

# No hablemos de género; hablemos de personas



Por Mª Ángeles Moreno Pedraz

ÁREA DE MEDIOS-PREVENCIÓN

✉ [calidad@cesvimap.com](mailto:calidad@cesvimap.com)



*Entre los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)**, una serie de ellos responden a aspiraciones largamente ansiadas por la sociedad moderna, como pueden ser el fin de la pobreza (ODS 1), hambre cero (ODS 2), salud y bienestar (ODS 3) o la **igualdad de género (ODS 5)**. Que a lo largo del último siglo, fundamentalmente, no hayamos sido capaces de lograrlo, no muestra sino la incapacidad sonrojante de la humanidad para ponernos de acuerdo e impulsar generosa, ética y decididamente el objetivo de lograr una sociedad mejor para todos, conservando y protegiendo el planeta que nos sustenta.*

El logro de la iniciativa de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) es haber conseguido el compromiso tanto de gobiernos e instituciones públicas como de entidades privadas, empresas y fundaciones. En este sentido, el objetivo de Igualdad de Género es uno de los más avanzados dentro de la denominada Agenda 2030 en nuestro propio país, con una legislación que pone las bases para que se desarrollen las iniciativas necesarias para lograrlo.

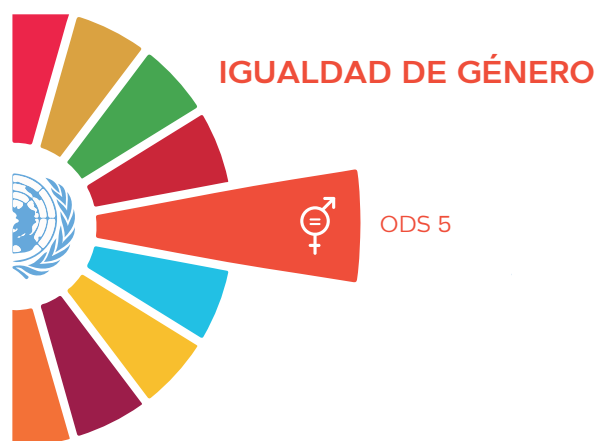
### Iniciativa pública

La **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Las medidas promocionales establecidas en ella no tuvieron mucho éxito, por lo que se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del cual se modificaron otras leyes y se establecieron medidas concretas que obligan a todas las empresas a tomar medidas en este sentido.

Dentro de estas obligaciones se encuentran los **Planes de Igualdad** que todas las empresas

con 50 o más personas trabajadoras tienen que aplicar, siendo voluntario para el resto. Los planes de igualdad son "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo". Uno de sus puntos fuertes es el diagnóstico de situación, ya que examina a las empresas en los siguientes puntos:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.



## Además de una obligación legal, los planes de igualdad son una oportunidad para la captación de talento

- Condiciones de trabajo, incluida una auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Dentro del sector de la posventa de automoción, las empresas sujetas a esta obligación ya están trabajando en ello. Según datos de Faconauto Woman, la iniciativa de la patronal que integra a las asociaciones de concesionarios en España, el 59% de los concesionarios españoles tiene ya un plan de igualdad o lo incorporará en los próximos meses. Según palabras de su vicepresidenta, Marta Blázquez, en Capital Radio, "un plan de igualdad va a ayudar al concesionario a detectar talento y a ser una empresa más moderna".

Además de una obligación legal, los planes de igualdad deben considerarse una oportunidad única para corregir o establecer las bases de una política de recursos humanos más inclusiva, con especial interés en crear grupos de trabajo diversos, -valorados por su talento-, que permitan a las organizaciones enfrentarse a los diversos retos planteados, como la digitalización o la nueva movilidad. Así mismo, desde el pasado 14 de abril, las empresas tienen la obligación de contar con un registro de salarios para poder detectar desigualdades retributivas por entre géneros.

### Iniciativa privada

Más allá del cuerpo legislativo que supone el impulso principal para lograr el ODS 5, el compromiso de las entidades privadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de múltiples iniciativas es determinante para lograr el principal reto de todos ellos: el cambio cultural que asegure que nuestra sociedad asuma estos objetivos como parte de su ADN.

*"Las brechas son injustas para quienes las sufren de manera individual, pero también perjudican al conjunto de la sociedad. Las mujeres representan la mitad de la población mundial y ningún país puede permitirse renunciar a ese talento. Juntos somos más y una sociedad más justa nos hace a todos mejores".*

(**Antonio Huertas**, presidente de MAPFRE, en *UN Global Compact Leaders Summit*, 12/06/2020)







El sector de la **posventa de automoción** es un entorno productivo fuertemente masculinizado, siendo la presencia femenina más visible en las tareas administrativas, financieras o de márketing (Informe Faconauto Woman, 2020). Las causas pueden buscarse en el desconocimiento que del sector tienen las mujeres, el menor número de mujeres con formación tanto en carreras universitarias técnicas como en ciclos formativos de automoción y en la propia naturaleza de las empresas, familiares y pymes, más tradicionales en su forma de gestión.

Las iniciativas privadas actuales se sustentan sobre tres acciones claves: dar visibilidad a las mujeres en sus puestos de trabajo, crear equipos más diversos, utilizando cuotas si fueran necesarias, y promocionar la educación en ámbitos con poca presencia femenina. Ejemplo de ello son acciones como mesas redondas, webinars específicos y grupos de trabajo y asociaciones que buscan no sólo mostrar las posibilidades reales de desarrollo de carreras profesionales en el ámbito STEM a jóvenes estudiantes (STEM Talent Girl, iniciativa en la que **CESVIMAP\*** ha participado con mentoras), sino también promocionar casos reales de éxito (Faconauto Woman). También, el desarrollo de estudios sobre las desventajas económicas

para el entramado económico derivadas de no apostar por la igualdad (Closing Gap). Los modelos de gestión basados en la igualdad atraen y retienen a personas con talento, que aportan valor a la organización, favorecen la satisfacción y bienestar de todos los trabajadores y contribuyen al éxito de la empresa. Evitemos caer en la tentación de pensar que es un problema de las mujeres únicamente y comprometámonos inequívocamente con la consecución de este objetivo para ser una sociedad más justa y plural ●



#### Para saber más:

- ÁREA DE MEDIOS-PREVENCIÓN [calidad@cesvimap.com](mailto:calidad@cesvimap.com)
- Agenda 2030 <https://www.agenda2030.gob.es/>
- Instituto de las mujeres <https://www.inmujer.gob.es/>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo
- *Programa Óptima. Castilla y León por la Igualdad en la Empresa. Manual de Buenas Prácticas.* Junta de Castilla y León.



\*En CESVIMAP el 17% de las personas empleadas son mujeres.

## AL HABLA CON...

Inmersos como estamos en el sector de la automoción, hemos querido conversar con dos profesionales del sector sobre su experiencia en distintos puestos y responsabilidades, **Begoña Luján**, responsable de Posventa de Caetano Cuzco (Algete, Madrid), y **Cristina Dimas**, mecánica y copiloto de rallies (Ávila).



**BEGOÑA LUJÁN**, Responsable de Posventa de Caetano Cuzco, es una profesional dedicada al mundo de la automoción desde 1998; ha desarrollado su andadura en diversas empresas del sector, comenzando en el taller piloto de CESVIMAP. Desde su experiencia destaca la formación y la educación como puntos clave. *“Cuando terminé la carrera, no tenía claro a qué dedicarme; una de las posibilidades que me surgieron fue CESVIMAP, y aposté por ella. Dedicarme a este sector no fue una decisión premeditada”*.

Preguntada por la importancia de contar con mentoras y si ella disfrutó de alguna, recuerda que no tuvo ninguna porque, en aquel momento, no había casi mujeres ingenieras. Resalta la importancia de las redes de contacto (*networking*), que tan bien les han funcionado a los hombres. *“Estos grupos dan visibilidad y favorecen la entrada de mujeres en el sector en posiciones relevantes”*. *“Soy partidaria de tomar decisiones desde la igualdad de oportunidades y méritos”*, afirma. *“No me convencen las cuotas; me parece más interesante construir equipos mixtos, fomentar la diversidad. Incorporar personas de aquellos grupos que estén infravalorados, ya sean mujeres u hombres”*. A este respecto añade que ayudan a cambiar la forma de gestionar los *“porque yo lo digo”*, basados en la jerarquía. *“Yo prefiero convencer a imponer”*. Finaliza señalando que el sector de la posventa se está movilizando gracias a varias iniciativas que ayudarán a lograr este objetivo.



**CRISTINA DIMAS** es mecánica y copiloto de rallies. Ha trabajado durante 5 años en el concesionario Mercedes de Salamanca, fue becaria en CESVIMAP y ganadora en las Olimpiadas Internacionales de FP, Worldskills, en categoría de Tecnología del Automóvil de Castilla y León. Su vocación le viene desde la infancia, aunque nadie en su entorno familiar había tenido relación con este sector.

Ante la pregunta de si ha contado con alguna mentora nos contesta negativamente. *“Es muy difícil abrir puertas tú sola. Aunque solo sea para que te aconseje, es importante tener una figura de referencia”*, lamenta. Considera que la formación es fundamental y que hay que abrir estas especialidades a todas: *“Cuando hice el Grado Medio de Mecánica (Centro F.P. Juan XXIII, de Ávila) era la única chica en el instituto, pero estuve muy a gusto; me trataron como a un estudiante más. Ya en Mercedes, mi jefe nunca tuvo en cuenta si era una chica. Nunca me daba lo facilito. Si entraba trabajo y estaba libre, me lo daba sin tener en cuenta de qué se trataba”*, destaca.

Cree que fomentar iniciativas que muestren a profesionales femeninas es un acierto: *“Como somos pocas, es importante que seamos más para que se den cuenta de que valemos lo mismo”*.