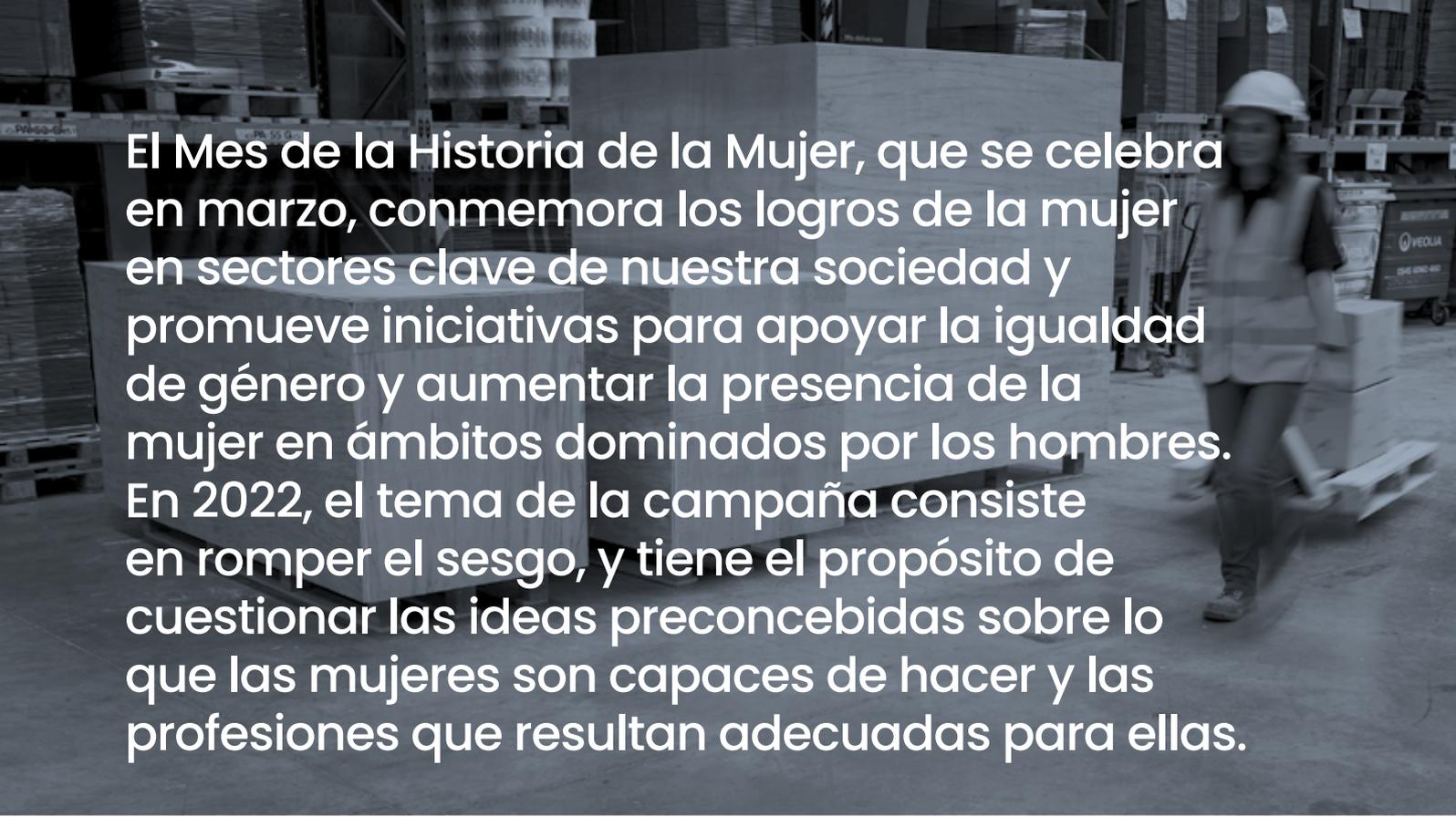


El valor añadido de la diversidad

De qué forma beneficia a todos la diversidad de género





El Mes de la Historia de la Mujer, que se celebra en marzo, conmemora los logros de la mujer en sectores clave de nuestra sociedad y promueve iniciativas para apoyar la igualdad de género y aumentar la presencia de la mujer en ámbitos dominados por los hombres. En 2022, el tema de la campaña consiste en romper el sesgo, y tiene el propósito de cuestionar las ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres son capaces de hacer y las profesiones que resultan adecuadas para ellas.

El tema está estrechamente relacionado con las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito de la ingeniería, ya que han participado en la mejora de los sectores durante más de un siglo, pero siguen estando muy poco representadas, especialmente en lo que respecta a los cargos directivos.

Apoyar la igualdad entre géneros y promover la participación de la mujer en todos los niveles profesionales es un imperativo moral. Además, el argumento empresarial en favor de la diversidad en el trabajo ya es abrumador, y hay muchas pruebas que demuestran la correlación entre una plantilla más diversa y un mejor rendimiento empresarial.

La siguiente guía profundiza en el valor añadido de la diversidad de género en el sector de la fabricación, presentando datos procedentes de una amplia variedad de fuentes para demostrar por qué el empoderamiento de la mujer beneficia a todos y exponer qué se puede hacer para eliminar el desequilibrio entre géneros que sigue asolando a la ingeniería.



Las mujeres en la ingeniería: — una larga historia

Mediados del siglo XIX:

Algunas universidades comienzan a admitir a mujeres en programas de ingeniería, pero la fabricación y la ingeniería siguen siendo principalmente para hombres.

1914:

Con el inicio de la Primera Guerra Mundial, las mujeres se incorporan al mundo laboral en masa para reemplazar a los hombres que se alistaban en el ejército. Las mujeres solo están empleadas para realizar trabajos manuales y perciben una remuneración significativamente inferior a la de los hombres.

1918-1940:

El regreso de los soldados y un descenso de la demanda provocan el despido de muchas trabajadoras. Las que quedan ponen en marcha una serie de iniciativas fructíferas en pro de la igualdad salarial.

1908:

C. J. Walker funda la empresa de fabricación Madame C.J. Walker, convirtiéndose en la primera millonaria hecha a sí misma de los Estados Unidos. Walker empleó a miles de mujeres y creó una de las empresas de mayor éxito financiero de principios del siglo XX.

1914-1918:

Se crean varias asociaciones, como Women's War Workers, Women in Industry Services y otras.



1940-1945:

La demanda de mujeres en la fabricación se dispara de nuevo durante la Segunda Guerra Mundial. La cifra de mujeres que trabajan como mano de obra aumenta en más del 50%.

2011:

Allison Grealis funda Women in Manufacturing (WiM), una organización internacional compuesta por más de 10 000 miembros.

2022:

Las mujeres representan el 47 % de la mano de obra mundial, pero solo alrededor del 30 % se dedica a la fabricación. Según IBM, también hay menos mujeres en puestos directivos en comparación con 2019.

Década de 1970:

Los requisitos tecnológicos aumentan el número de mujeres oficinistas dentro del sector de la fabricación.

2019:

Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la participación femenina en la mano de obra desciende hasta ser la más baja desde 1988 (fuente: IBM).

¿Qué deparará el futuro a las mujeres del sector de la fabricación?



Cómo escalar posiciones

Según el Higher Education Policy Institute (HEPI), las mujeres obtienen más títulos universitarios que los hombres, el 56,6 % frente al 44,1 %. Sin embargo, solo alrededor del 25 % de los estudiantes de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) son mujeres.

Según el Foro Económico Mundial, alrededor del 30 % de los trabajadores industriales son mujeres, de las cuales:



Estos datos presentan un panorama claro. En promedio, las mujeres tienen mejor formación académica que los hombres, pero se enfrentan a mayores obstáculos a la hora de escalar puestos en la estructura organizativa de las empresas.

Otra conclusión obvia es que las chicas parecen menos proclives a elegir asignaturas CTIM, a pesar de su potencial para obtener mayores ingresos; de hecho, el Gobierno británico ha señalado recientemente que la formación CTIM puede aumentar los salarios futuros de las chicas hasta en un 33 %.





La raíz del problema

¿Por qué las mujeres no acceden a la industria? Y cuando lo hacen, ¿por qué no avanzan tan rápido como sus compañeros varones? Aunque es difícil generalizar, los siguientes datos pueden aportar algunas respuestas.

Según un estudio reciente llevado a cabo por el Manufacturing Institute y Deloitte, la percepción general de que los puestos de fabricación no son gratificantes es uno de los principales obstáculos del sector. Su encuesta indica que esta percepción errónea se crea a una edad temprana y en ambos sexos. Sin embargo, solo el 12 % de los encuestados cree que el sistema escolar intenta cambiar activamente esa opinión en lo que respecta a las chicas, alentando a las estudiantes a plantearse orientar su carrera al sector de la fabricación.



Según el mismo informe, las mujeres que se incorporan a la industria tienen previsto desarrollar ahí su carrera profesional. Las mujeres del sector de la fabricación también afirman no arrepentirse, ya que el 70 % de las encuestadas indica que optarían por permanecer en el mismo sector en el que trabajan. Teniendo en cuenta esos datos, es desolador que el sector de la fabricación tenga un problema de retención.

Curiosamente, cuando se preguntó a las mujeres qué las motivaba a permanecer en él, las encuestadas indicaron que trabajar en tareas estimulantes es su prioridad primordial, seguida de una remuneración atractiva y una buena conciliación de la vida laboral y familiar.

A la luz de estas consideraciones, es más fácil comprender qué hace que las mujeres abandonen su carrera profesional en el sector de la fabricación. El sesgo de género, consciente o inconsciente, puede impedir que los empleadores asignen a las mujeres algunas de las tareas más difíciles, aunque gratificantes. Por otra parte, hay evidencias de que algunas empresas siguen teniendo un flagrante problema de desigualdad salarial entre géneros. Por ejemplo, en el Reino Unido, el organismo comercial Make UK informó de que la diferencia salarial media entre géneros en el sector de la fabricación es actualmente del 13,3 %.

En lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y laboral, es innegable que las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidado de la familia, algo que se ha hecho aún más evidente durante la pandemia de COVID-19.

Mientras que algunos países, como España, Alemania y los países escandinavos, tienen políticas igualitarias para los permisos de maternidad y paternidad, otros tienen políticas extremadamente desequilibradas. Tales desigualdades penalizan a las mujeres en el mercado laboral, especialmente en los ámbitos dominados por los hombres, como el de la fabricación, al tiempo que privan a los padres de la posibilidad de involucrarse por igual en el cuidado de los hijos durante sus primeros meses de vida.





Por qué compensa la diversidad de género

El sector de la fabricación tiene la responsabilidad social y ética de abordar este problema, favoreciendo el acceso a la industria de las mujeres y las personas no binarias, y apoyando a quienes deciden dedicarse a esta profesión.

No obstante, el bien social no es el único motivo para alentar la diversidad de género. Muchos datos demuestran que una plantilla diversa también beneficia económicamente a las empresas. Estos son los motivos:



Las mujeres representan uno de los mayores grupos de talento sin explotar de la industria. El sector de la fabricación necesita el potencial de las mujeres para solucionar la falta de competencias que lo asola y superar las dificultades actuales, como la aceleración de la transición digital y el respaldo a una economía ecológica. La contratación, la retención y la promoción de mujeres con formación académica y experiencia es fundamental para proporcionar el talento que el sector necesita con urgencia.





Una plantilla y un liderazgo más diversos benefician a las empresas. Según McKinsey, en el Reino Unido, cada aumento del 10 % en la diversidad de género en las organizaciones incrementará los beneficios operativos en un 3,5 %. Es posible que una mayor diversidad de género no se traduzca automáticamente en mayores beneficios, pero los datos indican que las empresas diversas están mejor dotadas para hacerse con el mejor talento y mejorar la retención de los clientes.



La diversidad de género contribuye a la retención de los empleados y a una mayor satisfacción laboral. Los estudios demuestran que contar con una política de diversidad de género puede aumentar la satisfacción laboral, ya que permite a los empleados sentirse más seguros a la hora de comunicar sus aspiraciones y objetivos profesionales, independientemente del género.



Por último, la diversidad contribuye a mejorar las relaciones con los clientes. Una plantilla diversa estará mejor provista para responder a las necesidades de una base de clientes diversa en lo que respecta al desarrollo de productos, la estrategia de mercado, la atención al cliente y las relaciones públicas. Un ejemplo de ello es Bic, que en 2012 lanzó el primer bolígrafo para mujeres. Huelga decir que un consejo de administración más diverso y sensible a las cuestiones de género podría haber impedido el lanzamiento de un producto que se ha estado ridiculizando durante años y que no logró obtener una base de consumidores.

// La diversidad beneficia a todos los sectores. Las profesiones CTIM desarrollan artículos que todo el mundo usa, por lo que contar con la mayor variedad de opiniones posible se traduce en mejores productos finales. //

Amy McGill, ingeniera mecánica de Katrick Technologie





Los retos del futuro

// La existencia de problemas de desigualdad en el sector de la ingeniería es una verdad incómoda. En lugar de barrer esos problemas bajo la alfombra, las empresas deben preguntar a sus empleados a qué dificultades se enfrentan y propiciar conversaciones honestas. **//**

Victoria Phillips, ingeniera jefa de Katrick Technologies

Aunque romper el sesgo no es fácil, el Mes de la Historia de la Mujer puede servir de ocasión para que el sector de la fabricación reflexione sobre cómo avanzar en su programa de diversidad de género.

Inspira a las futuras generaciones de chicas y mujeres para que se incorporen a la industria es el primer paso para un futuro más diverso. La representación es importante, así que resulta fundamental ofrecer a las chicas ejemplos de empoderamiento de mujeres que se han labrado una carrera exitosa y gratificante en el sector de la fabricación.



La retención es otra prioridad. Un trabajo flexible y políticas más equilibradas respecto a los permisos de maternidad y paternidad pueden ofrecer a las mujeres la flexibilidad que necesitan para lograr una conciliación más satisfactoria de la vida laboral y familiar.

Por último, una política de contratación más transparente podría ofrecer a las mujeres más oportunidades de negociar salarios justos. Se necesitan iniciativas concretas, como el nuevo plan piloto de transparencia salarial del Reino Unido. El objetivo de la iniciativa consiste en eliminar la brecha salarial entre géneros haciendo que los empleadores incluyan detalles salariales en los anuncios de empleo y dejen de preguntar por el historial salarial durante las entrevistas.

// El número de mujeres que trabajan en puestos de CTIM crece año tras año. Existen candidatas cualificadas, por lo que si una empresa no recibe solicitudes de trabajo de mujeres, tiene que hacer las cosas mejor para encontrarlas. **//**

Amy McGill, ingeniera mecánica de Katrick Technologies.

Aunque puede que estos pasos por sí solos no sean suficientes para eliminar las desigualdades de género en el sector de la fabricación, sirven para hacer reflexionar a los fabricantes que estén dispuestos a comprometerse a conseguir una mano de obra más diversa y a contribuir a una sociedad más equitativa.



Para obtener más información sobre el
compromiso de EU Automation con el progreso
del sector de la fabricación, visite nuestro Centro
de conocimiento en línea.

www.euautomation.com/es/knowledge-hub

