnado de cada clase. El programa se desarrolla con todo el alumnado, pero trabajando las niñas en equipos independientes,



naturalizando en los niños el papel que desarrollan las mujeres en múltiples profesiones STEAM.

Además, se incluyó en el programa la visibilización de referentes femeninos que destacan, y han destacado, en estos ámbitos mediante webinars, contenidos específicos en la Web y canal de YouTube, así como vídeos donde las protagonistas son mujeres profesionales del Grupo Agbar que desarrollan su actividad en los territorios donde se implanta Aquae STEM.

Resultados esperados

Este programa educativo se ideó para acercar a alumnas entre 2º a 6º de primaria a la ciencia y a la tecnología de una forma creativa, práctica e inclusiva.

Resultados obtenidos

Durante el curso 2022-2023, 5.071 alumnos y alumnas de 46 colegios han pasado por el programa. Del total, 2.468 son niñas.



CUESTIÓN DE CIENCIA

Sector

Farmacéutico, *life sciences* y agroquímico

Descripción de la iniciativa

El concurso de monólogos científicos ‘Cuestión de Ciencia, ¿te atreves a desafiar el futuro?’ es una iniciativa de Bayer en colaboración con el grupo científico y de divulgación Big Van Ciencia que nace con el objetivo de acercar la ciencia a los jóvenes e implicarles en la construcción conjunta de respuestas a algunos de los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad.

Se dirige a estudiantes de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y utiliza el monólogo científico como vehículo para la conexión y la divulgación científica con los chicos y chicas. La iniciativa, que se puso en marcha en 2019, ha alcanzado su quinta edición de actividad ininterrumpida.

El objetivo es que los alumnos participantes puedan trabajar en primera persona algunos de los retos que se les plantea vinculados a la sostenibilidad, la salud y alimentación como áreas esenciales. El proceso concluye con la presentación de sus soluciones en formato de monólogo científico en el que se trabajan las habilidades de comunicación y divulgación científica como parte fundamental del proceso.

Los 12 mejores monólogos se presentan en una gala final de donde cada año se entregan los galardones a los tres mejores trabajos.



Resultados esperados

Los objetivos de este concurso son:

- Acercar la ciencia a los jóvenes y su implicación en la construcción conjunta de respuestas a algunos de los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad.
- Visibilizar el poder de la educación y el pensamiento crítico como elemento de transformación.
- Empoderar e involucrar a la juventud en las carreras STEAM.
- Acompañar al profesorado en la transmisión de conocimiento
- Desarrollar la creatividad y entusiasmo de los chicos y chicas al abordar problemas relacionados con la sostenibilidad, la tecnología, la salud y otros campos, impulsando así el interés por las carreras STEAM.
- Fortalecer la comunidad científica juvenil, la generación de ideas disruptivas y la promoción de una sociedad más consciente y comprometida con la ciencia y la innovación.

Resultados obtenidos

Cuestión de Ciencia ha llegado a más de 20 ciudades, más de 100 colegios, más de 7.340 alumnos y más de 377 profesores. Ha impactado directa y positivamente sobre chicos y chicas de toda la geografía española, logrando todos los resultados esperados.



SHE: SESGOS INCONSCIENTES

Sector

Farmacéutico y biotecnología

Descripción de la iniciativa

Los sesgos cognitivos son un fenómeno psicológico, principalmente inconsciente y difícil de eliminar, que lleva a una distorsión de la realidad. Los sesgos inconscientes cambian la forma en la que ves el mundo, decides o transmites cosas en tu día a día. Precisamente estos sesgos inconscientes son unos de los principales obstáculos para la generación de culturas diversas e inclusivas en las organizaciones.

La iniciativa “SHE” consiste en una experiencia de formación digital a través de una plataforma donde se puede comprobar cómo funciona la mente a la hora de tomar decisiones y cómo esas decisiones impactan tanto a nivel personal como profesional. La inteligencia artificial y los algoritmos que nos rodean están sesgados. Por eso, en este proyecto el objetivo es crear una IA (SHE) carente de sesgos. En una aventura inmersiva, las decisiones que los participantes toman desarrollan la consciencia de SHE para completarla. Además, la plataforma genera un ranking para ver los resultados de cada una de las personas inscritas al curso.



Resultados esperados

La iniciativa inmersiva “SHE” tiene por objetivo generar conciencia sobre los sesgos que todas las personas tienen para conseguir una cultura de compañía diversa e inclusiva.

Resultados obtenidos

Más de 100 empleados y empleadas de la compañía han completado la experiencia inmersiva SHE.



PREMIOS WONNOW

Sector

Banca

Descripción de la iniciativa

Con el fin de dar visibilidad a las mujeres del ámbito STEAM, en 2018 CaixaBank creó junto con Microsoft los HYPERLINK "<https://www.wonnowawards.com/>" Premios WONNOW, dirigidos a las estudiantes de grados STEAM en España.

Los premios buscan reducir la brecha de género al promover, destacar y estimular la excelencia académica, profesional y personal de las estudiantes STEAM. Buscan dar visibilidad al esfuerzo, la perseverancia y la capacidad femenina en este campo, creando una comunidad de referentes y prescriptoras de otras niñas y adolescentes. Asimismo, se busca inspirar a jóvenes a cursar grados STEAM, fomentando la diversidad en un ámbito con escasa presencia femenina, pero con grandes oportunidades laborales actuales y futuras.

La sexta edición de los premios, convocada en 2023, consistió en un reconocimiento en efectivo de 10.000€, 15 becas en CaixaBank con una duración de 6 meses y la participación en un programa de Mentoring en Microsoft.



Resultados esperados

Los premios Wonnow se proponen reducir la brecha de género, dar visibilidad e inspirar a otras jóvenes para lograr una presencia femenina equitativa en todos los ámbitos de la sociedad.

Resultados obtenidos

Tras seis ediciones consecutivas, en las que han participado más de 2.700 alumnas y se han seleccionado un total de 69 ganadoras, los premios Wonnow han alcanzado la consolidación como un galardón de referencia en el ámbito universitario.



WOMEN SPEED MENTORING

Sector

Infraestructuras de telecomunicaciones

Descripción de la iniciativa

Dentro del programa de Diversidad & inclusión de Cellnex en España, la compañía ha lanzado la iniciativa Women Speed Mentoring para impulsar la igualdad de género, acelerar el desarrollo del talento femenino y dar visibilidad a las mujeres dentro de la organización.

La iniciativa consiste en una dinámica divertida e innovadora de “speed dating” donde mentor y mentee mantienen una breve charla de 10 minutos para conocerse y compartir experiencias, inquietudes y consejos. Cuando se acaba el tiempo, la mentee tiene la oportunidad de conocer a un nuevo mentor durante otros 10 minutos, y así sucesivamente hasta encontrarse con cinco mentores distintos.

Las temáticas abordadas en esta acción son cuestiones relacionadas con el desarrollo profesional, el worklife balance y el liderazgo. Es una experiencia enriquecedora tanto para los mentores como para las mentees que generó un alto grado de satisfacción entre las personas participantes.



Resultados esperados

Women Speed Mentoring se organizó con un objetivo triple:

- Dar visibilidad de las mujeres con talento ante los mentores, algunos de ellos del top management de la compañía.
- Acelerar el desarrollo profesional de las mentees a través de los consejos de los mentores.
- Impulsar el desarrollo del talento femenino en una compañía STEAM y frenar la inercia para que ellas también promocionen dentro de la organización.

Resultados obtenidos

Esta iniciativa resultó un éxito, al conseguir los siguientes resultados:

- Satisfacción de las personas participantes, tanto mentees como mentores.
- Impacto en la organización por ser una iniciativa innovadora.
- Visibilidad interna en la compañía de las participantes como mentees.
- Aceleración del talento femenino.

randstad
fundación.

STEAM RESPONSABLE

Sector

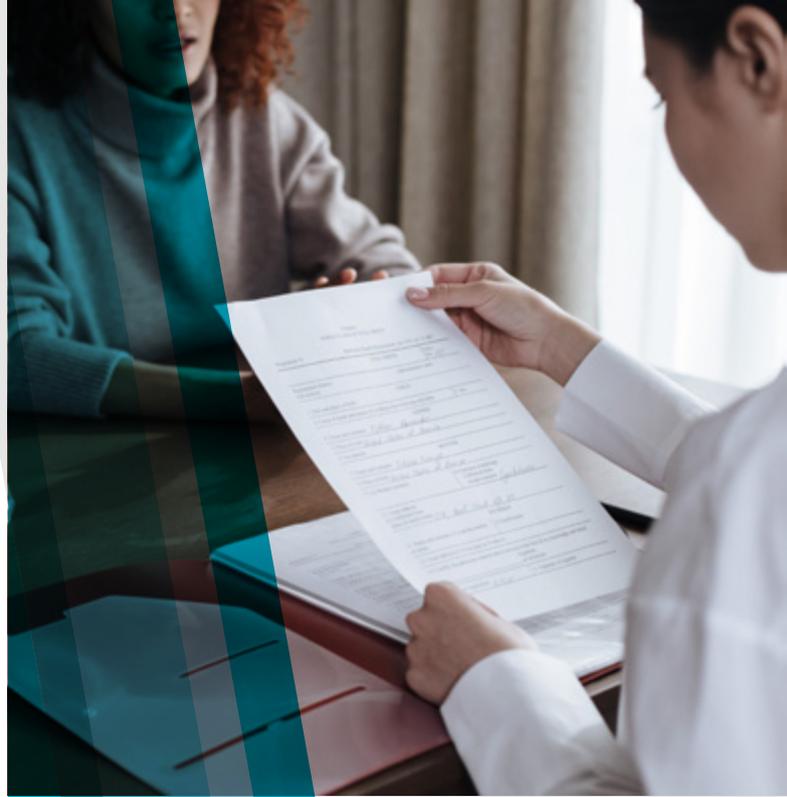
Inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad, con foco en discapacidad

Descripción de la iniciativa

La iniciativa de Premios STEM Responsable surge de una alianza entre Fundación Randstad, Nestlé y la UOC (Universitat Oberta de Catalunya) para premiar mujeres que estudien disciplinas STEAM y desarrollen un proyecto tecnológico dirigido a personas con discapacidad.

El galardón reconoce trabajos de alto rigor científico de graduadas en el ámbito STEAM y que contribuyen a mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad.

Por un lado, se persigue dar visibilidad a mujeres del ámbito STEAM por su excelencia y, por el otro, se busca reconocer el impacto social de la tecnología como catalizador para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.



Resultados esperados

El propósito principal de los Premios STEM Responsable es otorgar reconocimiento a tres estudiantes mujeres, fomentando así su empleabilidad y destacando sus proyectos. Además, se busca apoyar la inclusión de personas con discapacidad y promover la participación de mujeres en el estudio de disciplinas STEAM.

Resultados obtenidos

La iniciativa premió a tres estudiantes y generó una notable repercusión en medios de comunicación y televisión, lo que contribuye a generar referentes femeninos en este ámbito. El éxito de la iniciativa reside en la promoción de la empleabilidad de las jóvenes con perfil técnico, el respaldo a la discapacidad y el impulso al estudio de mujeres en el entorno STEAM.

KEY FINDINGS



La igualdad de género en los roles STEAM es un asunto presente en la agenda de las compañías, pero es necesario **acelerar el progreso**. En un contexto de proliferación de nuevos perfiles técnicos y científicos, existe el riesgo de ampliar la brecha de género si no se emprenden medidas ambiciosas para atraer y retener el talento femenino.



El **liderazgo femenino** sigue siendo una asignatura pendiente. El denominado "techo de cristal" persiste y, a medida que se avanza en la jerarquía empresarial, la representación de mujeres disminuye. Se necesitan mecanismos de promoción profesional con perspectiva de género para que más mujeres opten a puestos de toma de decisiones.



Avanzar hacia los objetivos de igualdad de género requiere un **cambio cultural** profundo dentro de las empresas. Las empresas deben explorar nuevos modelos organizativos que coloquen la inclusión en el centro y derriben las barreras que históricamente han limitado las oportunidades para las mujeres. Equilibrar la composición de la plantilla no solo las beneficia a ellas, es una apuesta estratégica que contribuye a un ambiente de trabajo más creativo, innovador y productivo.



Nos encontramos ante un reto complejo, que combina barreras socioculturales, institucionales y psicosociales. Por tanto, es necesaria la **actuación coordinada** de diferentes actores que poseen la capacidad de influir y crear más oportunidades para las mujeres en el ámbito STEAM. Entre ellos, se incluyen el ámbito educativo, los centros de conocimiento, los medios de comunicación, las autoridades, los organismos internacionales y, por supuesto, las empresas.

SOBRE FUNDACIÓN SERES

Fundación SERES, entidad sin ánimo de lucro nacida en 2009, acompaña la transformación de las empresas e impulsa su liderazgo ante los retos sociales. Su objetivo no es otro que posicionar el valor de lo social en las organizaciones. Como movimiento pionero, con aproximadamente 150 compañías adheridas, que representan el 30% del PIB y el 75% del IBEX 35, aborda el compromiso social de las empresas desde un enfoque estratégico y práctico basado en la innovación.

Desde Fundación SERES trabajamos junto con las compañías para abordar los principales retos corporativos en materia social, aunando propósito y estrategia. En 2018, creamos el LabS Diversidad para acompañar a las empresas en la integración de la DE&I (Diversidad, Equidad e Inclusión) como palanca de transformación. Trabajamos para que la diversidad sea reconocida, valorada y fomentada, con el fin de construir una sociedad más fuerte, sana y sostenible en el tiempo.

AUTORA

Nira Jerez Bolaños

Project Manager en Fundación SERES

njerez@fundacionseres.org



MUJERES EN ENTORNOS STEAM E IGUALDAD DE GÉNERO

UN RETO COMÚN
