

## Más referentes y visibilidad: la reivindicación de las mujeres del sector industrial para reducir la brecha de género

**La Asociación Española de Robótica y Automatización, Capgemini, Coca-Cola y Vallformosa debaten en Advanced Factories 2022 sobre la paridad en el ámbito científico-tecnológico**

**La representación femenina en posiciones de responsabilidad y entre el personal investigador son aspectos que han mejorado en los últimos años**

**Barcelona, 05 de abril de 2022** – La revolución 4.0 que estamos viviendo es un hecho indudable que ha quedado demostrado a lo largo de los tres días que Barcelona ha acogido la sexta edición de [Advanced Factories](#). Sin embargo, en Advanced Factories 2022 también se ha puesto de manifiesto que esta revolución 4.0 aún no está liderada por todo el mundo si hablamos en términos de paridad. Y es que el sector industrial aún es uno de los que está mayoritariamente encabezado por hombres, haciendo que la representación femenina logre cuotas muy bajas, en parte, por la falta de mujeres referentes en áreas científicas y tecnológicas.

De acuerdo con los datos expuestos por la Asociación Española de Robótica y Automatización (AER) en el marco del **Industry 4.0 Congress**, en España el número de graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) ha caído un 10% en los últimos cinco años, y en el caso de las mujeres han pasado de 32.000 graduadas en 2015 a 28.000 en 2019. Por su parte, la UNESCO cifraba con un 28% el número de mujeres científicas a nivel mundial en 2019, y la Organización de Estados Iberoamericanos contaba en 2020 que en España solo había un 13% de ingenieras y tecnólogas. De este modo, el reto es doble, ya que por una parte hay una falta de vocación científica-tecnológica, y por otra, la brecha de género sigue siendo alta.

La coordinadora del grupo de trabajo de AER de robótica educativa para jóvenes de 12 a 16 años, **Rocío Lara**, ha destacado que *“si bien se han hecho pasos adelante, para ellas siguen siendo poco atractivos campos como la ingeniería, matemáticas o ciencia, de modo que continúa una desigualdad de género en el sector”*. Lara añade que *“Europa está mirando con preocupación la carencia de talento humano generalizado para profesiones STEM, por lo que uno de los planes es emprender un espacio europeo común para tener un grueso más ancho de estudiantes”*.

Por su parte, la Digital & Software Manager Energía, Industria y Life Sciences de Capgemini, **Aranha Pérez-Navarro**, ha defendido la educación en edades tempranas *“para conseguir el objetivo de tener mayor representación femenina en el sector industrial, inspirando con modelos a seguir, ya que sin ellos no hay vocaciones”*. *“Yo no quiero cuotas, o discriminación positiva, yo defiendo la correcta preparación de la mujer y su cualificación para desarrollar diferentes actividades en los diferentes sectores industriales”*, ha señalado.

### **Más mujeres en empleos de responsabilidad**

Con todo, también hay líneas positivas que indican mejoras para la ocupación de las mujeres. Según el informe Científicas en cifras, elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación en 2021, ellas ya alcanzan el 41% del personal investigador, por encima de la media europea, y representan un 50% de las personas al frente de Organismos Públicos de Investigación.

En cuanto a posiciones de poder, la responsable de mejora continua de Importaco Bebidas Naturales, **Enri Bordería**, ha explicado en Advanced Factories que *“en Importaco, un 49% de altos puestos lo ocupan mujeres, frente a un 51% que son hombres”*. No obstante, *“si nos fijamos en el conjunto de la compañía, las cifras se reducen y las mujeres bajan a un 40% del total de la plantilla”*, ha agregado.

### **Diversidad en la empresa como palanca de cambio**

La Associate Director, Supply Network Manufacturing, CSSC Iberia en Coca-Cola Europacific Partners, **Beatriz Font**, ha resaltado que *“ahora la realidad se basa en la diversidad. Si hace treinta años teníamos un comité de dirección formado por hombres entre 40 y 55 años con americana y corbata, ahora el atractivo de los equipos es tener diversidad no solo de género sino también de generaciones, capacidad y cultura para ser el reflejo de la sociedad que nos compra. Gracias a eso, vamos a abordar los problemas de distintas formas, buscar soluciones conjuntas y tener diferentes puntos de vista”*.

En este sentido también se ha pronunciado la directora de operaciones de Flor de Mayo, **Arantza Bárcena**, al decir que *“el reto se trata de aunar diversas partes para un mismo objetivo. Es decir, coger por ejemplo la experiencia de un sénior con la innovación de un júnior para emprender nuevos saltos en la empresa”*. **Marta Vidal**, CEO de Vallformosa, ha corroborado la efectividad de la diversidad en mostrar en Advanced Factories el método de transformación que han utilizado en la empresa de cavas y espumosos. *“En una empresa familiar de más de 150 de historia decidimos incorporar recientemente gente de diferentes sectores para tener muchos puntos de vista y ser más globales. La clave ha sido potenciar la comunicación entre los trabajadores de siempre y los nuevos para no dar un cambio demasiado brusco, pero tampoco quedarnos como una compañía inamovible”*.