

B-WOMENIN

Basque
Women
in Industry

EMAKUMEAK INDUSTRIA-LEHIAKORTASUNEAN DUEN ERAGINA
IMPACTO DE LA MUJER EN LA COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL

RESUMEN EJECUTIVO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JASANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE



Testuingurua: World Manufacturing Foundation



White Paper 2020
La industria más allá de Covid



White Paper 2021
Temas emergentes para la resiliencia a largo plazo en la industria manufacturera



White Paper 2023
Impacto de la mujer en la competitividad industrial



Testuingurua: las mujeres están infrarrepresentadas en la industria

47% del empleo lo componen las mujeres, pero solo suponen el **20%** del empleo industrial

International Labour Organization. ILO. January 2021.

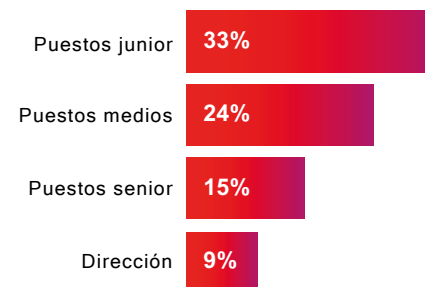
3/4 de las mujeres ni siquiera consideran la industria como potencial carrera profesional

Deloitte 2014. Women in manufacturing study. Exploring the gender gap.

Solo **1/3** del empleo en la industria y **1/4** de los puestos de liderazgo en industria lo ocupan mujeres

UNIDO. Nelson, Judy. (2020, November 10). Why We Have Gender Inequality in Manufacturing.

En la industria las mujeres suponen:



World Economic Forum (2016)



2020ko txostena. La industria más allá de covid

Foco en **analizar la situación de las mujeres en la industria y establecer recomendaciones** para reequilibrar la brecha de género con el fin último de impulsar la recuperación de la industria hacia un futuro más sostenible y digital tras la crisis sanitaria del Covid-19.

Promoviendo a las mujeres parasuperando las barreras actuales...	...y aprovechando nuevas oportunidades...	...con recomendaciones de acción...
ACCEDER	Brecha digital. Insuficiente interes en STEM	Sostenibilidad, servitización – nuevos modelos de negocio	Crear conciencia – comunicar el atractivo de la fabricación y las nuevas oportunidades.
PROSPERAR	Condiciones laborales	Más flexibilidad, lugar de trabajo más diverso y equitativo	Cambiar la mentalidad hacia modelos de trabajo orientados a resultados e impulsar la innovación a través de la diversidad
LIDERAR	Techo de cristal	No solo valores económicos, sino también sociales y ambientales	Incorporar las cuestiones de género en las políticas industriales y las estrategias empresariales con datos, objetivos y recursos

...en un nuevo modelo industrial de fabricación de alto valor añadido, que pasa a formar parte de la solución a la crisis climática y social



2021ko txostena. Resiliencia a largo plazo en la industria

Foco en la **identificación de acciones específicas para impulsar el acceso, la promoción y el liderazgo de las mujeres en la industria manufacturera y “cambiar las reglas”** sobre las que trabajar desde la industria, las instituciones educativas y la administración pública.

ACCESO			PROSPERAR			LIDERAR	
1_ Involucrar a las niñas en vocaciones STEAM	2_ Aumentar la empleabilidad de las mujeres	3_ Promover el emprendimiento femenino	4_ Entorno laboral equitativo	5_ Mismos salarios para trabajos de igual valor	6_ Planes de igualdad de género	7_ Participación de la mujer en la toma de decisiones	8_ Mujeres en los consejos de dirección
8 ACCIONES PARA CAMBIAR LAS REGLAS DEL JUEGO							
1_ Datos y Estudios			2_ Hacer La Industria Atractiva			3_ Referentes Femeninos	
3 PILARES							

+ TRANSFORMACIÓN CULTURAL



Abiapuntu:

“LA IGUALDAD DE GÉNERO YA NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS, SINO UN TEMA FUNDAMENTAL PARA ASEGURAR LA COMPETITIVIDAD Y LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.” UNIDO, 2019

Las empresas en el **cuartil más alto de diversidad de género** en sus equipos ejecutivos tienen un **25% más de probabilidad de tener mejores resultados** que las empresas del cuartil más bajo.

McKinsey&Company. (2020, May). Diversity wins How inclusion matters.

Una empresa en la que el **30% de los puestos de liderazgo son ocupados por mujeres** puede incrementar **más de 1 punto porcentual su margen neto** en comparación con empresas sin mujeres en puestos de liderazgo.

Marcus Noland, Tylor Moran, Barbara Kotschwar. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey.

Invertir en mujeres para incrementar su participación en las empresas genera ganancias económicas, **29% de rendimiento superior** en las compañías más diversas.

Blackrock. (November 2023). Lifting financial performance by investing in women.



2023ko txostena

Estudio sobre el impacto de la mujer en la competitividad industrial

El estudio tenía un **doble objetivo**:

- Desarrollar una **metodología** que permita analizar la correlación entre la igualdad de género y la competitividad industrial.
- Desarrollar un **caso de estudio** para obtener datos que permitan probar si una mayor igualdad de género beneficia la competitividad industrial.

METODOLOGÍA

Evaluación multidimensional e integral de los conceptos de competitividad e igualdad de género en las empresas industriales.



CASO DE ESTUDIO

Encuesta a 2.500 empresas industriales y de servicios conexos a la industria del País Vasco. Se obtuvo una muestra de 474 respuestas.



Metodología

Se han creado dos índices compuestos, uno relacionado con la competitividad y el otro con la igualdad. Cada índice está compuesto por un conjunto de subíndices y variables ponderados.





Metodología - Índice de competitividad

Sub índices	Variables
1. Crecimiento en facturación	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de crecimiento de la facturación respecto a años anteriores
2. Crecimiento en empleo	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de crecimiento del empleo respecto a años anteriores
3. Actividad de innovación	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de actividad específica de I+D+I• Existencia de departamento de I+D+I• Número de empleos en I+D+I• Participación en programas de I+D+I• Porcentaje de ingresos de I+D+I sobre el total
4. Internacionalización	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de exportaciones sobre la facturación total• Numero de plantas de producción en el extranjero



Metodología - Índice de igualdad

Sub índices	Variables
1. Distribución de mujeres por departamento	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres por departamento
2. Distribución de mujeres por puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres por puesto
3. Igualdad en los procesos selectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad en los procesos de selección • Formación en igualdad para el personal de RRHH
4. Políticas de conciliación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria • Jornada continua para la conciliación • Permiso parental remunerado • Posibilidad de teletrabajar • Permiso por enfermedad grave de familiares
5. Compromiso con la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso estratégico con la igualdad • Políticas de promoción de la mujer • Plan de igualdad • Discriminación positiva • Grupo de igualdad • Formación en igualdad para empleados • Protocolo de discriminación



Azterketa-kasua

SPRI lanzó una encuesta a 2.500 empresas vascas que operan en el sector industrial y/o de servicios afines a la industria. Se logró una muestra de 474 empresas. SPRI trabajó con la European House Ambrosetti para llevar a cabo el análisis.



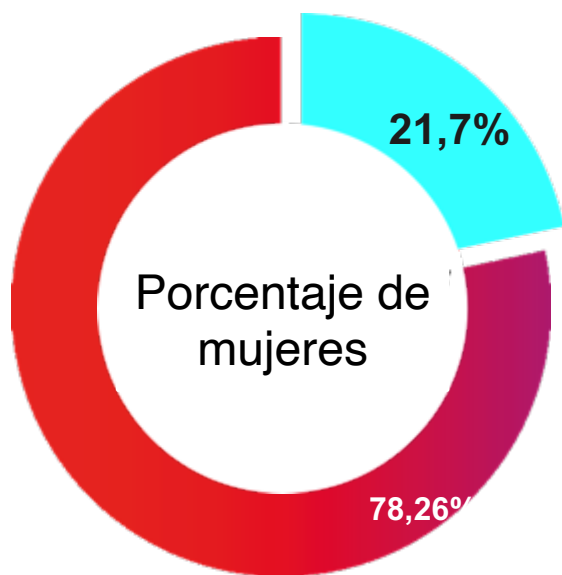
Características que hacen del País Vasco un buen espacio para probar la metodología:

- Peso de la **Industria en el PIB: 23,9%** (casi 40% al considerar los servicios conexos a la industria).
- Peso de las **mujeres en el mercado de trabajo : 44%**
- Peso de las mujeres **en el empleo industrial : 21%**



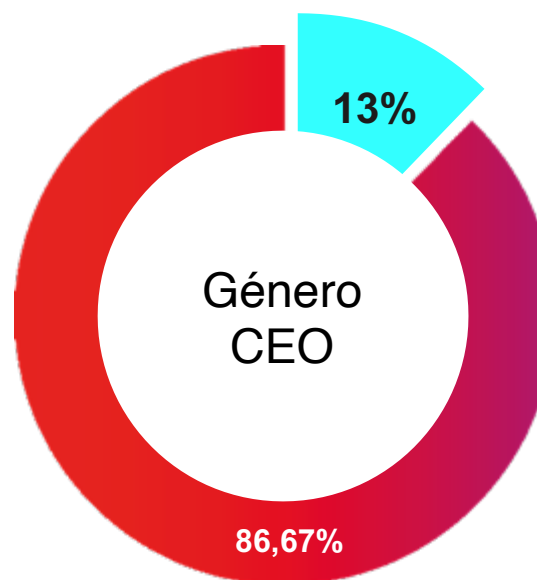
Laginareen ezaugarriak

Las mujeres representan el 21,7% del empleo en la industria vasca



Hombres Mujeres

Solo el 13% de las empresas tienen una mujer al frente



Hombres Mujeres

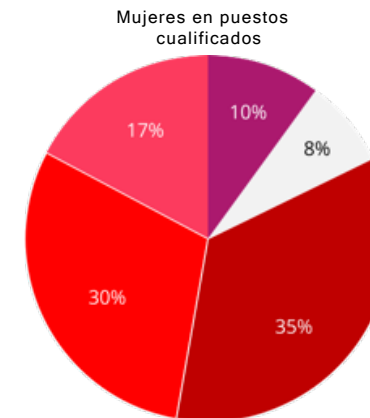
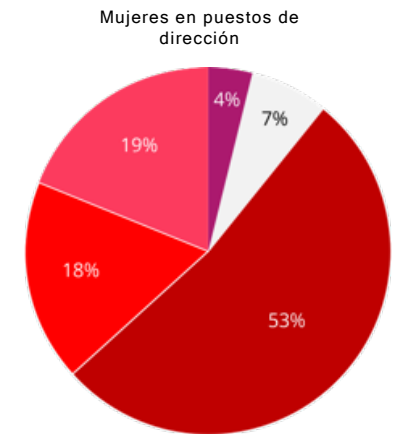
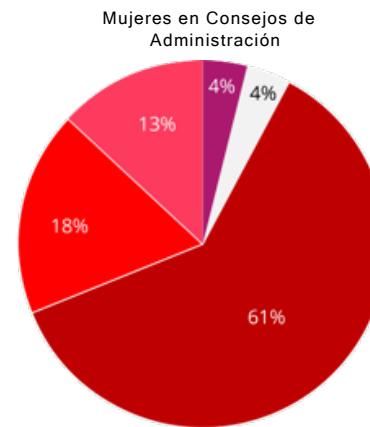
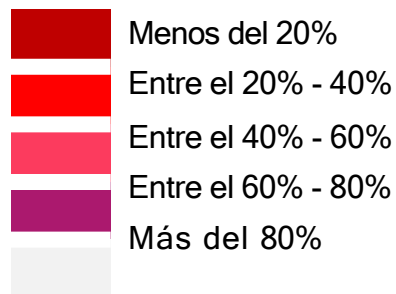
Las mujeres tienen menor presencia en las empresas, independientemente de su nivel de cualificación o área de actividad



CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Las mujeres tienen menor presencia en las empresas, independientemente de su nivel de cualificación

- Las mujeres representan menos del 20% en los consejos de administración en más del 60% de las empresas y menos del 20% de los puestos directivos en más del 50% de las empresas.
- Las mujeres tienen mayor presencia en puestos cualificados, lo que pone de relieve su menor representación en puestos de decisión a pesar de su preparación.

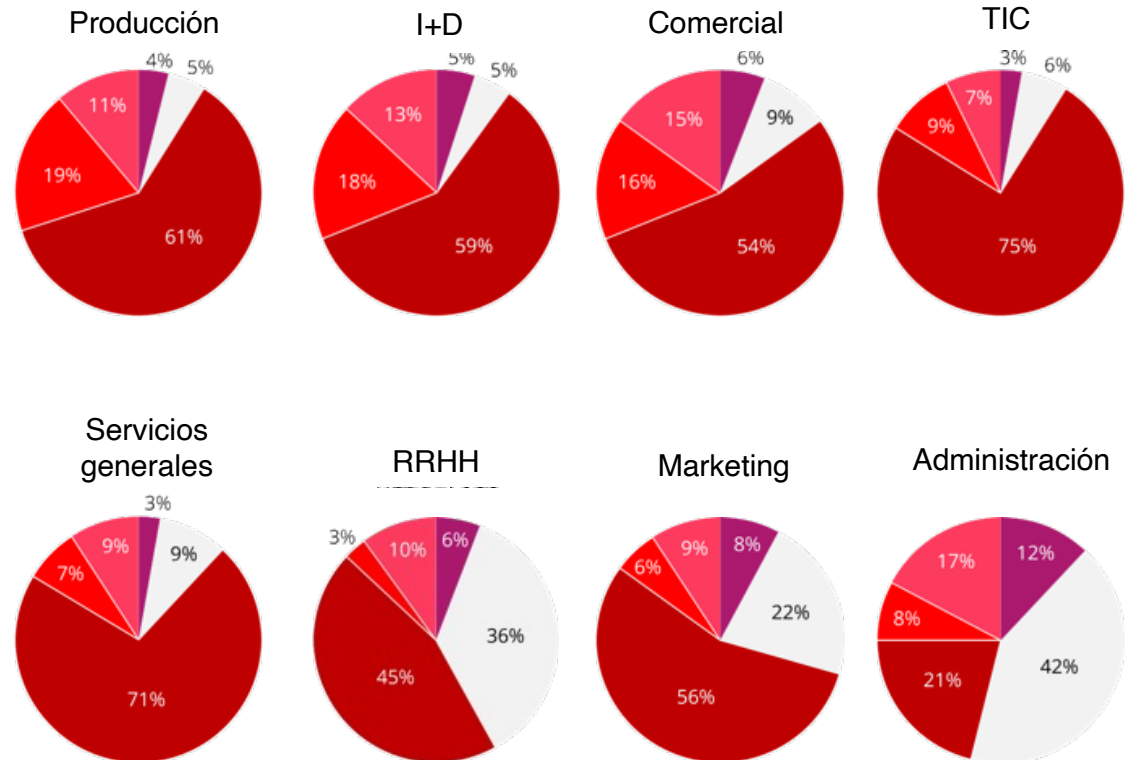
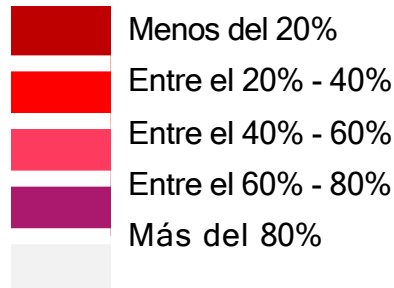




CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Las mujeres tienen menor representación en las empresas, independientemente de su área de actividad

- Solo el 10% de las empresas muestran paridad entre el número de hombres y mujeres, cifra que desciende hasta el 7% en el departamento TIC. En el 67% de las empresas de la muestra, las mujeres representan menos de un 20% del empleo total.
- La representación de las mujeres es mayor en departamentos menos técnicos, como recursos humanos y administración, donde incluso superan al número de hombres.



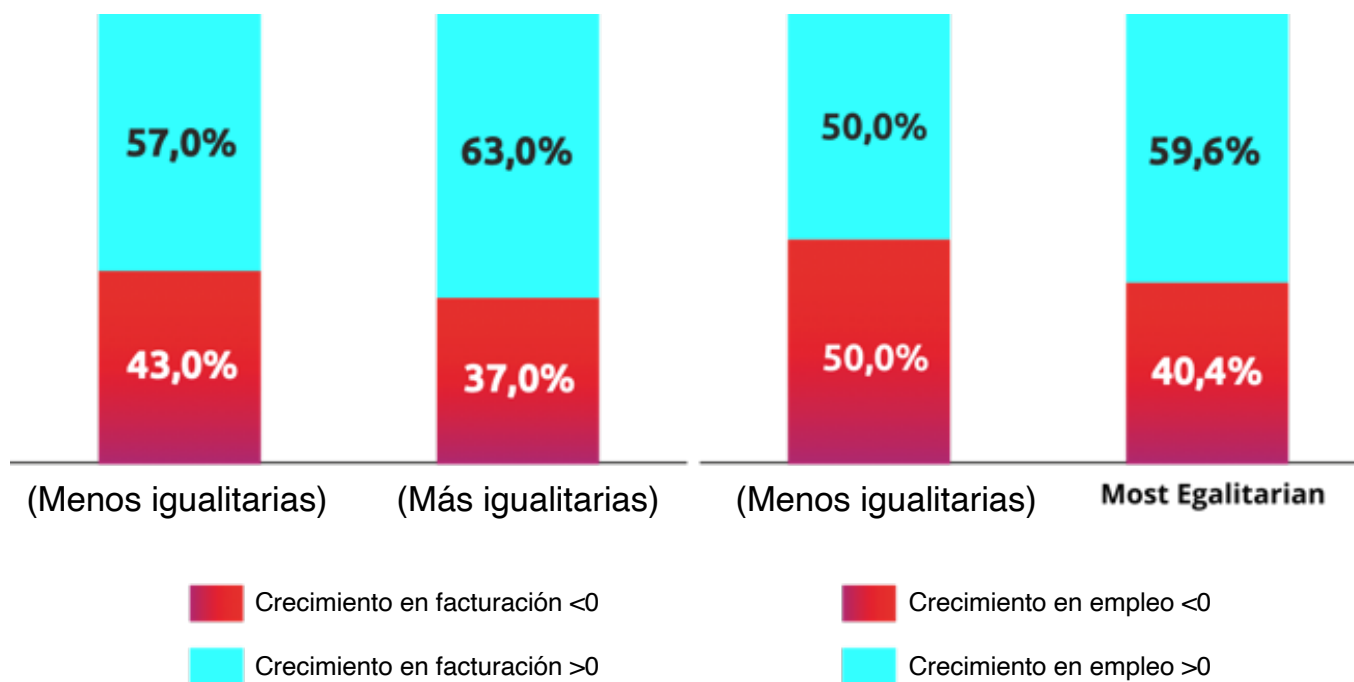
EMAITZA NAGUSIAK COMPETITIVIDAD



FAKTURAZIOA ETA ENPLEGUA

Las empresas más igualitarias presentan mejores resultados en términos de aumento de FACTURACIÓN Y EMPLEO

Resultados de los subíndices de facturación y empleo '19-'21 en función del grado de igualdad

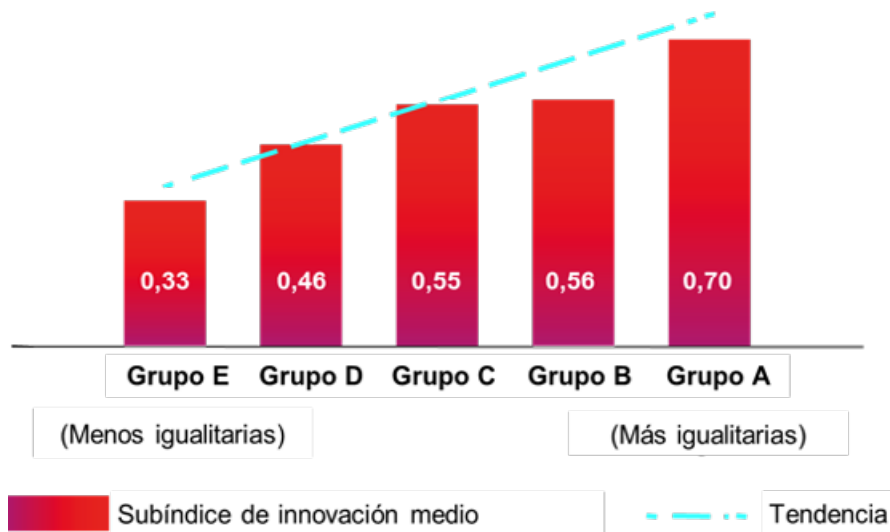




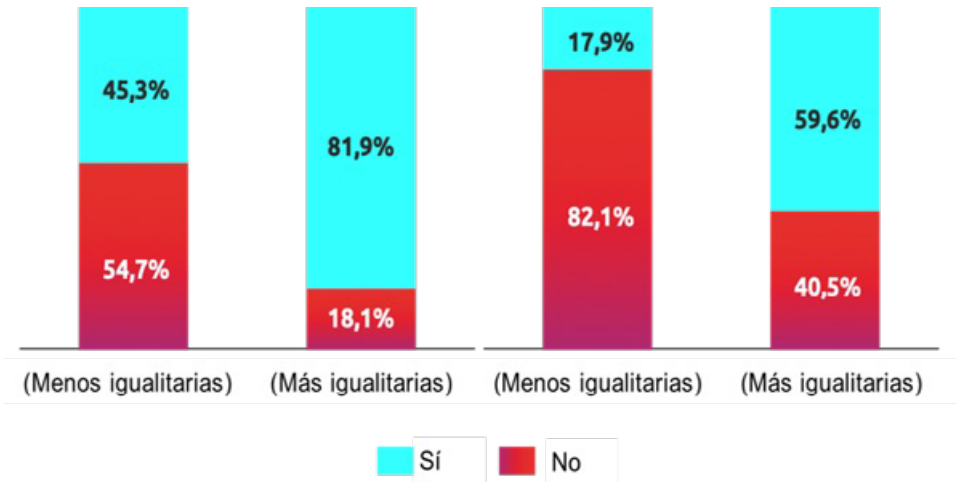
BERRIKUNTZA

Las empresas más igualitarias presentan mejores mayores niveles de actividad de INNOVACIÓN

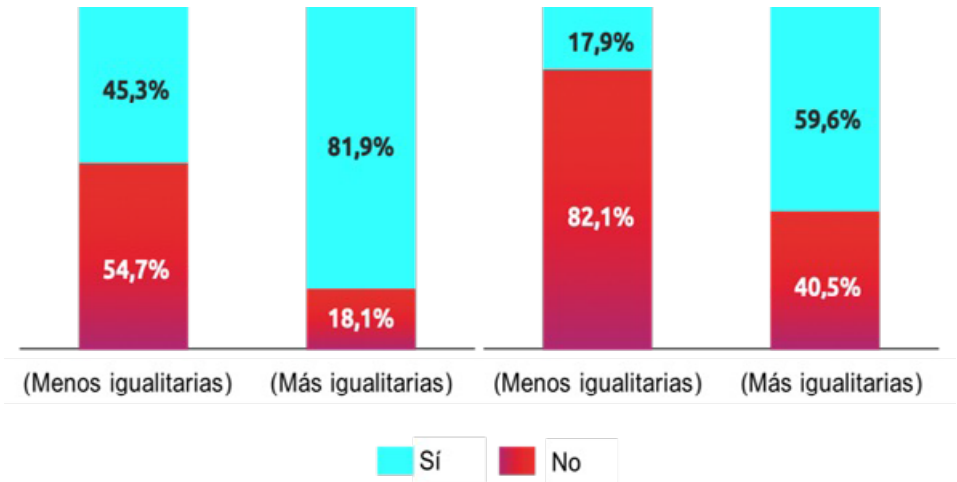
Subíndice de Innovación medio en función del grado de igualdad



Participación en programas de I+D+I en los últimos tres años



Existencia de departamento interno de I+D



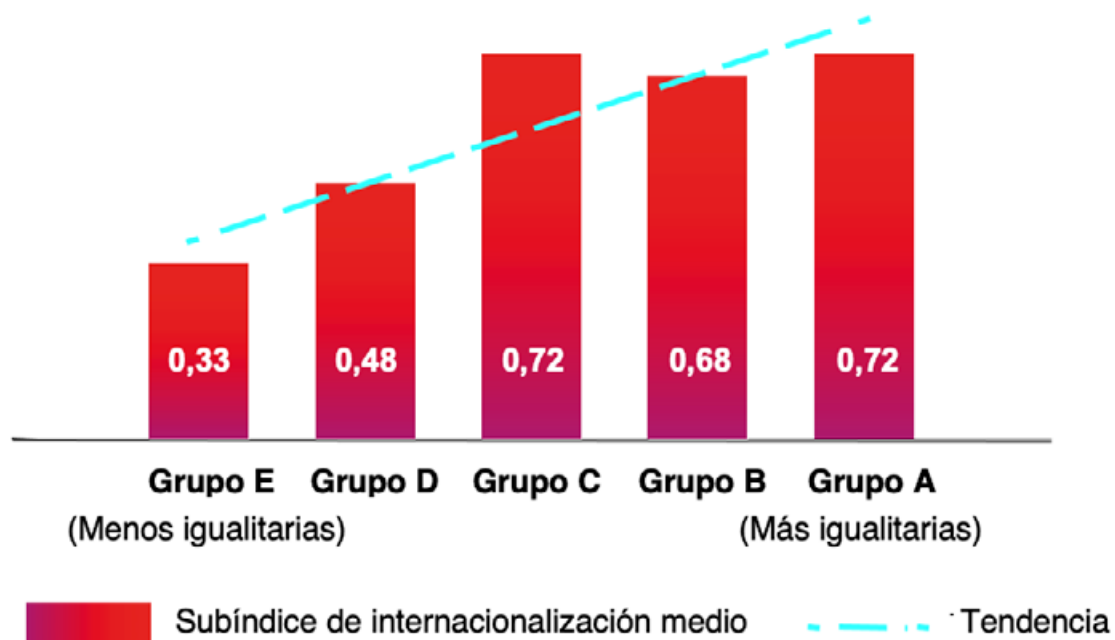
NOTA: Los índices del gráfico muestran los resultados medios de cada grupo. El conjunto de datos se ha distribuido por quintiles. El rango del índice está entre 0 (Min) y 1 (Max).



NAZIOARTEKO JARDUERA

Las empresas más igualitarias presentan mayor ACTIVIDAD INTERNACIONAL

Subíndice de internacionalización en función del grado de igualdad



NOTA: Los índices del gráfico muestran los resultados medios de cada grupo. El conjunto de datos se ha distribuido por quintiles. El rango del índice está entre 0 (Min) y 1 (Max).

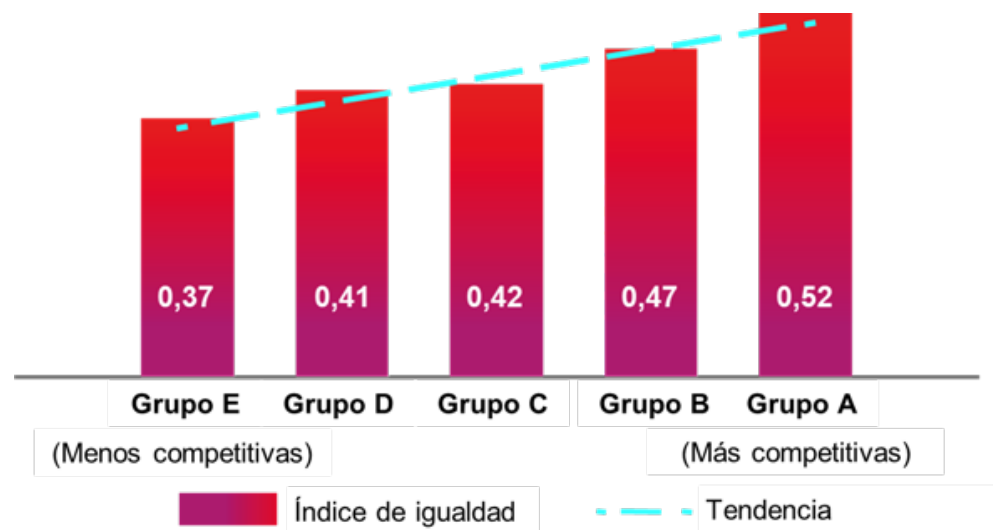
EMAITZA NAGUSIAK
IGUALDAD



ZENBAT ETA LEHIAKORTASUN HANDIAGOA, BERDINTASUN HANDIAGOA

Las empresas más competitivas son más igualitarias, y presentan mejores resultados en términos de:

- Igualdad por departamentos (segregación horizontal)
- Igualdad por nivel de responsabilidad (segregación vertical)
- Medidas de conciliación de la vida laboral y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)
- Compromiso por la igualdad (planes, comisiones, formación y protocolos de igualdad)



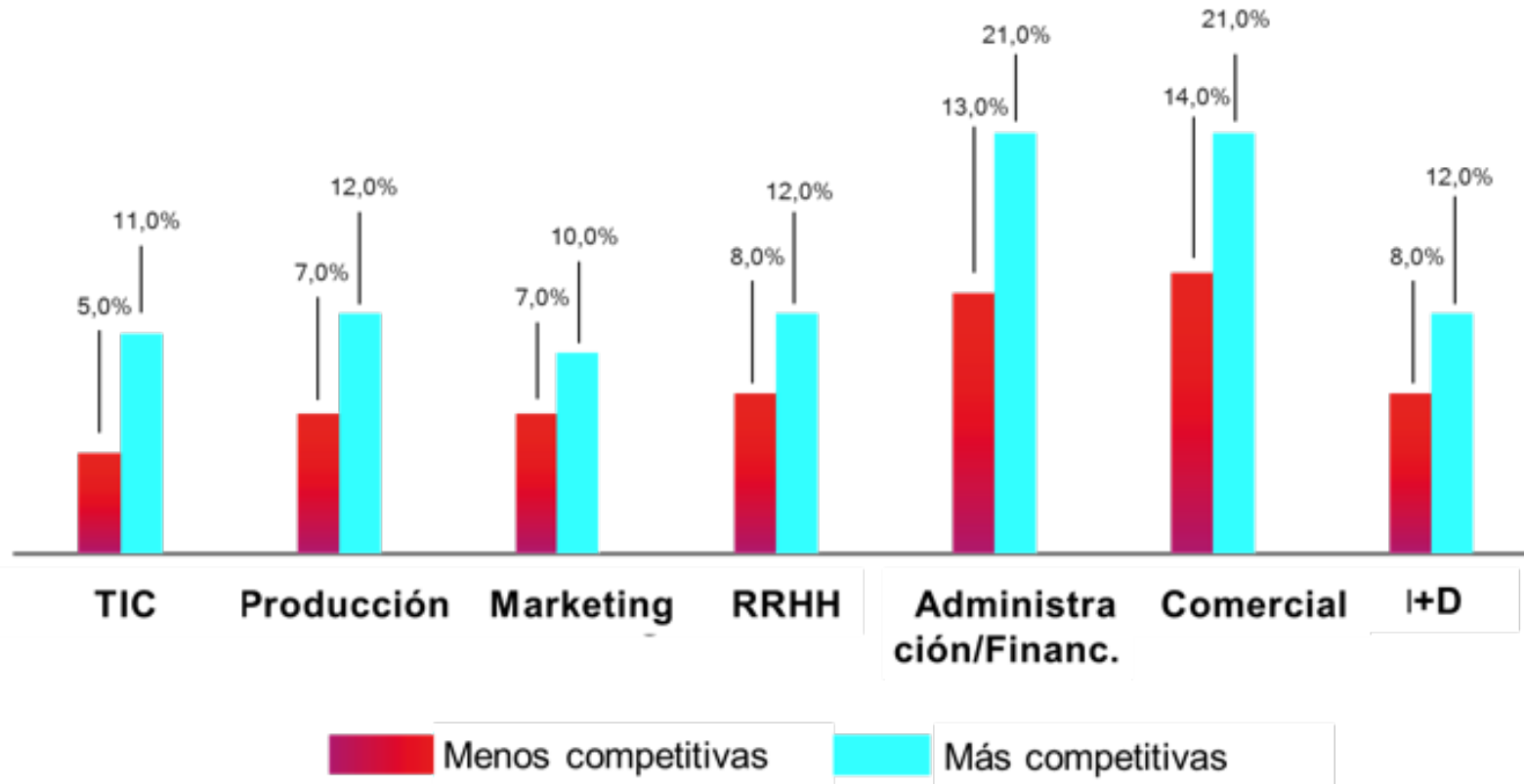
NOTA: Los índices del gráfico muestran los resultados medios de cada grupo. El conjunto de datos se ha distribuido por quintiles. El rango del índice está entre 0 (Min) y 1 (Max).



BEREIZKETA HORIZONTALA

Las empresas más competitivas tienen departamentos más igualitarios en materia de género (segregación horizontal)

Comparación entre el % de empresas con equipos paritarios (40%-60%*) por departamento



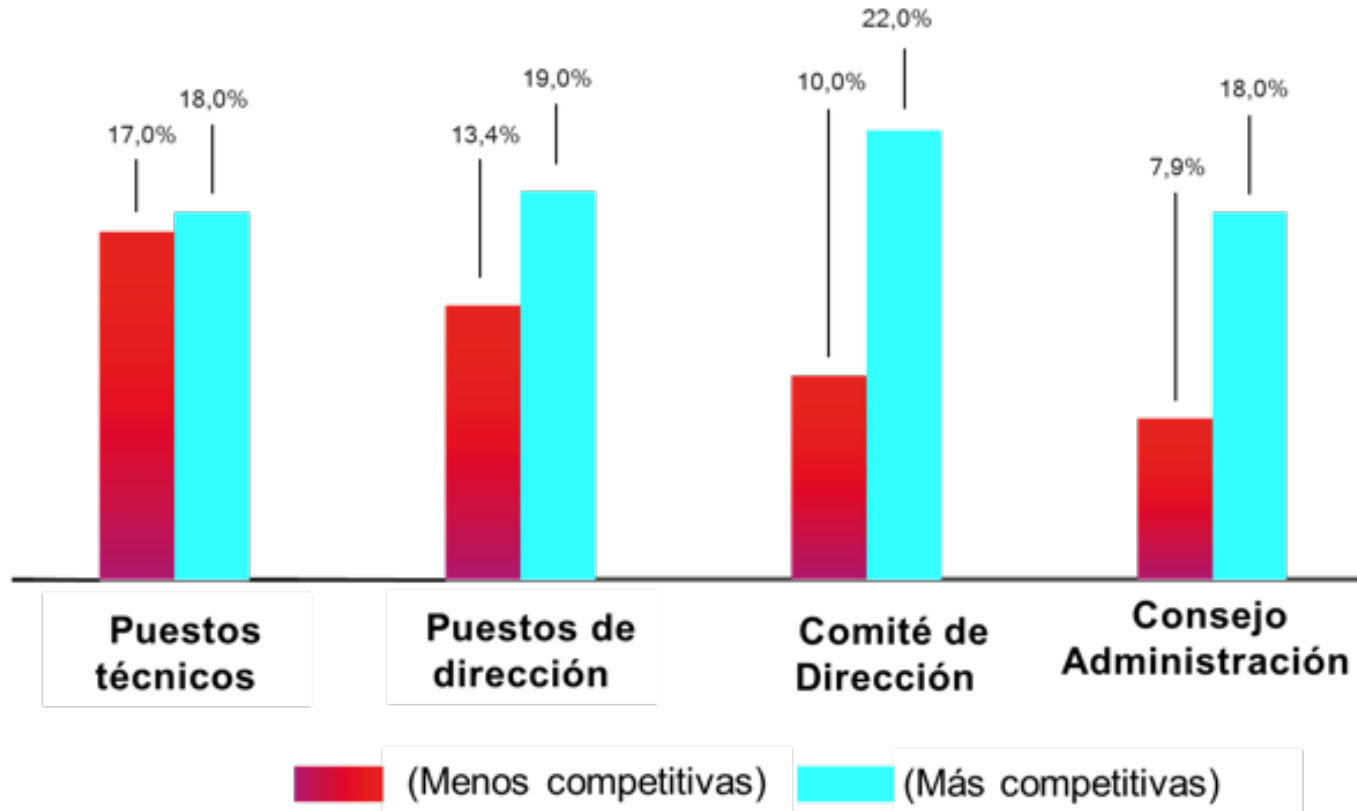
*La razón de utilizar el valor 40%-60% se explica por ser el ratio utilizado para calcular la paridad de los equipos, al asegurar una suficiente representación tanto de hombres como de mujeres.



BEREIZKETA BERTIKALA

Las empresas más competitivas tienen estructuras de responsabilidad más igualitarias (segregación vertical)

Comparación entre el % de empresas con equipos paritarios (40%-60%*) por tipo de puesto



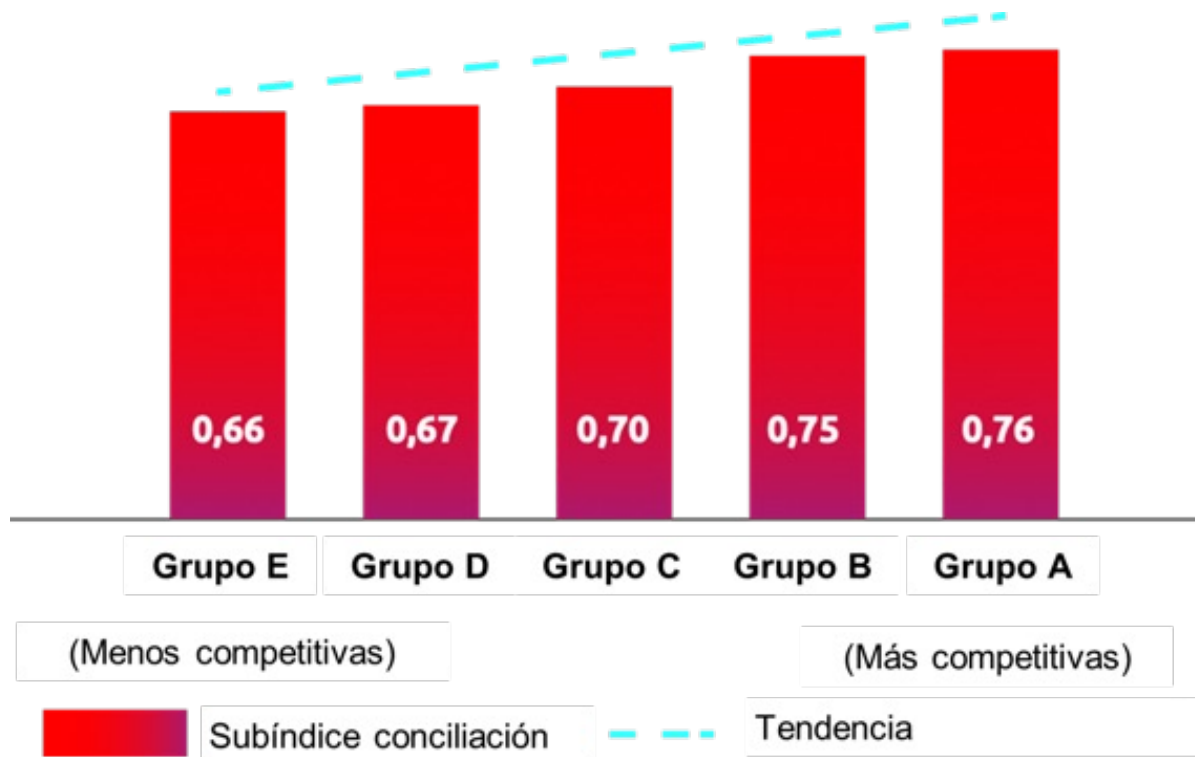
*La razón de utilizar el valor 40%-60% se explica por ser el ratio utilizado para calcular la paridad de los equipos, al asegurar una suficiente representación tanto de hombres como de mujeres.



KONTZILIAZIO-NEURRIAK

Las empresas más competitivas aplican más medidas de conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)

Subíndice de conciliación en función del grado de competitividad



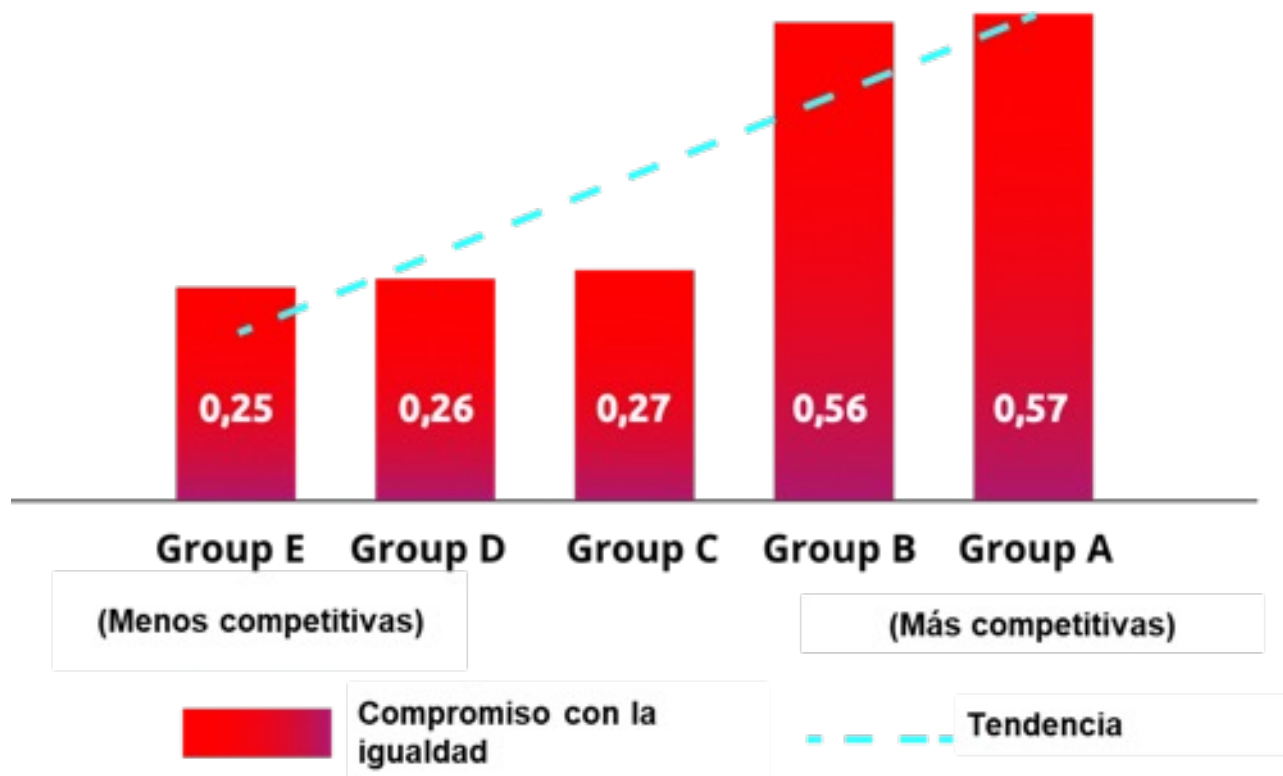
NOTA: Los índices del gráfico muestran los resultados medios de cada grupo. El conjunto de datos se ha distribuido por quintiles. El rango del índice está entre 0 (Min) y 1 (Max).



ENPRESA-KONPROMISOA

Las empresas más competitivas muestran un mayor compromiso por la promoción de la mujer y la implementación de políticas de igualdad de género

Subíndice de compromiso con la igualdad en función del grado de competitividad



NOTA: Los índices del gráfico muestran los resultados medios de cada grupo. El conjunto de datos se ha distribuido por quintiles. El rango del índice está entre 0 (Min) y 1 (Max).

ONDORIOAK ETA HURRENGO URRATSAK



ONDORIOAK

Contamos con una **metodología que muestra el impacto positivo de las mujeres en la competitividad industrial** (incremento en facturación y empleo, actividad de innovación, internacionalización).

El estudio identifica las **claves para impulsar la competitividad desde la igualdad:**

- Igualdad por departamentos (segregación horizontal)
- Igualdad por nivel de responsabilidad (segregación vertical)
- Medidas de conciliación de la vida laboral y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)
- Compromiso por la igualdad (implementación de políticas internas de igualdad: planes, comisiones, formación y protocolos de igualdad)

Las conclusiones pueden servir como herramienta motivacional para la implementación de políticas de igualdad de género en las empresas.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JISANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE

spri.eus

