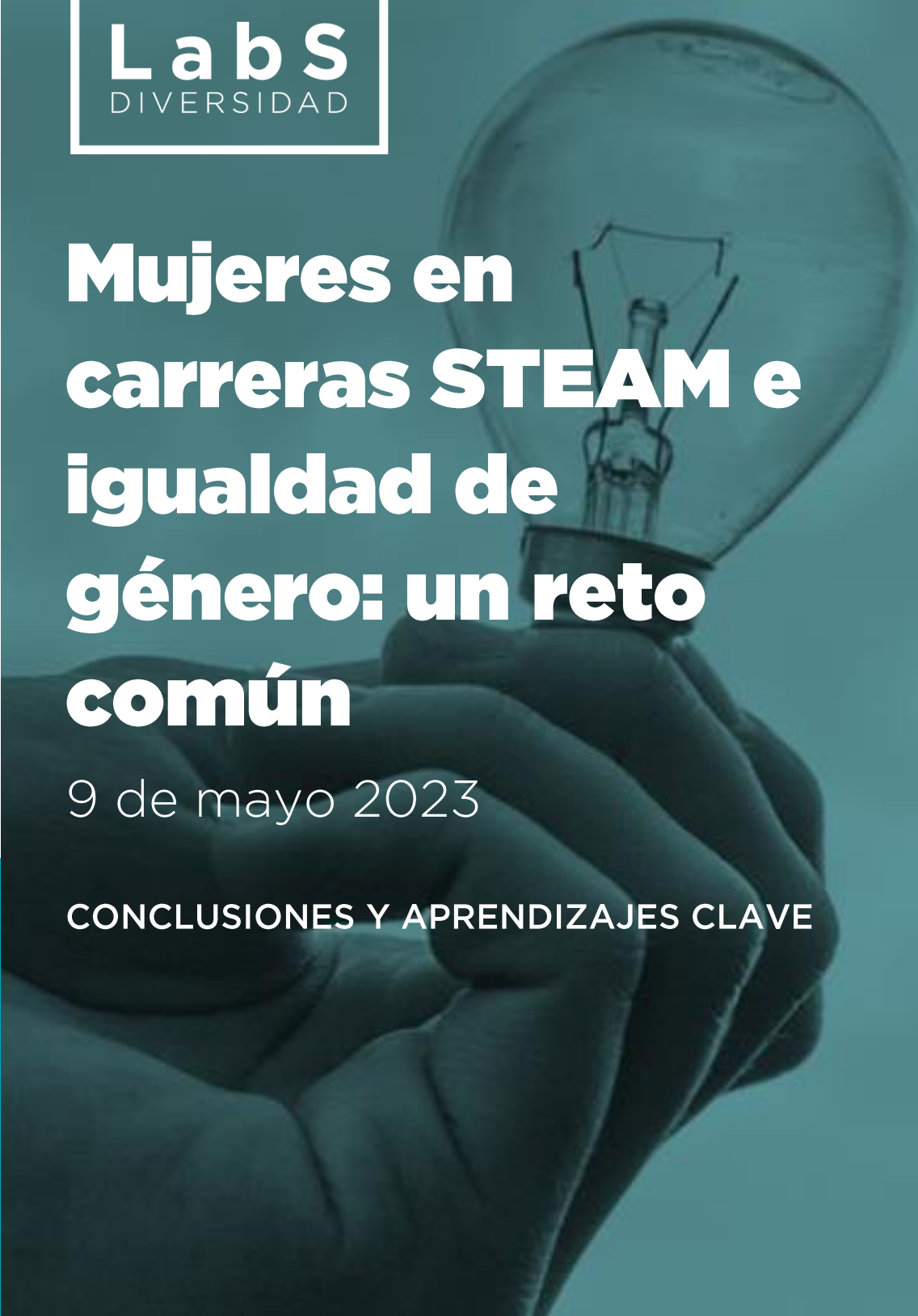


L a b S
DIVERSIDAD



Mujeres en carreras STEAM e igualdad de género: un reto común

9 de mayo 2023

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

AGENDA

10:00 - 10:20	Bienvenida e Introducción Raquel Flórez, Socia en Freshfields Bruckhaus Deringer Cristina Aliaga, Directora del Área de empresas en Fundación SERES
10:20 - 10:30	Situación actual y origen Nicolás Armendáriz, Project Manager en Fundación SERES
10:30 - 11:30	Presentación de asistentes y dinámica participativa Nira Jerez, Project Manager en Fundación SERES
11:30 - 11:40	Buenas prácticas y próximos pasos Nira Jerez, Project Manager en Fundación SERES
11:40 - 12:00	Café-networking

RESUMEN DE LA SESIÓN

La **infrarrepresentación** de las **mujeres** en las **carreras STEAM** sigue siendo un desafío en un mundo cada vez más tecnológico. Asimismo, es un **problema** actual en la mayoría de organizaciones, sobre todo a aquellas de sectores tradicionalmente masculinizados y con una cultura poco inclusiva. Desde Fundación SERES creemos que lograr la **igualdad de género** en **cargos STEAM** es un **reto común**, tanto en entidades públicas como privadas, que generaría un **triple impacto positivo** en **mujeres, empresas, y sociedad**.

Para empezar la sesión, desde Fundación SERES manifestamos algunas de las causas que están generando este problema. Una de ellas es la **escasez** de **talento** tecnológico e innovación, tanto femenino como masculino, que supone una desventaja competitiva frente a otras regiones. Y otras de ellas es el **desaprovechamiento** de cierta **formación STEAM femenina**, que ocasiona la desigualdad de género en la captación de cargos STEAM, del colegio a la universidad (por falta de referentes) y de la universidad a la vida laboral (por falta de confianza y escasez de *mentoring*). Por ello, trabajar la inclusión de las **mujeres** en **posiciones STEAM** abre un espacio de **oportunidades** para hacer frente a la escasez de talento que predomina en el mundo actual.

Por tanto y a través de este LabS, decidimos abordar esta temática junto a las **empresas**, en una **sesión práctica**, que consistió en una dinámica participativa y un **ejercicio de inteligencia colectiva** dividido en tres fases: 1. Reflexión personal; 2. Visión compartida; 3. Diálogo y búsqueda de soluciones. El objetivo era identificar conjuntamente las **dificultades/barreras**, y poner sobre la mesa varias **soluciones**, así como **buenas prácticas**, frente a este reto.

Al tratarse de un tema transversal, el evento fue un **encuentro multisectorial** donde se contó con: Banca, Consumo, Energía, Farma, Infraestructuras, Legal y *Utilities*. Esto también se debe a que todas las empresas cuentan con **roles STEAM**, originados por los nuevos mercados emergentes y a las innovadoras modalidades de trabajo, en las cuales los perfiles técnicos son imprescindibles.

LECCIONES APRENDIDAS

Entre las personas asistentes, divididas en tres grupos de trabajo con cuatro/cinco personas de diferentes empresas y sectores: pusimos sobre la mesa una multitud de **dificultades**, así como soluciones a los **tres desafíos** identificados como **más relevantes**: el **liderazgo**; la **cultura inclusiva**; y la **atracción** o **retención** de **talento**.

Estos tres grupos de trabajo localizaron, entre otras, las siguientes **posibles soluciones** para abordar esos tres desafíos priorizados:

Liderazgo	Igualdad salarial y brecha de género
	Formación y sensibilización
	<i>Mentoring/sponsorship</i>
Cultura inclusiva	Creación y/o revisión de procesos con enfoque de género
	Grupos de colaboración mixtos
	Redes formales de mujeres
Atracción y retención de talento	Apertura de los entornos laborales
	Orientación universitaria
	Corresponsabilidad familiar

Más allá de las soluciones planteadas en los tres grupos de trabajo, desde Fundación SERES compartimos algunos casos de **buenas prácticas** y también seis **ámbitos generales** para trabajar este reto, teniendo en cuenta que es multifactorial y sistémico:

1. **Generación de vocaciones STEAM**
2. **Atracción de talento**
3. **Gestión del talento**
4. **Cultura inclusiva**
5. **Comunicación activa**
6. **Trabajo en alianza**

En función de la tipología de cada organización, tendrá sentido impulsar ciertas iniciativas u otras, pero lo importante es que haya coherencia y claridad en la **fijación** de los **objetivos**. En relación, sería relevante aplicar un **enfoque estratégico** a toda esta cuestión, para que las acciones se realicen de una manera organizada.

Finalmente, desde Fundación SERES consideramos que ciertas organizaciones ya están realizando un gran esfuerzo en resolver este reto y que se encuentran en un **punto de partida favorable**, pero animamos al resto a crear una cultura más inclusiva, y alcanzar un escenario en el cual la **representación** de la **mujer** sea superior en los **roles STEAM**, que las cifras actuales.

PRÓXIMOS PASOS

Desde Fundación SERES quedamos a disposición de las empresas para conocer sus avances en este asunto. Seguiremos escuchando sus necesidades y prestando acompañamiento en este reto común de incrementar la presencia de las mujeres en los puestos STEAM.

En los próximos meses anunciaremos la próxima línea de trabajo del LabS. ¡Os esperamos!

EMPRESAS PARTICIPANTES



Pérez-Llorca