

El reto de atraer y retener el talento femenino a las áreas STEM

Buenas prácticas de la Red DIE

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO: 050-26-011-5



Cofinanciado por
la Unión Europea

Índice de contenidos

1. Introducción	1
2. Caracterización de las empresas participantes	3
3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE	5
4. Retos y dificultades en la implementación de las medidas	22
5. Estrategias en el ámbito privado para favorecer la incorporación y retención del talento femenino en estas áreas	23
6. Iniciativas propuestas por las empresas a las administraciones públicas para facilitar la incorporación y retención del talento femenino en áreas STEM	24

QUEDA PERMITIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA PUBLICACIÓN, POR CUALQUIER MEDIO FÍSICO O ELECTRÓNICO, SIEMPRE QUE SE CITE LA PROCEDENCIA.

A pesar de los múltiples avances en igualdad, **la presencia de mujeres en las áreas STEM** (*Science, Technology, Engineering and Mathematics* – Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en España sigue siendo un **reto**. La **proporción de mujeres** matriculadas en **estudios relacionados con la ciencia** ha ido en aumento, sin embargo, continúa siendo muy **reducida**. En la Enseñanza Superior, aunque la presencia de mujeres matriculadas en Ciencias es del 51,1%, todavía se aprecian las brechas por áreas científico-tecnológicas: los **hombres** se encuentran mayoritariamente en el área de **Ingeniería y Arquitectura** (71,9%) **e Informática** (82,8%) mientras que las **mujeres** están presentes mayoritariamente (>60%) en **Ciencias Sociales**. (*Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025*).

De hecho, cuando se analiza la tasa de mujeres matriculadas en **estudios de Máster STEM** se observa que es especialmente baja en casos como en **Matemáticas y estadística** (27%) o **Ingeniería** (29,6%). (*Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025*).

En la **carrera profesional**, estos porcentajes se reproducen e incluso llegan a acentuarse, ya que las mujeres continúan siendo **infrarrepresentadas en los sectores STEM**: el porcentaje de mujeres en una ocupación de este sector sobre el total de mujeres ocupadas en España es del 5,5%. En los hombres, la cifra alcanza el 13%. (*ESADE, 2024*).

Asimismo, cabe destacar que la tasa de mujeres en empleo I+D en el sector público y en el sector privado es distinta. Según datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, hay una **mayor presencia femenina** en empleo en **I+D público**, pero la **brecha persiste en el sector privado**. En la administración pública, la representación de mujeres en I+D ha crecido más que la media, pasando del 45,9% en 2014 al 50,5% en 2023. Sin embargo, en el sector de la I+D empresarial la presencia de mujeres en los últimos diez años apenas se ha incrementado en un 0,2%, pasando del 31% en 2014 a un 31,2% en 2023. (*Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025*).

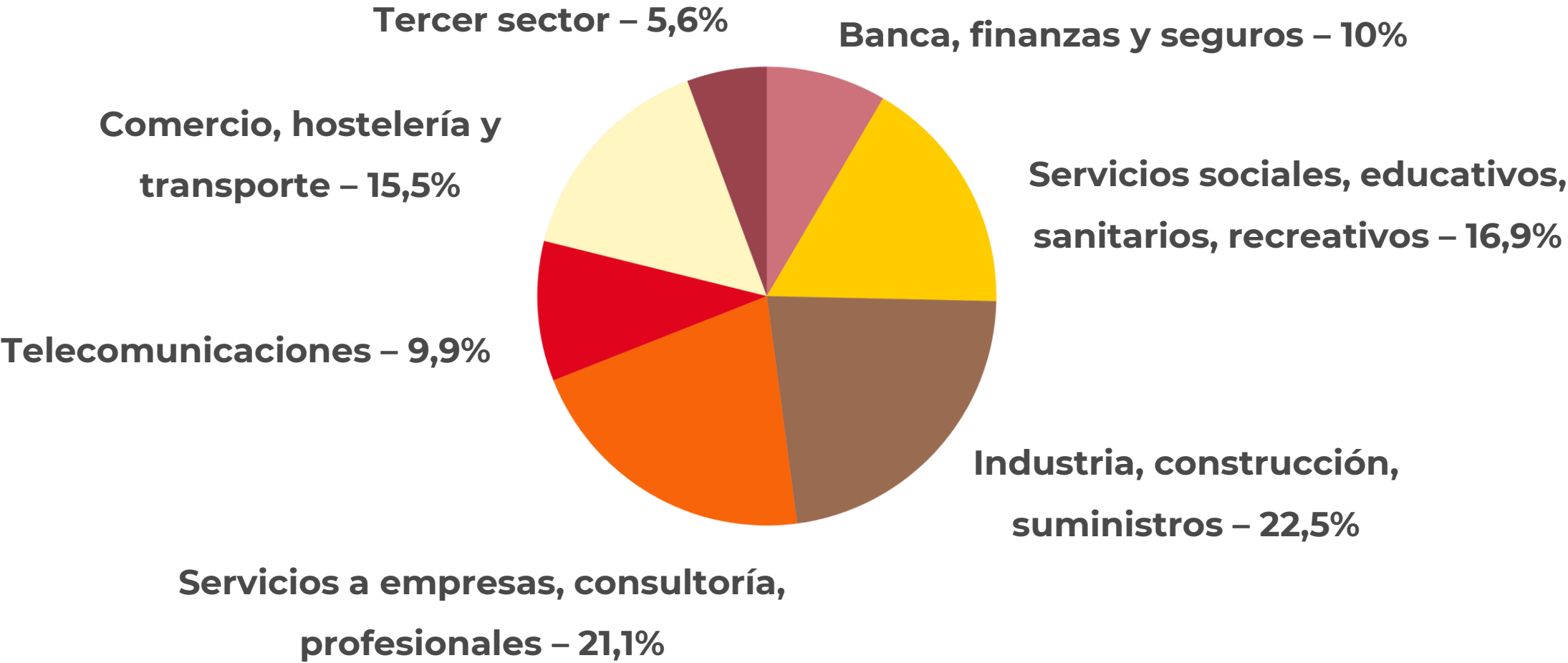
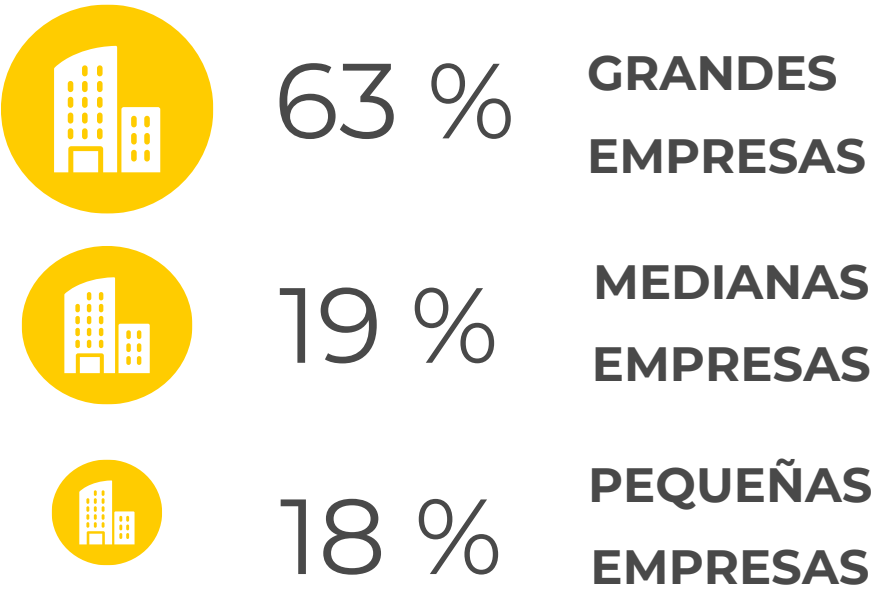
En este contexto, el **Instituto de las Mujeres**, desde la **Red de Empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa”**, marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad, se ha fijado como objetivo analizar qué **estrategias están implementando las empresas para atraer y retener el talento femenino en las áreas STEM** y qué dificultades enfrentan en el proceso.

Con este fin, se ha facilitado una **encuesta** a las empresas de la Red DIE, formada por 192 entidades, a través de la que se trata de identificar **medidas concretas** que implementan en este ámbito, su **impacto** y las **necesidades** que todavía quedan por cubrir.

*Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2025). Científicas en cifras 2025. Gobierno de España.
ESADE (2024). Mujeres en STEM: Desde la educación básica hasta la carrera laboral*

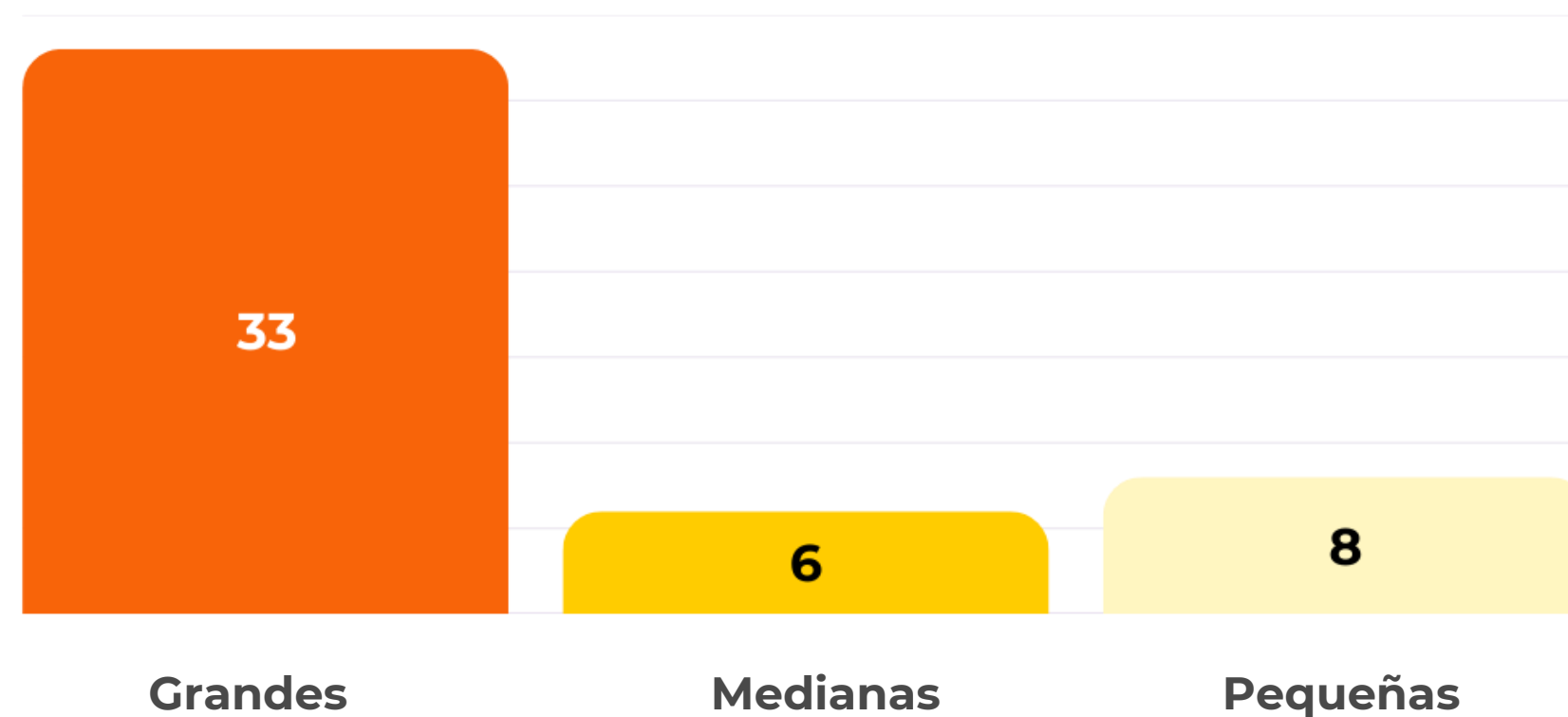
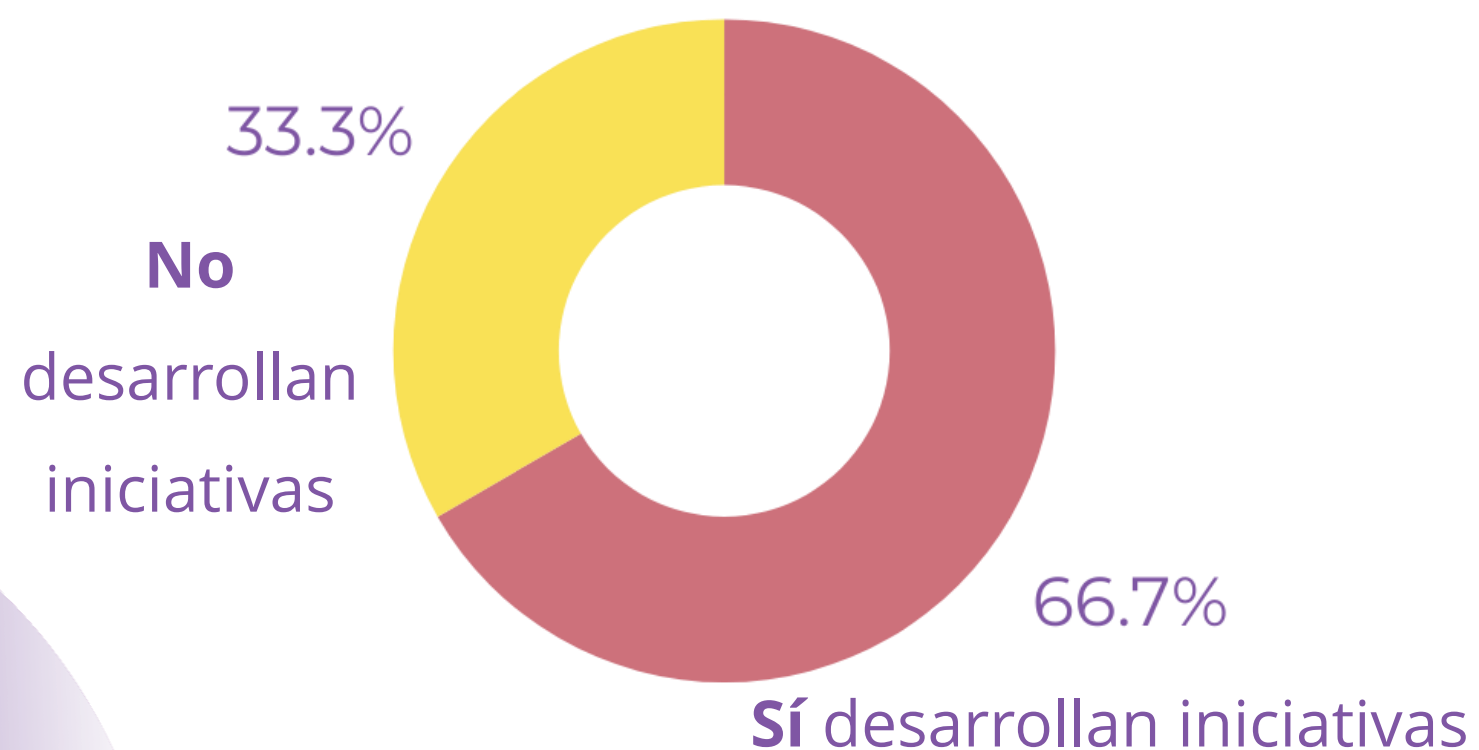
2. Caracterización de las 71 empresas DIE participantes

- En este estudio han participado **71 empresas de la red DIE**, siendo la mayoría de ellas **grandes empresas**.
- Los sectores a los que pertenecen las empresas participantes son variados. No obstante, destacan **Industria, construcción y suministros**, y **Servicios a empresas, consultoría y profesionales**.



2.1. Empresas DfE que desarrollan iniciativas para la incorporación y retención de mujeres en áreas de ingeniería, matemática, ciencia o tecnología

De las empresas participantes en el estudio, un total de **47 empresas (2 de cada 3)** desarrollan iniciativas para la incorporación y retención de mujeres en áreas STEM. De estas, **33 son empresas grandes** (un 46%), **6 son empresas medianas** (un 8%) y **8 empresas pequeñas** (un 11%).



3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE

Accede a cada uno de los bloques temáticos haciendo “clic” en los siguientes títulos



Fomento de vocaciones STEM
en niñas y jóvenes



Atracción de talento femenino
a través de procesos de
selección inclusivos



Programas de desarrollo y
promoción profesional en
mujeres STEM



Otras medidas para atraer
el talento de mujeres



Visibilización y
sensibilización



Colaboraciones y alianzas
estratégicas



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



22
empresas

Fomento de vocaciones STEM en niñas y jóvenes



- *Desarrollo de programas de mentoría en los que mujeres STEM guían a niñas y adolescentes interesadas en estas disciplinas.*

- Desarrollo de programas de formación para jóvenes, con prácticas en áreas STEM.
- Colaboración con institutos y universidades para acercar referentes femeninos en ciencia y tecnología.



- *Participación en iniciativas como [Technovation Girls](#), [WiSTEM2D](#) o [Girls in Tech](#) para despertar el interés por carreras STEM.*

- Jornadas de puertas abiertas y visitas a empresas para que niñas y jóvenes conozcan de cerca estos entornos laborales.
- Organización de visitas para jóvenes a museos de ciencia a fin de fomentar la curiosidad científica.



Desarrollo de programas de mentoría en los que las mujeres STEM guían a niñas y adolescentes interesadas en estas disciplinas.

Algunas de las empresas DIE impulsan o participan en programas de mentoría a fin de acompañar y potenciar el desarrollo profesional de futuras profesionales en entornos STEM. A continuación, se indican algunos de estos programas:

- **Apadrina TIC:** un programa de mentoría y ayudas impulsado por el Cercle Tecnològic de Catalunya para estudiantes de grados y máster TIC, con apoyo de profesionales del sector.
(T-Systems ITC Iberia, S.A.U.)
- **Mentoring Mujer e Ingeniería:** un programa de la Real Academia de Ingeniería donde profesionales acompañan y guían a jóvenes estudiantes de ingeniería para inspirarlas en su carrera.
(Red Eléctrica de España, S.A.U.)
- **STEM Aspire:** un programa de mentoría para mujeres estudiantes de carreras STEM que busca motivarlas y facilitar su inserción profesional en el sector tecnológico.
(Dell Computer, S.A.U.)



Participación en iniciativas como *Technovation Girls*, *WiSTEM2D* para despertar el interés por carreras STEM.

El objetivo de estos programas es impulsar el interés y la presencia de niñas y mujeres en áreas STEM, acompañándolas sobre todo en el ámbito de la formación. Son iniciativas que buscan potenciar el talento y ofrecer referentes femeninos.

Algunas de estas iniciativas son:

- **Programa WiSTEM2D:** una iniciativa global para fomentar vocaciones STEM en niñas y jóvenes a través de actividades educativas.
(*Janssen-Cilag, S.A.*)
- **Technovation Girls:** un programa para que niñas aprendan a programar y diseñar soluciones tecnológicas con apoyo de la empresa.
(*T-Systems ITC Iberia, S.A.U., Dell Computer, S.A.U., Banco Santander, S.A.*)
- **Girls in Tech:** jornadas para incentivar a las jóvenes adolescentes a que escojan estudios y carreras profesionales vinculadas con la tecnología a través de talleres y charlas inspiradoras.
(*T-Systems ITC Iberia, S.A.U.*)



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



16
empresas

Atracción de talento femenino a través de procesos de selección inclusivos



- *Priorización en la contratación de mujeres en programas de talento junior o becas.*
- Publicación de ofertas en lenguaje inclusivo y revisión de criterios de selección para garantizar igualdad de oportunidades.
- Priorización en la selección de mujeres para puestos en los que estén infrarrepresentadas cuando están igualmente capacitadas.
- Incorporación del compromiso con la igualdad de la empresa en las ofertas de empleo.
- Fijación de objetivos internos (KPIs-indicadores clave de desempeño) de seguimiento para controlar el porcentaje de mujeres incorporadas en perfiles STEM.



Priorización de la contratación de mujeres en programas de talento junior o becas.

Las empresas DIE identifican la importancia de atraer talento femenino a los sectores STEM y lo hacen a través de las siguientes iniciativas:

- Priorización en la incorporación de mujeres en **programas de talento junior**, ampliando las fuentes de reclutamiento para alcanzar un mayor número de candidatas. (*Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L.*)
- Desarrollo de **programas de becas específicos**, garantizando procesos de selección inclusivos y sin sesgos, especialmente en entornos altamente masculinizados. (*Indra Sistemas, S.A., Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U., Telefónica Móviles España, S.A.U., Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España*)
- Definición de **objetivos internos de seguimiento y aplicación de incentivos** a agencias y equipos de selección por presentar y contratar perfiles femeninos en posiciones STEM. (*Banco de Sabadell, S.A.*)



3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



20
empresas

Programas de desarrollo y promoción profesional en mujeres STEM

- Formación especializada para facilitar la promoción interna de mujeres en áreas tecnológicas.



- **Programas de liderazgo y networking dirigidos a mujeres con alto potencial.**

- *Mentoring* específico para mujeres en posiciones técnicas o de gestión.



- **Programas de capacitación y certificación en ámbitos STEM.**

- Evaluaciones de desempeño que eviten los sesgos de género.



Programas de liderazgo y *networking* dirigidos a mujeres con alto potencial.

Permiten potenciar el liderazgo, ofreciendo a mujeres las herramientas, la formación y las redes de contacto adecuadas para apoyarlas y empoderarlas en su desarrollo profesional, dotándolas de mayor responsabilidad y visibilidad en sus organizaciones. Algunos de estos programas son:

- **Talentía 360. Mujeres Directivas.** El Instituto de las Mujeres impulsa y financia íntegramente este programa de desarrollo profesional y liderazgo de mujeres que se desarrolla en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI). En esta iniciativa del Instituto han participado varias empresas de la red DIE entre ellas 3M España S.L., Baxter S.L., Dell Computer S.A.U., Endesa S.A., GlaxoSmithKline S.A., Michelin España Portugal S.A., Sacyr S.A., y Telefónica Móviles España S.A..





Programas de liderazgo y *networking* dirigidos a mujeres con alto potencial.

- **Mentoring ClostinGap**: una iniciativa que pretende acelerar el desarrollo profesional de las mujeres, potenciando su liderazgo y confianza desde etapas tempranas.
(Red Eléctrica de España, S.A.U., Enagás, S.A., Telefónica Móviles España, S.A.U., Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España)
- **Proyectos como “Promociona” y “Progresas”**: ambos son programas de *networking* y desarrollo para mujeres con alto potencial en posiciones de liderazgo.
(Red Eléctrica de España, S.A.U., Enagás, S.A.).



Programas de capacitación y certificación en ámbitos STEM.

Su objetivo es aumentar la presencia de mujeres en los entornos STEM a fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

(Acciona, Magtel Operaciones, S.L.U.)



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



Cofinanciado por
la Unión Europea

3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



7
empresas

Otras medidas para atraer el talento de mujeres

- Políticas de trabajo flexible y apoyo a la conciliación entre la vida personal y laboral y fomento de la corresponsabilidad.
- Sensibilización sobre corresponsabilidad a través de formaciones y campañas internas.



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



16
empresas

Visibilización y sensibilización



- ***Campañas de comunicación con el testimonio de profesionales para destacar el papel de las mujeres STEM dentro y fuera de la empresa.***

- Publicación de contenidos en redes sociales para concienciar y despertar el interés en torno a las áreas STEM en niñas y adolescentes.



- ***Organización de mesas redondas y eventos sobre la brecha de género en STEM.***
- Participación en foros y actividades de sensibilización sobre igualdad.
- Conmemoración de efemérides relacionadas con la igualdad y las STEM como, por ejemplo, el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia o El Día de la Mujer Emprendedora.



Campañas de comunicación con los testimonios de profesionales para destacar el papel de las mujeres STEM dentro y fuera de la empresa.

A través de este tipo de iniciativas, las empresas pretenden **visibilizar referentes femeninos** para inspirar a las nuevas generaciones. Además, este tipo de campañas de comunicación fortalecen la marca empleadora, ya que las empresas muestran ejemplos reales de talento femenino en ámbitos STEM.

(Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas, Telefónica Móviles España, S.A.U., Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, Indra Sistemas, S.A., Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U., Aqualia, S.A.)



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



! Organización de mesas redondas y eventos sobre la brecha de género en STEM.

A través de este tipo de acciones las empresas DIE pretenden generar **espacios de debate y reflexión** para identificar obstáculos y compartir soluciones desde diferentes perspectivas. La organización de este tipo de eventos también ayuda a posicionar a la empresa como agente activo en la transformación hacia una mayor presencia femenina en ámbitos científicos y tecnológicos.

Algunos ejemplos son los eventos de “*Mujeres Eléctricas*”, de Endesa, S.A. y “*#EllasTeLoCuentan*”, de Enagás, S.A.

3. Las iniciativas desarrolladas por las empresas DIE



11
empresas

Colaboraciones y alianzas estratégicas



- *Firma de convenios con universidades, asociaciones y organismos para impulsar la presencia femenina en STEM.*

- Adhesión a iniciativas y clústeres que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico y tecnológico.



- *Participación en programas de Igualdad e inclusión a nivel sectorial.*



Firma de convenios con universidades, asociaciones y organismos para impulsar la presencia femenina en STEM.

Las empresas establecen **acuerdos y colaboraciones con universidades, centros educativos y asociaciones especializadas** a fin de impulsar la presencia femenina en las áreas STEM. Estas alianzas permiten organizar jornadas, proyectos formativos o programas de *mentoring*, acercando referentes femeninos al alumnado.

Algunas asociaciones con las que colaboran las empresas DIE son la Asociación Española de Mujeres de la Energía o la PWN (Professional Women's Network). (*Enagás, S.A., Glaxosmithkline, S.A., Aena SME, S.A., José María Lázaro, S.A. – TAISI, Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.*) o AMIT-Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas.



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres





Participación en programas de igualdad e inclusión a nivel sectorial

Algunas de las participaciones de las empresas en este tipo de iniciativas consisten en:

- La **adhesión a alianzas y clústeres empresariales** para visibilizar el coste de la desigualdad y promover cambios estructurales. *(Enagás, S.A.)*
- La **participación en observatorios** que analizan la presencia femenina en sectores como la energía o la ingeniería. *(Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), Endesa, S.A.)*
- La **implicación en redes profesionales de jóvenes talentos**, fomentando el intercambio de experiencias y el desarrollo profesional desde una perspectiva de diversidad e inclusión. *(Aqualia, S.A.)*

4. Retos y dificultades identificadas por las empresas

Falta de presencia de mujeres en carreras STEM.

Pocas mujeres se matriculan en estas disciplinas por falta de referentes y la persistencia de roles y estereotipos de género.

1

2

Dificultad para captar talento femenino.

La escasez de mujeres STEM provoca una gran competencia entre empresas para atraerlas.

3

Retención complicada por la “guerra” de talentos.

Las profesionales STEM reciben ofertas agresivas, lo que eleva la rotación.

4

Culturas laborales masculinizadas.

En algunos sectores aún hay resistencias a la incorporación de mujeres, especialmente en ámbitos técnicos y de producción.

5

Desigualdades en promoción y conciliación y corresponsabilidad.

Las mujeres STEM perciben menos oportunidades de crecimiento y dificultades para compatibilizar trabajo y vida personal, por la todavía escasa corresponsabilidad en los cuidados y su promoción.



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres



5. Estrategias en el ámbito privado para favorecer la incorporación y retención del talento femenino en estas áreas

1

Fomento de las vocaciones STEM desde edades tempranas. Las empresas DIE consideran que es necesario actuar en el ámbito educativo de una forma decisiva. Las colaboraciones con colegios e institutos a través de charlas, talleres y programas educativos específicos son imprescindibles, pero sería ideal que esta cuestión estuviera integrada en el sistema educativo. Además, hay que incentivar a las niñas y adolescentes para despertar su interés por el sector, visibilizando a referentes femeninos en las áreas STEM a través de campañas y encuentros con estudiantes.

2

Desarrollo de programas de mentoría. El impulso de programas de mentoría liderados por las propias mujeres STEM ayuda a orientar el desarrollo profesional y a generar confianza en las mujeres que quieran dedicarse al sector.

3

Eliminación de sesgos en la contratación, formación, desarrollo profesional y la promoción de mujeres en las áreas STEM. Algunas de las empresas proponen medidas como el establecimiento de procedimientos de selección y promoción transparentes y sin sesgos, el uso de currículums ciegos para garantizar procesos de selección más inclusivos, el establecimiento de porcentajes mínimos de candidatas para su evaluación o asegurar que la presencia de mujeres y hombres en los tribunales de selección sea paritaria, entre otros.

4

Implementación de medidas de flexibilidad y conciliación. Una de las estrategias que ya implementan muchas de las empresas DIE es la de prever condiciones de trabajo adecuadas a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras. Algunas de las empresas destacan la necesidad de adoptar programas de “vuelta al trabajo”, dirigidos a mujeres que han realizado pausas en su carrera profesional, debido a los cuidados.

6. Iniciativas propuestas por las empresas a las administraciones públicas para facilitar la incorporación y retención del talento femenino en áreas STEM

1

Fomento de las vocaciones STEM desde edades tempranas. Las empresas DIE destacan también el papel de las administraciones públicas en la educación y sensibilización desde edades tempranas, incluyendo actividades a lo largo de los diferentes ciclos educativos. En concreto, mencionan la necesidad de adoptar medidas como la implementación de concursos y retos STEM en centros educativos para despertar el interés de las niñas, visibilizar referentes femeninos a través de charlas en colegios e institutos y reformar los programas educativos y temarios para hacer más atractivas asignaturas como matemáticas y tecnología.

2

Otorgamiento de becas, incentivos y ayudas económicas. Se sugieren medidas como la existencia de incentivos económicos a universidades que fomenten la inclusión de mujeres en estas áreas o bonificaciones fiscales y ayudas a empresas que implementen planes de igualdad efectivos en áreas STEM.

3

Impulso de cláusulas de igualdad en la contratación pública. El fomento de cláusulas de igualdad en la contratación pública para garantizar la presencia de mujeres en estas áreas, lo cual supone que las licitaciones que afecten a sectores STEM deberían incorporar cláusulas sociales. Estas cláusulas pueden ir dirigidas a los equipos de trabajo, a los requisitos de solvencia, a los criterios de valoración, al propio objeto del contrato, etc.

EMPRESAS DE LA RED DIE QUE HAN PARTICIPADO EN ESTE ESTUDIO



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, en la presente publicación, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

