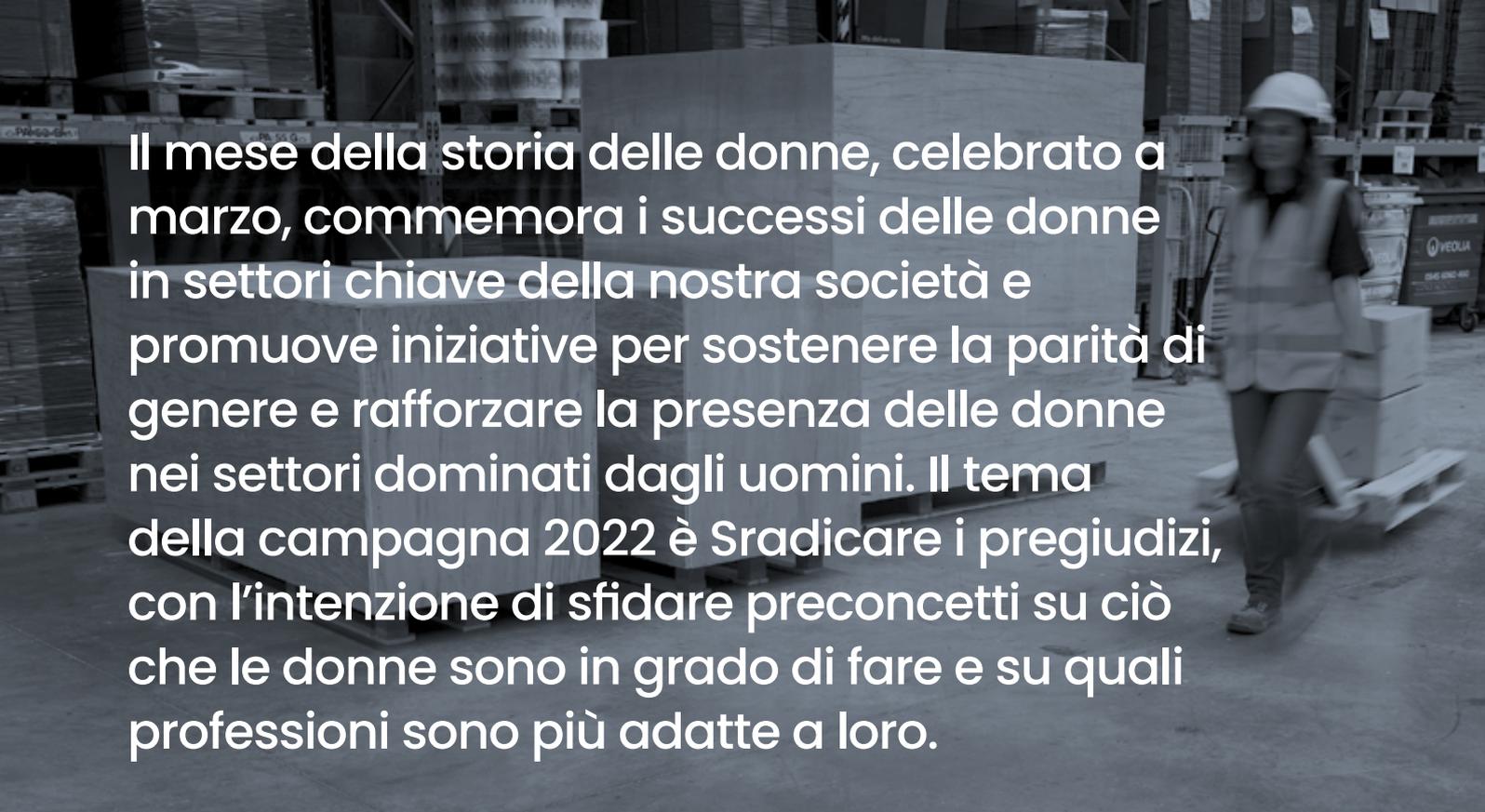


Il valore aggiunto della diversità

Come la diversità di genere va a vantaggio di tutti





Il mese della storia delle donne, celebrato a marzo, commemora i successi delle donne in settori chiave della nostra società e promuove iniziative per sostenere la parità di genere e rafforzare la presenza delle donne nei settori dominati dagli uomini. Il tema della campagna 2022 è Sradicare i pregiudizi, con l'intenzione di sfidare preconcetti su ciò che le donne sono in grado di fare e su quali professioni sono più adatte a loro.

L'argomento si intreccia con le difficoltà che le donne affrontano nell'ingegneria: nonostante contribuiscano al progresso dei settori ingegneristici da oltre un secolo, sono ancora fortemente sottorappresentate, soprattutto a livello manageriale.

Sostenere la parità di genere e promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli di carriera è un imperativo morale. Inoltre, l'interesse commerciale per la diversità sul luogo di lavoro è ora preponderante, con molti dati che dimostrano la correlazione tra una forza lavoro più diversificata e migliori prestazioni aziendali.

La seguente guida approfondisce il valore aggiunto della diversità di genere nel settore manifatturiero, presentando dati provenienti da un'ampia varietà di fonti per mostrare perché l'empowerment delle donne avvantaggi tutti e cosa si può fare per colmare il divario di genere che ancora affligge il settore dell'ingegneria.



Donne e ingegneria: una lunga storia

Metà del 1800:

alcune università iniziano ad ammettere le donne nei programmi di ingegneria, ma la manifattura e l'ingegneria sono ancora ampiamente destinate agli uomini.

1914:

con lo scoppio della Prima guerra mondiale, le donne entrano nella forza lavoro in massa per rimpiazzare gli uomini entrati all'esercito. Le donne sono impiegate solo nei lavori manuali e retribuite in misura notevolmente inferiore rispetto agli uomini.

1918-1940:

a seguito del ritorno dei soldati e della diminuzione della domanda, molte donne vengono licenziate. Quelle che restano avviano una serie di iniziative di successo per la parità retributiva.

1908:

C.J. Walker fonda la Madame C.J. Walker Manufacturing Company, diventando la prima donna in America a costruire da sé una fortuna milionaria. La Walker impiega migliaia di donne e costruisce una delle aziende di maggior successo dei primi anni del XX secolo.

1914-1918:

nascono diverse associazioni, come la Women's War Workers, la Women in Industry Services e molte altre.



1940-1945:

durante la Seconda guerra mondiale aumenta nuovamente e in modo considerevole la domanda di donne nel settore manifatturiero. Il numero di donne all'interno della forza lavoro aumenta di oltre il 50%.

2011:

Allison Grealis fonda Women in Manufacturing (WiM), un'organizzazione globale con oltre 10.000 consociate.

2022:

le donne rappresentano il 47% della forza lavoro globale, ma solo il 30% circa ha un'occupazione nel settore manifatturiero. Inoltre, secondo IBM è diminuito il numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali rispetto al 2019.

Anni '70:

i requisiti tecnologici portano a una maggiore presenza delle donne nelle professioni d'ufficio del settore manifatturiero.

2019:

a causa della pandemia di COVID-19, la partecipazione femminile alla forza lavoro raggiunge il tasso più basso dal 1988 (fonte: IBM)

Come sarà il futuro delle donne nel settore manifatturiero?



Scalare le gerarchie

Secondo l'Higher Education Policy Institute (HEPI), le donne si laureano più degli uomini: il 56,6% rispetto al 44,1%. Tuttavia, solo il 25% degli studenti di scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) è composto da donne.

Secondo il World Economic Forum, circa il 30% dei lavoratori dell'industria è costituito da donne, di cui:



Questi dati mostrano un quadro chiaro. Le donne sono in media più istruite degli uomini, ma devono affrontare ostacoli maggiori quando scalano la gerarchia aziendale.

Un altro risultato chiaro è che le ragazze sembrano meno propense a scegliere le materie STEM, nonostante possano potenzialmente condurre a un reddito più elevato: il governo del Regno Unito ha recentemente sottolineato che l'istruzione STEM può aumentare gli stipendi delle ragazze fino al 33%.





Alla radice del problema

Perché le donne non accedono a questo settore? E quando lo fanno, perché non avanzano con la stessa rapidità dei colleghi uomini? Sebbene sia difficile generalizzare, i dati seguenti possono fornire alcune risposte.

Secondo una recente ricerca del Manufacturing Institute e Deloitte, una delle difficoltà principali del settore è la percezione generale dei lavori manifatturieri come non gratificanti. Il sondaggio riferisce che questa errata percezione emerge in giovane età e tra entrambi i generi. Tuttavia, per quanto riguarda le ragazze, solo il 12% degli intervistati ritiene che il sistema scolastico cerchi attivamente di cambiare questa situazione incoraggiando le studentesse a prendere in considerazione una carriera nel settore manifatturiero.

Secondo lo stesso rapporto, le donne che entrano nel settore pianificano di farvi carriera. Inoltre le donne all'interno del settore manifatturiero affermano di non avere rimpianti: il 70% delle intervistate ha dichiarato di voler rimanere nello stesso settore in cui opera. Alla luce di questi dati, è sconcertante che il settore manifatturiero abbia un problema di stabilità della forza lavoro.

È da notare che, alla domanda su quali siano le ragioni che le motivano a rimanere, le donne intervistate hanno risposto che la loro priorità assoluta è lavorare su sfide stimolanti, seguita da una retribuzione interessante e da un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Queste considerazioni ci aiutano a comprendere cosa spinga le donne a lasciare una carriera nel settore manifatturiero. I pregiudizi di genere, consapevoli o meno, potrebbero impedire ai datori di lavoro di assegnare alcune delle mansioni più impegnative ma gratificanti alle donne. D'altro canto, vi sono prove del fatto che alcune aziende presentino ancora un evidente problema di disparità retributiva di genere. Ad esempio, nel Regno Unito l'associazione di categoria Make UK ha riferito che il divario retributivo medio di genere nel settore manifatturiero è attualmente del 13,3%.

Per quanto riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, è innegabile che le donne svolgano ancora la maggior parte del lavoro di casa, aspetto che è diventato ancora più evidente durante la pandemia di COVID-19.

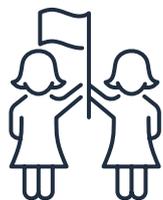
Mentre alcuni Paesi, come la Spagna, la Germania e i Paesi scandinavi, attuano politiche paritarie per i congedi materni e paterni, altri Paesi hanno politiche estremamente sbilanciate. Queste disuguaglianze penalizzano le donne sul mercato del lavoro, soprattutto in campi dominati dagli uomini come la manifattura, privando i padri della possibilità di essere ugualmente coinvolti nei primi mesi di vita dei loro figli.



Perché la diversità di genere paga

Il settore manifatturiero ha la responsabilità sociale ed etica di affrontare questo problema, promuovendo l'accesso delle donne e delle persone non binarie al settore e sostenendo coloro che decidono di proseguire questa carriera.

Tuttavia, il bene sociale non è l'unico motivo per incoraggiare la diversità di genere. Molti dati dimostrano che una forza lavoro diversificata determina anche un vantaggio economico per le aziende. Ecco perché:

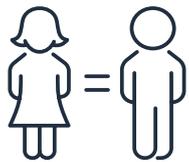


Le donne rappresentano uno dei più grandi gruppi di talenti inesplorati del settore. Il settore manifatturiero ha bisogno del potenziale delle donne per colmare il divario di competenze che affligge il settore e superare le sfide attuali, come l'accelerazione della transizione digitale e il sostegno a un'economia ecologica. Reclutare, mantenere e far progredire donne qualificate ed esperte è fondamentale per fornire il talento di cui il settore ha urgente bisogno.





Una forza lavoro e una leadership più diversificate avvantaggiano le aziende. Secondo McKinsey, nel Regno Unito ogni incremento del 10% della diversità di genere nelle organizzazioni determinerà un aumento dell'utile operativo del 3,5%. Anche se una maggiore diversità di genere potrebbe non tradursi automaticamente in maggiori profitti, i dati indicano che le aziende diversificate sono più preparate per acquisire i migliori talenti e rafforzare la fidelizzazione dei clienti.



La diversità di genere contribuisce alla fidelizzazione dei dipendenti e alla maggiore soddisfazione professionale. La ricerca dimostra che l'attuazione di una politica sulla diversità di genere può aumentare la soddisfazione professionale, perché i dipendenti potrebbero riuscire a comunicare con maggior fiducia le loro ambizioni e i loro obiettivi di carriera, indipendentemente dal genere.



Infine, la diversità contribuisce a migliorare le relazioni con i clienti. Una forza lavoro diversificata sarà più preparata a rispondere alle esigenze di una base di clienti eterogenea in termini di sviluppo del prodotto, strategia di mercato, assistenza ai clienti e pubbliche relazioni. Esempio: nel 2012 Bic ha lanciato la prima penna per le donne. Inutile dire che un consiglio di amministrazione più diversificato e sensibile al genere avrebbe potuto impedire il lancio di un prodotto che è stato schernito per anni e che non è riuscito a conquistare una base di consumatori.

// La diversità va a vantaggio di ogni settore. Le professioni STEM sviluppano oggetti che tutti possono utilizzare, quindi avere a disposizione la più ampia varietà di contributi si traduce in prodotti finali migliori. //

Amy McGill, ingegnere meccanico presso Katrick Technologies.





Le sfide per il futuro

// L'esistenza di problemi di disparità nel settore ingegneristico è una realtà scomoda. Invece di nascondere questi problemi sotto il tappeto, le aziende dovrebbero chiedere ai propri dipendenti informazioni sulle sfide che devono affrontare e incoraggiare conversazioni aperte. **//**

Victoria Phillips, Ingegnere capo di Katrick Technologies.

Anche se sradicare i pregiudizi non è facile, il mese della storia delle donne può offrire al settore manifatturiero l'occasione per riflettere su come far progredire il suo programma per la diversità di genere.

Ispirare le future generazioni di ragazze e donne a entrare nel settore è il primo passo per un futuro più diversificato. La rappresentanza conta, quindi è importante fornire alle ragazze esempi di donne che hanno costruito una carriera gratificante e di successo nel settore manifatturiero.



La fidelizzazione è un'altra priorità. Lavoro flessibile e politiche più equilibrate per i congedi di maternità e paternità possono fornire alle donne la flessibilità di cui hanno bisogno per raggiungere un equilibrio più soddisfacente tra vita professionale e vita privata.

Infine, una politica di assunzione più trasparente potrebbe offrire alle donne maggiori opportunità di negoziare stipendi equi. Sono necessarie iniziative concrete, come il nuovo programma pilota per la trasparenza delle retribuzioni del Regno Unito. L'iniziativa mira a colmare il divario retributivo di genere facendo in modo che i datori di lavoro elenchino i dettagli sulle retribuzioni nelle inserzioni lavorative e smettano di chiedere informazioni sulle precedenti retribuzioni durante i colloqui.

// Il numero di donne che lavorano nei ruoli STEM cresce di anno in anno. Là fuori ci sono donne qualificate, quindi se un'azienda non riceve candidature femminili, deve impegnarsi di più per ricercarle. **//**

Amy McGill, ingegnere meccanico presso Katrick Technologies.

Queste misure, anche se da sole potrebbero non essere sufficienti per eliminare le disparità di genere nel settore manifatturiero, offrono alcuni spunti per i produttori che sono disposti a impegnarsi per ottenere una forza lavoro più diversificata e fare la loro parte per una società più equa.



Per maggiori informazioni sull'impegno di
EU Automation nella promozione del settore
manifatturiero, visitate il nostro
Knowledge Hub online.

www.euautomation.com/it/knowledge-hub

