

En busca de talento femenino STEM



-
-
-
-
-

05/10/2018 · ¿Por qué no hay tantas mujeres que estudian carreras científicas y tecnológicas como hombres? Esta es una de las grandes preocupaciones de las empresas más punteras de todo el planeta. No tienen una respuesta concreta, pero tampoco están dispuestas a renunciar al mejor talento por cuestiones de género. Por eso, desde hace algún tiempo, desarrollan iniciativas -que hemos recogido en este reportaje propio elaborado para la revista de Talent Street- para acercar la ciencia y la tecnología a las mujeres, a chicas adolescentes e, incluso, a niñas porque los últimos estudios demuestran que, para acabar con los estereotipos de género, hay que actuar cuanto antes.

Las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) son el futuro y, sin embargo, no gozan de buena salud en nuestro país. Según un estudio reciente, publicado por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, en los últimos diez años las matriculaciones en estos campos han descendido un 25% en Europa y un 40% en España. Además, la [brecha de género](#) que sigue existiendo en el sector tecnológico agrava aún más el problema: según la UNESCO, solo un 35% de las personas que eligen estudiar carreras STEM son mujeres. Y lo que es todavía más llamativo: en 2017, cuando se publicó el informe, únicamente había un 28% de investigadoras en todo el mundo.

Por otro lado, la UE estima que en 2020 habrá 900.000 puestos vacantes en disciplinas relacionadas con la informática y las telecomunicaciones. Las conclusiones del estudio de Randstad sobre [‘El futuro laboral del sector tecnológico’](#) no son nada esperanzadoras para las empresas de este sector: el 64% de los expertos tecnológicos consultados considera el déficit de talento como uno de los problemas que les afecta de manera importante ya en estos momentos. La mayoría cree que, en los próximos años, la cosa irá a peor.

Déficit de talento (dificultad, con una buena oferta, para encontrar a profesionales adecuados) hasta qué grado es relevante?


Con este panorama, las empresas se han dado cuenta de que, si quieren seguir siendo competitivas a medio y largo plazo, tienen que mover ficha: **necesitan atraer talento STEM, especialmente femenino**, a sus organizaciones. Tal y como reza el lema del [programa L'Oréal-UNESCO For Women in Science](#), que comenzó hace ya 20 años con el objetivo de dar visibilidad a las mujeres científicas y alentar vocaciones tecnológicas, “el mundo necesita ciencia y la ciencia necesita mujeres”. Pero, ¿cómo pueden las organizaciones involucrar a las mujeres en sus proyectos científicos y tecnológicos?

“Hay que **desterrar estereotipos** y animar a las jóvenes a sentirse capaces de todo. Ha llegado el momento de derribar tópicos y hacerles ver que ellas también pueden ser las protagonistas de los cambios que están por llegar en la sociedad digital, demostrarles que las carreras STEM son una opción ideal de futuro para cualquier persona, independientemente de su género”, asegura la directora de Recursos Humanos de [Microsoft Ibérica](#), Luisa Izquierdo.

Las empresas, si quieren seguir siendo competitivas, necesitan atraer talento STEM

La consejera de la [Real Academia de Ingeniería](#) (RAI) y responsable del [proyecto Mujer e Ingeniería](#), Sara Gómez, está de acuerdo con las palabras de Izquierdo, pero cree que, para conseguir todos esos cambios, hay que actuar antes: durante la niñez. “Cuando fui vicerrectora de la Politécnica en la anterior legislatura, uno de mis negocios era fomentar las vocaciones entre chicos y chicas. En ese momento empezamos a trabajar con chavales de 15 y 16 años y nos dimos cuenta de que era tardísimo: en ese momento ya tienen decidido lo que quieren hacer y, sobre todo, vienen con problemas atrasados”, explica Gómez. “En algún momento de su vida académica, cuando eran niños, han abandonado la física y las matemáticas porque les parecían materias hostiles y horribles. Y, claro, si tienes esa animadversión hacia las ciencias, hacia las matemáticas o la física es imposible que te plantees hacer una ingeniería”, prosigue. Por eso, cuando puso en marcha el proyecto Mujer e Ingeniería, quiso dirigirse a niñas más pequeñas, de 10 a 12 años. Pero Gómez cree que, incluso a esas edades, a veces es demasiado tarde.

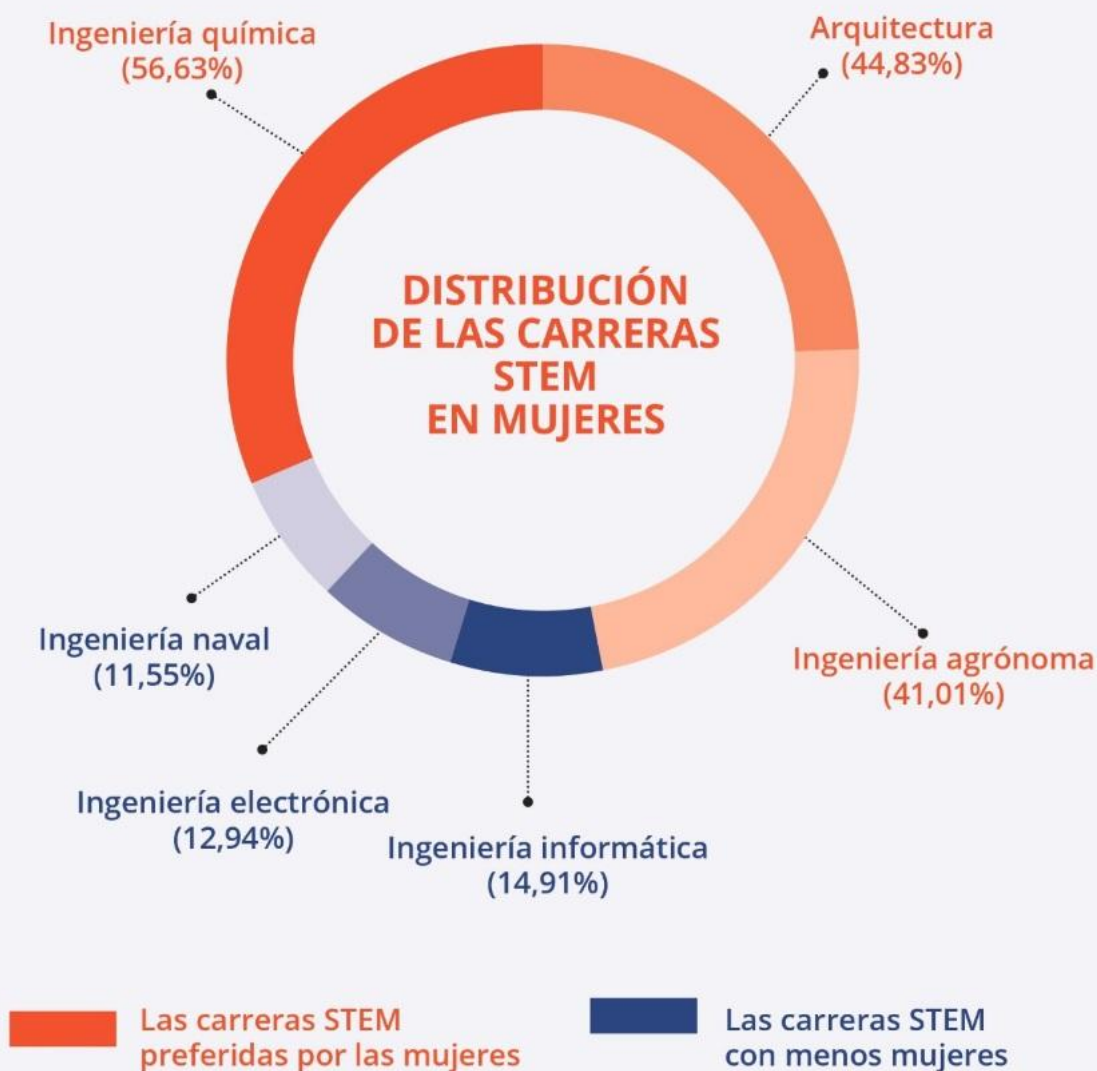
No es la única que piensa que **los estereotipos de género se forjan en la más tierna infancia**. Microsoft realizó un estudio en 2017, en el que participaron 11.500 niñas de 12 países diferentes, que asegura que las chicas europeas empiezan a perder interés por las asignaturas de ciencias y matemáticas a los 11 años, aunque la máxima disfunción se da a los 15 años.

Otros estudios van un paso más allá: una [investigación](#) de las prestigiosas universidades de Nueva York, Illinois y Princeton, publicada hace unos meses en la revista Science, demuestra que, a partir de los 6 años, las chicas se consideran menos brillantes que los chicos. El estudio, en el que participaron 400 niños y niñas de 5 a 7 años, constaba de tres pruebas distintas que, en palabras de los propios investigadores, arrojaron conclusiones “descorazonadoras”.

¿CÓMO ESTÁN DISTRIBUIDAS LAS MUJERES STEM EN LA UNIVERSIDAD?

El porcentaje total de mujeres matriculadas en carreras STEM es de un

31,44%



*Fuente: Instituto de la Mujer, 2016

TALENT STREET
equipos&talento

Una de ellas consistía en escuchar un cuento en el que el protagonista de la historia era alguien “muy, muy listo”. Después, los niños tenían que adivinar quién era el protagonista eligiendo una entre cuatro imágenes, dos de hombres y dos de mujeres. A los 5 años, los niños asociaban la inteligencia con su propio género a partes iguales: los niños escogían hombres y las niñas escogían mujeres en un 75% de las ocasiones. Pero a los 6 años, las cosas empezaban a cambiar: mientras que un 65% de los niños seguían escogiendo hombres como “muy, muy listos”, las niñas solo seleccionaban a su propio género en un 48% de las ocasiones.

Naciones Unidas, consciente del problema que acarrearán estos estereotipos de género a edades tan tempranas, ha querido **hacer visible el trabajo de las científicas y fomentar la vocación investigadora** en las niñas a través de la creación de roles femeninos. Por eso, desde hace unos años cada 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Y el cuarto jueves del mes de abril se celebra el Día internacional de las niñas en las TIC.

Por su parte, **las empresas también han empezado a acercarse a los colectivos más jóvenes**: niñas y adolescentes. Este año la [iniciativa RetoTech](#) de la Fundación Endesa, que quiere contribuir e impulsar proyectos para transformar e innovar la educación de los más jóvenes, por primera vez ha incorporado a 20 centros de

Primaria. Es decir, que ya se dirige también a niños de menos de 12 años que, en esta edición, tienen que integrar robótica con Arduino y elementos impresos en 3D en sus propuestas.

Además, con motivo del ya citado Día internacional de las niñas en las TIC, **Endesa celebró la primera edición de la [jornada ICT Girls](#)**, en la que participaron más de 50 niñas –en este caso, de Educación Secundaria– de tres colegios de Madrid. “Queremos trasladaros la importancia que tiene la tecnología en el futuro. El mundo cambia y si queremos ser protagonistas de este cambio hay que estudiar la materia del futuro. Queremos animaros a pensar sobre las carreras tecnológicas, romper esquemas y que os atreváis a lanzaros a algo diferente al estereotipo que tenemos”, fueron algunas de las palabras que el director de RRHH de la compañía energética, Andrea Lo Faso, dirigió a las jóvenes asistentes que participaron en la jornada.

Una investigación demuestra que, a partir de los 6 años, las chicas se consideran menos brillantes que los chicos

La Fundación Everis también lleva años dirigiéndose a adolescentes a través de su [Red de Mentoras y el programa ‘PULSAR’](#), que ya ha celebrado tres ediciones en España y se ha expandido a otros países de Latinoamérica, como Brasil o Perú. La iniciativa ofrece un servicio de mentoring a chicas de entre 15 y 18 años para trabajar y explorar sus oportunidades profesionales, desarrollar sus habilidades y poner el foco en su talento. De esta manera, se pretende reducir la brecha de género y eliminar cualquier estereotipo de género que pudiera limitar el crecimiento personal y profesional de las jóvenes.

Desde Microsoft también creen que es importante concienciar cuanto antes a las chicas. “Creemos que **el mejor talento debe forjarse desde edades tempranas** y trabajamos con otras empresas de la industria, con asociaciones y entidades no lucrativas, redes de mujeres profesionales y, por supuesto, [con los profesores y las instituciones educativas](#), para demostrar a las niñas que una carrera en el ámbito del STEM puede ser creativa, interesante e ilusionante y que no es ámbito solo masculino”, apunta Izquierdo.

Gómez está de acuerdo. Cree que la clave es, precisamente, vender mejor las ingenierías. “La idea que tienen los niños y, sobre todo, las niñas de los ingenieros es que somos unos señores rarísimos que no saben muy bien lo que hacemos. La poca idea que tienen es mala, nociva, gente rara, poco empática, individualista”, comenta. “¿Qué les pasa a las chicas? No ven la vertiente social de la ingeniería, en absoluto, porque la explicamos mal. En el momento en el que saben lo que hacemos se enganchan a la primera. Lo tenemos fácil: son carreras muy bonitas”, añade.

Cada 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Precisamente Indra defiende a capa y espada el poder de la tecnología y cómo esta puede cambiar el mundo. Lo demuestra cada año en su [Indra Hack Day](#), que en **2018 estuvo dedicado y dirigido a mujeres universitarias**. “Esta jornada de formación y mentorización para potenciar la creatividad y la innovación tenía como objetivo poner en valor el talento femenino y mostrar la confianza de Indra en su poder para mejorar la sociedad a través de la tecnología”, cuenta Natalia Fernández, la directora de Capital Humano de Indra. “Las jóvenes aprendieron de la mano de diferentes expertos cómo generar ideas innovadoras y cómo la tecnología puede contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la ONU, para posteriormente trabajar en varios grupos sus propias propuestas”, asegura.

El primer Indra Hack Day para universitarias se celebró el pasado 22 de marzo, enmarcado dentro del nuevo **Programa de Igualdad y Diversidad de Género** de la compañía, y sus organizadores aseguran que resultó un éxito para todos. “La acogida fue fantástica, tanto por parte de las universitarias –que sorprendieron por su entrega y por la originalidad y la calidad de sus ideas– como por parte de las juniors y expertas de Indra, que se involucraron totalmente para apoyar a las estudiantes. Todos los que participamos en la iniciativa de una u otra forma sentimos ese día como algo especial”, reconoce Fernández.

Por su parte, **Microsoft y CaixaBank han puesto en marcha este año los Premios WONNOW**, una iniciativa con la que –según fuentes de CaixaBank– pretenden impulsar la diversidad en un sector clave, galardonando la excelencia de mujeres estudiantes de carreras STEM. “Queremos apoyar el desarrollo de las mujeres en profesiones claves para nuestra sociedad”, explican. En este sentido, los premios WONNOW se dirigen a alumnas matriculadas en el último curso de carreras técnicas de todas las universidades españolas, que pudieron presentar su candidatura hasta el pasado 30 de junio.

La alumna con mejor expediente académico, que se dará a conocer a lo largo del mes de septiembre, recibirá una dotación económica de 10.000 euros y otras 10 estudiantes serán también reconocidas, con el acceso a una beca remunerada para trabajar en CaixaBank y un contrato de 6 meses en formato de prácticas, con posibilidad de incorporación a la empresa al finalizar este plazo. “Además, también **se beneficiarán de un programa de mentoring impartido por Microsoft**, que ofrecerá asesoramiento sobre aspectos relacionados con el desarrollo de su carrera profesional en la industria tecnológica”, explica Izquierdo.

Desde Mujer e Ingeniería también dan mucha importancia al **acompañamiento de las mujeres STEM**. “Cuando las chicas están a punto de terminar las carreras de ingeniería se encuentran con otro problema: el tránsito entre la carrera académica y la carrera profesional de una mujer no es nada fácil”, comenta Gómez. Es entonces cuando se les ofrece un servicio de mentoring one to one, con el que ingenieras senior acompañan, durante cuatro meses, a recién tituladas que están a punto de incorporarse al mundo laboral. “Llevamos 450 mujeres en este programa y funciona francamente bien: están entusiasmadas”, concluye Gómez.

Las empresas han empezado a acercarse a los colectivos más jóvenes: niñas y adolescentes

También hay ayudas para aquellas mujeres que, antes de iniciar su carrera profesional, quieran seguir estudiando un posgrado de temática STEM. Sin ir más lejos, el operador español de telecomunicaciones por satélite **Hispasat celebra en 2018 la segunda edición de un programa de becas ‘Mujer Ingeniera’**, dotado de una ayuda económica de 5.000 euros para que la ganadora pueda realizar estudios de posgrado en un máster habilitante de Ingeniería Aeronáutica o de Telecomunicaciones relacionado con el sector aeroespacial. “Queremos ser parte activa del cambio de tendencia en el sector de telecomunicaciones por satélite en lo que se refiere a igualdad de género, porque estamos convencidos del enorme valor que las mujeres aportan a las empresas”, explicaba Elena Pisonero, presidenta de la compañía Hispasat en el momento de su lanzamiento.

El Grupo Santander anunció a finales de 2017 el lanzamiento de sus **Becas Talento, destinadas a conceder ayudas económicas a mujeres para estudios de posgrado y máster en materias STEM**, así como prácticas formativas en la empresa. “Ante la presencia minoritaria de la mujer en carreras STEM y la creciente demanda de empleo en el ámbito de estas disciplinas, en el Santander queremos tomar una postura proactiva para mitigar esa brecha de género, en línea con nuestra misión de contribuir al progreso de las personas”, explicaba en la nota de prensa el director de Talento Corporativo de Banco Santander, Chema Palomo.

Con iniciativas así, las compañías del sector tecnológico quieren premiar la excelencia y visibilizar el papel de la mujer. La falta de referentes femeninos STEM es, según Fernández, uno de los factores más importantes cuando se trata de explicar la ausencia de mujeres en las aulas técnicas. El informe de la UNESCO titulado “**Descifrando las claves: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas**” le da la razón. Según sus conclusiones, las niñas son más propensas a estudiar carreras STEM cuando las materias científicas y matemáticas están impartidas por una mujer. Además, se desenvuelven mejor en esas clases que si el profesor es un hombre.

Para luchar contra la invisibilidad de estas mujeres, empresas e instituciones han querido rescatarlas del olvido

Pero, ¿de verdad no hay referentes femeninos en estos campos o es que no les hemos prestado la atención necesaria? Gómez lo tiene claro: “No es que seamos una multitud de ingenieras, pero no somos tan pocas y, sin embargo, no salimos en la foto. **La falta de referentes en la ciencia y en la tecnología de mujeres es terrible**, siempre tenemos la imagen masculina”. Desde luego, muy pocas personas serían capaces de citar a cinco científicas, químicas, biólogas, ingenieras o inventoras. Sin embargo, con hombres resultaría más sencillo.

Para **luchar contra la invisibilidad** de estas mujeres que, a pesar de haber contribuido a cambiar el mundo han permanecido en la sombra, empresas e instituciones han querido rescatarlas del olvido. BQ, por ejemplo, ha empapelado la entrada de sus oficinas centrales de Las Rozas (Madrid) con una colección de posters que recuerdan las aportaciones de mujeres como Ángela Ruiz, una maestra, escritora e inventora española, precursora del libro electrónico.

Ellas sirven y servirán de inspiración a estudiantes como Laura Jiménez, una madrileña de 18 años que en septiembre ha empezado un grado en Ingeniería Aeroespacial en la Universidad Politécnica. “Quiero aprender todo lo posible, terminar mis estudios y convertirme en ingeniera”, comenta ilusionada. “Sé que será difícil porque la carrera es muy complicada, pero no creo que ser mujer me impida cumplir mis sueños”, asegura. Empresas e instituciones ya están trabajando para que Laura y todas las chicas de su generación puedan hacerse un hueco en este mundo, que en 2018 sigue estando dominado por hombres. ¿Será suficiente?

[Descarga el reportaje de Talent Street](#)

TAGS: [talento](#) | [talento joven](#) | [brecha de género](#) | [STEM](#) | [mujeres](#)

-
-
-
-
-
-

DEJA TU COMENTARIO:

nombre*

e-mail