

IMPACTO DE LA MUJER EN LA COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL

GRUPO
spri
TALDEA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JASANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE

CONTEXT

Hay pocos estudios acerca del impacto de la mujer en la competitividad industrial, si bien los existentes ponen de relieve que:

- Las mujeres están infrarrepresentadas en la industria
- “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

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

International Labour Organization.
ILO. January 2021.

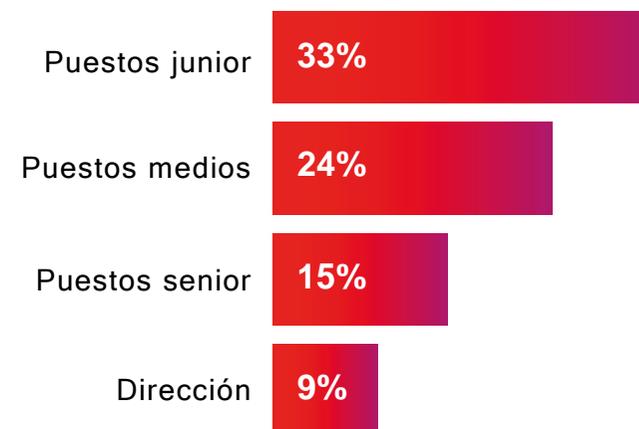
Solo **1/3** del empleo en la industria y **1/4** de los puestos de liderazgo en industria lo ocupan mujeres

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

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

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

En la industria las mujeres suponen:



World Economic Forum (2016) The Industry Gender Gap Women and Work in the Fourth Industrial Revolution.



“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.

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.

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.





OBJETIVES

Objetivos del estudio de SPRI sobre el Impacto de la mujer en la competitividad industrial

- 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.



METHODOLOGY

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.

ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD

ÍNDICE DE IGUALDAD

SUBÍNDICE	VARIABLES
1. Crecimiento facturación	Porcentaje de crecimiento de la facturación en 2021 con respecto a 2019
2. Empleo	Porcentaje de crecimiento del número de empleos en 2021 con respecto a 2019
3. Innovación	<ul style="list-style-type: none"> · Actividad 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

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



CASO DE ESTUDIO

En agosto de 2022 se 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%

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

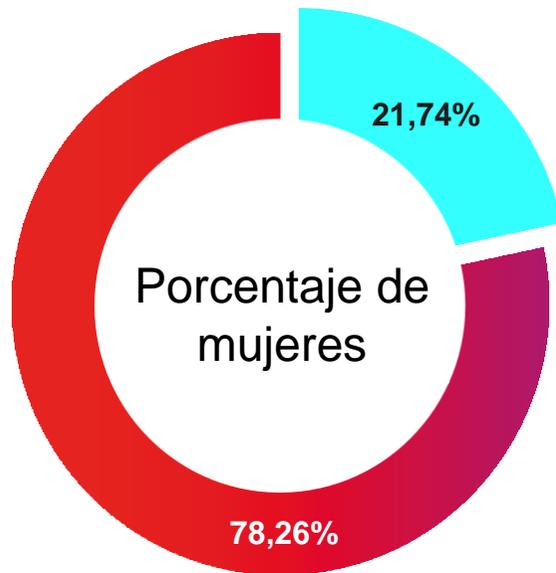
PRINCIPALES DATOS





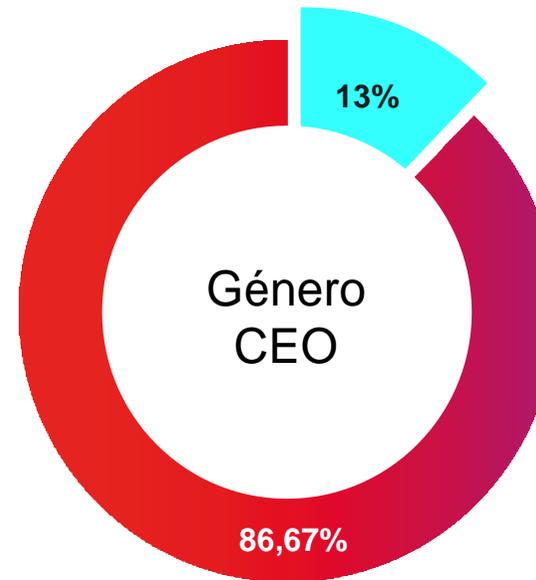
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

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



● Hombres ● Mujeres

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



● Hombres ● Mujeres



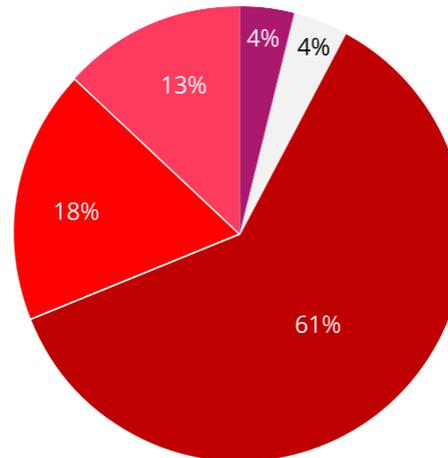


SAMPLE CHARACTERIZATION

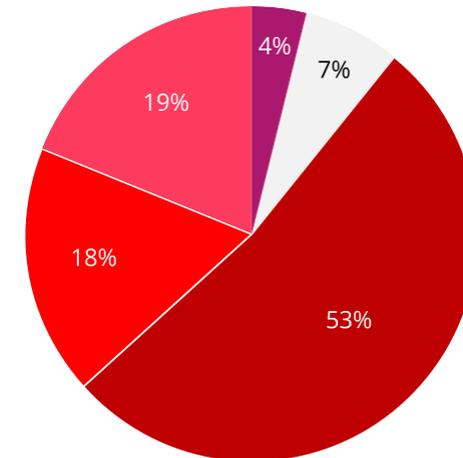
Las mujeres tienen menor presencia en las empresas, independientemente de su nivel de cualificación

- 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.

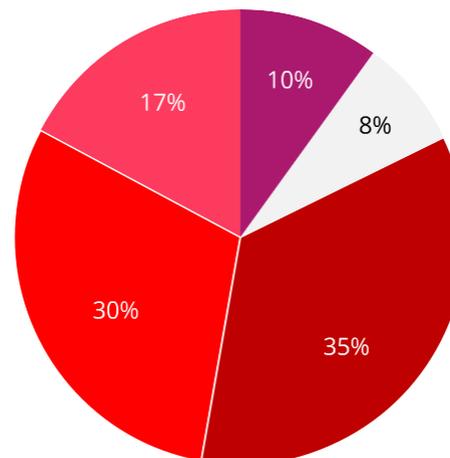
Mujeres en Consejos de Administración



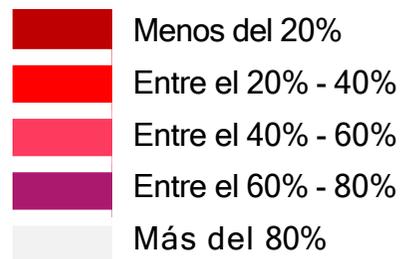
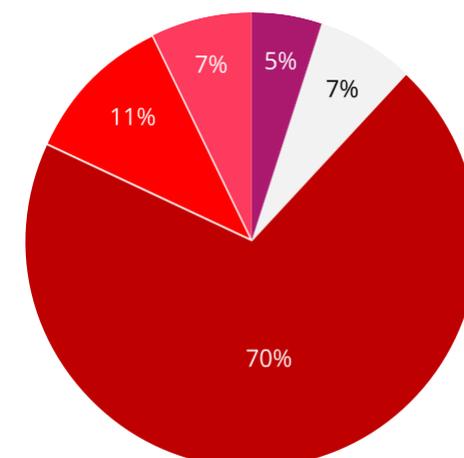
Mujeres en puestos de dirección



Mujeres en puestos cualificados



Mujeres en puestos no cualificados



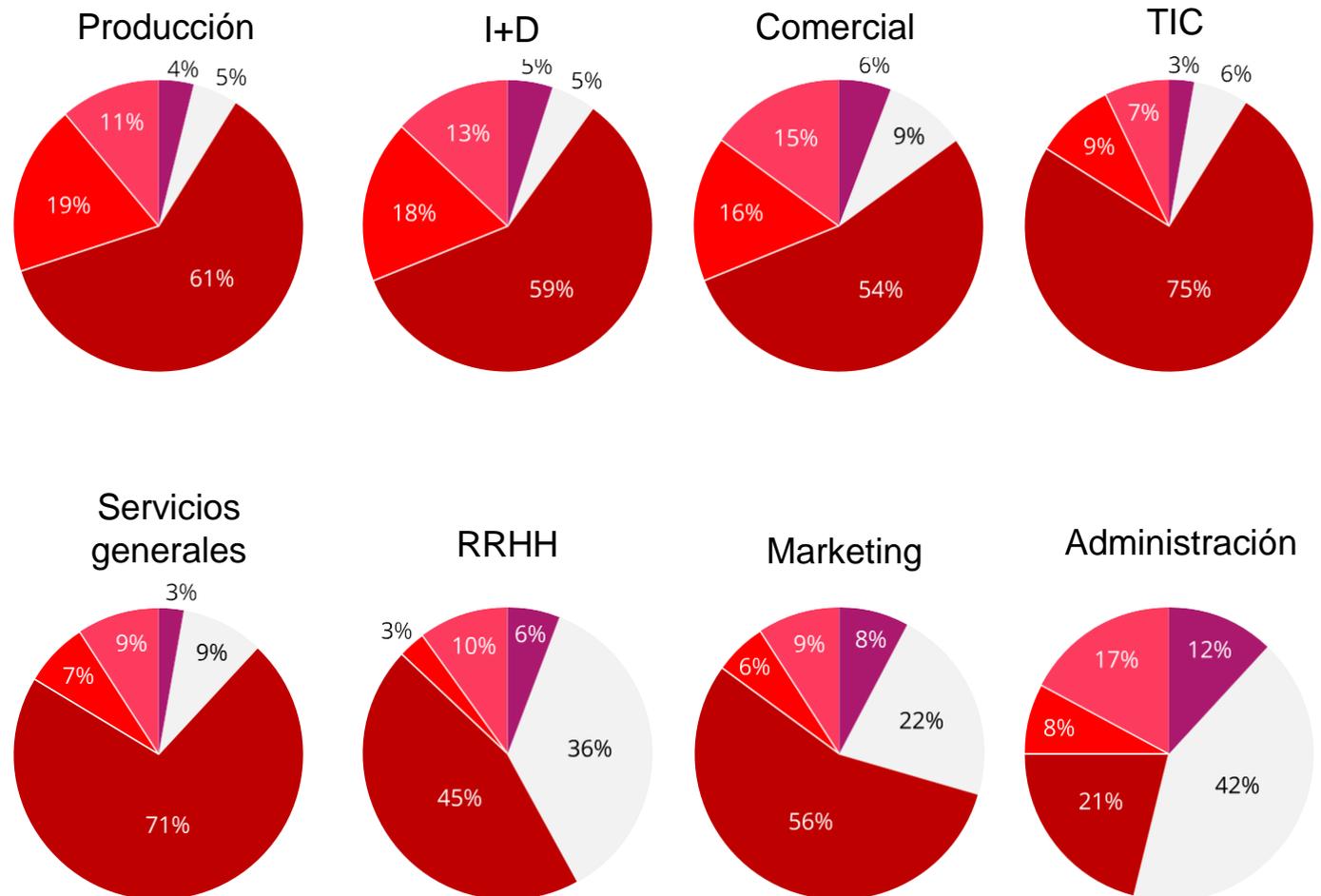


SAMPLE CHARACTERIZATION

- 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.

- Las mujeres tienen mayor representación en los departamentos menos técnicos, como marketing, recursos humanos y administración, donde incluso superan al número de hombres. De hecho, solo el 13% de las empresas presentan paridad en estos departamentos.

Las mujeres tienen menos representación en las empresas independientemente de su puesto



PRINCIPALES RESULTADOS

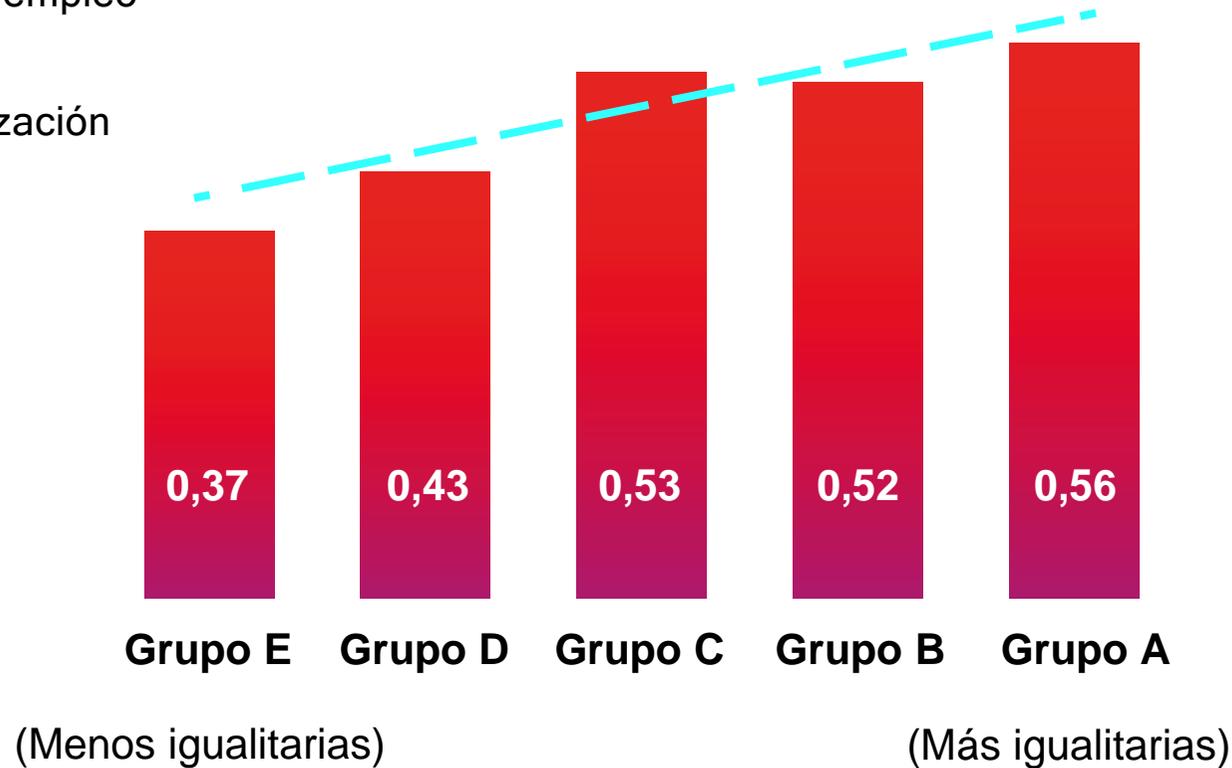


COMPETITIVIDAD



- Las empresas con mayor nivel de igualdad de género son más competitivas. Además, las empresas más igualitarias presentan mejores resultados en términos de:

- Facturación y empleo
- I+D+I
- Internacionalización

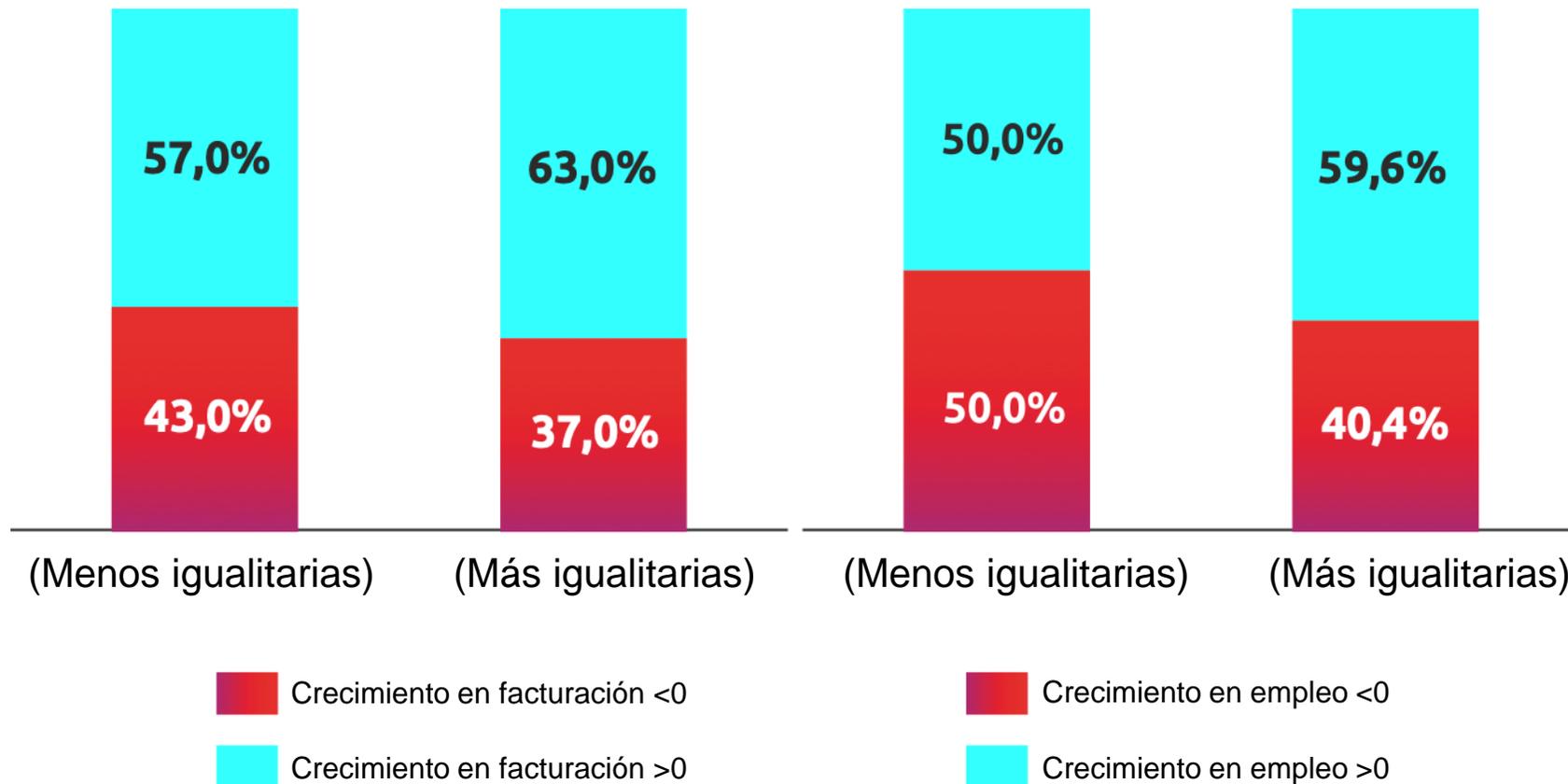


Índice de competitividad — Tendencia



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

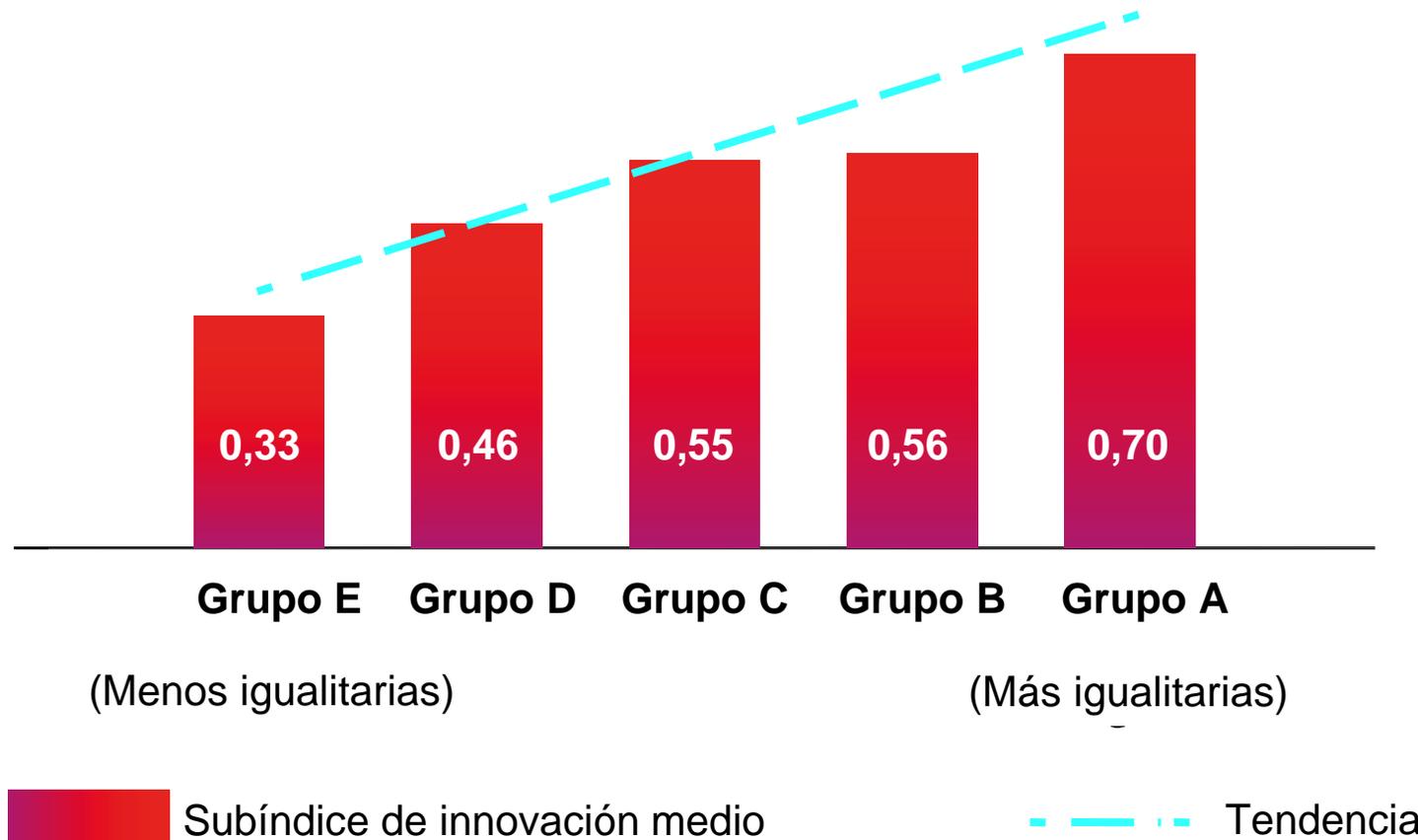
Resultados de los subíndices de facturación y empleo '19-'21 en función del grado de igualdad





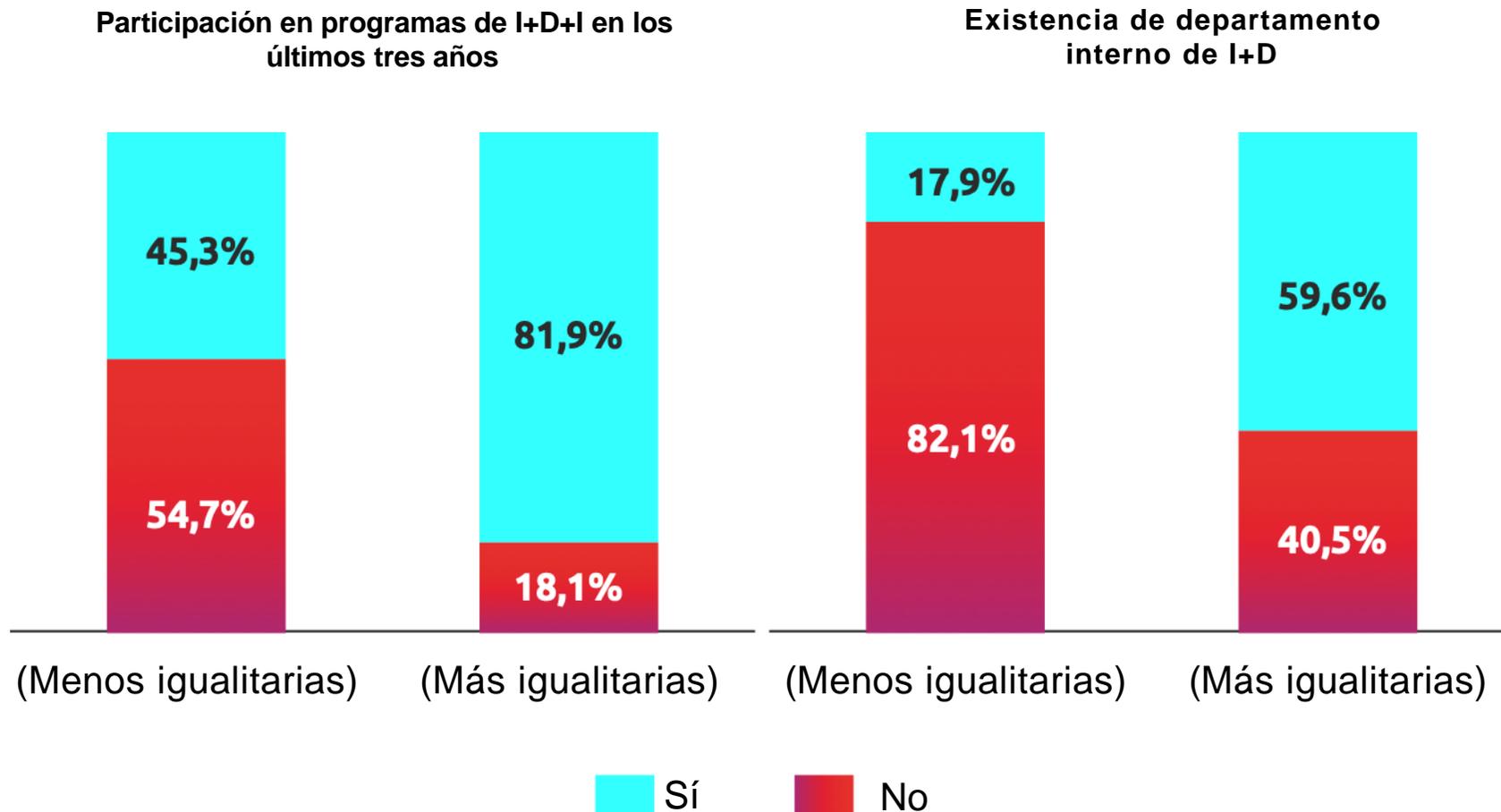
Las empresas más igualitarias presentan mejores mayores niveles de INNOVACIÓN

Subíndice de Innovación medio en función del grado de igualdad





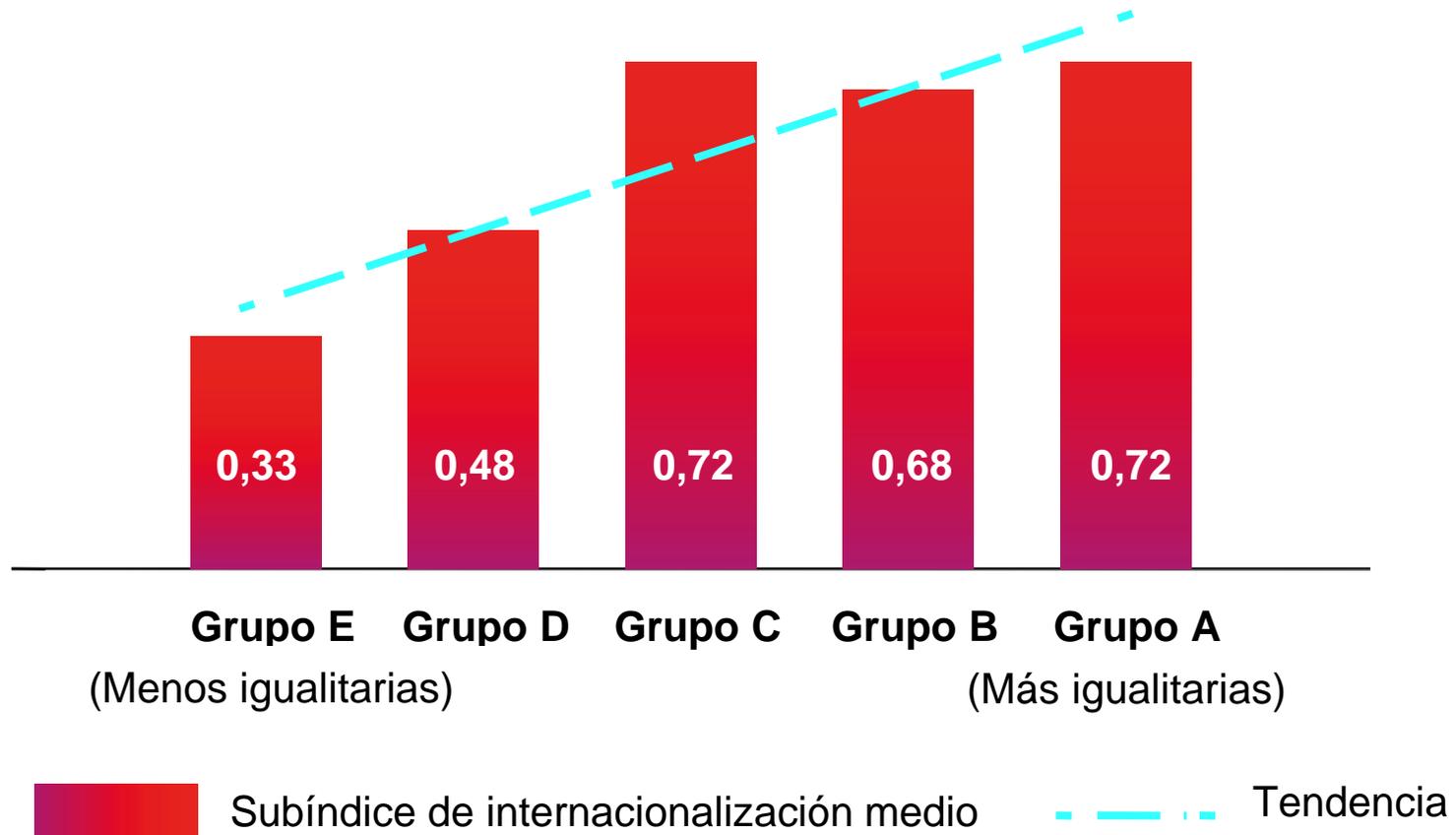
Las empresas más igualitarias participan en mayor medida en programas de I+D+I y disponen de departamento interno de I+D.





Las empresas más igualitarias presentan mayor ACTIVIDAD INTERNACIONAL

Subíndice de internacionalización en función del grado de igualdad

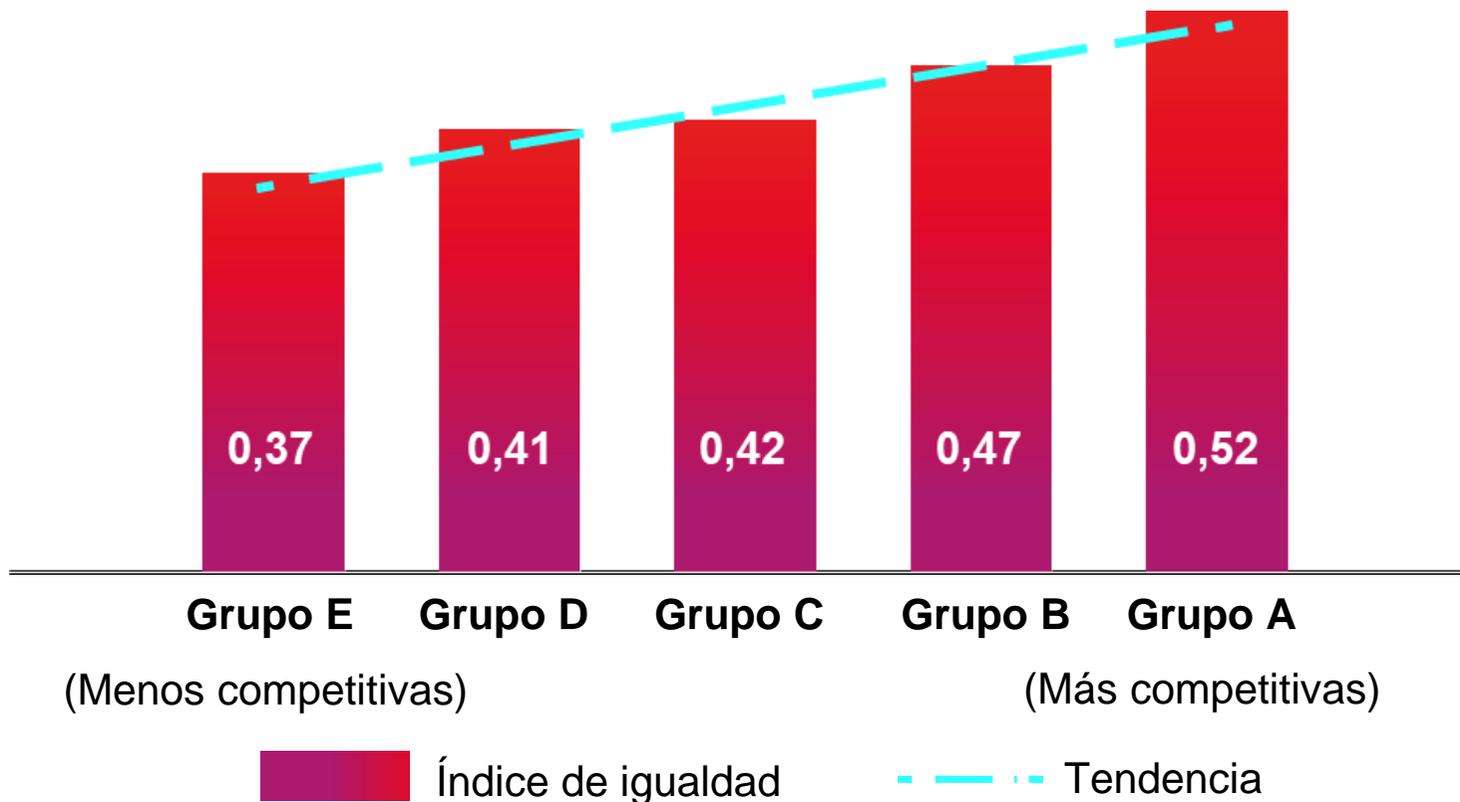


PRINCIPALES RESULTADOS

IGUALDAD



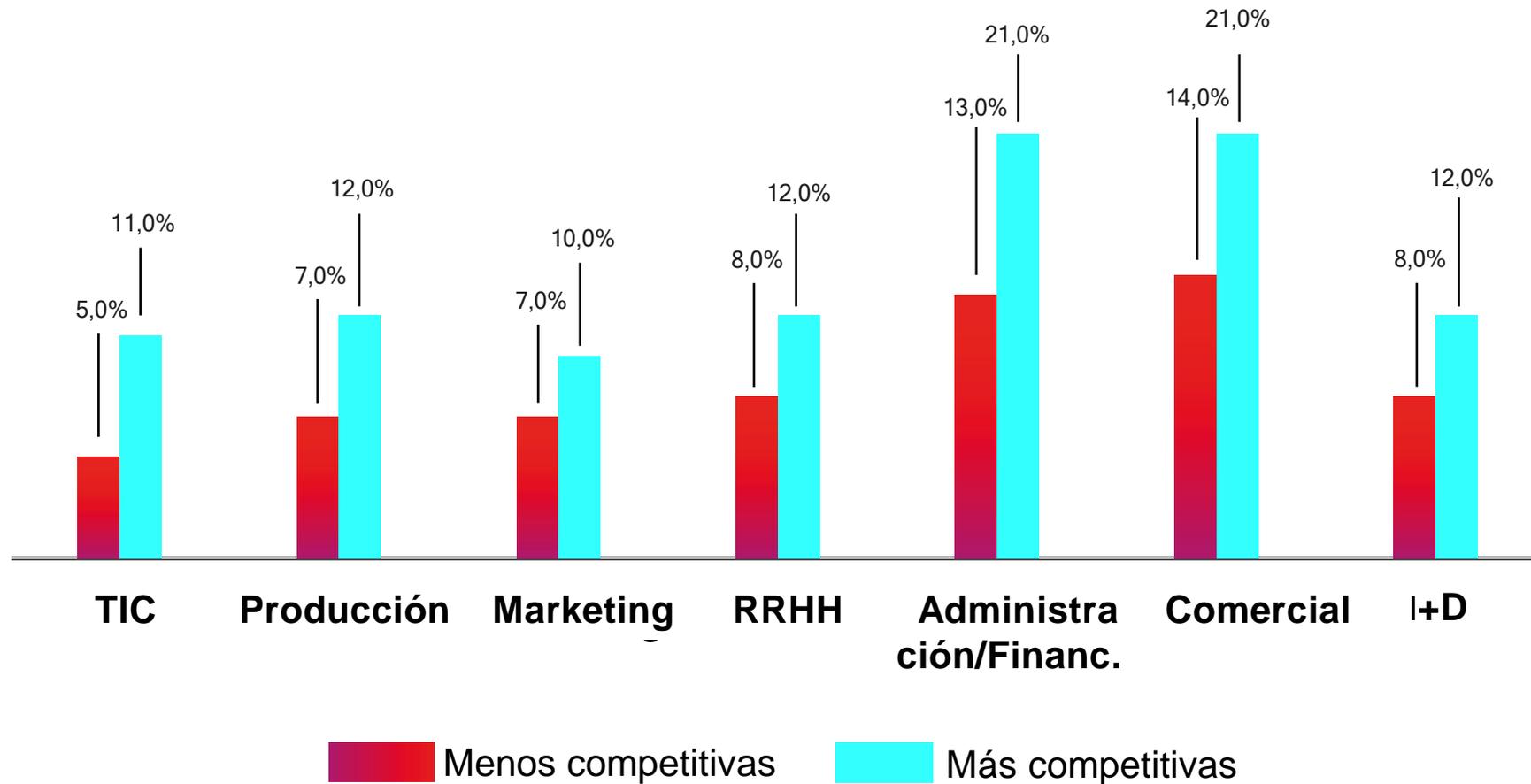
- Las empresas más competitivas presentan mayores niveles de igualdad de género. Además, las empresas más competitivas presentan mejores resultados en términos de:
 - Segregación horizontal (por departamentos)
 - Segregación vertical (por nivel de responsabilidad)
 - Medidas de conciliación de la vida laboral y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)
 - Políticas internas de igualdad (planes, comisiones, formación y protocolos de igualdad)





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

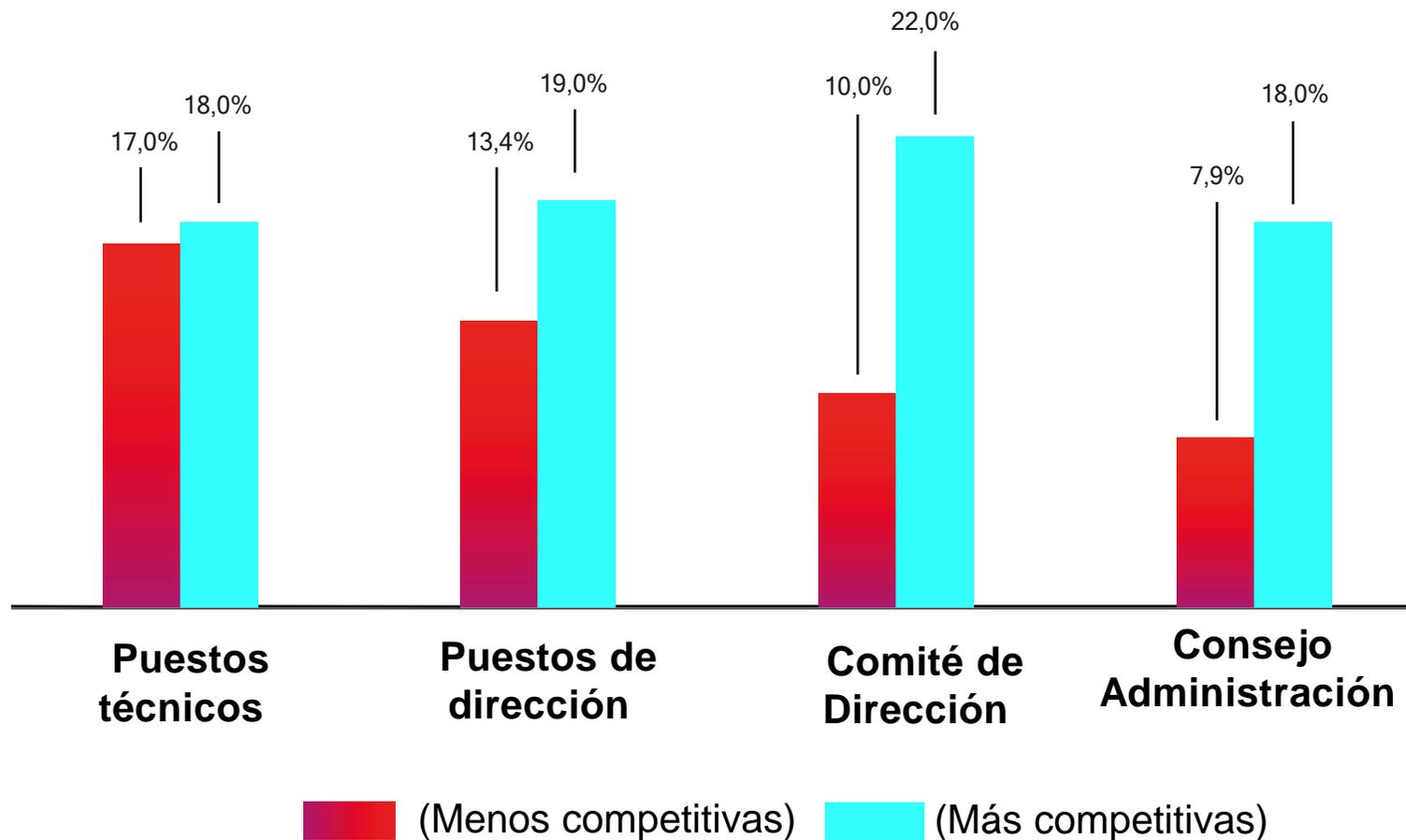


*La razón de utilizar el valor 40%-60% se explica por ser el ratio utilizado para calcular la paridad de los equipos, al asegurar una suficiente representación tanto de hombres como de mujeres.



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

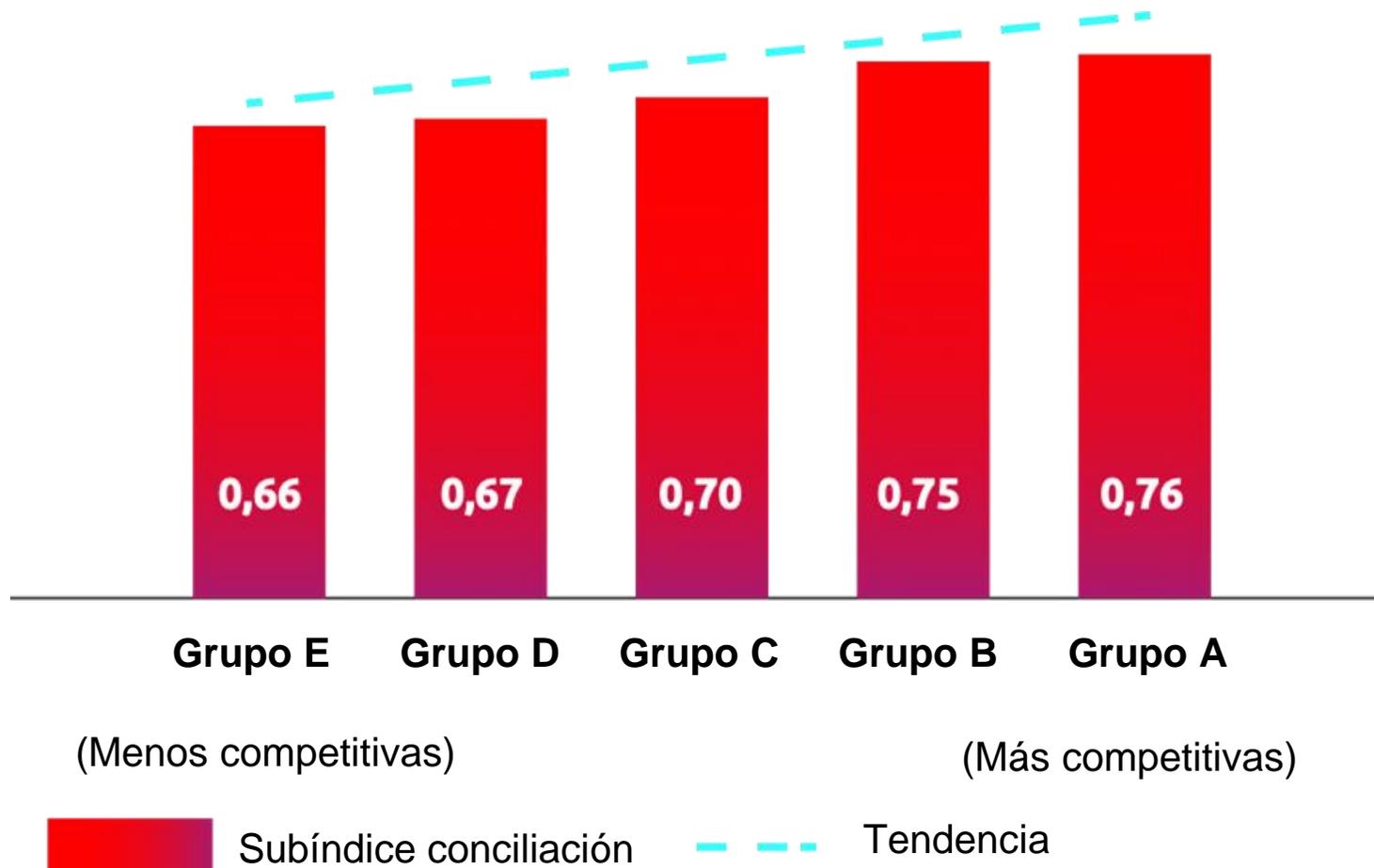


*La razón de utilizar el valor 40%-60% se explica por ser el ratio utilizado para calcular la paridad de los equipos, al asegurar una suficiente representación tanto de hombres como de mujeres.



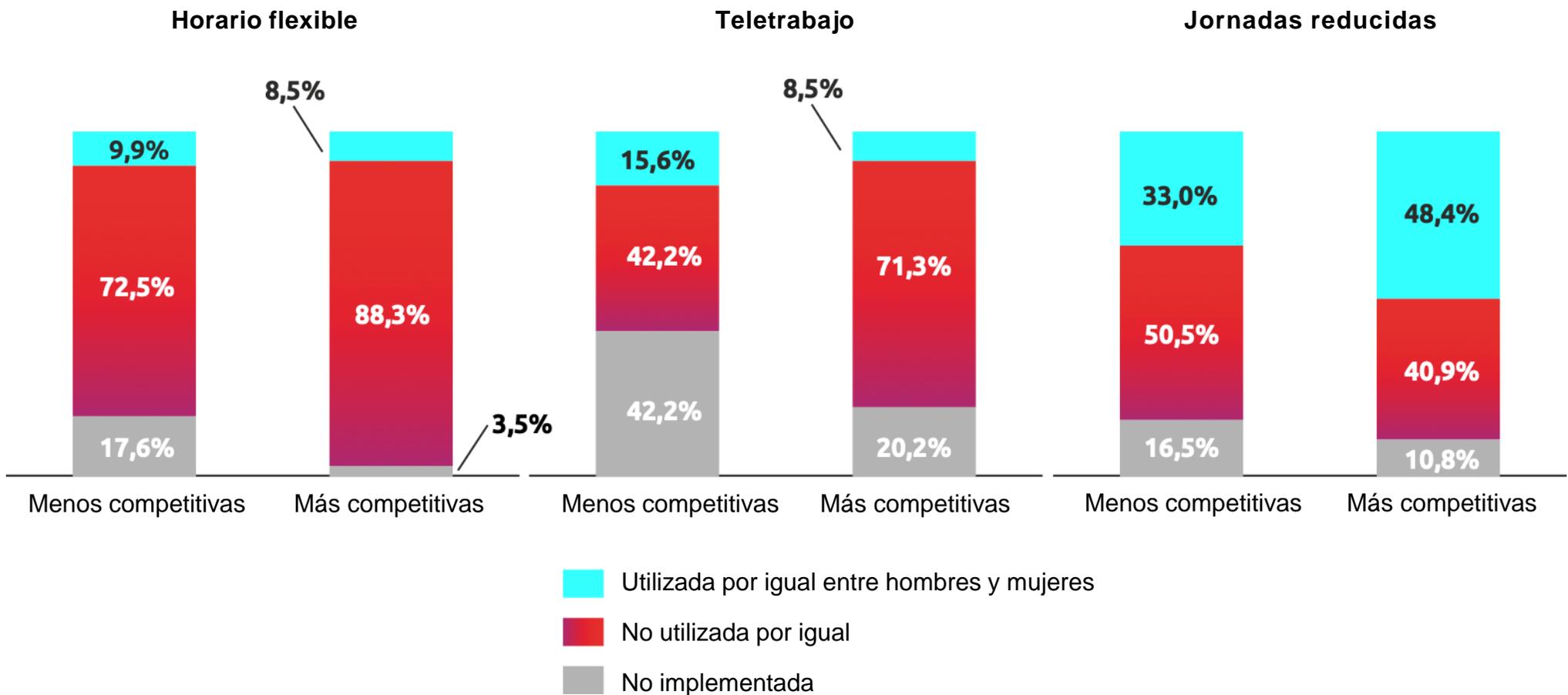
Las empresas más competitivas aplican mayores medidas de conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)

Subíndice de conciliación en función del grado de competitividad



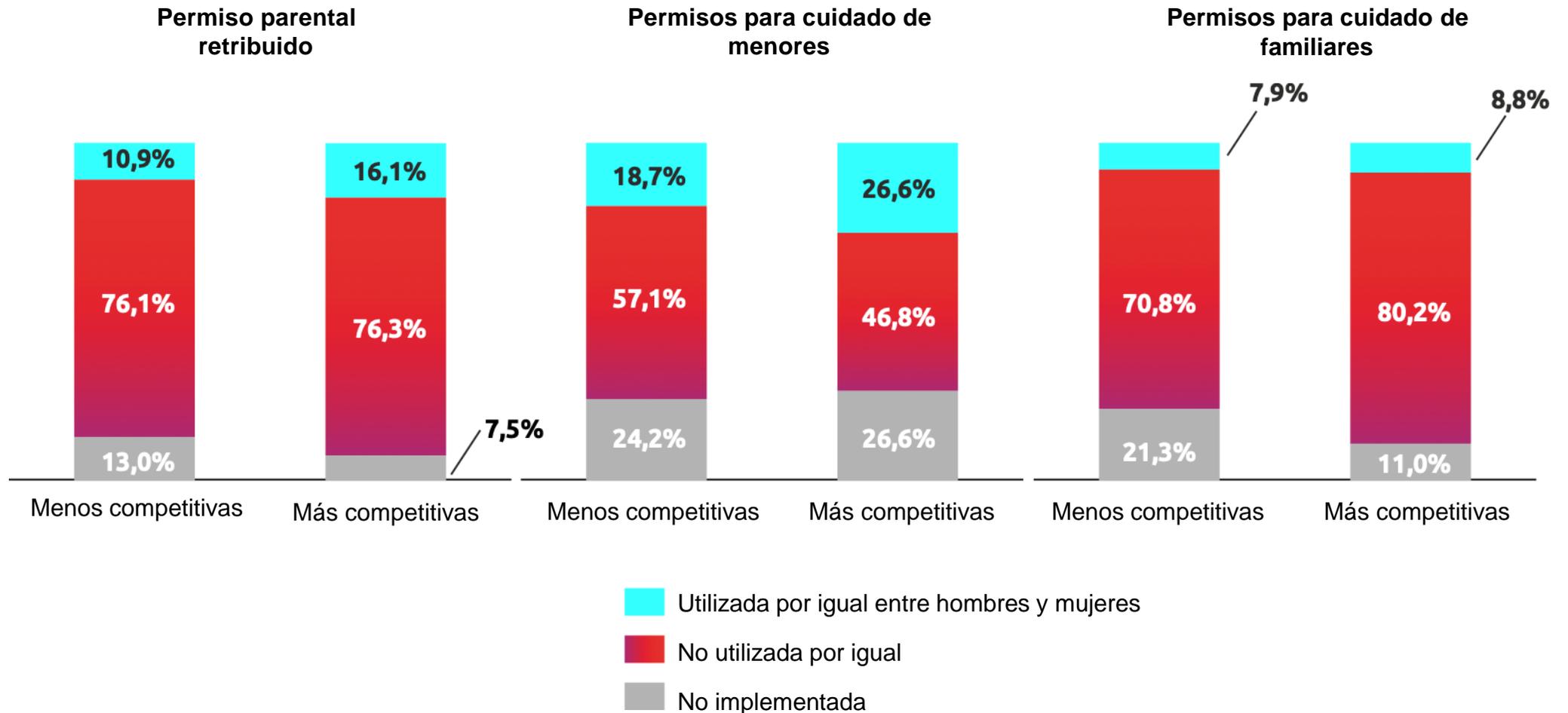


Las medidas más populares para comprometer a las mujeres en el trabajo están basadas en la flexibilidad (1/2)





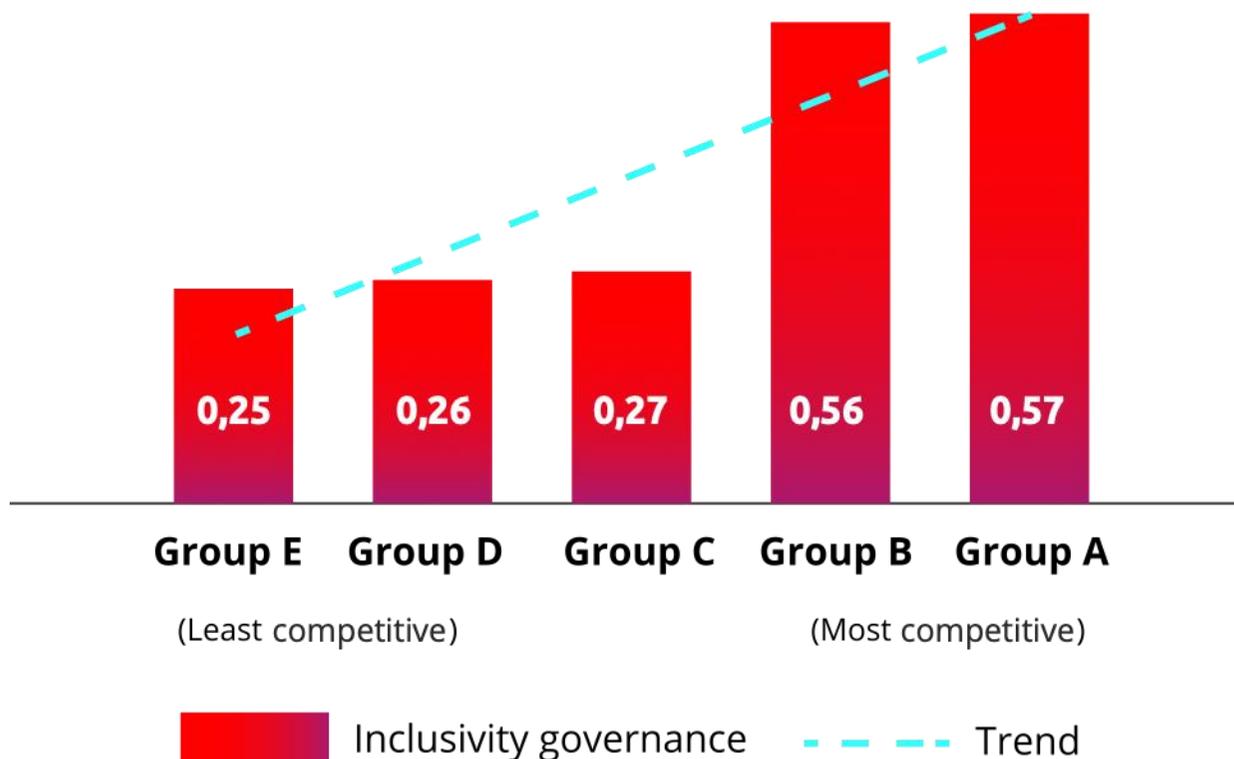
Las medidas más populares para comprometer a las mujeres en el trabajo están basadas en la flexibilidad (2/2)





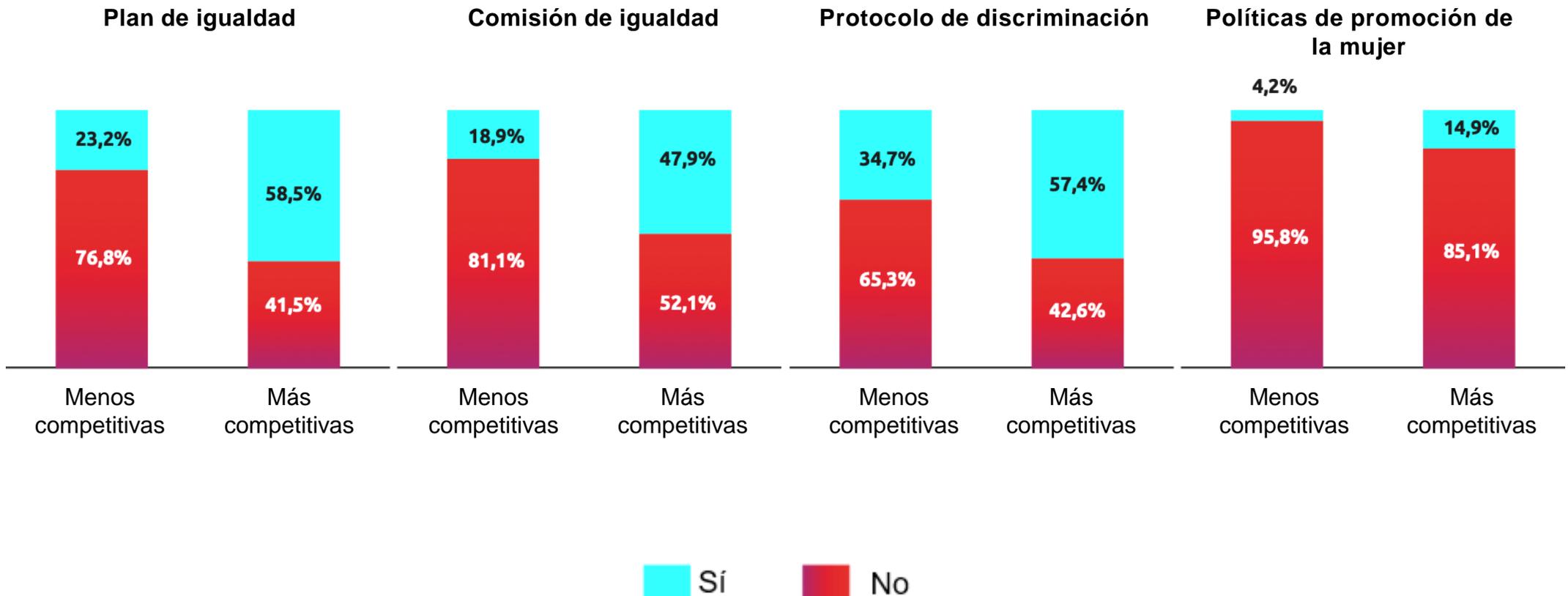
Las empresas más competitivas muestran un mayor compromiso por la promoción de la mujer y la implementación de políticas de igualdad de género

Inclusivity by governance Sub-Index according to the competitive ranking



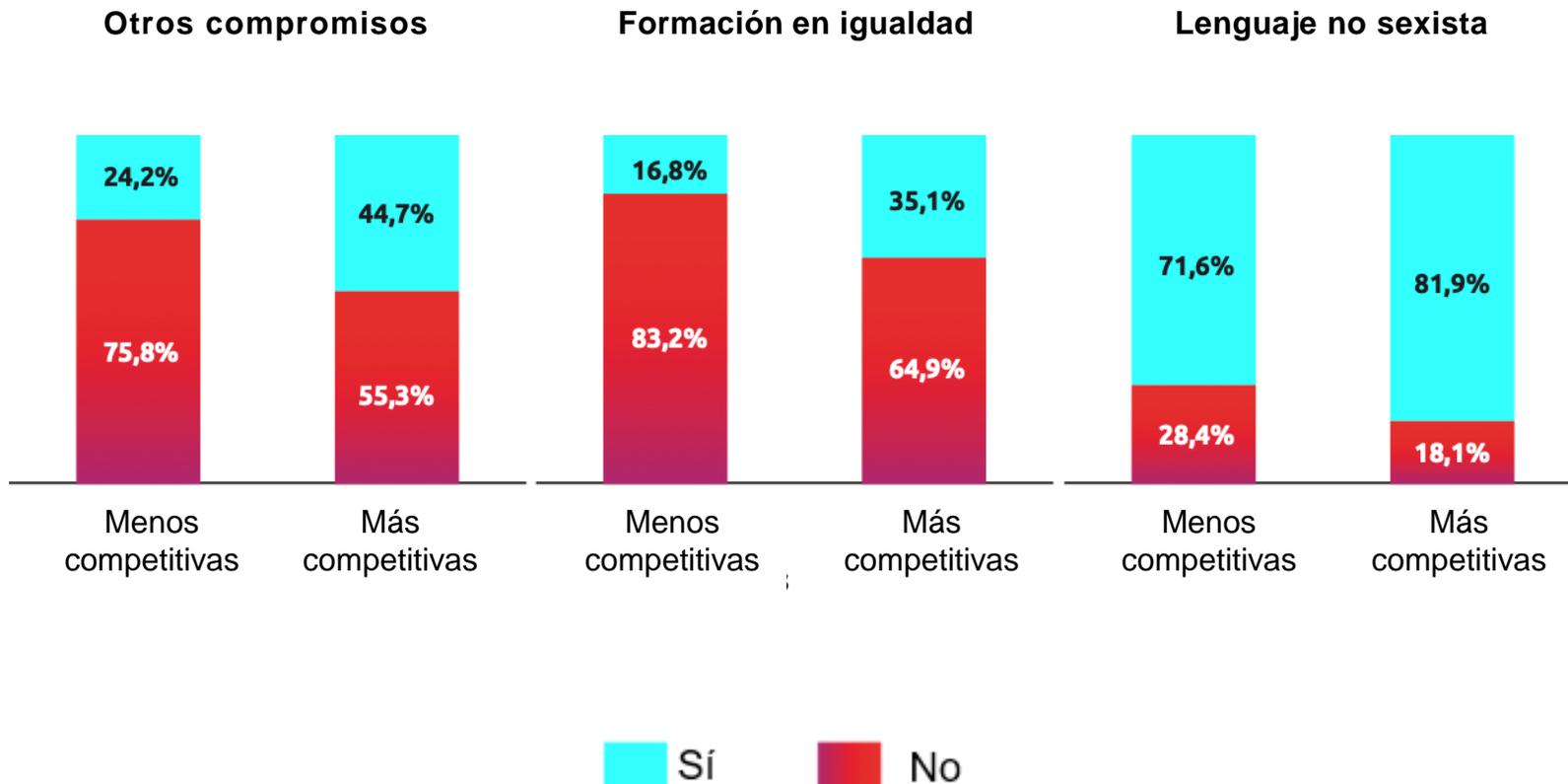


Las empresas más competitivas implementan en mayor medida políticas internas para fomentar la igualdad de género (1/2)





Las empresas más competitivas implementan en mayor medida políticas internas para fomentar la igualdad de género (2/2)



CONCLUSIONS





CONCLUSIONES

- **Contamos con una metodología que muestra el impacto positivo de las mujeres en la competitividad industrial (facturación, empleo, I+D+I, internacionalización).**

- **El estudio identifica las claves para impulsar la competitividad desde la igualdad:**
 - Segregación horizontal (por departamentos)
 - Segregación vertical (por nivel de responsabilidad)
 - Medidas de conciliación de la vida laboral y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados...)
 - 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.**



IMPACTO DE LA MUJER EN LA COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JASANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE