



#MujeresHacker es un proyecto de Telefónica Tech que busca potenciar y fortalecer la imagen de la mujer en las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías F: TELEFÓNICA

Mujeres con responsabilidad y en sectores con fuerte demanda

Con el objetivo de alcanzar una igualdad de género efectiva y consciente de la infrarrepresentación femenina actual en el sector, Telefónica fomenta la presencia de mujeres y jóvenes en carreras STEM

En España, solo el 29% de los jóvenes matriculados en carreras de Ingeniería son mujeres. El porcentaje es todavía más bajo, un 13,4%, en los grados universitarios de Informática. Aunque el número de mujeres matriculadas y graduadas en las universidades españolas supera al de los hombres, su presencia en las titulaciones STEM (el acrónimo en inglés de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) es notablemente inferior. Así lo refleja el último informe "Igualdad en cifras" publicado por el Ministerio de Educación. A esto hay que sumarle que las pocas mujeres que trabajan en el campo de STEM suelen cobrar menos que sus colegas masculinos y las probabilidades de que abandonen su carrera profesional es muy alta, especialmente entre aquellas mujeres que son madres.

Esta brecha de género supone un perjuicio no solo para miles de mujeres, sino para la so-

ciudad en general. Las carreras STEM tienen gran potencial y, debido al cambio acelerado de la ciencia y la tecnología en los últimos años, son una de las especializaciones más demandadas. En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) prevé que, para el 2030, el 80 % de los empleos de hoy desaparecerán y serán reemplazados por aquellos que tengan una formación STEM. Es por eso que la baja presencia de mujeres en este ámbito conlleva duras consecuencias. Por un lado, limita las posibilidades del desarrollo de estos sectores, al dejar de lado a una parte de la población y prescindir de su visión y aportación profesional. Además, el hecho de que las mujeres tengan una representación tan escasa en los ámbitos que más crecimiento están experimentando las coloca en un mayor riesgo de quedar fuera del mercado laboral en el futuro. Asimismo, esta



LA BAJA PRESENCIA DE MUJERES EN CARRERAS STEM SUPONE UNA LIMITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ESTOS SECTORES

problemática ayuda a perpetuar la brecha y los estereotipos de género.

Son múltiples los factores que pueden influir en el interés y la elección de carreras STEM por parte de las mujeres, pero los más notorios tienen que ver con los prejuicios y estereotipos de género, así como con la falta de referentes femeninos con el que se encuentran las niñas y jóvenes. En este sentido, es fun-

damental que las mujeres puedan encontrar modelos en los que sentirse reflejadas, tanto en el material didáctico que trabajan en clase cuando son niñas, como en los medios de comunicación, las estructuras de poder y las organizaciones empresariales.

En este contexto, el papel de las empresas en la lucha contra este tipo de problemática es clave. En España, las empresas han tomado consciencia de la importancia de la igualdad de género, así como de la responsabilidad que tienen a la hora de romper con las brechas por sexo. Así lo reflejó el IV Barómetro DCH sobre la Gestión del Talento (2020), que concluyó que el objetivo de Igualdad de Género fue uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) considerados más importantes por los directores de las empresas españolas. Este objetivo incluye promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, así como velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles y en todos los sectores.

En este sentido Telefónica trabaja por revertir la situación de escasa representación de las mujeres en las carreras del sector científico-tecnológico en la actualidad. Para lograrlo, lleva a cabo diversas iniciativas de fomento de la presencia de mujeres y jóvenes en carreras STEM y en el espacio del emprendimiento. En 2021, hasta 52 iniciativas fueron desarrolladas por la compañía en este ámbito. Entre ellas destacan Women in Leadership, un programa de aceleración de carrera profesional y Empowering Women, una iniciativa dirigida a todas las mujeres de la compañía y que profundiza en el liderazgo femenino, las claves y las barreras a las que se enfrentan las mujeres que quieren dirigir. Asimismo, Telefónica se ha sumado a la Alianza STEAM por el Talento Femenino: niñas en pie de ciencia, una iniciativa promovida por el Ministerio de Educación y FP de España que busca promocionar la vocación por carreras y disciplinas científico-técnicas entre

niñas y jóvenes, así como diseñar estrategias de colaboración entre las administraciones, el mundo educativo y empresarial y organizaciones de la sociedad civil. Una de las iniciativas más interesantes desarrollada por la propia compañía es #Mujeres-Hacker, un proyecto de Telefónica Tech que busca potenciar y fortalecer la imagen de la mujer en las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías.

Con este tipo de iniciativas, Telefónica se consolida como un apoyo para la inserción laboral de mujeres en el sector científico-tecnológico, demostrando que es posible romper las barreras de género. Porque conseguir una igualdad efectiva en los equipos hace que se consoliden espacios más competitivos, equitativos y rentables. Telefónica asume su responsabilidad como motor de cambio ante esta problemática y es consciente de que la presencia equitativa de mujeres y hombres en las empresas comporta ciertos beneficios a nivel empresarial, pero también global. De hecho, el compromiso de la compañía con la igualdad de género viene de lejos.

En 2016, Telefónica creó un Consejo de Diversidad, integrado por directivos de primer nivel, mujeres y hombres de diferentes nacionalidades, disciplinas y procedencias, con el objetivo de impulsar iniciativas dirigidas a consolidar la diversidad como elemento clave para la transformación de la compañía. Además, fue una de las primeras empresas en España en introducir el incremento de mujeres directivas, que en la actua-

lidad es de un 30,4%. El próximo objetivo es llegar hasta el 33% en el cierre del año 2024. Además, Telefónica cerró el 2021 con un 33% de presencia de mujeres en el consejo de administración. En mayo del año pasado, el consejo de administración aprobó la segunda edición de la Política de diversidad e inclusión y firmó un acuerdo marco de igualdad con los sindicatos mayoritarios para homologar los planes de igualdad en todas las empresas del grupo en España. Se trata de un paso más que ratifica su compromiso continuo con la igualdad, la diversidad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Este compromiso ha proporcionado a Telefónica el reconocimiento del Índice Bloomberg de igualdad de género (GEI), que mide el compromiso, las prácticas y políticas relacionadas con la igualdad de género en las empresas participantes. Este año, la operadora de telecomunicaciones se mantiene en este índice por quinto año consecutivo y mejora considerablemente su puntuación respecto a la pasada edición, al alcanzar una calificación de 83,73% sobre 100 (16 puntos más que el año anterior). Esta puntuación le permite a Telefónica quedar por encima de la media del sector a nivel internacional y de las compañías españolas. "Haber mejorado notablemente nuestra puntuación en el Índice de igualdad de Bloomberg, con respecto al año anterior, supone un importante reconocimiento a nuestro compromiso y responsabilidad con la inclusión y la diversidad. Y nos sentimos muy orgullosos de ello", señala Marta Machicot, directora Global de Personas de Telefónica.

Aunque su estrategia para la reducción de la desigualdad de género está dando buenos resultados, Telefónica quiere ir más allá y seguir derribando barreras. De esta manera, su intención es que en el futuro estas iniciativas que desarrolla la compañía no tengan que realizarse por resultar innecesarias. Eso supondría que la igualdad efectiva se habría alcanzado.

LAURA CUESTA RAMÍREZ

Telefónica en índices de igualdad

Su compromiso con la igualdad de género ha valido a Telefónica su incorporación al Ibex Gender Equality Index, formado por 33 compañías españolas cotizadas. Este índice de BME estudia la evolución de las empresas españolas basándose en su exposición a la igualdad de género. Es el primer índice que mide la presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas españolas. Para formar parte del ranking, es necesario que se cumpla la presencia de mujeres en el consejo de administración entre el 25% y el 75%, y en la alta dirección entre el 15% y el 85%. En la actualidad, Telefónica tiene un 30,4% de presencia de mujeres en la dirección, así como un 33% en el consejo de administración.

CONSEGUIR UNA IGUALDAD EFECTIVA Y REAL HACE QUE SE CONSOLIDEN ESPACIOS MÁS COMPETITIVOS, EQUITATIVOS Y RENTABLES