

## Los 3 pasos para lograr la diversidad femenina en la ingeniería

1. Reconocer los beneficios y el compromiso con la diversidad de género.
2. Refinar las políticas para lograr que alcancen a las mujeres y permitan la diversidad de la fuerza de trabajo en la ingeniería.
3. Chequear el progreso para poder avanzar

La diversidad en la fuerza de trabajo significa una inversión para incrementar la competitividad de la organización y el éxito de los proyectos.

Comentarios? Sugerencias?

Nos puede encontrar en:

[www.wfeo.net](http://www.wfeo.net)



**WFEO/FMOI**

World Federation of Engineering Organizations  
Fédération Mondiale des Organisations d'Ingénieurs

Documento producido por FMOI-WFEO

Comité permanente "Mujeres en la Ingeniería" © :



Contribuciones:

Marie-Hélène Therre, "Mujeres en la Ingeniería" de Francia

Suzelle Barrington, Eng., Engineers Canada.

Betty Shanahan, Directora Ejecutiva y CEO, Society of Women Engineers.

Traducción al Español: Olga Cavalli, Dr. Ing.

Octubre 2010



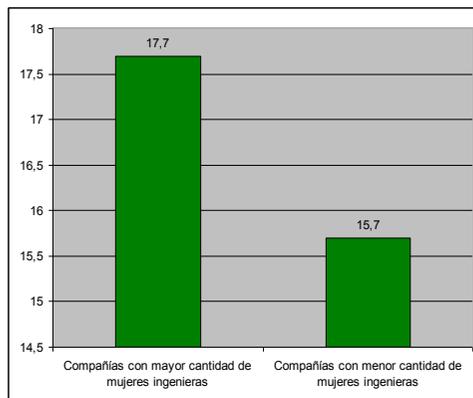
## Diversidad en la fuerza de trabajo femenina en la Ingeniería

## Hacia organizaciones competitivas y proyectos exitosos

## Beneficios de la diversidad de la fuerza de trabajo femenina en la ingeniería

1. La competitividad y el éxito comienzan con empleados que reflejen el objetivo de los clientes (IBM, 2008). Las mujeres constituyen más de un 50 % de los compradores.
2. Las políticas que favorecen la diversidad ayudan mejorar los resultados y la lealtad de todos los empleados (Mc Lean, 2003).
3. Las mujeres pueden incrementar considerablemente la innovación en la ingeniería y el talento técnico.
4. En 500 empresas entrevistadas de los Estados Unidos (Fig. 1) aquellas con un mayor nivel de diversidad de género tuvieron un 35 % de mayores retornos por inversiones que aquellas con un número limitado de mujeres (Catalyst, 2004).

Fig. 1. Porcentaje de retornos por inversiones de compañías con y sin diversidad de género.



## Describiendo una organización o un proyecto para una fuerza de trabajo de ingeniería diversificada?

1. El líder de la organización o del proyecto demuestra compromiso con la diversidad de la fuerza de trabajo.
2. Al menos un 35 % de los ingenieros son mujeres en todos los niveles de las organizaciones.
3. Las políticas de empleo y de trabajo son claras y equitativas, los salarios son iguales para todos a igual responsabilidad de trabajo.
4. En la jerarquía de la fuerza de trabajo, el personal está entrenado horizontalmente para una fuerza de trabajo flexible y verticalmente para probar sus capacidades de management y desarrollo.
5. Los supervisores y gerentes tienen habilidades y están comprometidos con la diversidad, ayudan a los especialistas de recursos humanos, pueden exponer los orígenes de temas de no diversidad.
6. Las habilidades e ideas de las mujeres son respetadas en todas las actividades incluyendo programas o proyectos en desarrollo, planificación estratégica, relaciones públicas y reuniones VIP.
7. Políticas flexibles y sustentables permiten a ambos padres hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Políticas de prevención y en contra del acoso son enfatizadas y reforzadas en la educación y entrenamiento de los empleados.
8. Al satisfacer las aspiraciones de sus empleados, los diferentes valores de las mujeres, al compararlas con los hombres, son reconocidos y buscados.

(WiEAG, 2010)

## Midiendo el nivel de diversidad de la fuerza de trabajo?

- 1.Cuál es el % de mujeres ingenieras en todos los niveles, especialmente en departamentos individuales de grandes organizaciones o en equipos para desarrollo de proyectos?
- 2.Cuál es el nivel de absentismo de los empleados y su lealtad (recambio)?
3. Para cubrir una vacante específica, en especial en niveles gerenciales, la persona es seleccionada o excluida antes de hacer las correspondientes entrevistas?
4. Con qué frecuencia se les pide a los empleados permanecer más tiempo luego de sus horarios habituales de trabajo?
5. Con qué frecuencia se les solicita a los empleados que permanezcan más tiempo luego de su horario habitual para reuniones no agendadas?

## Referencias

- Catalyst. 2004. The bottom line. Connecting corporate performance and gender diversity. New York, USA.
- WiEAG. 2010. Draft version of Vision and attributes for women engineer work force diversity. Engineers Canada, Women in Engineering Advisory Group, Ottawa, Canada.
- IBM, 2008. Workforce diversity, IBM Australia Ltd., Australia.
- McLean, D. 2003. Workplaces that work. The Centre of excellence for women advancement. The Conference Board of Canada, Queen's Printer for Ontario, Toronto, Canada.