

#CadaVezSomosMás

FaCyl 
CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


POLO DE LA
AUTOMOCION
Castilla y León moving ecosystem

PRESENTACIÓN

El objetivo de esta acción es que demos visibilidad a las mujeres y que sepan que dentro del mundo de la automoción y de la industria hay un papel para ellas.

También, que las niñas se atrevan a dar el paso de estudiar carreras científico-técnicas, conocidas como STEM, que nos hace mucha falta en este país. Que las chicas se decidan también por este tipo de carreras y que vean que dentro del ecosistema de Castilla y León somos una de las mayores potencias económicas de la comunidad.

Tenemos una gran fuerza. Las empresas realmente queremos tener mujeres y queremos que las mujeres jueguen un papel primordial.

Las empresas crecen y ganan con el talento femenino de la misma forma que con el talento masculino.



María Paz Robina

Directora General y presidenta de Michelin España Portugal.

Presidenta Cluster FaCyL

- 1. Introducción**
- 2. Experiencias personales y trayectorias profesionales**
- 3. Barreras y desafíos percibidos**
- 4. Propuestas para impulsar el talento femenino**
- 5. Estrategias para atraer talento joven femenino**
- 6. Estereotipos y sesgos de género**
- 7. Perspectivas globales**
- 8. Conclusiones**
- 9. Frases destacadas**
- 10. Participantes**

1. INTRODUCCIÓN

01

PROPÓSITO DE LA JORNADA:

Destacar la importancia de la mujer en el sector de la automoción y movilidad en Castilla y León y promover su participación activa

02

OBJETIVO PRINCIPAL:

Fomentar la participación femenina en carreras STEM y en el sector de automoción y movilidad. Se persigue impulsar la diversidad y la igualdad de oportunidades

03

CADA VEZ SOMOS MÁS:

Refleja el aumento gradual de la presencia femenina en el sector y el compromiso de seguir avanzando hacia la igualdad

FaCyl

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


POLO DE LA
AUTOMOCIÓN
Castilla y León moving ecosystem

2. EXPERIENCIAS PERSONALES Y TRAYECTORIAS PROFESIONALES

01

DIVERSIDAD DE PERFILES:

Participación de mujeres en diversos ámbitos: tecnología, recursos humanos, líneas de producción, alta dirección...

02

FALTA DE REFERENTES EN EL PASADO:

Existe, tradicionalmente, una falta de referentes femeninos en el pasado, tanto en la industria como en la formación, pero existe una evolución positiva en los últimos años

03

MAYOR ESFUERZO:

Necesidad de esforzarse más para ser valorada, pero se observa un cambio de mentalidad y valoración creciente de la diversidad en los equipos

2. EXPERIENCIAS PERSONALES Y TRAYECTORIAS PROFESIONALES

04

CONFIANZA:

Importancia de confiar en una misma para superar barreras y romper con los límites, en muchos casos, autoimpuestos

05

ESFUERZO Y COMPROMISO:

El éxito en el sector de automoción y movilidad depende del esfuerzo, el trabajo y el compromiso, independientemente del género

3. BARRERAS Y DESAFÍOS PERCIBIDOS

01

BARRERAS AUTOIMPUESTAS:

Desterrar el miedo a los retos planteados por la empresa como un obstáculo personal a superar

02

SECTORES MASCULINIZADOS:

Reconocimiento de que algunos trabajos en la industria de automoción y movilidad aún están muy masculinizados

03

DIFICULTAD PARA ENCONTRAR MUJERES ESPECIALIZADAS

Escasez de mujeres con formación en tecnologías, ingenierías y ciencias

FaCyL
CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


POLO DE LA
AUTOMOCIÓN
Castilla y León moving ecosystem

4. PROPUESTAS PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO

01

PROGRAMAS DE MENTORÍA:

Creación de itinerarios formativos en los que contar con referentes que permitan brindar apoyo y orientación profesional

02

REDES DE TRABAJO:

Establecimiento de redes de trabajo de mujeres en automoción para compartir conocimiento y desarrollo profesional

03

FORMACIÓN CONTINUA:

Implementación de programas de capacitación para mejorar las habilidades y competencias de las mujeres en el sector

FaCyL

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD

POLO DE LA
AUTOMOCIÓN
Castilla y León moving ecosystem

4. PROPUESTAS PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO

04

PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN:

Dar más visibilidad y reconocimiento a las mujeres del sector a través de premios, convenciones y comunicación de casos de éxito

05

APOYO INSTITUCIONAL:

Proporcionar ayudas y alianzas gubernamentales para mujeres emprendedoras en automoción

06

FOMENTO DE PROYECTOS STEM:

Impulsar proyectos en carreras tecnológicas y científicas, así como programas universitarios que fomenten la participación de las mujeres

4. PROPUESTAS PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO

07

VISIBILIZACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS:

Mostrar a mujeres trabajando en el sector sirve para inspirar a otras

08

FLEXIBILIDAD HORARIA Y TELETRABAJO:

Promover ambos para facilitar la conciliación laboral con la vida personal

5. ESTRATEGIAS PARA ATRAER TALENTO FEMENINO JOVEN

01

INTEGRACIÓN EN LA CULTURA DE EMPRESA:

Estrategia que permita a la compañía el fomento de la diversidad y la inclusión. Las mujeres que ya están en el sector deben promover la atracción de talento femenino joven

02

CAMPAÑAS EDUCATIVAS:

Campañas en universidades y centros profesionales para destacar las oportunidades en automoción. Becas y campañas de visibilización para atraer a jóvenes talentosas

03

CULTURA DE IGUALDAD:

Ofrecer flexibilidad laboral y planes de desarrollo profesional y garantizar que las mujeres puedan equilibrar sus carreras con estudios o con vida personal

FaCyl

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


POLO DE LA
AUTOMOCIÓN
Castilla y León moving ecosystem

5. ESTRATEGIAS PARA ATRAER TALENTO FEMENINO JOVEN

04

VISIBILIDAD EN MEDIOS:

Dar visibilidad a oportunidades prometedoras en redes sociales y medios

05

MENTORÍAS:

Promover programas de mentoría y tutorización para acercar a las niñas al sector

6. ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO

01

INFLUENCIA EN LA INFANCIA:

Hay factores desde la infancia que introducen sesgos y estereotipos como en los juguetes y la educación. Se percibe orientación diferenciada para niños y niñas hacia determinados campos

02

FALTA DE REFERENTES:

Falta de visibilidad de referentes femeninos en el sector. Es necesario destacar a mujeres exitosas en redes sociales, congresos, medios de comunicación

03

EDUCACIÓN Y SESGOS:

Influencia de la educación y los estereotipos sobre la elección de carreras. Hay que combatir los estereotipos desde edades tempranas para abrir opciones profesionales a las niñas

6. ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO

04

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN:

Avanzar en la formación y la educación en las aulas y en casa. Dejar que los niños y las niñas decidan sus propios intereses y juegos

05

VISIBILIDAD DE LOGROS:

Dar más atención a los logros de las mujeres en las empresas. Reconocer que los éxitos empresariales son una combinación del esfuerzo de todos

06

CULTURA E HISTORIA:

La masculinización de áreas como IT es resultado de factores culturales e históricos. Actuar desde temprana edad y mostrar referentes de proximidad es clave para el cambio

7. PERSPECTIVAS GLOBALES

01

MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS:

Necesidad de seguir trabajando para aumentar la representación femenina en estos roles

02

ASPECTOS CULTURALES:

Influyen en el rol de la mujer en puestos directivos y existen diferencias entre Europa y otras regiones en cuanto a la equidad de género

03

PROGRAMAS EDUCATIVOS:

Programas que abran las puertas de las fábricas a niños y niñas y fomentar la corresponsabilidad y la educación en casa y en los centros educativos

FaCyL

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


POLO DE LA
AUTOMOCIÓN
Castilla y León moving ecosystem

7. PERSPECTIVAS GLOBALES

04

SUPERACIÓN DE BARRERAS:

No ponerse barreras y llegar hasta donde se desee con esfuerzo

8. CONCLUSIONES

01

CONFIANZA Y SUPERACIÓN DE BARRERAS AUTOIMPUESTAS:

Fomentar la confianza en las mujeres para que superen el miedo a los retos y las barreras que se autoimponen y avanzar en sus carreras, también en el caso de mujeres con discapacidad

02

VISIBILIDAD Y REFERENTES EN ROLES TÉCNICOS:

Se necesita dar mayor proyección a las mujeres que ocupan puestos técnicos y de ingeniería. Crear referentes para las nuevas generaciones y demostrar que las carreras STEM son una atractivas

03

CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD:

Promover la corresponsabilidad en el hogar y en el cuidado de los hijos desde la infancia es esencial para que las mujeres no tengan que renunciar a su desarrollo profesional y puedan equilibrar su vida personal y laboral

8. CONCLUSIONES

04

PROGRAMAS DE MENTORÍA Y APOYO:

Implementar programas de mentoría y crear redes de apoyo entre mujeres en automoción y movilidad puede facilitar el desarrollo profesional y el intercambio de conocimientos y experiencias

05

ADAPTACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL:

Es necesario adaptar la cultura empresarial para que sea más inclusiva y tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres: flexibilidad laboral, igualdad salarial y oportunidades

06

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS DESDE LA INFANCIA:

Que las niñas puedan elegir libremente sus estudios y carreras sin verse influenciadas por prejuicios o roles predefinidos

9. FRASES DESTACADAS

**MARÍA PAZ ROBINA
(MICHELIN)**

**“Las empresas crecen y
ganan con el talento
femenino”**



**RAQUEL SENDINO
(BENTELER)**

**“Necesitamos
visibilizar nuestras
historias”**



**ELENA CEBRIÁN
(TRÈVES CyL)**

**“Nunca he
considerado que tenía
barreras”**



**CONCHI MARTÍN
(ARSOFT)**

**“Las empresas deben
tener una cultura de
igualdad y diversidad”**



FaCyL

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD

**POLO DE LA
AUTOMOCIÓN**
Castilla y León moving ecosystem

9. FRASES DESTACADAS

**PATRICIA ALCALDE
(GMV)**

“Hay que llegar a las niñas antes de que los estereotipos limiten su visión”



**OLGA ARNAZ
(BLANGARMA)**

“Debemos apostar por atraer el talento femenino joven”



**INMA CIMARRA
(GRUPOLINCE)**

“Las mujeres nos lo tenemos que creer más”



**LETICIA PICADO
(RENAULT GROUP)**

“La clave es generar una cultura de empresa innovadora”



9. FRASES DESTACADAS

**ELENA SÁNCHEZ-PORRO
(PLÁSTICOS DUREX)**

“No hay que tener miedo a los retos que te plantea la empresa”



**TERESA HERNANDO
(IVECO)**

“Es necesario que lleguen los casos de éxito”



**MARÍA SANZ-RICO
(HORSE)**

“Podemos crear redes de trabajo de mujeres de automoción para compartir conocimiento”



**NURIA CRISTÓBAL
(NISSAN)**

“Siempre califico mi experiencia como una grata sorpresa”



FaCyL 

CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD


**POLO DE LA
AUTOMOCIÓN**
Castilla y León moving ecosystem

10. PARTICIPANTES



María Paz Robina, directora General y presidenta de Michelin España Portugal y presidenta Cluster FaCyL



Elena Cebrián, directora de Operaciones España, Portugal y Marruecos en Trèves Group



Raquel Sendino, Safety, Health and Environment Manager de Benteler España



Patricia Alcalde, Jefa de Proyecto en la Unidad de Negocio de Automoción de GMV



Elena Sánchez-Porro, directora de RRHH y Comunicación en Plásticos Durex



Leticia Picado, Head of Software & Technology Centro I+D+i Renault Group



Nuria Cristóbal, directora de la Planta Nissan Ávila



10. PARTICIPANTES



Teresa Hernando, responsable de Energía en IVECO Valladolid



María Sanz-Rico, Process Engineering Global Director en HORSE



Olga Arnanz, Gerente en BLANGARMA



Inma Cimarra, Operaria de Mecanizado en Línea Servicios Auxiliares a la Industria de Grupo Lince Asprona



Conchi Martín, directora de Comunicación en ARSOFT



Ana Núñez, directora de Cluster FaCyL

Acceso a vídeo completo de la sesión: <https://www.youtube.com/watch?v=UNMJ7uTdyww&feature=youtu.be>

FaCyl



CLUSTER AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD



POLO DE LA
AUTOMOCIÓN

Castilla y León moving ecosystem

Contacto: comunicacion@facyl.es