

Veiasa implanta un plan para la inserción laboral de mujeres en sus ITV y laboratorios de control metrológico

El proyecto *Más Mujer* persigue paliar la falta de representación femenina en los puestos de trabajo más demandados por la empresa

8 de marzo de 2010

La Empresa Pública Verificaciones Industriales de Andalucía (Veiasa), adscrita a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta, ha puesto en marcha su Plan Más Mujer, cuyo principal objetivo es la incorporación de trabajadoras a los puestos técnicos y de inspección propios de la actividad profesional de esta entidad pública. El proyecto se enmarca dentro de la política de igualdad de género de la empresa y coincide con la reciente aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (IMHA) 2010-2013 de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social.

El Plan Más Mujer de Veiasa incorpora una serie de medidas y acciones para el fomento de la contratación de mujeres con idea de reducir, en la medida de lo posible, la falta de representación femenina en las categorías y perfiles más demandados en las estaciones de Inspección Técnica de Vehículos (ITV) y los laboratorios de control metrológico de Andalucía, principales líneas de trabajo de esta empresa de Innovación. De esta forma, la empresa persigue la creación de condiciones y estructuras para hacer de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres una

auténtica realidad en nuestra Comunidad, tal y como contempla el Plan Estratégico IMHA 2010-2013.

Para ello, el proyecto incorpora como principales herramientas el fomento del empleo y la formación desde la equidad y la no discriminación, en este caso de los trabajadores masculinos. No obstante, a igualdad de condiciones, el Plan Más Mujer propone primar a la mujer frente al hombre en pro de la igualdad y la paridad demandada. Por otro lado, todas las medidas están planteadas desde el principio de igualdad de oportunidades.

Entre otras acciones, el Plan Más Mujer recoge la firma de acuerdos de colaboración con las Universidades andaluzas e Institutos de Formación Profesional, pues los perfiles profesionales más numerosos en Veiasa proceden de titulaciones universitarias de Ingeniería Técnica en alguna especialidad relacionada con la automoción o la electromecánica, así como de titulaciones de FP de las citadas ramas. En el primer caso, la idea es incorporar a recién titulados mediante el sistema de becas formativas, lo que permitiría crear una bolsa de trabajo de futuras trabajadoras,

mientras que, en el segundo caso, los alumnos se incorporarían a Veiasa para la realización de prácticas.

La necesidad de igualar cuantitativamente a hombres y mujeres en los puestos técnicos de Veiasa, tanto de inspección como de categorías superiores, no está relacionada con la falta de una política equitativa entre ambos géneros, sino que es fruto de la tradicional masculinización de los estudios formativos exigidos en los puestos que oferta la empresa. No obstante, en los últimos años se ha venido incorporando en mayor medida el colectivo femenino a estos estudios formativos.

Por otro lado, Veiasa ha desarrollado recientemente, a través de una consultora independiente especializada, un Diagnóstico de Impacto de Género que se engloba en un paquete de actuaciones tendentes a la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa. Las conclusiones plasmadas en dicho estudio ponen de manifiesto que Veiasa se encuentra en una posición muy satisfactoria, ya que actualmente aplica medidas que favorecen y respetan la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.