

Las mujeres en el sector del transporte

# Abriendo caminos



*Camino, escultura de León Efraim Ortega. Homenaje a Camino Rodríguez, ferroviaria leonesa cuyo puesto de trabajo sólo lo realizan 25 mujeres en toda España. Inaugurada en marzo 2020 en la estación de Trenes Joaquín Sorolla de València.*

**100 años después de que las primeras mujeres se incorporaran al sector del transporte y en un mundo en el que la tecnología ha cambiado profundamente las realidades de muchos de estos trabajos, apenas hemos alcanzado un 20% de presencia de mujeres.**

■ *Texto: Lucía Carmona Buendía. Vocal asesora en el gabinete de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Coordinadora del eje 8 de la Estrategia de Movilidad, Segura, Sostenible y Conectada 2030.*



## Pilar caminó

hacia el andén de la estación de Príncipe Pio, el vapor lo inundaba todo, pero aún tenía que hacer la puesta a punto antes de comenzar el viaje.

Mientras miraba a la locomotora, se decía a sí misma: "¡Qué valientes son! ¡Qué sufridas!"

Se llevó las manos a la frente y se aseguró de llevar sus gafas para protegerse de la carbonilla.

¡Vamos allá!, se dijo... Eran solo seis horas de ida y seis de vuelta... y ya lo había hecho más veces desde que empezara las prácticas.

Hoy le acompañarían un fotógrafo y un reportero de la Revista Estampa y eso le generaba más nervios que de costumbre...

¿Y lo pasa mal en el viaje? – le preguntó el reportero.

"-La palanca de cambio de marchas y el equilibrador son muy manejables... Algo más duro es el regulador... Se ha sentido algo de frío, porque estos días hemos viajado a bajo cero; pero en la máquina no se va mal. La máquina no es muy trabajosa... Doy fe de que es en la subida de Tablada cuando los pobres fonderos realizan un trabajo abrumador, titánico... El freno es delicado, pero resulta cuestión de costumbre. Lo más penoso, el polvo de carbón"<sup>1</sup>.

En 1929 Pilar Careaga y Basabe tenía 20 años y era la primera mujer maquinista de un tren en España.

<sup>1</sup> Declaraciones de Pilar Careaga y Basabe a la Revista Estampa número 59, en febrero de 1929.

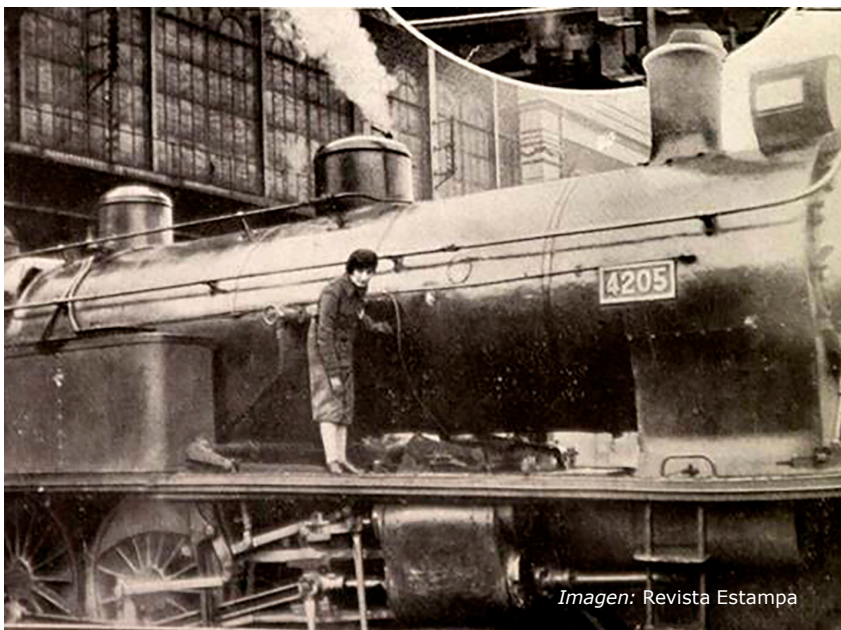


Imagen: Revista Estampa  
Pilar Careaga Basabe, ingeniera, maquinista y alcaldesa.

Catalina García, tras comenzar transportando en 1908 viajeros en su coche de caballos y posteriormente en su coche particular, obtuvo la concesión de una línea de autobuses a cambio de reparar el correo de la zona, convirtiéndose en la primera conductora de autobús en España.

"En aquella España de 1925, ver a una mujer al volante de un automóvil era un hecho infrecuen-

te. Y ver a una mujer conduciendo un autobús de pasajeros [en 1928] era, sencillamente, algo que no había sucedido nunca"<sup>2</sup>.

María Bernaldo de Quirós y Bustillo nació en 1898. La aviación le cautivó desde que era muy joven y, a mediados de 1928, fue la única mujer de un grupo de die-

<sup>2</sup> Agrupémonos todas. La lucha de las españolas por la igualdad, de Isaías Lafuente. (Editorial: Aguilar. 2000).

Carnet de conducir: Catalina, la primera autobusera de España.



Imagen: <http://www.amigosmontanadelporma.es>



De Ricardo Martín - Gure Gipuzkoa, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=44350157>

María Bernaldo de Quirós y Bustillo.

en conseguir el título de piloto de aviación el 24 de noviembre de 1928.

Todas ellas aúnan dos rasgos: Son PIONERAS y REFERENTES. Pioneras en el mundo del transporte, un mundo, en el que la fuerza física era en ese momento muy importante, y que estaba sufriendo una revolución sin precedentes, gracias a los avances de la industrialización. Y fueron y siguen siendo referentes: abrieron un camino para otras muchas que han ido accediendo al sector del transporte, ocupando puestos en todos sus ámbitos.

ciocho alumnos que se inscribió en el Real Aero Club de España para recibir la formación aeronáutica necesaria en el aeródromo militar de Getafe (Madrid). María expresó en un artículo su deseo de que el Gobierno

promocionara la aviación privada en España, y siempre hizo gala de las aptitudes que poseían las mujeres para la aviación<sup>3</sup>. Fue la primera mujer en nuestro país

<sup>3</sup> Real Academia de la Historia.

Sin embargo, 100 años después de que aquellas primeras mujeres se convirtieran en nuestros referentes y en un mundo en el que la tecnología ha cambiado

Presidenta de Adif con mentorizadas Lidera\_2.





Sonia Santos, jefa de taller en la red de Ancho Métrico de Asturias y León.

profundamente las realidades de muchos de estos trabajos, apenas hemos alcanzado un 20% de presencia de mujeres en el sector del transporte.

Por eso, a la vista de estos datos, una de nuestras prioridades debe ser seguir generando alternativas, detectar carencias y remover obstáculos en el sector, con el fin de crear puestos de trabajo más atractivos.

### Una realidad cambiante

La realidad de este sector está cambiando y nos enfrentamos a nuevos retos que deben de abordar las políticas públicas de movilidad del siglo XXI.

En este sentido, desde el propio Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se ha planteado la necesidad de acometer un cambio de paradigma, una superación de los modelos clásicos del extinto Ministerio de Fomento y una reorientación de

las políticas hacia la ciudadanía y sus necesidades más cercanas.

Esto ha cristalizado en la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030, con la que se busca dar respuesta a los retos en movilidad y transporte que nos plantea el siglo XXI. Estos retos vienen marcados por cambios en el contexto global, como la necesidad de descarbonizar la economía y dar respuesta al cambio climático, la irrupción -muchas veces disruptiva- de nuevas tecnologías y los desafíos producidos por la concentración cada vez mayor de población en las grandes ciudades. Pero también por la necesidad de adaptar nuestra actividad a la realidad de nuestro país: ya no somos el país de los años 80, marcado por un fuerte déficit de infraestructuras, sino un país puntero en su dotación de infraestructuras. Esta situación requiere que ahora, desde el Mitma, se prioricen aquellas

inversiones que optimicen su uso y supongan un mayor beneficio social, como lo son, por ejemplo, el adecuado mantenimiento y conservación, las soluciones de movilidad cotidiana, la digitalización, la intermodalidad o la seguridad.

La Estrategia de Movilidad quiere afrontar estos nuevos retos. Entendiendo la movilidad como un derecho, un elemento de cohesión social y de crecimiento económico, pretende dar soluciones a los problemas reales de movilidad de los ciudadanos y ciudadanas, así como garantizar un sistema de transportes y logística eficiente, sostenible y resiliente, cuya importancia se ha puesto especialmente de manifiesto durante la pandemia de Covid-19.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> El documento completo se puede consultar en la página web: <https://esmovilidad.mitma.es/>

Esta Estrategia ha sido objeto de un amplio proceso de participación pública llamado Diálogo Abierto de Movilidad, que se ha llevado a cabo entre septiembre y diciembre de 2020.

En concreto, la estrategia recoge en uno de sus ejes (eje 8), las condiciones sociales y laborales del transporte y prevé una línea que incluye medidas específicas para incentivar y apoyar la presencia de la mujer en las distintas profesiones vinculadas al sector transporte, así como fomentar un mayor protagonismo en la toma de decisiones. También se proponen avances hacia la inclusión de la perspectiva de género en las políticas sociales en el ámbito de la movilidad en otro de sus ejes (eje 1, movilidad para todos). Este es también uno de los propósitos de la "Declaración Mujeres en movimiento", firmada en el marco de la Cumbre del Foro Internacional del Transporte 2018 de la OCDE y la Iniciativa de Transformación de la Movilidad Urbana.

En este marco, la Oficina de la Estrategia de Movilidad del Mitma, organizó en colaboración con el Instituto de la Mujer, un Webinar<sup>5</sup> con dos mesas redondas, en el que se reflexionó sobre la presencia de las mujeres en el transporte, buscando generar la sensibilización suficiente para seguir avanzando en ese camino y tratando de dar respuesta a los retos que nos plantea este escenario.

<sup>5</sup> Pueden consultarse los videos de los diferentes eventos realizados en la siguiente página <https://esmovilidad.mitma.es/eventos>

# 1ª mesa redonda.

## ¿Cómo incrementar la presencia de las mujeres en el transporte?

Coordinada por Begoña Suárez Suárez, subdirectora general en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y en la que participaron: Patricia Campos Domènech, primera mujer piloto militar de reactor de la Armada en España y primera mujer entrenadora de fútbol profesional en USA; Rosa Fernández-Villa Gutiérrez, directora de Capital Humano en Metro Bilbao, y Camino Rodríguez Bravo, montadora electricista de instalaciones de seguridad en Adif.

Begoña Suárez destacó la necesidad de actuaciones específicas y la necesidad de aplicar las políticas de género de forma transversal a toda la política de transportes y movilidad que se implementa desde el Ministerio. No tener en cuenta a las mujeres no solo va en contra del principio de igualdad, que recoge la Constitución y es preceptivo en una sociedad democrática como la nuestra, sino que además supone una pérdida de talento. Supone perder la oportunidad para mejorar las estrategias empresariales y finalmente una pérdida de competitividad y una pérdida de rendimiento empresarial. Begoña Suárez destacó la necesidad de incrementar la presencia de las mujeres en el sector del transporte y la importancia de los referentes. Por ello las preguntas obligadas para las participantes en la mesa eran:

### 1º.- ¿Cómo habían llegado a este sector, teniendo en cuenta la escasa presencia de mujeres?. ¿Cuál ha sido su experiencia profesional en el sector?

Para Patricia Campos Domenech, los libros de aventuras como Tintín, fueron su primera inspiración. Más adelante, cada vez que veía la estela de los aviones se hacía miles de preguntas, ¿cómo vuelan los aviones?, ¿por qué vuelan? ¿quiénes serán las personas que los pilotan?, y Patricia tenía un pensamiento claro: quería pilotar un avión. Ella consiguió ser la primera mujer en pilotar un avión reactor y a día de hoy sigue siendo la única mujer que lo ha conseguido. Para ella, un aspecto clave es la falta de referentes y la falta de información: "Cuando les doy charlas a





las niñas en los colegios, se preguntan si ellas también pueden volar, no tienen información, no conocen a nadie que lo haya conseguido". Para Rosa Fernández-Villa, el proceso de acceso de las mujeres al sector del transporte es un proceso lento. Es llamativo que en pleno siglo XXI sigamos con una realidad similar a la de los tiempos pasados y con las mismas pequeñas perversiones. Rosa estudió en la Escuela de Ingenieros en la que, en esos momentos, había muy pocas mujeres, posteriormente dio el paso a la consultoría y de ahí pasó a la Sociedad Pública de Metro Bilbao. En ese momento, se acercó al mundo industrial duro, al mundo del maquinista ferroviario, que estaba muy asociado a los hombres. Para ella, en este escenario, fue fundamental que en 1999 ocupara el puesto de directora administrativa de Metro Bilbao, por primera vez, una mujer. A partir de este momento arrancaron acciones positivas para la igualdad, apoyadas por el Instituto de la Mujer del País Vasco, y empiezan a romperse los estereotipos de lenguaje. De forma muy sorprendente, en el ámbito del Metro de Bilbao se sentaron las bases culturales para el proceso que se ha ido desarrollando posteriormente, y se abrió un camino que ahora Rosa está impulsando con el V Plan de Igualdad. Ella destaca que esto es el fruto de un trabajo de 20 años. Ha sido necesario un proceso de cambio cultural para poder llegar al momento actual. Y ha podido vivir un proceso cambiante en cuanto al desarrollo e impulso de la igualdad en la empresa. Como ella destaca, han pasado de unas cifras de presencia de las mujeres de un 14% en el año 1995 a un 30% en el momento actual.<sup>1</sup>

Camino Rodríguez Bravo conocía la profesión, era hija de ferroviario. Siempre había vivido el ambiente ferroviario, y el cariño de su padre por la profesión y la curiosidad que a ella le generaba el mundo, hizo que entrara en 1982 en la Escuela de Aprendices. Descubrió, desde que era una adolescente, que le gustaba soldar, le gustaba cablear, hacer grupo con la gente. Y también descubrió que "es más importante que te escuchen a que te vean". En el 1983, se mantenía una disposición del 1927 que establecía que la mujer no podía trabajar por la noche. Por lo

<sup>1</sup> Metro Bilbao cuenta con el distintivo igualdad en la empresa.



*Distintivo igualdad  
en la empresa.*

que hubo que saltarse esa disposición, porque de otra forma no podrían trabajar las mujeres que estaban en mantenimiento y averías y que tenían que salir a cualquier hora del día. Camino, sin embargo, advierte que frente a los primeros momentos en los que empezó, en los que el ambiente era muy paternalista, porque eran muy pocas mujeres, empieza a gustar, cada vez menos, la presencia de mujeres: "antes éramos pocas, pero ahora todo el mundo es consciente de que hemos venido para quedarnos, y eso ya no hace tanta gracia. Ya no nos ven como un compañero sino como un rival, y eso es peligroso, es una involución". Por otro lado, Camino, va a asumir a partir de 2021 ser la responsable regional en Castilla y León del sindicato ferroviario.

## **2º-¿Qué barreras os encontraréis en vuestro trabajo diario?. ¿Y cuándo hablaréis con mujeres les recomendáis vuestra profesión?. ¿Qué porcentaje de mujeres hay en vuestro ámbito?**

Patricia Domènech señaló el bajo número de mujeres en su sector, que supone un 7% de pilotos en el ámbito civil y un 3% de mujeres pilotos militares. Patricia siente, por su experiencia en el ámbito deportivo donde trabaja de comentarista, que no se le valora lo suficiente lo que dice, que no se respeta su profesionalidad, a pesar de que ella cuenta con licencia de entrenadora, y lleva más de 40 años en el ámbito deportivo. Para eso es necesario, también, que hubiera más mujeres, a pesar de que entiende que eso es una decisión personal de cada una, con el fin de que se visualizara mucho más la presencia de las mujeres en todos los sectores.

Para Rosa Fernández-Villa, "hay que intentar que no se perpetúen los roles históricos". En Metro Bilbao, frente a un 40 % de mujeres en el ámbito de la producción, en el ámbito de la conducción baja a un 19%. Y mientras que en el mundo de atención a la clientela está en el 55 %, en el mundo de mantenimiento, la presencia de las mujeres es prácticamente residual. Por eso, es importante destacar que efectivamente se alimenta al sector, pero se sigue perpetuando el rol de la atención al cliente, el rol amigable, el de cuidadora, y sin embargo es muy duro incorporarlas al mundo del mantenimiento, instalaciones. A ello se le añade que, al ser muy escasa su presencia en esos sectores, las que entran se encuentran escenarios muy paternalistas. Por ello, se ha creado una acción positiva que es la de trasladar a las mujeres de un mundo más humanista al mundo técnico a través de una formación muy básica (40 horas en el ámbito eléctrico o mecánico). Eso ha hecho que hayan subido los índices de un 5% a un 19% en el mundo de conducción. Es reseñable y perverso, que ya en las escuelas de formación profesional, las niñas optan por sectores tradicionales como auxiliar de clínica, laboratorio, peluquería..., y sin embargo no optan por sectores en los que el sueldo es mayor y hay más demanda de empleo.

Camino Rodríguez Bravo señaló que, en Adif, en el ámbito del mantenimiento de instalaciones de seguridad, el 2,7% son mujeres. Para Camino es fundamental la formación y hacer atractivos los entornos de trabajo del sector del transporte. "Hasta hace dos años no había baños



*Controladoras aéreas.*



ni vestuarios exclusivos para mujeres. Tampoco había equipamiento adecuado como los guantes de trabajo. Y es difícil explicarle a una joven que se va a encontrar con esto”.

Es importante que cuando hablamos de infraestructuras ferroviarias, se renuncie a los estereotipos. La realidad ha cambiado y hay trabajos dentro del sector, como la cabina, muy ligados a la tecnología.



### 3º.- ¿Cómo se puede incrementar el número de mujeres en el sector?. ¿Qué medidas se podían tomar para conseguirlo?

Para Patricia Domènech, por su propia experiencia, la educación es la base del cambio, dar charlas en colegios, institutos, y sobre todo dar visibilidad a mujeres en sectores donde no es habitual su participación. La incorporación de mujeres en esos sectores permitiría añadir una mirada diferente a las cuestiones que se plantean, y la presencia de mujeres generaría más sororidad, más apoyo entre mujeres.

Para Rosa Fernández-Villa, en los próximos años es clave la educación y el ámbito formativo. Hay que revisar los indicadores en los procesos de selección y buscar indicadores reales, objetivos y concretos, dentro de la empresa. También es importante estar cerca de los centros formativos, asesorando en la toma de decisiones, y abrir los centros empresariales para que tengan la mayor información posible. Las mujeres deben tener un abanico de posibilidades a la hora de tomar

una decisión en relación con sus estudios. Para Rosa, por último, dentro de la empresa es necesario modificar el lenguaje y los estereotipos e idearios falsos.

Para Camino Rodríguez Bravo es fundamental fortalecer la normativa, pero además hay que descender a la práctica: la formación es fundamental, pero también la cultura feminista, y por supuesto el lenguaje, que si no se corrige lleva a fortalecer los estereotipos masculinos en la empresa.



# 2ª mesa redonda

## ¿Cómo romper los “techos de cristal”?

Esta mesa fue moderada por Isabel García, asesora en el gabinete del Ministro y en ella participaron: Teresa Busto, VP Grupo Airbus. Presidenta de Ellas Vuelan Alto; Carmen de Andrés, Presidenta de CYTSA. Primera Ingeniera de Caminos, Canales y Puertos de España; Purificación Torreblanca, CEO Grupo Puentes, y Marta Blázquez, Vicepresidenta Ejecutiva FACONAUTO.

Como señaló Isabel García, el “techo de cristal” es aquel conjunto de normas no escritas que dificulta a las mujeres tener accesos a puestos de alta dirección por el mero hecho de ser mujeres, mujeres que a pesar de su buena preparación no pueden alcanzar puestos de responsabilidad.

En muchas ocasiones, esto se relaciona con una falta de compromiso con el trabajo, porque son las mujeres las que siguen siendo las responsables de las cargas familiares.

Esto, además, va en contra de la promoción laboral, y además influye en que a lo largo de nuestra vida no podamos dedicar el tiempo suficiente a las tareas laborales, lo que trae una serie de consecuencias: menos poder adquisitivo, menos salario en similares condiciones, con influencia en la cuantía de las pensiones. El hecho de ser mujer penaliza en el ámbito laboral.

No obstante, hay que reconocer los esfuerzos que muchas organizaciones, tanto en el ámbito público como privado, están acometiendo para reducir diferencias estructurales, y conseguir el equilibrio y la igualdad de género en sus equipos. Con este escenario, Isabel planteó las siguientes cuestiones a las participantes:

### 1º.- ¿Cómo han condicionado en vuestras trayectorias profesionales los “techos de cristal”, ¿han influido más estos o los “suelos pegajosos”?

Para Purificación Torreblanca, los “techos de cristal”, o los “techos de hormigón”, como ella los define, siempre han sido más complicados, funda-

mentalmente por su invisibilidad, porque son difíciles de detectar. A ello se le suma que no son una elección personal, como ocurre con los “suelos pegajosos”, en los que la maternidad o la vida personal pesan mucho en las decisiones. Es una barrera invisible, que aparece cuando vamos subiendo escalones en la estructura empresarial y encontramos obstáculos para acceder a determinados puestos. Para Purificación, esto se debe a muchas razones, pero sobre todo hay una fundamental, y es la posición del sector masculino heredado de antiguas tradiciones. A ello se le suma el doble papel de mujeres y madres, que termina siendo una carga. Sin embargo, este momento debería de ser solo un freno en una carrera profesional y no una carga, porque en la mayoría de los casos, coincide con los mejores años de la vida profesional. Decidir entre la profesión y/o la maternidad, termina siendo un dramático dilema para las mujeres.

Purificación, madre de tres hijos, reconoce que ha habido más barreras fuera de casa, que dentro, por ello siempre ha tratado de inculcarles a sus hijos sus cuatro pilares básicos: “somos personas, profesionales, madres y mujeres y hay que ejercer cada uno de ellos en el porcentaje que cada uno decida, pero sin tener que renunciar a ninguno, pues el “suelo pegajoso” tiene también muchas recompensas”.

Para Marta Blázquez, las mujeres debemos de tener claro que podemos acceder a los puestos directivos en las empresas. Las mujeres, tenemos la capacidad de dirigir, de organizar. El “suelo pegajoso” se vence con la organización del tiempo, y con referentes que permitan visualizar que esos obstáculos se pueden romper. Las redes son muy importantes, y gracias a ellas se pueden escuchar testimonios de mujeres que consiguen mantener el equilibrio en todos sus ámbitos, personal, familiar, y también laboral. Para Marta “el techo de cristal, hay que saber destruirlo, levantar el puño y ser capaz de romperlo”.



Para Teresa Busto se puede llegar a ser una directiva con una familia, con una vida personal. Por eso, hay que romper el estereotipo de la mujer directiva que sacrifica su vida personal por su vida profesional. Cuando ella llegó a Airbus, encontró gran cantidad de obstáculos, pero ella sabía lo que quería y "quería ser directiva". Lo más importante es "mirarnos a nosotras mismas y ver qué es lo que quiero ser", y a partir de ahí detectar los obstáculos para poder alcanzar el objetivo. En este momento, en Airbus el 50% de los directivos son mujeres, y además encontramos mujeres en todos los ámbitos, en el taller, en mantenimiento, en ingeniería, en calidad... Por eso, Teresa cree que para romper los "techos de cristal" hay que trabajar sobre la cultura de la empresa, y debe ser normal la presencia de la mujer en cualquier ámbito de la empresa para poder acabar con él. Carmen de Andrés tiene una gran familia, pero también tiene una empresa propia desde hace 16 años. Siempre le gustó el mundo de la empresa y el ámbito emprendedor. Carmen, ha echado siempre en falta la experiencia empresarial y las redes que le pudieran apoyar y ayudar en su emprendimiento. Y sin duda, sin la formación, ni los contactos no es posible en muchas ocasiones la promoción. Para Carmen, la participación de las mujeres en el ámbito directivo es el reto del SXXI.

### **2º.- Las empresas hacen un esfuerzo por incorporarse al ámbito laboral, sin embargo, solo hay un 34% de mujeres directivas en España en estos momentos. ¿Qué creéis que está fallando?**

Purificación Torreblanca cree que son necesarias dos actuaciones, la primera es discretizar el problema, porque las mujeres se enfrentan a diferentes momentos en su toma de decisiones. Y en cada momento se generan unos problemas que deben de ser analizados de forma diferenciada. Por otro lado, hay que analizar la normativa en la materia que, a juicio de Purificación, no siempre ayuda. Marta Blázquez entiende que lo más importante es conocer quién toma la decisión de que sea una mujer o un hombre quien ocupa el puesto, y por ende trabajar con esa jerarquía que decide. Y hay que sensibilizar y concienciar sobre la necesidad de buscar el talento femenino. Tiene que empezar a estar mal visto que no haya mujeres en los puestos directivos de una empresa, porque la sociedad es diversa y el cliente es diverso.

Para Marta, el impulso desde la Administración es fundamental.

Teresa Busto incide en la importancia de superar estereotipos en las universidades y también en las empresas. Desde Ellas Vuelan Alto se busca dar visibilidad a mujeres normales, que asumen puestos directivos.

Al igual que ocurre, con carácter general, en la planificación empresarial, en las empresas faltan proyectos claros, planes de acción, con fecha, coste e instrumentos, para ver cómo, cuánto y de qué manera incrementamos el número de mujeres en cada organización.

Carmen de Andrés añade que hace falta tiempo, para que todo cristalice. En su generación, había cosas poco imaginables, como tener una empresa. Para ella, el impulso desde la Administración es fundamental, pero se necesita tiempo para que se instale esa corriente.

### **3º.- Una mujer empoderada, ¿debe de contribuir a abrir espacio para otras mujeres? ¿Es ese el camino?**

Purificación Torreblanca señaló, que en su empresa son más de un 25% de mujeres. Desde su puesto de cabeza de la empresa, ella reconoce que apoya y asesora a las mujeres en su promoción y durante la etapa de la maternidad, con el fin de que no pierdan oportunidades en su carrera profesional. Cree que la diversificación y el talento está en los equipos mixtos, por lo que es fundamental la presencia de mujeres.

Para Marta Blázquez es una obligación apoyar a las mujeres, y más aún, ahora desde su puesto directivo. Faconauto Women está consiguiendo, con su trabajo de mentorización, una gran concienciación en las mujeres de que son capaces de avanzar e impulsar su carrera profesional. Desde luego, se necesita tiempo y todas las mujeres tenemos que ayudar en nuestro marco de influencia.

Para Teresa Busto las mujeres "somos fundamentales para ayudar a las mujeres preparadas a ocupar puestos directivos. Crear referentes es imprescindible. Las mujeres tienen que estar presentes, así se consigue un cambio cultural en la empresa, pero además, en el ámbito doméstico se consigue crear un referente para las niñas cercanas, que termina cambiando la realidad de nuestra sociedad".

Carmen cree que "es fundamental ayudar, pero nunca beneficia la protección paternalista".

Mujer realizando ejercicios de simulacro en puerto.



### Retos para el futuro

Con todo este diálogo tan enriquecedor, planteado por mujeres pioneras en su sector y referentes en su ámbito, es necesario concluir que de acuerdo con lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco de la ONU, hay que apostar por la igualdad de género.

Las empresas tienen que abordar un cambio de cultura, desarrollando planes concretos que busquen aumentar la presencia de la mujer.

Por otro lado, es fundamental revisar las políticas de selección de personal y los estereotipos que lastiman las tomas de decisiones.

Y sin duda, si el sector del transporte quiere atraer a más mujeres tiene que abordar un cambio profundo. Es necesario convertir el sector en un sector atractivo, seguro e inclusivo, que supere los desequilibrios del pasado.

Desde el punto de vista de las Administraciones, hay que seguir



insistiendo en su papel de líder de las políticas de igualdad. A la Administración le corresponde impulsar los Planes de Igualdad, no solo dentro de su organización, así como implementar las medidas que terminen inspirando todos los ámbitos de la actividad social y económica.

La Agenda Mundial Educación 2030 de la UNESCO reconoce que la igualdad de género requiere un enfoque que “garantice no sólo que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres obtengan acceso a los distintos niveles de enseñanza y los cursen con éxito, sino que adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella”.

Y hay que entenderlo como un principio transversal que no se agota en un ministerio concreto, sino que debe impregnar todas las políticas públicas. Es la Administración Pública la responsable de acciones positivas, en aquellos sectores en los que se detecte que son necesarios. Como señaló, M. José Rallo<sup>1</sup>, Secretaria General de Transportes y Movilidad, “sabemos que fomentar la presencia de las mujeres en el sector escapa de nuestro ámbito competencial, pero sí podemos aportar un papel dinamizador, fomentar la participación activa y visible e impulsar medidas que reconozcan el valor de las mujeres en este ámbito”.

Y también, por supuesto, los hombres son fundamentales en esta tarea de fomentar la presencia de las mujeres en to-

dos los sectores profesionales. No solo apoyando la toma de decisiones formativas o laborales de sus madres, de sus hijas, de sus hermanas, sino también rompiendo los estereotipos tradicionalmente asociados a lo femenino, avanzando en la corresponsabilidad en la familia. En el ámbito profesional, los hombres, como compañeros o como jefes, tienen que ser los abanderados de una cultura de igualdad, que se debe de reflejar en el trato paritario, en la selección de talento y en la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad. Como señaló el secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en el Acto Cimientos de Igualdad<sup>2</sup>: “No podemos permitir que en la construcción y en las múltiples profesiones vinculadas a ese sector, las mujeres tengan dificultades para incorporarse, prosperar y hacer carrera, impidiéndole desempeñar su labor en condiciones de igualdad y ocupando puestos de responsabilidad. Mientras sea así, estamos perdiendo oportunidades para que el sector sea más competitivo y productivo, pues la diversidad de género fomenta la colaboración, el entendimiento, la tolerancia y, en consecuencia, soluciones más innovadoras y creativas. Si no incorporamos a la mujer con criterios de igualdad, seremos un sector anclado en el pasado”.

Por todo lo anterior, las mujeres tienen que creer en su capacitación. Como señaló la presidenta de Ineco, Carmen Librero<sup>3</sup>, “creer es crear, y si crees en la igualdad efectiva mejoras tu empresa”. Hay que ser capaces de levantar la mano y romper los techos de cristal que no permiten progresar en las carreras profesionales. Y, por encima de todo, las mujeres tienen que convertirse en inspiradoras permanentes para otras mujeres, cualquiera que sea su posición laboral, generando así cambios reales en la sociedad.

Nuestras referentes y sus mensajes, han sido compañeras de viaje inolvidables: nuestras abuelas, nuestras madres, nuestras hermanas, nuestras amigas, nuestras compañeras o nuestras jefas. Tenemos, ahora, la obligación de convertirnos en las referentes de las mujeres que nos rodean y de las generaciones que vienen. Transmitirles su capacidad para conseguir los objetivos que se propongan y ayudarlas en la toma de decisiones, superando los estereotipos pasados. Y asumir, la igualdad de género como una realidad posible que debe de impregnar toda nuestra actividad. Porque lo que cambia nuestras sociedades no es lo que se hace un día, sino lo que se hace todos los días de la vida.

<sup>1</sup> Webinar “Mujeres en el Transporte”, organizado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) dentro del Diálogo Abierto de Movilidad de la “Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030”.

<sup>2</sup> ‘Cimientos de igualdad’ es una alianza estratégica que promueve el Observatorio 2030 del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España (CSCAE), la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s EJE&CON, BMI Group y el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, para fomentar la igualdad de género en el sector de la construcción en España

<sup>3</sup> Webinar “Mujeres en el Transporte”, organizado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) dentro del Diálogo Abierto de Movilidad de la “Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030”.



# Iniciativas de la Unión Europea para fomentar la presencia de las mujeres en el sector del transporte (Women in Transport)



La inclusión y la no discriminación son principios fundamentales del Tratado de la Unión Europea, de la Carta de los Derechos Fundamentales y del pilar de los derechos sociales.

Con el fin de mejorar la situación, la Comisión adoptó en la primavera del 2020 la "Estrategia para la Igualdad de Género" con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la sociedad y en la economía a través de una serie de políticas y acciones específicas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, para garantizar la transparencia salarial y para mejorar la proporción de mujeres en puestos directivos. La Estrategia subraya la necesidad de integrar una perspectiva de igualdad de género en todas las acciones de la Unión Europea.

En el ámbito del transporte sólo el 22 % de los trabajadores son mujeres. Por ello, este sector no puede permitirse no aprovechar los beneficios que pueden aportar más mujeres en el sector.

El objetivo es promover una mejor representación de las mujeres en el sector del transporte y mejorar las condiciones de trabajo para que el sector sea más interesante para las jóvenes y las mujeres.

El sector del transporte no es atractivo para las mujeres: hay muchos estereotipos de género,

faltan incentivos para que las mujeres realicen carreras en el sector del transporte, faltan oportunidades de desarrollo profesional, no se ofrecen buenas oportunidades de formación ni una representación sindical adecuada. Las mujeres están sujetas a entornos de trabajo deficientes, a problemas de seguridad y salud y a falta de instalaciones de saneamiento dignas. Hay violencia y acoso por parte de compañeros y pasajeros. Faltan oportunidades de igualdad y acceso a oportunidades en el sector y finalmente faltan modelos femeninos e iniciativas equilibradas desde un punto de vista de género.

En su nueva Estrategia de Movilidad, publicada en diciembre del 2020, la Comisión promete integrar la igualdad en todos los instrumentos de acción específicos

Por su parte, la Dirección General de Movilidad y Transporte también ha establecido una serie de acciones prácticas para mejorar la promoción de las mujeres en el sector del transporte:

- Se ha adoptado una declaración de cara a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector del transporte, que ya tiene más de 1.000 firmas.
- Se ha publicado un intercambio de buenas prácticas.





Personal de mantenimiento en Centro de Control de Área Terminal de ENAIRE en València.

- Se ha establecido la plataforma “Women in transport-platform for change”, que permite intercambiar acciones específicas en este ámbito, aumentar el empleo de las mujeres y compartir las diferentes acciones de los participantes.

La Plataforma comenzó a final del 2017, y en este momento tiene 29 miembros, y 19 acciones activas.

Entre las acciones que se pueden reseñar, se encuentran las siguientes:

Creación de un Consejo de Inclusión y de la Diversidad por los ferrocarriles federales suizos. Cooperación entre empleados y directivos para descubrir barreras invisibles para las mujeres en términos de carrera profesional y desarrollo potencial.

“Women in Motion”, de Ferrovie Dello Stato Italiane: Actividades escolares con modelos femeninos.

“Mandato para mujeres en el transporte” de la Agencia Ferroviaria de la Unión Europea (ERA): Plan

de trabajo interno para aumentar el equilibrio entre hombres y mujeres (proceso de contratación, fondo de becas, etc.).

“AVIADORAS”, miembro de la Asociación Europea de Cockpit (ECA), una plataforma para dar voz y visibilidad a las mujeres en la aviación y mejorar su acceso a la profesión desde una fase temprana a través de una amplia gama de actividades.

“Balance4AESA”: Programa de tutoría de la Agencia Española de Seguridad y Protección Aérea (AESA). Actividad de mentoring a fin de aumentar la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en la AESA.

**Ruth Lopian, Coordinadora de Igualdad en la Dirección General de Movilidad y Transporte de la Comisión Europea<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Webinar “Mujeres en el Transporte”, organizado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA) dentro del Diálogo Abierto de Movilidad de la “Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030”.



# **Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades para un sector de la construcción más sostenible y competitivo**

Los factores clave que explican los beneficios de una profesión basada en la diversidad e igualdad son: mejor rendimiento general, ventaja competitiva, mejores resultados económicos, pluralidad de perspectivas, mayor satisfacción del cliente, mejorar los rendimientos de los proyectos con impacto social, mayor creatividad.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que sólo el 8,4% de los profesionales del sector son mujeres. El año 2019 se cerró con un 6,9% menos de mujeres trabajando en el sector, mientras que el porcentaje de hombres se incrementó en un 1%. Las mujeres ocupadas en el sector cuentan con una formación muy destacable, con un nivel de educación superior del 66%. En cuanto a los puestos que ocupan, llama la atención que un 52% de los mismos son administrativos, contables o financieros.

Según el informe de EJE&CON "Buenas Prácticas para la gestión del talento y la competitividad de las empresas", un 83% de las compañías del sector de la industria y la construcción reconoce no tener ninguna mujer o contar con menos del 10% de mujeres en sus consejos de administración, lo que sitúa a este sector en último lugar en lo que a participación de mujeres en los consejos se refiere. En cuanto al número de mujeres en la alta dirección, está por debajo del 10% en un 67% de las empresas participantes en el estudio.

Por su variada estructura empresarial, el sector de la construcción es el segundo mayor generador de empleo en España después de la agricultura.



El nuevo impulso del sector, basado en la rehabilitación sostenible de nuestro parque de viviendas, la digitalización y la industrialización, será en los próximos años una de las principales palancas para la recuperación económica de nuestro país, generando empleo de calidad, estable y sostenible.

Por todo ello, los profesionales del sector inmobiliario y de la construcción y edificación en España

Nos comprometemos a trabajar para:

- Hacer el sector de la construcción más atractivo y moderno para la incorporación de mujeres jóvenes a partir de las nuevas tendencias en los procesos productivos de diseño y de ejecución basadas en la digitalización y la industrialización.
- Vincular al sector con el compromiso con la sostenibilidad y la economía circular como desafío pendiente, necesario y oportunidad de empleo y desarrollo e innovación, para atraer a las mujeres hacia un inicio de su carrera profesional en el sector, impulsando un empleo de calidad y con futuro.
- Lograr el compromiso de empresas y entidades del sector para desarrollar políticas de diversidad de género, incluyendo la promoción de las mujeres a puestos directivos.
- Promover programas de mentoring para que las mujeres puedan asumir roles



Matilde Ucelay

- directivos en las organizaciones.
- Promover la igualdad de género en el sector y comunicar buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género
- Garantizar la transparencia y retribución justa para alcanzar la igualdad salarial entre sexos
- Promover políticas de conciliación laboral, como parte del objetivo general de salud bienestar, y apoyar el desarrollo profesional diverso
- Desarrollar procesos de contratación y empleo transparentes, justos, inclusivos e imparciales

Asimismo, las empresas del sector inmobiliario y de la construcción en España que suscriben este manifiesto adquieren el compromiso de difundir y promover la igualdad de género a través de su adhesión al Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad en las Empresas.

Este Código tiene el doble objetivo de promover el desarrollo profesional de las mujeres y de servir de guía de actuación para las organizaciones en su búsqueda de la justicia social, la ética, la transparencia y la sostenibilidad, centrándose en cuatro grandes principios y diez recomendaciones, además de un procedimiento de seguimiento y evaluación de los avances. ■

