

Programa de desarrollo profesional continuo sensible a la diversidad y al género

Talleres presenciales
Divulgación educativa y
promoción de las STEM

Autor: Internationaler Bund - IB Mitte



Co-funded by
the European Union



Orientación para formadores	4
Sesiones de formación	6
1. Diseño de programas de divulgación y planes de estudios sensibles al género en STEM6	
Folleto 1: Documentos educativos para el análisis.....	9
2. Identificación de estrategias para una mayor diversidad e igualdad en el lugar de trabajo	
10	
Folleto 2: Tarjetas con situaciones en el lugar de trabajo	13
Consejos didácticos.....	15
Cómo orientar.....	18
Estudio de caso.....	20
Llamada a la acción.....	23
Material motivacional y promocional.....	27
Referencias.....	28

Consortio STEAM Coach, agosto de 2025	
Países Bajos	Brainport Development
Portugal	Mindshift Skills Hub
Alemania	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgaria	Bimec
España	Agrupación Empresarial Innovadora de Fabricantes de Muebles y Afines de la Región de Murcia



Este documento es el resultado del WP3 Centro de aprendizaje y desarrollo profesional para la diversidad, dirigido por Mindshift Skills Hub, responsable de la conceptualización y el diseño generales. Este trabajo está protegido por una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellos.

Orientación para formadores

Este conjunto de sesiones de formación presenciales y herramientas para el desarrollo de competencias forma parte del Programa de Desarrollo Profesional Continuo sensible a la diversidad y el género, desarrollado en el marco del proyecto STEAM Coach. Los materiales tienen por objeto ayudar a los formadores a promover prácticas inclusivas, reflexivas y sensibles al género en los entornos STEM-TVET, con especial atención a la divulgación educativa y la promoción de las STEM. El documento incluye:

- ☑ Dos sesiones de formación estructuradas que incluyen objetivos claros, instrucciones paso a paso y actividades interactivas con folletos y herramientas de actividad complementarios.
- ☑ Una hoja de consejos didácticos que ofrece sugerencias de facilitación y estrategias de comunicación inclusivas.
- ☑ Una guía práctica que ayuda a los formadores y facilitadores a aplicar un enfoque interseccional y culturalmente sensible durante las sesiones de formación.
- ☑ Un estudio de caso de buenas prácticas que ilustra prácticas eficaces para promover la inclusión de género en STEM. Ofrece inspiración y conocimientos prácticos que pueden adaptarse a otros contextos.
- ☑ Una plantilla de llamada a la acción que ayuda a los participantes en las sesiones de formación y a sus equipos (cuando procede) a transformar los conocimientos adquiridos en la formación en acciones concretas y compromisos compartidos para un cambio inclusivo.
- ☑ Material promocional motivador que incluye contenido visual (por ejemplo, infografías, carteles) que sensibiliza, desafía los estereotipos y fomenta un compromiso más amplio con los objetivos del CPDP.

Antes	Durante	Después
• Revise ambas sesiones de formación para comprender la estructura, los objetivos y el desarrollo. • • Adapte los ejemplos o materiales (por ejemplo, tarjetas con situaciones hipotéticas, folletos) para reflejar el contexto nacional o institucional, si es necesario. • • Lea los consejos didácticos y la guía práctica para familiarizarse con las estrategias y el lenguaje de facilitación inclusiva.	• Siga las instrucciones paso a paso que se proporcionan en cada sección. • Fomente un diálogo abierto y respetuoso. Consulte los consejos didácticos si surgen temas delicados.	• Invite a los participantes a completar la herramienta «Llamada a la acción» para ayudarles a traducir el aprendizaje en objetivos viables. • • Considere la posibilidad de utilizar materiales motivacionales para reforzar el compromiso dentro de las instituciones o redes.

Sesiones de formación



1. Diseño de programas de divulgación y planes de estudios sensibles al género en STEM

Enfoque de la formación	Diseño de programas de divulgación eficaces Creación de planes de estudios STEM inclusivos en materia de género
Objetivos	▪ Explorar la importancia de los programas educativos de divulgación y su conexión con los planes de estudios sensibles al género en STEM ▪ Concienciar sobre cómo los planes de estudios y las directrices pueden favorecer u obstaculizar la diversidad de género ▪ Dotar a los participantes de estrategias prácticas para diseñar planes de estudios sensibles al género ▪ Motivar a los educadores para que integren prácticas de divulgación inclusivas en sus contextos profesionales.
Destinatarios	Responsables de la EFP/EFT Formadores/instructores Profesionales de orientación profesional/I+D
Duración	90 minutos
Material	Folleto 1: Documentos educativos para el análisis

Notas adhesivas o fichas, rotafolio y rotuladores, lápices, papel y otros artículos de papelería básicos; ordenador y proyector (para las diapositivas de la presentación)

INSTRUCCIONES

Paso 1. Introducción y rompehielos (10 minutos)

- Presente el objetivo del taller: establecer un primer contacto con los temas de la diversidad y la igualdad en el trabajo. Haga hincapié en que se trata de un espacio seguro, libre de juicios, para reflexionar y compartir.
- Forme grupos pequeños de 2-3 personas para compartir ideas y, a continuación, realice la actividad para romper el hielo pidiendo a los participantes que respondan a las preguntas: «¿Conoces algún plan de estudios que tenga en cuenta las cuestiones de género? ¿Qué opinas al respecto?».

Pida a los participantes que escriban sus opiniones en notas adhesivas o tarjetas y que compartan sus ideas con los grupos que se les hayan asignado. Mientras lo hacen, fomente la participación libre y deje claro que todas las aportaciones serán confidenciales dentro del grupo. Comunique las normas básicas para crear un ambiente de confianza e inclusión. Haga la transición haciendo hincapié en que los planes de estudios sensibles al género son esenciales para una educación STEM inclusiva.

Paso 2. Presentación: estrategias de programas de divulgación (15 minutos)

- Proporcione a los participantes una visión común de los programas de divulgación y su papel en la creación de una educación STEM sensible al género, que abarque:
¿Qué son los programas y estrategias de divulgación?
¿Qué significa un entorno educativo sensible al género en STEM?
¿Cómo contribuyen las estrategias de divulgación a la diversidad de género en STEM?
- Mediante una breve presentación preparada, comparta un ejemplo relevante (nacional o institucional) que muestre cómo las iniciativas de divulgación han influido en la participación o la inclusión en STEM. Incluya en esta presentación definiciones, marcos y ejemplos relevantes para ilustrar el contenido.
- Anime a los participantes a reflexionar sobre los programas de divulgación actuales que conocen y a debatir su relevancia.

Paso 3 Actividad en grupo: análisis de documentos educativos (25 minutos)

- Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas y explíqueles el objetivo de este paso, que es concienciarlos sobre cómo los planes de estudio y las directrices pueden apoyar (o no) la diversidad de género.
- Entregue a cada grupo el folleto 1: Documentos educativos para análisis y pida a cada grupo que examine tres extractos (planes de estudio, directrices, perfiles laborales), guiándose por las siguientes preguntas:
¿Qué observan sobre el contenido y el público al que va dirigido?
¿Hay expresiones que tengan en cuenta las cuestiones de género?
¿Pueden encontrar ejemplos exclusivos (sesgos, estereotipos, omisiones)?
¿Qué cambios son necesarios para que sea inclusivo en materia de género?

- Durante la actividad, recuerde a los grupos que consideren tanto la inclusión en la redacción como en la estructura. Además, anímelos a relacionar sus conclusiones con ejemplos reales de sus propios contextos. Para ello, proporcione documentos adicionales (previamente investigados y preparados) si el tiempo lo permite.
-

Paso 4. Intercambio y debate en grupo (15 minutos)

- Pida a cada grupo que presente sus reflexiones y las estrategias de divulgación sugeridas, reforzando que el objetivo es comparar ideas e identificar temas comunes.
 - Designe a un moderador para que recopile y organice todos los puntos clave en un rotafolio y utilice la siguiente pregunta para guiar el debate:
 ¿Qué patrones se observan en los documentos?
 ¿Cómo reflejan estos hallazgos la práctica educativa real?
 ¿Qué estrategias pueden mejorar la inclusividad en los planes de estudio?
 - Mientras guía las conversaciones, vincule el debate con estrategias de divulgación educativa más amplias y destaque ejemplos prácticos del ámbito.
-

Paso 5. Actividad para compartir en parejas: diseño de planes de estudio sensibles al género (15 minutos)

- Pida a los participantes que formen parejas y explíqueles que en este paso aplicarán lo aprendido redactando enfoques inclusivos para entornos STEM. Para esta actividad, distribuya papel, bolígrafos, lápices o cualquier otro material.
 - Cada pareja debe seleccionar un entorno STEM (por ejemplo, un curso de laboratorio, un aprendizaje, un módulo de codificación). A continuación, deberán esbozar cómo diseñar un plan de estudios sensible al género para este entorno, centrándose en un lenguaje inclusivo, la igualdad de condiciones y oportunidades, y abordando adecuadamente todos los géneros.
 - Invite a 2 o 3 parejas a compartir brevemente sus diseños con el grupo. Recopile los puntos clave en un portafolio y destaque las estrategias inclusivas recurrentes. Pida a todos los participantes que reflexionen:
 - «¿Qué pequeño cambio podría aplicar mañana en su propia enseñanza o contexto profesional para que sea más sensible al género?».
-

Paso 6. Evaluación y conclusiones (10 minutos)

- Resuma los temas centrales del taller:
 - Propósito y estrategias de los programas de divulgación.
 - Importancia de los planes de estudio sensibles al género para llegar a todos los alumnos, especialmente a las mujeres y los grupos infrarrepresentados.
 - Invite a los participantes a compartir una idea clave o una conclusión. Recopile comentarios breves (notas adhesivas, reflexiones verbales o herramientas digitales).
 - Anime a los participantes a difundir las ideas del taller y destaque que los programas de divulgación sensibles a la diversidad y al género son esenciales para el mundo educativo y profesional actual.
-

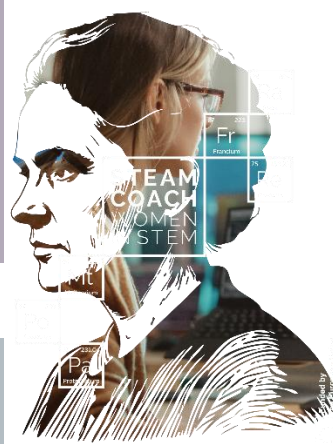
Folleto 1: Documentos educativos para el análisis

Instrucciones para los grupos

Lea atentamente los extractos asignados y discútalos en grupo. Utilice las preguntas orientativas proporcionadas. Tome notas sobre las reflexiones de su grupo y prepárese para compartir sus puntos principales.

Preguntas orientativas:

- ¿Qué observan sobre el contenido y el público al que va dirigido?
- ¿El lenguaje es sensible al género e inclusivo?
- ¿Pueden encontrar elementos excluyentes (sesgos, estereotipos, omisiones)?
- ¿Qué cambios se podrían hacer para mejorar la inclusividad?



Documento A: extracto del plan de estudios de STEM

«El estudiante debe demostrar su capacidad para resolver problemas técnicos y presentar sus resultados con claridad. También debe mostrar cualidades de liderazgo cuando trabaje con sus compañeros».

Documento B – Descripción del perfil del puesto

«El candidato ideal es un joven dinámico, recién graduado y con gran capacidad analítica. Será responsable de dirigir un pequeño equipo de proyecto y reportará directamente al supervisor».

Documento C: anuncio del programa de formación

«Nuestro taller de informática está diseñado para chicos motivados que quieran explorar la programación. Las chicas también pueden participar si están interesadas».

2. Identificación de estrategias para una mayor diversidad e igualdad en el lugar de trabajo



Enfoque de la formación	Desarrollo de políticas de diversidad e igualdad de género Medición y seguimiento de la eficacia de las políticas
Objetivos	▪ Concienciar sobre cómo se manifiestan la diversidad y la igualdad (o la desigualdad) en situaciones laborales. ▪ Proporcionar a los participantes estrategias prácticas que promuevan la igualdad y la diversidad en el trabajo diario. ▪ Fomentar la reflexión crítica y el desarrollo de soluciones para lograr lugares de trabajo más inclusivos y justos. ▪ Reforzar el compromiso individual con la promoción de la igualdad y la diversidad en los propios entornos laborales de los participantes.
Destinatarios	Responsables de EFP/FP Formadores/instructores Profesionales de orientación profesional/I+D
Duración	90 minutos
Material	Folleto 2: Tarjetas con situaciones en el lugar de trabajo Estudio de caso: Promoción de las mujeres en STEM y el liderazgo: de la política nacional a la práctica organizativa

Notas adhesivas, fichas, rotafolio y rotuladores; lápices, papel y accesorios para la actividad de juego de roles; ordenador y proyector

INSTRUCCIONES

Paso 1. Introducción y rompehielos (10 minutos)

- Presente el objetivo del taller: establecer un primer contacto con los temas de la diversidad y la igualdad en el trabajo. Haga hincapié en que se trata de un espacio seguro, libre de juicios, para reflexionar y compartir.
- Realice la actividad para romper el hielo pidiendo a los participantes que respondan en silencio a la pregunta:
«¿Recuerdas alguna situación en el trabajo en la que te hayas encontrado con la diversidad y la igualdad, o en la que hayas observado discriminación contra un determinado grupo de personas (por ejemplo, por género, origen étnico o edad)?».
- Proporcione a los participantes notas adhesivas, fichas o pequeños trozos de papel. Pida a cada persona que escriba brevemente una situación. Una vez que hayan terminado, pídale que coloquen sus notas en un rotafolio o en la pared. A continuación, invite a algunos voluntarios a compartir su situación con el grupo y a describir cómo les hizo sentir.
- Explique a los participantes que compartir es voluntario y asegúreles que se respetará la confidencialidad en un entorno seguro y de apoyo. Establezca reglas básicas claras para el grupo con el fin de generar confianza. A continuación, haga la transición destacando cómo estos ejemplos ilustran el impacto real de la diversidad y la igualdad en la vida laboral, y por qué son fundamentales para este taller.

Paso 2. Presentación: estrategias para la diversidad y la igualdad (15 minutos)

- Ofrezca a los participantes una breve presentación sobre estrategias que promueven la diversidad y la igualdad en el trabajo. Utilice ejemplos claros, como programas de mentoría, prácticas de contratación inclusivas o políticas flexibles. Explique cómo estas estrategias pueden fortalecer los equipos y contribuir a crear lugares de trabajo más justos e inclusivos.
- Invite a los participantes a reflexionar sobre las estrategias preguntándoles: «¿Han visto esto en la práctica en su propio lugar de trabajo o entorno educativo?». Permita que algunos compartan brevemente sus opiniones y relacionen sus reflexiones con los retos actuales en la educación y el trabajo.

Paso 3 Actividad en grupo: situaciones en el lugar de trabajo (25 minutos)

- Divida a los participantes en pequeños grupos de 3 a 5 personas y explíqueles que en esta etapa explorarán cómo se manifiesta (o no) la diversidad y la equidad en situaciones laborales cotidianas.
- Proporcione a cada grupo dos tarjetas con situaciones en el lugar de trabajo utilizando el Folleto 2. Para cada tarjeta, incluya preguntas de reflexión como:
¿Cómo se puede reconocer que se está (o no se está) practicando la diversidad y la igualdad?
¿Qué suposiciones se están haciendo?
¿Cómo resolvería la situación a la luz de este taller?
- Pida a los grupos que vayan más allá de los detalles superficiales y consideren el impacto más amplio tanto en las personas como en la organización. Cuando estén listos, invite a cada grupo

a compartir una idea clave con toda la sala, relacionando su situación con su propio contexto profesional o docente.

Paso 4. Intercambio en grupo y debate guiado (15 minutos)

- Invite a cada grupo a presentar brevemente su escenario y las soluciones propuestas. A medida que compartan, anote los puntos clave en un rotafolio para que las ideas sean visibles para todos.
 - Facilite un debate guiado haciendo preguntas como:
 - ¿Qué patrones observan en los escenarios?
 - ¿Reflejan estas situaciones situaciones que han vivido en su propio contexto?
 - ¿Qué medidas institucionales podrían contribuir a obtener resultados más justos?
 - Para profundizar en la conversación, puede añadir un breve estudio de caso de buenas prácticas, extraído del ámbito educativo o laboral, que muestre cómo han funcionado en la práctica las iniciativas en materia de igualdad. Utilícelo para inspirar a los participantes y conectar el debate con la relevancia del mundo real.
-

Paso 5 Actividad para compartir en parejas: creación de escenas en el lugar de trabajo (15 minutos)

- Pida a cada grupo que cree dos escenas breves basadas en situaciones laborales cotidianas: una que muestre una injusticia o falta de igualdad y otra que muestre un ejemplo positivo de igualdad en la práctica.
 - Dé tiempo a los grupos para que preparen una presentación muy breve (de unos 2 minutos) de sus escenas. Anímeles a ser creativos, pero mantenga los escenarios basados en situaciones realistas. Proporcione lápices, papel o accesorios sencillos si es necesario.
 - Después de las presentaciones, invite a todo el grupo a reflexionar brevemente:
 - «¿Qué es lo que más te ha llamado la atención de estas escenas?
 - ¿Cómo se relacionan con experiencias reales en tu propio lugar de trabajo o entorno educativo?
-

Paso 6 Evaluación y conclusiones (10 minutos)

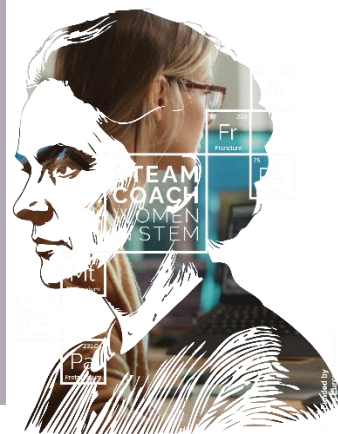
- Resuma los temas clave del taller:
 - El significado y la importancia de la diversidad y la igualdad en el trabajo.
 - Cómo las estrategias y las acciones pueden mejorar los lugares de trabajo para todos.
 - Invite a los participantes a comprometerse personalmente. Pídales que completen la frase «Yo...» en una nota adhesiva o en una pizarra digital. Por ejemplo:
 - «Denunciaré la desigualdad cuando la vea»,
 - «Compartiré estas ideas con mi equipo»,
 - «Promoveré la equidad en la contratación».
 - Recopile comentarios breves, agradezca a los participantes y concluya animándoles a aplicar los mensajes del taller en su trabajo diario. Haga hincapié en que la igualdad y la diversidad son esenciales para crear lugares de trabajo justos e inclusivos para todos.
-

Folleto 2: Tarjetas con situaciones en el lugar de trabajo

Instrucciones para los grupos

Leed atentamente los escenarios que se os han asignado y debatidlos juntos. Cada grupo recibirá dos tarjetas con escenarios. Utilizad las preguntas orientativas para estructurar vuestra conversación. Designad a una persona para que tome notas y a otra para que presente las reflexiones de vuestro grupo.

Nota para los participantes: este es un espacio seguro y respetuoso. Céntrate en analizar las situaciones, no en juzgar a las personas.



Preguntas orientativas:

- ¿Cómo pueden reconocer que la diversidad y la igualdad se practican (o no) en esta situación?
- ¿A quién afecta y cómo?
- ¿Qué suposiciones se están haciendo?
- ¿Cómo se podría resolver esta situación de forma más justa?

Tarjeta A: decisión de ascenso

Se abre una vacante para un puesto de liderazgo en un departamento. Se presentan dos candidatos: un hombre y una mujer. Ambos están igualmente cualificados. El hombre es ascendido, mientras que la mujer es descartada porque el gerente supone que podría no ser capaz de manejar la carga de trabajo «debido a sus responsabilidades familiares».

Tarjeta B: reunión de equipo

Durante una reunión de equipo, un participante perteneciente a una minoría étnica presenta una idea. La sugerencia es ignorada. Más adelante en la reunión, otro compañero repite la misma idea y es elogiada y aceptada por el grupo.

Tarjeta C: oportunidad de formación

Una joven aprendiz expresa su interés en participar en un programa de formación técnica. Su supervisor le sugiere que siga una formación «más suave», asumiendo que no le interesaría el trabajo técnico práctico.

Tarjeta D: Discriminación por edad en la contratación

Un candidato de unos 55 años solicita un nuevo puesto. A pesar de sus excelentes cualificaciones, el responsable de selección descarta la solicitud, asumiendo que el candidato no «encajaría en un equipo joven».

Consejos didácticos

Lenguaje equitativo en materia de género en la educación STEM



Esta guía ayuda a los formadores a utilizar una comunicación inclusiva y específica cuando imparten talleres relacionados con las STEM. El objetivo es crear un entorno de aprendizaje respetuoso, diverso y acogedor que aumente la visibilidad y la relevancia de las STEM para todos los participantes.

Qué hacer y qué no hacer para una facilitación eficaz e inclusiva.

Qué hacer

Utilice un lenguaje sencillo, claro y neutro para que todo el mundo lo entienda

Preste atención a la ortografía y la redacción inclusivas (por ejemplo, utilice «participantes» o «alumnos»)

Haga hincapié en objetivos de divulgación medibles y específicos (por ejemplo, «Motivar a 100 mujeres a solicitar estudios STEM»).

Utilice imágenes que reflejen la diversidad (género, etnia, edad, tipos de cuerpo, etc.).

Encourage questions, equal attention, and respectful expression of opinions

Create a safe and trusting learning space where participants feel welcome

Fomentar las preguntas, la atención equitativa y la expresión respetuosa de opiniones.

Crear un espacio de aprendizaje seguro y de confianza en el que los participantes se sientan bienvenidos.

Presentar estrategias de divulgación de forma inclusiva, incorporando múltiples perspectivas.

Present outreach strategies inclusively, incorporating multiple perspectives

Qué no hacer

Utilizar ejemplos sexistas, estereotipados o discriminatorios.

Dirigirse solo a un género o excluir a grupos específicos.

Utilizar objetivos vagos o poco específicos (por ejemplo, «llegar a personas interesadas en STEM»).

Suponer que todos los participantes comparten el mismo origen o nivel de conocimientos.

Presionar a las personas para que representen su género, raza o identidad.

Ignorar la incomodidad de los participantes o silenciar otros puntos de vista.

Ignorar la incomodidad de los participantes o silenciar otros puntos de vista.

Uso recomendado en las sesiones de formación

- Úsela durante la fase de preparación para planificar el contenido y la comunicación de divulgación de forma orientada a objetivos e inclusiva.
- Úsela durante la fase de impartición, ya que le proporciona orientación práctica sobre el uso de un lenguaje equitativo en materia de género y una facilitación respetuosa.
- Úselo para evaluar si se han alcanzado los objetivos de inclusión y divulgación.

Cómo orientar

Cómo promover la diversidad, la igualdad y la divulgación para atraer y empoderar a las mujeres en STEM y el liderazgo



Esta guía ayuda a los formadores y facilitadores a destacar la diversidad y la igualdad durante los talleres, al tiempo que proporciona estrategias para una comunicación de divulgación exitosa en STEM. El objetivo es motivar a las mujeres a ocupar puestos de liderazgo y participar en los campos STEM, reducir el estigma y los prejuicios, y crear un entorno de aprendizaje acogedor e inclusivo. En este sentido, esta herramienta ayuda al formador a:

- Concienciar sobre el estigma y los prejuicios relacionados con la diversidad, el liderazgo y la participación en STEM.
- Utilizar estrategias de comunicación inclusivas, sensibles al género y específicas.
- Desarrollar la comprensión cultural reflexionando sobre las normas, opiniones y prejuicios.
- Reforzar la participación de las mujeres destacando modelos a seguir y estrategias prácticas de divulgación.
- Crear dinámicas de grupo seguras y respetuosas que fomenten la participación equitativa y eviten la exclusión.

Paso	Acción	Estrategia
Paso 1: Introducción y sensibilización	Presente la relevancia de la diversidad y la divulgación en los contextos STEM y de liderazgo.	Utilizar un lenguaje sencillo, claro e inclusivo; relacionarlo con ejemplos reales del lugar de trabajo o del ámbito STEM.
Paso 2: Observación y participación	Observe cómo reaccionan los participantes y cómo se involucran con el tema.	Anime a todos a contribuir si lo desean; tome nota de la dinámica del grupo y la participación.
Paso 3: Escuchar las voces críticas	Presente ejemplos concretos de planes de estudios sensibles al género, programas de divulgación o iniciativas empresariales exitosas.	Evite los clichés o las generalizaciones; destaque las diversas perspectivas para evitar reforzar nuevos estigmas.
Paso 5: Gestión e inclusión del grupo	Garantice un diálogo respetuoso en el grupo y la inclusión activa de todos los participantes.	Desarrolle normas de comunicación (por ejemplo, tiempo de intervención igualitario, lenguaje respetuoso); utilice herramientas como tarjetas de comunicación o preguntas para la reflexión.
Paso 6: Cierre y compromiso	Resuma las ideas principales e invite a los participantes a comprometerse personalmente.	Pregunte a los participantes: «¿Cuál es el sesgo aquí? ¿A quién afecta? ¿Cómo podemos responder de manera inclusiva?». Utilice preguntas de cierre como: «En mi caso, yo haré...» para fomentar la reflexión y la acción.

Estudio de caso

«Komm, mach MINT»: pacto nacional para las mujeres en los campos STEM en Alemania.



Fundada en 2008 por el Ministerio Federal de Educación e Investigación de Alemania, Komm, mach MINT (literalmente «Vamos, haz STEM») es una iniciativa nacional para promover la participación de niñas y mujeres en los campos técnicos y científicos. MINT es el equivalente alemán de STEM y significa Mathematik (Matemáticas), Informatik (Informática), Naturwissenschaften (Ciencias Naturales) y Technik (Tecnología). El pacto reúne a universidades, instituciones de investigación, empresas y asociaciones para remodelar la imagen de las profesiones STEM y ofrecer oportunidades a las jóvenes para que exploren las vías técnicas. Con más de 300 socios en los ámbitos de la educación, la empresa y la

investigación, representa uno de los mayores esfuerzos coordinados en Europa para promover la diversidad de género en STEM.

Medidas adoptadas

Para abordar las barreras que disuaden a las niñas y las mujeres de seguir una carrera STEM, Komm, mach MINT desarrolló un conjunto coordinado de estrategias nacionales y locales para crear conciencia, proporcionar experiencias prácticas y mostrar modelos femeninos a seguir. La iniciativa puso en marcha campañas de comunicación, exposiciones itinerantes y recursos en línea para informar a los estudiantes, padres y profesores sobre las oportunidades que ofrecen las STEM. Al mismo tiempo, ha creado formatos de aprendizaje prácticos, como campamentos STEM, jornadas de proyectos y talleres de robótica, que ofrecen a las niñas una experiencia directa con la tecnología y la ciencia. Estas actividades están diseñadas para ser inclusivas, motivadoras y para desafiar los estereotipos sobre quién pertenece a las STEM.



Fuente: <https://www.komm-mach-mint.de/>

Además, el programa refuerza la visibilidad compartiendo historias de éxito, proporcionando datos nacionales sobre las mujeres en STEM y ofreciendo herramientas como la tarjeta MINT

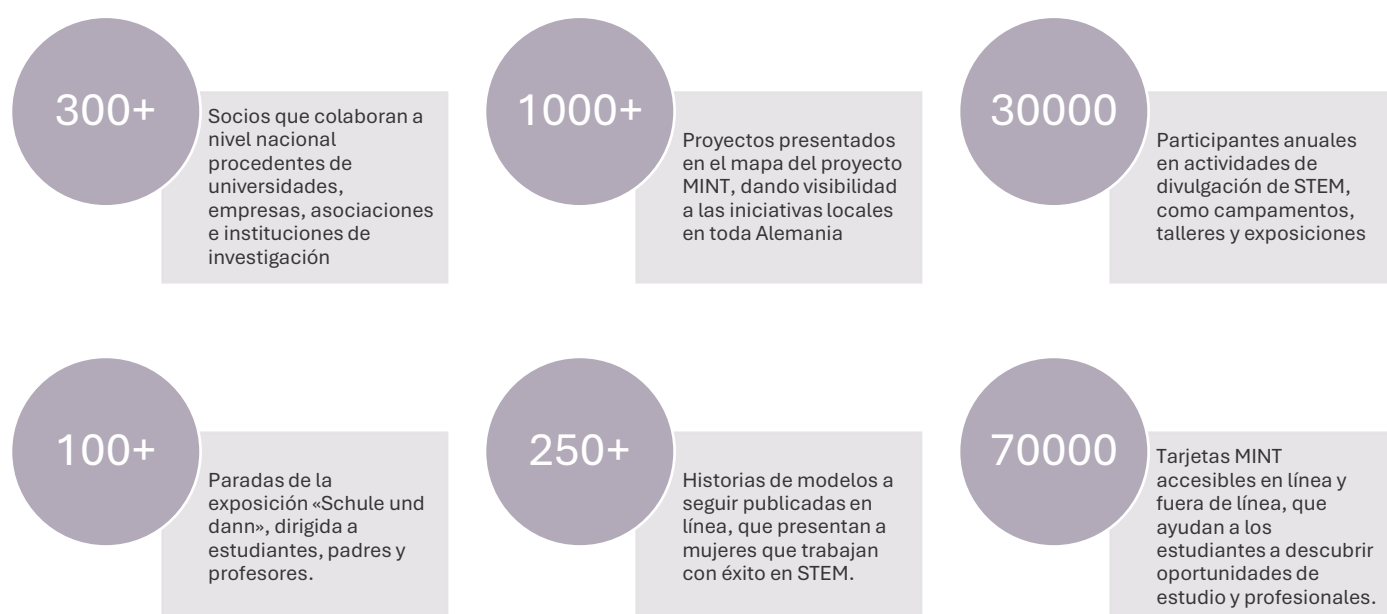
para ayudar a los estudiantes a descubrir oportunidades de estudio y carrera. Al combinar información, modelos a seguir y orientación práctica, *Komm, mach MINT* garantiza que las niñas y las jóvenes no solo tengan acceso a las vías STEM, sino que también vean su futuro lugar dentro de ellas. Entre los programas clave se incluyen

Exposición itinerante «Schule und dann» (La escuela y después): una exposición móvil que recorre escuelas y comunidades, proporcionando información sobre programas de grado, aprendizajes y oportunidades profesionales en STEM para estudiantes y padres.

Modelos a seguir y entrevistas MINT: una colección digital de historias personales y entrevistas con mujeres en STEM, diseñada para inspirar y orientar.

Herramienta de datos MINT y proyecto nap: recursos en línea que proporcionan estadísticas sobre las mujeres en STEM y un mapa interactivo de socios asociados a proyectos en toda Alemania.

Resultados e impacto



Lecciones que se pueden extraer

- ☑ La vinculación de las iniciativas de divulgación y las iniciativas en el lugar de trabajo multiplica el impacto: las campañas nacionales atraen a las mujeres hacia el ámbito STEM, mientras que las medidas empresariales garantizan su prosperidad y su avance hacia puestos de liderazgo.
- ☑ La comunicación inclusiva y la tutoría son esenciales para contrarrestar el estigma y los estereotipos.
- ☑ El cambio organizativo sostenible lleva tiempo, pero la transformación cultural conduce a una mayor innovación y a perspectivas más diversas.

- ☑ Para los formadores, este caso demuestra cómo interactúan las políticas y las prácticas, y cómo las estrategias de divulgación pueden traducirse en acciones concretas en el lugar de trabajo.

Llamada a la acción

Avanzar: promover el cambio



Plantilla para la reflexión individual y la planificación de acciones

Esta herramienta proporciona a los participantes una base estructurada para la reflexión personal. Les ayuda a identificar las áreas en las que la diversidad y la igualdad aún no se practican suficientemente en su lugar de trabajo y les ayuda a definir lo que se necesita para fomentar una cultura inclusiva. El objetivo es traducir los conocimientos adquiridos en la formación en un plan de acción concreto.

Componentes

Esta herramienta es un marco de planificación estructurado que resulta más adecuado para su uso al final de una sesión de formación. Aunque está diseñada para la reflexión individual, también se puede aplicar en pequeños grupos. La plantilla guía a los usuarios a través de cinco etapas: 1) Objetivo, 2) Documentación, 3) Análisis, 4) Evaluación y 5) Planificación, ofreciendo un proceso paso a paso para convertir la reflexión en compromisos viables. Incluye los siguientes componentes:

- Objetivo/propósito de la reflexión.
- Objetivos personales u organizativos relacionados con la diversidad y la igualdad.
- Calendario para la implementación del cambio (a corto, medio y largo plazo).
- Plan de rendición de cuentas (por ejemplo, ¿quién supervisará o hará un seguimiento de los progresos?).
- Espacio opcional para notas de seguimiento del formador o facilitador.
- Enlaces a recursos adicionales para el aprendizaje continuo.

Instrucciones de uso.

Presente esta plantilla durante la parte final del **Taller 2**. Explique que su objetivo es convertir el aprendizaje individual en compromisos personales u organizativos. Se puede utilizar como

ejercicio de reflexión, seguido de un intercambio opcional en grupo, o como tarea de seguimiento que se retomará en sesiones posteriores.

Cómo utilizar

1. Proporcione a los participantes una versión impresa o digital de la plantilla.
2. Pídeles que definan su objetivo personal u organizativo relacionado con la diversidad y la igualdad.
3. Guíelos a través de las cinco etapas.
4. Anímeles a definir plazos (a corto, medio y largo plazo) y medidas de rendición de cuentas.
5. Recopile notas de seguimiento opcionales y comparta enlaces a recursos adicionales para el aprendizaje continuo.

Sugerencias de seguimiento

- ☒ Invite a los participantes a compartir sus reflexiones y primeras acciones en una sesión de seguimiento o un foro digital.
- ☒ Anime a los participantes a dar su opinión sobre cómo han aplicado sus planes en la práctica.
- ☒ Recomiende crear parejas de apoyo entre compañeros o de rendición de cuentas para que los participantes puedan realizar un seguimiento conjunto de los progresos.

Plantilla para la reflexión individual y la planificación de acciones

Objetivo	Documentación	Análisis	Evaluación	Plan
Defina su objetivo personal o objetivo de aprendizaje de este seminario.	Reflexione sobre el seminario preguntándose: ¿Cuál era su objetivo? ¿Cuál era su estructura? ¿Cuáles eran los puntos clave?	Analice la situación de su lugar de trabajo: ¿Por qué aún no se practica suficientemente la diversidad o la igualdad? ¿Qué barreras existen?	Evalúa tus propias oportunidades de actuar: ¿Qué margen de acción tienes? ¿Qué recursos o apoyo se necesitan?	Desarrolle un plan concreto: ¿Cómo va a cambiar sus propias acciones o influir en su organización? Defina pasos a corto, medio y largo plazo.
<i>Ejemplo: «Quiero aumentar la conciencia sobre los prejuicios inconscientes en mi departamento y garantizar prácticas docentes más inclusivas».</i>	<i>Ejemplo: «El objetivo del seminario era poner de relieve las barreras a las que se enfrentan las mujeres en los campos STEM y explorar el alcance y la tutoría como soluciones. Se mostró cómo pequeñas intervenciones (por ejemplo, un lenguaje sensible al género, modelos a seguir</i>	<i>Ejemplo: «En mi institución, las estudiantes rara vez se matriculan en asignaturas optativas de robótica. Los estereotipos, la falta de profesoras y la escasa visibilidad de las salidas profesionales son barreras».</i>	<i>Ejemplo: Puedo integrar ejemplos inclusivos en mi enseñanza y proponer al consejo de profesores la inclusión de un programa de mentoría. Necesitaré el apoyo de RR. HH. y datos sobre las matrículas actuales».</i>	<i>Ejemplo: «A corto plazo: añadir ejemplos de modelos a seguir en mis clases de STEM. A medio plazo: poner en marcha un programa piloto de mentoría con compañeros. A largo plazo: proponer cambios en la estructura de las asignaturas optativas de STEM para fomentar la</i>

*visibles) pueden
marcar la diferencia».*

*participación
femenina».*

Material motivacional y promocional

Co-funded by the European Union

WHY FEMALE EMPOWERMENT AT WORK?

El liderazgo femenino importa:

Las mujeres líderes son un **símbolo** de **diversidad e igualdad de género**, y **aportan** una variedad de enfoques innovadores a la empresa.

Contribuyen a una mejor **toma de decisiones** en las empresas, lo que conduce a una mayor **satisfacción de los empleados**.

Las mujeres en puestos directivos tienen un **impacto positivo** en la **imagen de la empresa** y garantizan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las mujeres en puestos directivos **sirven de modelo a otras mujeres** y pueden animarlas a solicitar y aspirar a puestos directivos en empresas como

Debido a su gran empatía y capacidad de comunicación, las **mujeres reaccionan mejor ante los cambios en situaciones de crisis.**

88 226
Ra
Radio

91 231.04
Pa
Protactinium

109 285
Mt
Meitnerium

87 223
Fr
Francium

¡Las mujeres en cada puesto de trabajo importan!

¡Ven y da ejemplo tomando la iniciativa en las materias STEM!

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Referencias

Alkhaled, S., Stead, V. y Li, Y. (2024). *Guía para integrar la conciencia de género y la inclusividad en la investigación y la innovación*. Escuela de Administración de la Universidad de Lancaster. <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/research/LUMSGenderAwareResearch.pdf>

Asociación Americana de Marketing. (24 de abril de 2025). *Cómo crear una estrategia ganadora en redes sociales en 8 sencillos pasos*. Noticias de marketing. <https://www.ama.org/marketing-news/social-media-marketing-strategy/>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (s. f.). *Índice de Igualdad de Género*. Instituto Europeo de la Igualdad de Género. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (s. f.). *Incorporación de la perspectiva de género*. Instituto Europeo de la Igualdad de Género. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Ministerio Federal de Educación, Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud (Alemania). (s. f.). *Wirtschaftliche Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt*. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>

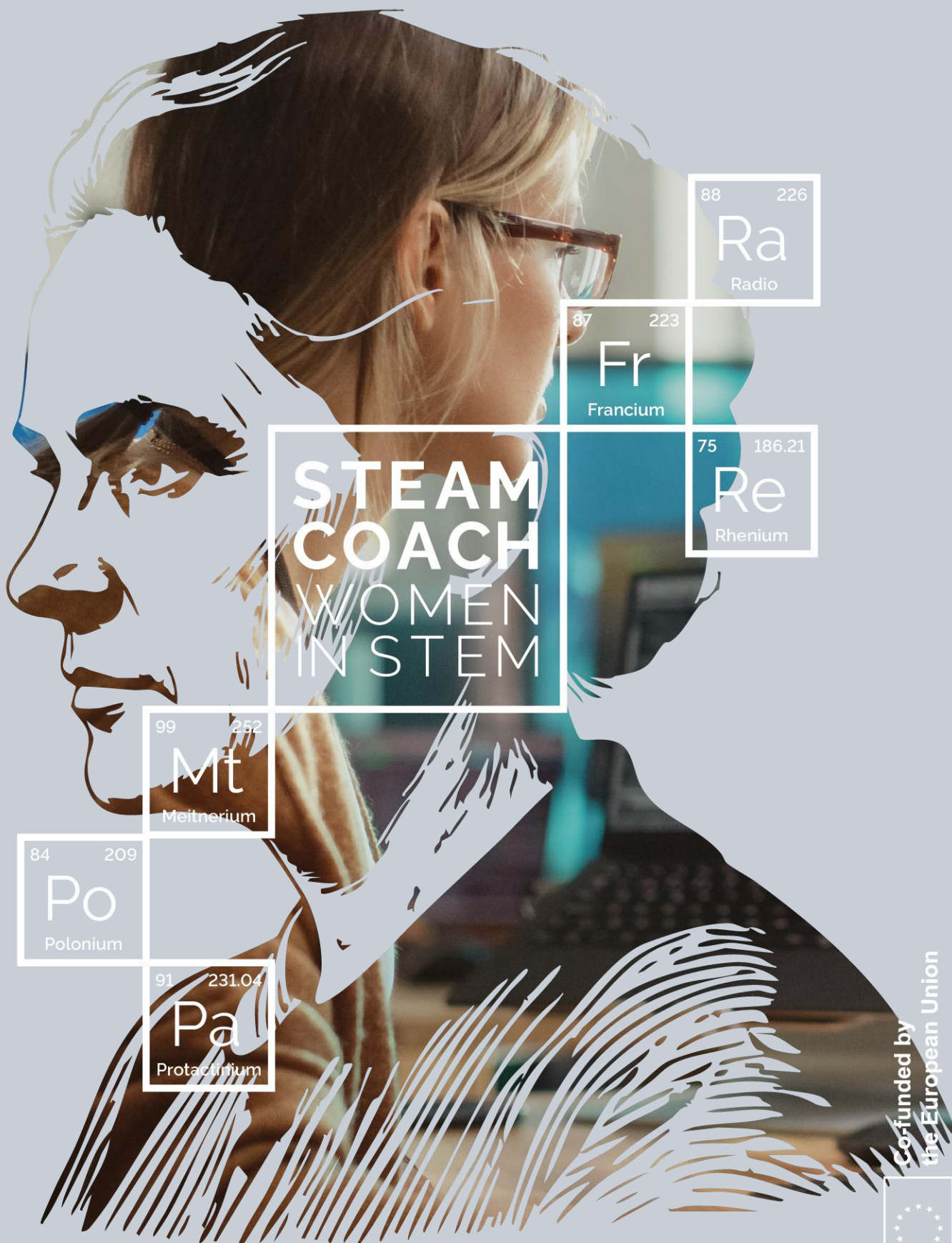
Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (s. f.). *Diversidad: Vielfalt in unserer Gesellschaft*. <https://www.lpb-bw.de/diversity>

Penn State Behrend. (s. f.). *Definición de divulgación*. Penn State Behrend. <https://behrend.psu.edu/for-faculty-staff/awards/faculty-staff-awards/outreach-definition>

Siemens Deutschland GmbH. (s. f.). *Empoderamiento de las mujeres en Siemens*. Siemens. <https://www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/women-empowerment-at-siemens.html>

TARGETED-MPI. (29 de marzo de 2024). *Desarrollo de un plan de estudios inclusivo y sensible al género en las escuelas de negocios y administración*. Rincón de los socios. <https://targeted-mpi.eu/2024/03/29/developing-a-gender-aware-and-inclusive-curriculum-in-business-and-management-schools/>

Teamhero. (2025). *Vielfalt am Arbeitsplatz: Diversität im Team erfolgreich managen*. <https://www.teamhero.de/vielfalt-am-arbeitsplatz/>



STEAM COACH WOMEN IN STEM

88 226

Ra

Radio

87 223

Fr

Francium

75 186.21

Re

Rhenium

99 252

Mt

Meitnerium

84 209

Po

Polonium

91 231.04

Pa

Protactinium

Co-funded by
the European Union

