



EDITORIAL



Beatriz Ardid e Irene Ortiz

"Mujeres STEM: convirtiendo el riesgo en una oportunidad"

RRHHDigital

El primer periódico online de Recursos Humanos

[PORTADA](#) [SECCIONES](#) [EDITORIAL](#) [ENTREVISTA](#) [SE RUMOREA](#) [DIRECTORIO RRHH](#) [FORMACIÓN EN RRHH](#) [EMPLEO](#)

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Editorial

Beatriz Ardid e Irene Ortiz, de PeopleMatters

"Mujeres STEM: convirtiendo el riesgo en una oportunidad"

POR [Beatriz Ardid e Irene Ortiz, de PeopleMatters](#), 00:01 | 08 de Marzo del 2019

La forma en la que trabajamos está cambiando a una velocidad de vértigo. La globalización, la digitalización, el comercio electrónico y la inteligencia artificial han supuesto una revolución en la que ha nacido la economía del futuro y que está cambiando los perfiles tradicionales del mercado de trabajo.

Esta transformación que se está produciendo a un ritmo acelerado no conocido hasta ahora, ha disparado la demanda de perfiles STEM, o empleos relacionados con ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas.

Acercándonos al viernes 8 de marzo en el que se celebra el Día Internacional de la Mujer Trabajadora nos preguntamos cómo impactan estos cambios en lo que, hoy en día, es casi la mitad de nuestra fuerza de trabajo: las mujeres.

Durante la última década se han producido avances especialmente relevantes en la gestión de la diversidad por género, pero los datos señalan riesgos en que se puedan producir retrocesos, como veremos a continuación.

Según el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, la demanda de profesionales cualificados en el ámbito digital crece un 4% anualmente. Igualmente, y según los estudios anuales del Ministerio de Educación y Formación Profesional los egresados de titulaciones STEM son los que más nivel de empleabilidad tienen de todos los egresados de las Universidades españolas. Las mujeres están especialmente subrepresentadas en las organizaciones digitales y tecnológicas que son precisamente las que más relevancia y liderazgo están adquiriendo en nuestra economía y en el mercado de trabajo.

Si pensamos en el futuro y observamos los datos de matriculados en titulaciones STEM por género, el panorama es devastador. En el periodo 2008 a 2016 la evolución de la mujer en la matrícula universitaria ha ido en aumento representando ya un 54% de la población universitaria total en España, con la excepción del descenso registrado de 2,7 puntos en las enseñanzas de Ingeniería. Actualmente, la participación de los estudiantes en los diferentes campos de estudio es la siguiente: las mujeres se decantan por ramas de enseñanza vinculadas con Salud y Bienestar y Educación, mientras que presentan muy baja participación en estudios de Ingeniería y Arquitectura (36,5%) y, sobre todo, en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones donde un 74,8% son hombres, y sólo 25,2% son mujeres.



Lo m

- 1 Ma An
- 2 Imp pyr
- 3 Ave al E
- 4 Me Ma Esp
- 5 Cur de Hu

presencia predominantemente masculina exportada desde *Silicon Valley* y otros centros tecnológicos, en los que la representación de la mujer es minoritaria y una *rara avis* en los puestos de responsabilidad.

Según varias investigaciones, la presencia mayoritaria de los hombres frente a las mujeres en el mundo de la tecnología y la ciencia no tiene nada que ver con las habilidades cognitivas, sino que se trata de estereotipos consistentes y profundamente arraigados.

La brecha entre mujeres y hombres en carreras STEM se vislumbra desde temprana edad, y continúa en la Universidad hasta el lugar de trabajo. De hecho, numerosos estudios demuestran que es a partir de los seis años, y debido al entorno social y educativo, cuando las niñas van acumulando inseguridades para decantarse por estudios STEM. Por lo tanto, ya desde la infancia se nos educa con expectativas distintas bajo la premisa de que tenemos talentos distintos, lo que no significa que las mujeres seamos de "Letras" y los hombres de "Ciencias". Pero tal vez, es en el lugar de trabajo donde esta diferencia se hace más visible y patente, y se encuentran en verdaderos entornos masculinos: sólo el 9% de los puestos de la alta dirección son ocupados por mujeres en empresas tecnológicas (Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018).

Son varios los esfuerzos realizados, probablemente tanto desde las Instituciones públicas como desde las compañías que se deberían hacer, para frenar las diferencias entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Sin embargo, en muchos países, los prejuicios culturales, estereotipos o sesgos inconscientes están triunfando incluso con la legislación más progresista.

El entorno empresarial ya ha puesto en marcha varias recetas que pueden ayudarnos con esta nueva transformación del mercado laboral. Dado que son minoría las mujeres de perfiles STEM, es más importante que en otro tipo de empresas poner más énfasis en su gestión diferencial:

- **Cuidar la *Employee Experience* de las mujeres en entornos tecnológicos:** promover una cultura inclusiva y acogedora hacia la diversidad en general y hacia las mujeres en particular, con directivos y profesionales abiertos y tolerantes a perfiles diversos, ayudando así a aumentar el trabajo en equipo y la retención del talento.
- **Proporcionar oportunidades de crecimiento a la mujer STEM:** confiar en mujeres con más responsabilidades en el trabajo, dando crédito al hecho de que su visión es importante y valorada.
- **Dar visibilidad a las mujeres en compañías tecnológicas o entornos digitales:** Realizar talleres y facilitar reuniones en las que las mujeres deben trabajar en red entre ellas, con mentores y perfiles modelo que sirvan de palanca para lograr el cambio.
- **Políticas favorables para el equilibrio de la vida personal y profesional mediante el uso de la tecnología:** la ventaja de encontrarnos ante un entorno tecnológico es la posibilidad de poder ofrecer otras alternativas para alcanzar los resultados esperados, proporcionando horarios flexibles, conciliación, y oportunidades de hacer una pausa en tu carrera profesional, y retomarla posteriormente, lo que proporcionaría a las mujeres mayor flexibilidad en la gestión de su crecimiento profesional.
- **Eliminar barreras inconscientes especialmente referidas al conocimiento tecnológico:** las organizaciones en las que las mujeres prosperan tratan de eliminar cualquier prejuicio o sesgo inconsciente en todos los ámbitos y formas de vida.

Necesitamos eliminar los sesgos inconscientes en los procesos de selección como en el lugar de trabajo, manteniendo la igualdad en la retribución, proporcionando oportunidades de ascenso, para lograr mayor compromiso de las minorías en sus carreras profesionales.

Las instituciones, las familias, y las empresas deberían promover una sociedad inclusiva en la que se eliminen las "etiquetas" y en la que se impulse la formación y desarrollo desde la infancia de participación femenina en estudios STEM, son aquellas profesiones con mayor empleabilidad y más alta demanda actual y futura.

Si no cambiamos pronto nos vamos a enfrentar a un gran riesgo, donde las mujeres van a ver menoscabados los avances en la equidad, sin poder garantizar las mismas oportunidades para todos tanto de contribuir, como de beneficiarse de este nuevo mundo en el que las tecnologías abren nuevas posibilidades y reglas de juego.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en **TWITTER** y a suscribirte a nuestra **NEWSLETTER DIARIA**.

RRHHDigital

Sección patrocinada por



LO MÁS LEÍDO

1

Master Recursos Humanos con PNL y Análisis Transaccional

2

Impulsan la transformación digital de pymes y autónomos

3

Avalancha de peticiones para acogerse al ERE de Renfe

NOTICIAS RELACIONADAS

Cuarto clasificado del '10º Premio Literario RRHHDigital': 'Rebeca'

En la madrugada del 14 de enero de 1980, mientras caía una copiosa nevada en una...[ampliar](#)

Las organizaciones deben optimizar y dinamizar la cultura corporativa

¿Qué factores llevan a uno a sentirse más atraído por una empresa o un entorno de...[ampliar](#)

Escuela de Samba S.A.

Érase una vez un presidente de una asociación, que hizo del intercambio de informaciones...[ampliar](#)

RECURSOS HUMANOS RRHH EMPLEO LABORAL



Twitter



Facebook



Google +



LinkedIn

(0) COMENTARIOS

ENVÍE SU COMENTARIO

ENVIAR

Suscríbete a nuestro boletín

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo
SerComercial
PadelSpain

GolfConfidencial
El Diario del Bebé



Secciones

- Portada
- Secciones
- Editorial
- Entrevista
- Se Rumorea
- The English Corner
- Formación en RRHH
- Empleo en RRHH
- Contacto
- Publicidad
- Aviso Legal

© CopyRight 2016 RRHHDigital