

mitma

Revista del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana

nº 712 / marzo 2021



Construyendo futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA



Puertos del Estado



Investigación y Desarrollo al servicio de las personas



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

#ESTE VIRUS LO PARAMOS UNIDOS

Con **nombre** de **mujer**

Estimados lectores:

En marzo del año pasado me dirigía a ustedes cuando la crisis del Covid-19 empezó a golpearnos. Lo hacía entonces para dar testimonio del enorme esfuerzo realizado por las empresas y trabajadores del Grupo Mitma en la contención de la pandemia, una labor que creo que fue esencial para asegurar el suministro de bienes y servicios básicos y garantizar una movilidad segura en los estrechos márgenes que la emergencia sanitaria nos permitía. Servían mis palabras de preámbulo a un exhaustivo repaso del paquete de normas y disposiciones que se pusieron en marcha desde la declaración del primer estado de alarma en el transporte de viajeros y mercancías o en la vivienda.

En estos momentos, cuando, no sin conmoción, la esperanza se ha abierto paso, vuelvo a llamar su atención por una celebración y no por una desdicha. El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Mujeres y la revista del Mitma aprovecha esta cita para mostrar los avances en materia de igualdad que sigue acometiendo este Ministerio y las empresas que lo conforman. Nuestro deseo es hacer visibles proyectos e iniciativas lideradas por mujeres, especialmente aquellas estrategias que favorecen su presencia en sectores tan masculinizados como son el del transporte, las infraestructuras y la arquitectura.

La presencia de mujeres en el organigrama del Departamento y en sus entidades dependientes no es anecdótica ni ornamental. En nuestra estructura figuran secretarías generales, como María José Rallo, en Transportes, presidentas como Isabel Pardo de Vera en Adif o Carmen Librero en Ineco, compañías que son referentes mundiales en sus respectivos sectores. Hablamos de gestoras con enorme talento y energía, pero no de excepciones a la regla. Respecto a 2010, el porcentaje de mujeres en los ámbitos que nos son propios ha experimentado un crecimiento considerable. Del 23,4% de mujeres que entonces ocupaban puestos

técnicos hemos pasado al 35,8%, un salto importante aunque no suficiente.

Garantizar la incorporación al trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres es una obligación inexcusable. Luchar contra las brechas salariales y los techos de cristal es un deber que nos convoca a todos y todas y, singularmente, al sector público, que debe ser vanguardia y ejemplo a seguir. Nuestros esfuerzos han de contribuir a modificar los estereotipos de liderazgo, históricamente asociados a los varones, y a erradicar comportamientos y actitudes machistas en el entorno laboral. Todo ello para hacer atractiva a las mujeres su pertenencia a este territorio antes hostil y que hoy aspira a ser un punto de encuentro.

A lo largo de estas páginas encontrarán historias que deben dejar de ser singulares, tal es nuestro propósito. Ejemplos de mujeres que han roto viejos esquemas en el sector de la construcción; de otras cuya cualificación profesional les ha permitido desempeñar las labores de capitania e inspección marítima y que explican qué les llevó a asumir estas responsabilidades; o de las más de 100 mujeres, algunas de ellas capitanas o jefas de máquina, que se han ido incorporando a los centros de coordinación de Salvamento Marítimo desde que en 1993 la primera de ellas comenzó a trabajar como coordinadora.

Queda un largo camino por recorrer, mucho terreno por conquistar, pero creo humildemente que estamos en la senda correcta. Para contribuir a este objetivo común, les anuncio que este año pondremos en marcha la I edición de los Premios Matilde Ucelay para galardonar aquellos proyectos, personas o entidades que hayan destacado por aplicar la perspectiva de género en su trayectoria profesional o en la singularidad de sus trabajos. Matilde Ucelay fue la primera mujer arquitecta de este país. Pionera en una época difícil para las mujeres que, sin embargo, dejó un legado prolífico con alrededor de 120 proyectos realizados desde los años 1940 y 1981.

Situar a las mujeres en el lugar que les corresponde por derecho propio nos compete a todos. Este deseo es ya una realidad en el Mitma y ha de serlo pronto en el conjunto de la sociedad española. A ello aspiramos los que intentamos construir un país más democrático y más justo.

José Luis Ábalos





Sumario

nº 712 / marzo 2021

04

Abriendo caminos

Las mujeres en el sector del transporte.

20

Cartografía de un entusiasmo

Empleadas públicas en el Mitma.

28

Actualidad

42

Mujeres en la construcción civil

Las mujeres en el sector de la obra civil y sus circunstancias.

48

Una mirada al mar con ojos de mujer

El papel de las mujeres en la Administración Marítima.

56

Abriendo nuevas rutas

Mujeres en Sasemar trabajan por la seguridad en la mar.

62

Puertos del Estado apuesta por la paridad

Las entidades portuarias cuentan con 1.260 mujeres en sus plantillas

STAFF

Edición y coordinación de contenidos: Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma). **Página web:** www.mitma.gob.es. **Colaboran en este número:** Lucía Carmona Buendía, Javier Vega Gómez, Lourdes Timoteo García, Fernando Remiro Elia, Rosalía Bravo Antón, Carmen Lorente, Puertos del Estado, Patricia Ferro, Antonio Casares, Comunicación Aena, Javier R. Ventosa, Comunicación Adif, Ineco. **Fotografía:** Daniel Ramo. **Comité de Redacción:** Presidencia: Jesús M. Gómez García (Subsecretario de Mitma). Vicepresidencia: Angélica Martínez Ortega (Secretaría General Técnica). Vocales: Alfredo Rodríguez Flores (Director de Comunicación), Francisco Ferrer Moreno (Director del Gabinete de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana), Belén Villar Sánchez (Jefa del Gabinete de la Subsecretaría), Mónica Marín Díaz (Directora del Gabinete Técnico de la Secretaría General de Infraestructuras), Roberto Angulo Revilla (Jefe del Gabinete Técnico de la Secretaría General de Transportes y



AESA, trabajando por la igualdad

"Balance 4 AESA" para reforzar la presencia de las mujeres.

66

Espacio colaborativo

ENAIRE en femenino.

72

5 mujeres abren camino en Aena.

Aeropuertos en femenino.

76

Un largo trayecto

Mujeres en Renfe: viaje hacia la igualdad de sexos.

88

La igualdad como desafío presente y futuro de Adif

Fuerte compromiso de la entidad con horizonte 2030.

96

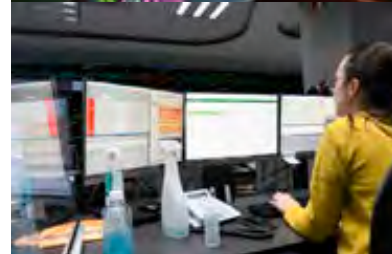
Ingenieras por tierra, mar y aire

La plena igualdad como eje estratégico empresarial en Ineco.

104

Lecturas

110



Movilidad), María Isabel Badía Gamarra (Jefa del Gabinete Técnico de la Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda). **Diseño:** Sergio Gavilán. **Maquetación:** Centro de Publicaciones. **Dirección:** Nuevos Ministerios. Paseo de la Castellana, 67. 28071 Madrid. Teléfono: 915 970 000. Fax: 915 978 470. **Suscripciones:** Esmeralda Rojo. Teléfono: 915 977 261. **E-mail:** cpublic@mitma.es

Dep. Legal: M-666-1958. ISSN: 1577-4589. ISSNe: 1577-4929
NIPO: 796-20-023-9. NIPOe: 796-20-024-4. Esta publicación no se hace necesariamente responsable solidaria con las opiniones expresadas en las colaboraciones firmadas. Esta revista se imprime en papel FSC o equivalente.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

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”¹.

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

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

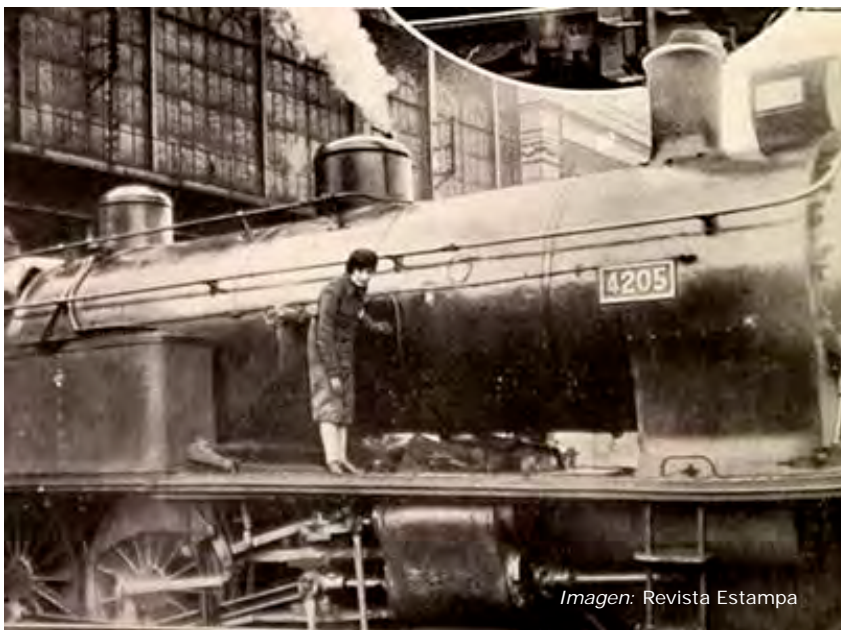


Imagen: Revista Estampa
Pilar Careaga Basabe, ingeniera, maquinista y alcaldesa.

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”².

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-

² 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 aviación³. Fue la primera mujer en nuestro país

³ 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-19.⁴

⁴ 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 Webinar⁵ 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.

⁵ 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.¹

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

¹ 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 encontráis en vuestro trabajo diario?. ¿Y cuándo habláis 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 lastran 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 Rallo¹, 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 Igualdad²: “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 Librero³, “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.

¹ 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”.

² ‘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

³ 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 ENAIRES 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 Europea¹.

¹ 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. ■



Empleadas públicas en el Mitma



Esher Azcue Infanzón, Estación Antártida.





Cartografía de un entusiasmo

■ **Texto: Javier Vega Gómez,**
subdirector adjunto S.G. Recursos Humanos.
Colaboran: Lourdes Timoteo García
y Fernando Remiro Elía.

No existen formas absolutas de concebir una organización y, en este sentido, cualquier intento por comprender un departamento ministerial tan complejo y genuino como el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) no es una excepción. En cualquier descripción, por exhaustiva que se pretenda, siempre quedará algún aspecto oculto, pendiente de descubrir. La cartografía nos enseña que la delineación de cualquier mapa siempre implica la selección discrecional, aunque no arbitraria, de una determinada información. Pretender cartografiar la situación de las mujeres en nuestro Departamento supone el reto de decidir qué queremos enseñar. Sería injusto limitarnos a la exposición de unos datos que, aunque evidencian una realidad ante la que no podemos ser complacientes, subestiman la relevancia de una minoría en la que enraíza un trabajo extraordinario y, sobre todo, un enorme entusiasmo y una gran ilusión.

Comparando el Mitma con su entorno inmediato, la Administración General del Estado (AGE), se aprecia un desequilibrio hacia la mayor presencia de hombres en el empleo público de nuestro Ministerio. Mientras que en la AGE las mujeres representan el 50% de la función pública, aquí apenas alcanzan el 39%¹. Esto supone que en el Mitma casi se alcanza el cumplimiento del

¹ Los datos comparativos entre el MITMA y la AGE se obtienen del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central del Personal. Julio de 2020.





Gloria María Ramos, Demarcación de Carreteras de Madrid.

denominado principio de composición equilibrada, reconocido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

y que supone que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Sin duda entre ministerios existe

una segregación horizontal que implica mayor concentración de mujeres en departamentos cuya política sectorial propia responde a áreas sociales y administrati-

Equipo técnico de mujeres en la Capitanía de Tarragona





Isabel Maestre Moreno, directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA).

vas, frente a una menor proporción en aquellos de corte más técnico, científico, ingenieril o de seguridad.

Una segregación horizontal que afecta también a la composición de los cuerpos y escalas de los que se nutre específicamente el Mitma. Con datos de diciembre de 2020 encontramos que en ninguno de los cuatro cuerpos de ingenieros más populosos (ingenieros navales, ingenieros de

caminos, canales y puertos, ingenieros aeronáuticos e ingenieros técnicos de obras públicas) las mujeres alcanzan el cuarenta por ciento, encontrándose en algunos de ellos bastante por debajo.

Trayectorias singulares

Con estos datos en la mano no extraña que todas las mujeres entrevistadas para este reportaje aludan a esta infrarrepresentación femenina como origen de

otro desequilibrio habitualmente percibido: la menor presencia de mujeres en los puestos con mayor nivel de la estructura administrativa. Aunque, en este sentido, existe cierta matización, en el Departamento en su conjunto casi se alcanza el principio de presencia equilibrada entre los niveles 30, con un 38 por ciento de mujeres y se alcanza entre los niveles 29, con un 44 por ciento. Sin embargo, queda notablemente por debajo entre los niveles 28, con un 32 por ciento de mujeres. Pero, como decíamos más arriba, estos datos no deben ocultarnos la singularidad de algunas trayectorias profesionales en femenino. Gloria María Ramos Palop, del cuerpo de ingenieros de caminos, canales y puertos y Nuria Obiols Vives, del cuerpo especial facultativo de marina civil representan, en sus respectivos ámbitos, una carrera profesional que ha recalado en la cúspide de sus correspondien-

María José Rallo del Olmo, secretaria general de Transportes.





Asunción Fuente Juan, primera funcionaria del cuerpo de astrónomos.

tes servicios periféricos: Gloria Ramos es la primera y única jefa de demarcación de carreteras y Nuria Obiols es una de las tres únicas mujeres que ostenta el puesto de capitana marítima.

Desde la Demarcación de Carreteras de Madrid, a la que llegó como jefa en el año 2018, Gloria María Ramos Palop se distancia del protagonismo que le pudiera atribuir el hecho de ser la primera mujer en ocupar dicho puesto. Aunque no puede ocultar el orgullo que sintió el día de su nombramiento: “no por ser la primera mujer, sino porque estaban valorando mi trabajo y enfrentándome a un nuevo desafío profesional”.

Nuria Obiols, por su parte, es capitana marítima en la Capitanía Marítima de Tarragona y destaca la importancia de las mujeres en su unidad, en la que junto a ella trabajan una coordinadora de seguridad e inspección marítima y tres inspectoras de seguridad.

Su experiencia como capitana no está exenta de momentos que rayan en lo cómico, como aquel en el que la confundieron con la hija del inspector que le acompañaba durante el chequeo de un barco o cuando el capitán de un barco chino le pidió hacerse una foto con ella para tener testimonio gráfico del, bajo su punto de vista, inusual momento de ver a una mujer al mando de una inspección de buques.

En momentos trascendentes ha sido la propia imagen del Mitma en la sociedad la que se ha visto mediada por una mujer. Para la ciudadanía española, durante los días más difíciles del confinamiento que nos restringió en la primavera del año 2020 como consecuencia de la pandemia de la Covid-19 fue María José Rallo Del Olmo, Secretaria General de Transportes, quien informó sobre aquellas medidas que afectaban a la movilidad. Seguro que se recordarán aquellas ruedas de prensa en las que ella, en

calidad de miembro del Comité Técnico de Gestión del coronavirus, estaba acompañada de los uniformados representantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y del director del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias.

Otra de las caras más visibles del Departamento es Isabel Maestre Moreno, directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), quien, como en el caso de Nuria Obiols, también destaca la incorporación de mujeres en la agencia, aunque Isabel Maestre sí reconoce preguntarse si habría tantas mujeres en su agencia de ser un hombre el que ostentase la dirección. Es tajante al respecto y considera que no. No es casualidad, por tanto, que haya impulsado proyectos como “Balance 4 AESA” y que sea vicepresidenta de “Ellas Vuelan Alto”, una organización cuyo objetivo es dar voz y visibilidad a la mujer en el sector aeroespacial. En el curso



2018-2019 el porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería aeronáutica representa el 23 por ciento del total de egresados². Un dato que invita a continuar con acciones y eventos que evidencien el liderazgo de la mujer en el sector.

Mérito y capacidad

Tanto el cuerpo de ingenieros aeronáuticos, como el cuerpo de ingenieros técnicos aeronáuticos ponen de manifiesto una peculiaridad del empleo público en el Departamento: existe un mayor porcentaje de mujeres en los cuerpos específicos del que correspondería en función del número de mujeres graduadas en las carreras universitarias afines. A falta de estudios que analicen la motivación de las personas a formar parte de la función pública, sólo se pueden aportar hipótesis plausibles como aquella que alude a las facilidades de conciliación y estabilidad que ofrece la administración pública frente al sector privado. No son pocas las mujeres entrevistadas para este reportaje que aluden a estas características del empleo público, junto a la existencia de procesos selectivos basados en el mérito y la capacidad, para explicar su decisión de formar parte del empleo público, pero también advierten del riesgo de incentivar a futuras empleadas públicas apoyándose exclusivamente en las ventajas de la conciliación. Ventajas que, por otro lado, y como reconocían algunas entrevistadas, no son concebidas como exclusivas para las mujeres. Trabajar para un Ministerio como el de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana es

² Datos procedentes de EDUCAbase del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Universidades.

lo suficientemente enriquecedor como para ser tenido en cuenta a la hora de desarrollar una carrera profesional, más allá de las ventajas personales que proporciona. La propia Nuria Obiols considera necesario dar reconocimiento social al trabajo que se desempeña desde el Departamento y Gloria Ramos Palop cree imprescindible convencer a la ciudadanía que desde la Administración no sólo se realizan trabajos administrativos, sino que “también creamos, diseñamos, realizamos y cambiamos las posibilidades de la gente”. En definitiva, formar parte de una organización como el Mitma es atractivo y, como afirma Isabel Maestre, implica una vocación de servicio público.

El entusiasmo por sus trabajos, manifestado por todas las entrevistadas, coincide en la persona de Esther Azcue Infanzón, del cuerpo de ingenieros geógrafos, con el encanto de lo aventurero. Pocas personas pueden decir haber estado en la Antártida en su condición de empleada pública y pocos ciudadanos y ciudadanas se podrían imaginar que una funcionaria española ha estado allí, trabajando en la instalación de una estación que permitirá mejorar el sistema geodésico de referencia global. Esther Azcue apunta al origen del desequilibrio en la composición del empleo público en nuestro Departamento: la educación. “El punto clave si hablamos de igualdad es incidir en la educación. La brecha empieza muy pronto, en el instituto, que al final es lo que te marca toda tu carrera laboral”. Efectivamente, la propia segregación horizontal que aleja a las mujeres de carreras científicas, tecnológicas, ingenieriles y ma-

temáticas (carreras STEM, por sus siglas en inglés) es la que se reproduce en la composición desequilibrada de los cuerpos específicos del Ministerio.

Falta de referentes

Esta concatenación de desequilibrios es la que justifica la necesidad de no limitarse a hacer más atractivo para las mujeres el acceso a los cuerpos específicos del Ministerio, sino que implica motivarlas a estudiar carreras STEM. Pero saber hacerlo requiere, previamente, indagar en el origen de dicha segregación. Asunción Fuente Juan, primera funcionaria del cuerpo de astrónomos, explica razonablemente que la falta de referentes femeninos en el ámbito científico afecta indudablemente. Según ella, no se puede negar que mujeres y hombres tienen los mismos problemas ante trayectorias profesionales tan complicadas como las científicas, pero una divulgación promovida históricamente principalmente por hombres induce sesgos de género. Esta idea nos lleva a considerar que la difusión y la divulgación de la actividad de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es fundamental para incrementar la participación femenina en dichas áreas. Quizá tenga razón Isabel Maestre al advertir que no se trata tanto de dar charlas sobre feminismo, aunque ella se considere feminista, sino de incentivar que las mujeres hablen y cuenten sobre los temas profesionales en los que trabajan y a los que hacen avanzar.

Ahora bien, conforme se avanza en la incorporación de la mujer cabe preguntarse si se generan cambios. Tanto Isabel Maestre, como Asunción Fuente abordan





Pilar Aizpún Ponzán, subdirectora general de Recursos Humanos durante veinte años en el Ministerio de Fomento.

este asunto. Isabel Maestre habla de la existencia de una gestión en masculino, más orientada al cumplimiento de objetivos, y de una gestión en femenino, en la que se involucra más a las personas. Por su parte, Asunción Fuente cree que se ha producido una transformación en el ejercicio de la autoridad en el entorno profesional, reduciéndose la carga atemorizante.

Este reportaje estaría sesgado si obviáramos una dimensión del Mitma que es común a todos los ministerios y que nos sirve de contrapunto para completar este mapa sobre la situación de la mujer en nuestro Departamento: los servicios comunes. Cualquiera que conozca el paisaje de la gestión y planificación de los recursos humanos en la AGE o que haya trabajado durante las últimas décadas en este Departamento conocerá el nombre de Pilar Aizpún Ponzán, subdirectora general de Recursos Humanos durante veinte años en esta casa y hasta que se jubiló en el año 2011. Frente a un Ministerio de corte ingenieril ella representa la dedicación a los asuntos más puramente administrativos, que no impersonales. Siempre tuvo claro que quería estudiar letras, recaló en la VI promoción del cuerpo superior de administradores civiles del Estado en 1967 y manifiesta no haberse sentido

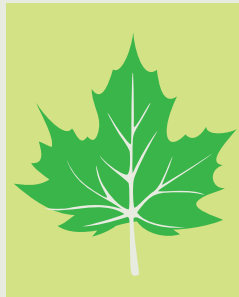
discriminada por ser mujer en este Departamento.

Durante décadas la situación de las mujeres en Mitma ha ido cambiando y lo seguirá haciendo. Como dice la propia Pilar Aizpún todo ha cambiado, porque la que ha cambiado es la sociedad. Ahora es momento de participar en un cambio que en tiempos venideros pueda equilibrar aquellos contrapesos que aún inclinan la balanza. Influir en las fases más tempranas de la educación, conectar la universidad y el ministerio, fomentar la divulgación científica y de la experiencia profesional en femenino y atraer el talento constituyen algunas acciones en las que trabajar. Ojalá este intento de mapa en el que se posicionan los entusiasmos de una pequeña representación de las mujeres que marcan y siguen el rumbo de este Ministerio sirva para inspirar la misma ilusión que ellas sienten por su trabajo. ■

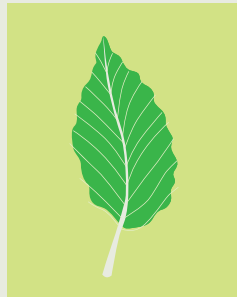
Empleadas públicas del Mitma en la puerta principal del ministerio.



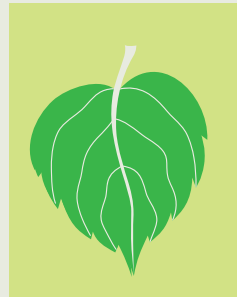
Solo nos falta hacer la
Fotosíntesis para ser más ecológicos



plátano



almo



tilo



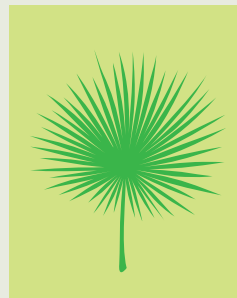
liquidámbar



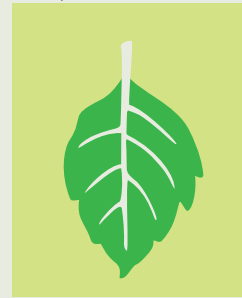
álamo



naranja



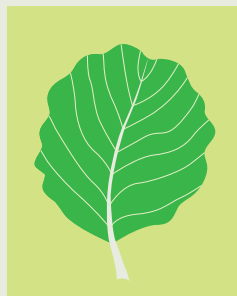
palmera



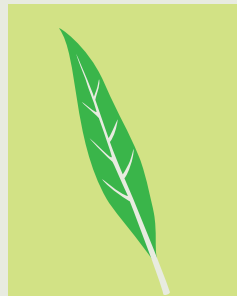
abedul



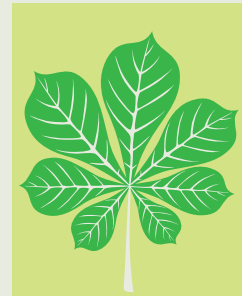
fresno



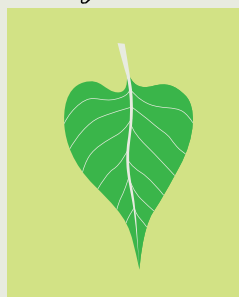
avellano



sauce



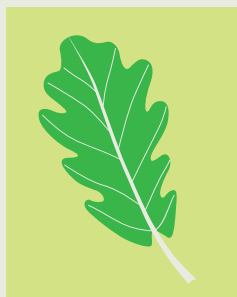
castaño



chopo



arce



roble



transporte
sostenible

Mitma, con el 8-M

Coincidiendo con el 8 de marzo, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma), junto a sus entidades y organismos asociados, han organizado diversos actos y promovido otra serie de iniciativas, como la organización de los Premios Matilde Ucelay (ver recuadro). Todas ellas tienen como objetivo impulsar y dar visibilidad a la presencia de las mujeres en las principales áreas de actividad del Departamento y, en especial, en sectores como la ingeniería o el transporte, en los que su participación ha sido muy minoritaria durante mucho tiempo. Por este motivo, desde el 8 y hasta el 12 de marzo, en la arquería de acceso a la sede del Ministerio en el Paseo de la Castellana, se instaló la exposición "Ellas nos cambiaron el rumbo", en la que a través de ocho paneles se muestran las semblanzas e imágenes de ocho mujeres cuyas trayectorias profesionales resultan relevantes en los ámbitos de la arquitectura, la ingeniería civil, el sector ferroviario, la aviación civil, la navegación marítima, la cartografía, la astronomía y la geodesia. Ellas son: Carmen de Andrés, la primera titulada de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos en España; Mercè Sala, primera y única mujer presidenta de Renfe; Bettina Inés Kadner, primera mujer piloto de aviación civil en España (y segunda en Europa); Isabel Barreto, primera mujer almirante de la historia de la navegación; Bárbara Petchenik, referente de la cartografía educativa; Inge Lehmann, geofísica, descubridora de la estructura del núcleo terrestre; Vera Rubin, astrónoma, descubridora de la materia oscura, y Matilde Ucelay, primera arquitecta en España. Son ocho historias de superación en tiempos en los que la participación de las mujeres era especialmente ardua si no heroica. Por su parte, Adif ha llevado a cabo diversas actuaciones como la iluminación en color morado de algunas de sus principales estaciones, la distribución de un cartel conmemorativo del Día Internacional de la Mujer, resultado del concurso convocado entre el personal de Adif y Adif-AV, y la divulgación a través de sus canales de comunicación y en redes de todas las iniciativas en

Exposición

Ellas nos cambiaron el rumbo

Del 8 al 12 de marzo de 2021

Arquería interior del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Nuevos Ministerios

Entrada gratuita

Logos: Gobierno de España, Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana

materia de igualdad en las que participa, como la segunda edición en 2021 del Programa Lidera, orientada a fomentar el desarrollo profesional de mujeres recién incorporadas en Adif; su participación en los programas Women in transport y Target Gender Equality, una iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas cuyo fin es que las empresas participantes avancen y mejoren en términos de representación y liderazgo de las mujeres a todos los niveles.

Renfe se ha sumado también a los actos del 8-M con iniciativas como la proyección de un cartel en todas las estaciones y núcleos de Cercanías; la difusión de su vídeo divulgativo de la campaña "Contigo sumamos", en el que participan trabajadoras de la empresa con diversos mensajes dirigidos también a otras mujeres para fomentar el interés y dar a conocer su trabajo en Renfe; la difusión de su Plan de Igualdad, o la organización de una mesa de debate sobre la incorporación de mujeres en la empresa, en línea con el objetivo de su campaña "Contigo Sumamos".

Por su parte, entre el 8 y el 12 de marzo, Ineco ha programado diversos actos dentro de su II



Semana de la Igualdad. Así, bajo el lema “No hay espacio para la desigualdad”, y mediante los canales corporativos de la compañía, ha desarrollado una campaña de sensibilización interna y externa con citas testimoniales de cinco mujeres de Ineco. Ha organizado también entre sus empleados el I Concurso Infantil: El Futuro de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para que hijos o nietos de trabajadores den su propia visión de ese futuro. Ineco, dentro

de su Programa Horizonte, ha lanzado, además, el primer voluntariado profesional para el conjunto de la organización, destinado al acompañamiento profesional de mujeres víctimas de violencia de género, así como la III Edición del Programa Mujeres In; la difusión de guías de lenguaje no sexista, compiladas por el Instituto de las Mujeres y, por último, la organización de una jornada de clausura: “No hay espacio para la desigualdad”.

Premios Matilde Ucelay del Grupo Mitma

Desde el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se promueve en la actualidad la I edición de los premios Matilde Ucelay y con los que el Departamento quiere dar especial reconocimiento a todas aquellas actividades e iniciativas que, en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, se desarrollen en el sector de los transportes, la movilidad o la agenda urbana.

Estos premios pretenden visibilizar dichas actuaciones en tres categorías distintas:

- 1.- A la trayectoria personal: Mediante el que se otorgará reconocimiento a aquellas personas físicas que, en el ámbito de los transportes, la movilidad o la agenda urbana, haya realizado una labor destacada en favor de las políticas de igualdad.
- 2.- Al proyecto: Mediante el que se otorgará el reconocimiento a aquel proyecto, práctica, programa o iniciativa relativa a la perspectiva de género que se haya desarrollado en el ámbito de los transportes, la movilidad o la agenda urbana.
- 3.- A la entidad: Mediante el que se otorgará el reconocimiento a aquellas personas jurídicas, entidades, organismos, fundaciones, organizaciones o asociaciones que hayan realizado una destacada labor de la igualdad entre hombres y mujeres, en los sectores de los transportes, la movilidad o la agenda urbana.

Para cada categoría convocada el premio consistirá en un diploma. Asimismo, se dará difusión tanto a la concesión del premio como a los méritos y logros de las personas beneficiarias de los mismos. En cuanto al jurado, estará presidido por la persona titular de la Dirección General de Organización e Inspección del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y, con el objeto de tener la mayor representatividad posible, contará con vocalías de las siguientes entidades y unidades del Ministerio: Gabinete del Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, así como de Adif, Renfe-Operadora, Puertos del Estado, Aena, ENAIRE, Ineco y Sepes.

Ábalos ratifica la apuesta de Mitma por el Corredor Cantábrico Mediterráneo

Durante el acto de la firma de la Adenda al Convenio entre Adif, Puertos del Estado y la Autoridad Portuaria de Valencia, el ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, José Luis Ábalos, ha ratificado la apuesta de Mitma por el Corredor Cantábrico Mediterráneo y se ha referido a este hecho como un paso fundamental para la mejora de dicha línea ferroviaria dado que se aumenta la contribución, a través del Fondo Financiero de Accesibilidad Terrestre Portuaria, en algo más de un 50%, hasta elevar a 20,6 millones de euros el montante, lo que permitirá continuar impulsando y dotando económicamente a este Corredor ferroviario.

El responsable del Departamento recordó que la inclusión en 2018 de este Corredor en el mecanismo "Conectar Europa", gracias al trabajo conjunto del Ministerio con la Generalitat Valenciana y el Gobierno de Aragón, marcó un punto de inflexión en el desarrollo de este itinerario, dado que pertenecer a este mecanismo se traduce en compromisos de ejecución, inversión, fondos europeos, así como en pertenecer al Espacio Único Europeo del Transporte y en formar parte de una red fundamental, que canaliza los principales tráfico tanto a nivel nacional como internacional.

Inversiones en la línea Zaragoza-Teruel-Sagunto

Ábalos ha puesto en valor las inversiones del Departamento en la línea Zaragoza-Teruel-Sagunto, para asegurar la competitividad como eje estratégico del Corredor Cantábrico-Mediterráneo, especialmente para el tráfico de mercancías, con un horizonte temporal de ejecución hasta 2023 y una inversión de 386,6 millones de euros:

Actuaciones como la renovación integral de la vía, adaptación de apartaderos a 750 metros, eliminación de limitaciones de velocidad o las subestaciones eléctricas de Cariñena y Villafranca, encaminadas a captar una mayor demanda de transporte de mercancías en las que, desde agosto de 2018, el Ministerio ha licitado casi 135 millones de euros. El ministro mencionó asimismo la designación de un coordinador del corredor Cantábrico-Mediterráneo, como enlace con el Ministerio para recoger propuestas de mejoras del eje hechas desde el territorio, o la licitación, a finales de diciembre de 2020, del estudio Informativo de la conexión Sagunto-Teruel por 1,2 millones de euros.

Cumpliendo con otro compromiso, el ministro ha anunciado que Mitma acaba de aprobar provisionalmente el Estudio Informativo de la conexión entre Teruel y

Zaragoza, que será sometido a Información Pública en los próximos días y que será el pilar de desarrollo de una conexión ferroviaria de altas prestaciones, compatible con velocidades de circulación de hasta 250 Km/h y apta para tráfico tanto de mercancías como de viajeros.

Además, este pasado mes de enero el Gobierno autorizó la licitación de las obras de instalación de la línea aérea de contacto en el tramo Zaragoza-Teruel por 51,53 millones de euros, dando un nuevo impulso a la consecución del plan de inversiones. Y la semana pasada se adjudicó el suministro de material necesario para las obras de renovación del acceso ferroviario de mercancías al puerto de Sagunto y las mejoras en su conexión con el Corredor Cantábrico-Mediterráneo y con el Corredor Mediterráneo.

Previo al acto de la firma de la Adenda al Convenio, el ministro supervisó las obras de conexión ferroviaria al Puerto de Sagunto (València), que fueron adjudicadas por un importe de 14.519.969,75 euros (IVA incluido) y que consisten en la construcción de un nuevo acceso desde la línea ferroviaria València-Tarragona, para dotar al puerto de una conexión ferroviaria integrada en la Red Ferroviaria de Intérés General.



Paso superior (pérgola) de la A-23 en el P.K. 105+600. (T.M. de Zaragoza). Via dirección Teruel.

Con la ejecución de estas obras, se mejorará la conexión natural del interior peninsular con el levante español y favorecerán el intercambio tierra-mar de mercancías en el Corredor Cantábrico-Mediterráneo, que une los nodos portuarios de la Comunitat Valenciana (València y Castellón) con los puertos de Bilbao, Pasaia y Santander y conecta a 10 millones de habitantes y canaliza el 21% del PIB español. Según el ministro, las obras de acceso al Puerto de Sagunto se integran en una visión mucho más amplia que suponen un

cambio de paradigma en la movilidad y una revolución en la logística y en el movimiento de mercancías. En este sentido, el Puerto de Sagunto está llamado a ser una puerta de recepción y expedición de mercancías con acceso privilegiado a tres núcleos y direcciones clave: València, Tarragona y Zaragoza.

Ábalos, por último, ha asegurado que los Corredores Ferroviarios y sus conexiones portuarias juegan un papel fundamental en la estrategia de Mitma y, por ende, en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia que se ha presentado en

Europa y en los presupuestos de este año con dotaciones récord para el sistema ferroviario y también para garantizar la intermodalidad y la logística.

El acceso al puerto de Sagunto va a ser cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través del P.O. Plurirregional de España 2014-2020, Objetivo Temático 7: Transporte sostenible. La implantación del tercer carril en la terminal de Sagunto Mercancías está cofinanciada por el Mecanismo "Conectar Europa" de la Unión Europea (CEF).

Aprobado provisionalmente el estudio Informativo del tramo Fuente de la Mora–Hortaleza

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma), ha aprobado provisionalmente, y en los próximos días lo someterá a información pública con su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el “Estudio Informativo del tramo Fuente de la Mora–Hortaleza del acceso ferroviario en ancho estándar a la terminal T-4 del aeropuerto Adolfo Suárez Madrid - Barajas”. La actuación se enmarca en las directrices de la “Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada”, una de cuyas líneas básicas de actuación es la mejora de la intermodalidad. En la actualidad, el acceso ferroviario a la terminal T-4 de Barajas es utilizado exclusivamente por servicios de Cercanías. Entre la estación de Chamartín y Hortaleza, tramo que discurre en superficie, solo se dispone de vías de ancho ibérico. Desde Hortaleza hasta

la T-4, tramo que discurre en túnel, se dispone de dos vías en ancho mixto que permitirían que se utilizara también por los servicios de ancho estándar. Todo el tramo está electrificado a 3.000 V. Para completar el acceso en ancho estándar desde Chamartín, se debe ejecutar una nueva infraestructura en este ancho desde esta estación hasta Hortaleza. Este tramo se divide en dos subtramos: Tramo Chamartín-Fuente de la Mora. Está definido en el “Estudio Informativo del nuevo complejo ferroviario de la estación de Madrid-Chamartín” que ha sido aprobado definitivamente el 23 de diciembre de 2020. Tramo Fuente de la Mora-Hortaleza. La resolución de 7 de marzo de 2014 de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente, establecía que no es necesario someterlo al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

Por tanto, para completar la aprobación definitiva del trazado de este último es preciso desarrollar la tramitación de Información Pública y Audiencia a efectos exclusivos de la Ley del Sector Ferroviario. El objeto del estudio informativo es definir una nueva doble vía en ancho estándar desde Fuente de la Mora hasta Hortaleza, donde esta se conecta con la doble vía de ancho mixto, ya construida, del túnel que llega hasta la terminal T-4. De esta manera se completa la definición del corredor en ancho estándar entre Chamartín y el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Mitma está estudiando las posibilidades para la mejora, a más largo plazo, de esta conexión, lo que implicaría, al menos, realizar actuaciones en la estación del aeropuerto y la construcción de una playa de vías de apoyo. Como resultado de este análisis se deberá determinar la rentabilidad social de la actuación y su posible conveniencia desde el punto de vista del interés general. Este trámite se lleva a cabo exclusivamente a los efectos de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del Sector Ferroviario. Este proceso se abre por un periodo de 30 días hábiles a partir del día hábil siguiente al de la publicación del anuncio en el BOE, y tiene por objeto que las personas, instituciones y administraciones interesadas puedan formular observaciones sobre la concepción global del trazado.



La Agenda Urbana Española, instrumento necesario para crear ciudad

Durante los actos de firma de los Protocolos de Actuación para la elaboración de los Planes de Acción Locales de la Agenda Urbana Española de las ciudades de València y Torrent, celebrados el pasado 19 de febrero, el ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, José Luis Ábalos, ha defendido que la Agenda Urbana Española “es un instrumento necesario para crear ciudad y dar valor al entorno urbano”. El ministro señaló también que, con los protocolos, se crea un marco de colaboración y gobernanza entre estos ayuntamientos y el Ministerio, al tiempo que se da un paso más para traducir la Agenda Urbana en actuaciones concretas en beneficio de la ciudadanía: “mejorar lo urbano y lo cotidiano mejorará la calidad de vida de las personas”.

Por un lado, el Protocolo que han firmado el secretario general de Agenda Urbana y Vivienda, David Lucas, y el alcalde de València, Joan Ribó, reconoce los trabajos que la ciudad está llevando a cabo para la elaboración de su Estrategia Urbana València 2030. Por otro, el suscrito con el alcalde de Torrent, Jesús Ros Piles, se orienta a dar respuesta al interés de la ciudad por avanzar hacia una planificación estratégica y transversal que no deje a nadie atrás.

En ambos casos, el ministro ha recordado que la implementación de la Agenda Urbana –que también com-

prende la atención al medio rural– es una de las prioridades del Ministerio, y ha apuntado que los presupuestos de este año destinan 20 millones de euros para este fin.

Según ha transmitido, los protocolos suscritos buscan dotar a los municipios de un instrumento ágil y coordinado que facilite la toma de decisiones sobre políticas públicas desde una visión coherente y homogénea, a la vez que fomente la búsqueda de sinergias en su aplicación. Asimismo, crean un marco cuya línea argumental abarca el uso racional del suelo, la prevención y reducción de los efectos del cambio climático, la movilidad sostenible, la cohesión social, el acceso a la vivienda, la economía urbana y la innovación digital.

Ábalos ha remarcado que la firma de estos protocolos es una oportunidad para poner en valor el trabajo realizado en las últimas décadas en pro del desarrollo de estas ciudades y para aprovechar la experiencia obtenida a la hora de poder convertirse en un referente para otras ciudades de similares características, como proyecto piloto de la Agenda Urbana Española. Ábalos, durante el acto, quiso también poner en valor el “Plan de Alquiler Asequible”, presentado hace poco más de medio año en la ciudad de València, y recordó que el Gobierno movilizará 50.000 viviendas para alquiler social.

Mitma aprueba el proyecto de construcción de mejora de las conexiones entre la M-40, M-14 y M-21

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) ha aprobado el proyecto de construcción "M-40. Calzadas de servicio y otras actuaciones. Nuevos ramales de conexión de la M-14 y M-21 con vía de servicio interior de la M-40 y eliminación de trenzado existente. Tramo: Enlace M-40/M-14/M-21. Provincia de Madrid". El presupuesto estimado de las obras recogidas en el proyecto constructivo asciende a 9,96 millones de euros. El tramo de actuación previsto se localiza entre los PP.KK. 9 y 10 de la M-40, a la altura del nudo de conexión de esta última con la M-14, M-21 y A-2. Se ha proyectado la construcción de dos nuevos ramales, junto con 2 estructuras elevadas sobre la M-40 que conectarían la M-14 y M-21 con la vía de servicio que discurre por la margen interior de dicha autopista de circunvalación. En concreto, el nuevo ramal procedente de la M-14 cruzaría por encima de las calzadas de la M-40 hasta conectarse con su vía de servicio interior (sentido sur), discuriendo a lo largo de unos 295 m. El segundo

ramal procedente de la M-21 con el mismo destino que el anterior y una longitud de unos 565 m, transcurriría elevado sobre ambas calzadas de la M-40 y sobre la actual estructura de la M-14. Asimismo, se ha proyectado el desplazamiento hacia el este del actual contacto del ramal procedente de la M-14 (aeropuerto) con la calzada troncal de la M-21 (sentido San Fernando y Coslada), con objeto de resolver el tramo de trenzado existente en la M-21 a la altura de su cruce con la M-14, por resultar insuficiente y peligroso

para los usuarios. Para ello, se ha previsto un nuevo vial, de unos 1.215 m de longitud, que discurriría sensiblemente paralelo a la M-21, con cruces a distinto nivel, hasta entroncar de nuevo unos 500 m más delante de donde lo hace actualmente. El proyecto recoge además la construcción de 3 nuevos pasos superiores y 2 ampliaciones de pasos superiores existentes. El proyecto es una actuación de relevancia para mejorar la movilidad en las conexiones de todas estas vías que son de competencia estatal.



España y Portugal intensifican la planificación de las redes ferroviarias

El secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Pedro Saura, mantuvo el pasado 19 de febrero una reunión mediante videoconferencia con su homólogo portugués para hacer balance de la situación de las conexiones ferroviarias entre los dos países y coordinar las actuaciones para su desarrollo. En la reunión estuvieron acompañados por el secretario general de Infraestructuras, Sergio Vázquez.

Durante el encuentro, en el que el secretario de Estado ha destacado las buenas relaciones de trabajo existentes entre ambos departamentos, ambos países han decidido la articulación de un foro que se reúna regularmente para intensificar la coordinación en la planificación de la red y los servicios ferroviarios. Además, se han abordado temas como la definición de objetivos comunes en la evolución de los tiempos de viaje para los principales corredores ferroviarios internacionales, puntos de acuerdo en relación con el actual proceso de revisión de la Red Transeuropea de Transportes, o la coordinación de actuaciones para asegurar la interoperabilidad de la red ibérica en aspectos como la electrificación, la longitud de los trenes, los sistemas de señalización y el ancho de vía.

Este es el segundo encuentro bilateral que mantienen ambos países para dar seguimiento a los acuerdos adoptados en la XXXI Cumbre Hispano-Portuguesa, celebrada en Guarda en octubre de 2020. La primera reunión, que tuvo lugar el pasado 20 de enero, se centró en el transporte por carretera y sus infraestructuras.

Impulso al sector del transporte en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Mitma) lanzó en febrero una convocatoria con el objetivo de conocer las propuestas del sector del transporte, tras la reunión mantenida el día 26 de enero, presidida por el secretario de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Pedro Saura, en la que se avanzaron las principales líneas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En el marco del citado plan, Mitma está trabajando en la definición del Programa de Apoyo para un Transporte Sostenible y Digital, que tendrá como objetivo mejorar el sistema de transporte y en especial, el transporte ferroviario de mercancías. El Programa de Apoyo al Transporte Sostenible y Digital se enmarca en la componente 6 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que está alineado y toma su nombre de la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada.

Este programa se articulará a través de convocatorias de ayuda a los diferentes proyectos que presenten las empresas del sector, en el ámbito de las grandes líneas de actuación definidas: Fomento de la intermodalidad del transporte; impulso del transporte ferroviario de mercancías; un transporte por carretera seguro, sostenible y digital; sostenibilidad del transporte marítimo y aéreo, y digitalización del transporte. El objetivo del Ministerio con esta convocatoria es conocer las necesidades reales y propuestas del sector para diseñar un programa de ayudas que incentive a las empresas que apuesten por un transporte con alto impacto en la transformación ecológica y digital, la creación de empleo y la eficiencia económica.

Mitma publica "El mundo dibujado por los niños y niñas. Concursos Internacionales Barbara Petchenik 2017 y 2019"

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA), a través del Instituto Geográfico Nacional (IGN) y del Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG), ha hecho coincidir la publicación del libro "The World drawn by children. Barbara Petchenik International Competitions 2017 & 2019 / El mundo dibujado por los niños y las niñas. Concursos Internacionales Barbara Petchenik 2017 y 2019" con el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, para rendir homenaje a todas las mujeres y niñas dedicadas o interesadas en la Geografía y la Cartografía.

Además, en esta ocasión, la Asociación Cartográfica Internacional (ICA/ACI), organizadora de dichos concursos, ha querido dedicar la publicación al Instituto Geográfico Nacional de España en conmemoración de su 150º aniversario. Su versión digital bilingüe estará disponible desde hoy mismo en la sección de publicaciones de la web del IGN y, próximamente, lo estará su versión impresa.

El libro ha sido realizado por el IGN y editado por el CNIG con las valiosas aportaciones de la Comisión de Cartografía y Niños de la ICA/ACI y la especial colaboración de la Sociedad Española de Cartografía, Fotogrametría y Teledetección (SE-CFT) que representa a España en la citada organización internacional y, por supuesto, por todos las niñas y niños que han participado con sus mapas. Cuenta además con las ilustraciones de la biografía de Barbara Petchenik del ilustrador Santiago N. Fernández cedidas por el Instituto Geográfico Nacional de Argentina.

Barbara Petchenik (1939-1992), cartógrafa estadounidense, es un ejemplo extraordinario en la tarea de aunar ciencia y valores: fue la primera mujer en ocupar el cargo de vicepresidenta de la Asociación Cartográfica Internacional (ICA/ACI), participó en numerosos proyectos con una producción científica excepcional en el ámbito de la cartografía, y trabajó para que su gran pasión, los mapas, formaran parte de la educación desde la infancia.

Nueva convocatoria

La publicación del libro también tiene como objetivo promocionar la convocatoria 2021 de este concurso internacional, cuyo lema en esta ocasión es "Mi mundo futuro en mapas /A map of my future world". Niñas y niños, de manera individual o colectiva, de centros educativos y culturales españoles podrán participar en esta nueva convocatoria, cuyas bases pueden consultarse en la web del IGN.

Los objetivos de este concurso internacional son promover la representación creativa del mundo visto por los escolares, reforzar el conocimiento geográfico y cartográfico, y hacer a los participantes conscientes del mundo en el que viven, favoreciendo su comprensión y preservación.

El archivo "Barbara Petchenik Children Map Competition" de los concursos internacionales de mapas dibujados por niñas y niños, se encuentra en la biblioteca de la Universidad de Carleton (Canadá), y puede consultarse en el siguiente enlace: <https://childrensmaps.library.carleton.ca/>.



Aportaciones al anteproyecto de Ley de Movilidad

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana ha publicado el informe resumen de las aportaciones recibidas en la consulta pública previa de la Ley de Movilidad. Desde el Ministerio se valora muy positivamente el proceso de consulta pública previa sobre el anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible y Financiación del Transporte, donde se han recibido casi 650 propuestas, a través de más de 300 aportaciones tanto de empresas, asociaciones empresariales, profesionales, sociedad civil como de Administraciones Públicas o universidades.

La consulta pública ha permitido conocer de primera mano las preocupaciones y propuestas de gran parte de la ciudadanía y sectores productivos, además de recopilar e identificar aportaciones de gran interés sobre las políticas públicas que constituyen el objeto principal de la ley.

El análisis de los resultados de la consulta se recoge en un informe disponible en los siguientes enlaces: <https://www.mitma.gob.es/el-ministerio/buscador-participacion-publica/consulta-publica-previa-la-ley-de-movilidad>, y también en: <https://esmovilidad.mitma.es/noticias/resumen-de-aportaciones-la-consulta-publica-de-la-ley-de-movilidad>.

El informe se ha estructurado en cinco bloques temáticos en función de la tipología de las aportaciones enviadas: relacionadas con aspectos económicos, relacionadas con aspectos tecnológicos, relacionadas con aspectos medioambientales, relacionadas con gobernanza, competitividad y productividad, y finalmente, relacionadas con aspectos sociales.

El documento expone, de forma sintética y siguiendo un criterio de neutralidad, un resumen de los resultados de la consulta pública. Su inclusión en este informe no implica, en ningún caso, una valoración más o menos favorable respecto a su posible incorporación en el Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible y Financiación del Transporte, pero sí será analizada y tenida en cuenta en el proceso de elaboración de la ley.

El ferrocarril en Europa, más que un medio de transporte

El secretario general de Infraestructuras, Sergio Vázquez Torrón, señaló, en el curso de la webinar “Por un renacimiento del ferrocarril en Europa: Presente y futuro de las conexiones transfronterizas españolas”, que el ferrocarril es algo más que un medio de transporte, dado que es, además de una herramienta de cohesión social y cultural, un generador de identidad colectiva europea y una señal de modernidad y progreso.

En el acto, organizado por ECODES (Fundación Ecología y Desarrollo) en el marco de la iniciativa “Europe on Rail”, Vázquez Torrón manifestó también que el ferrocarril “es una de nuestras mejores armas para luchar contra el cambio climático, política que está en el frontispicio del Gobierno”. En este contexto se refirió asimismo al objetivo de destinar unos 5.700 millones a este modo de transporte, en el marco de los fondos procedentes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, lo que supone casi el 10% de los mismos, una inversión que tiene una alta contribución a los objetivos del cambio climático y a la descarbonización del transporte.

Vázquez Torrón destacó además cómo el Gobierno está impulsando la liberalización del transporte ferroviario interior de viajeros de forma decidida, ya que la competencia va a permitir sacar más partido a todo lo invertido en infraestructuras. Y por último, incidió en la necesidad de seguir haciendo un esfuerzo para mejorar las conexiones transfronterizas, “siendo vital la coordinación con Francia y Portugal para conseguir tiempos de viaje competitivos en los servicios de viajeros internacionales que hagan de estos viajes una forma de desplazarse atractiva”.

Sello conmemorativo del 80 aniversario de Renfe

Los presidentes de Renfe y de Correos, Isaías Táboas, y Juan Manuel Serrano, respectivamente, han presentado el sello conmemorativo del 80 aniversario de la creación de la compañía ferroviaria. El sello cuenta con una tirada de 140.000 ejemplares y un valor postal de 2 euros.

El sello incluye un troquel en el morro de la locomotora, barnizado para asemejarse a la imagen metálica de los trenes. Un 80 entrelazado con el logotipo de Renfe completa un sello con el que se homenajea a una de las empresas más emblemá-

ticas de España y que la mayoría de la ciudadanía, ya sea en Cercanías o en Media y Larga Distancia, ha usado alguna vez.

Renfe desarrollará una serie de acciones a lo largo del año 2021 para conmemorar el 80 aniversario de su marca: desde iniciativas comerciales, como la puesta a la venta de ofertas y promociones relacionadas con Ave y Avlo (billetes a 15 euros y a 5 euros, respectivamente); hasta iniciativas con el personal laboral, pasando por actos y encuentros institucionales.



Rehabilitación del Fuerte Victoria Chica de Melilla

El ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, José Luis Ábalos, junto al secretario general de Agenda Urbana y Vivienda, David Lucas, asistió el 8 de febrero pasado a la rehabilitación del Fuerte Victoria Chica de Melilla, en cuya financiación han participado el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y la Ciudad Autónoma de Melilla.

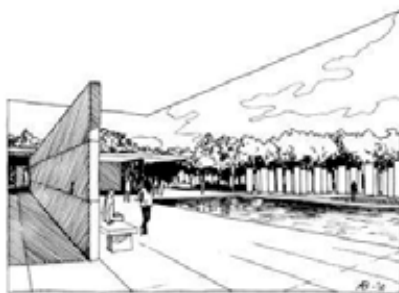
El presupuesto total de la actuación ha ascendido a 2.899.384,20 €, de los que el Mitma ha aportado 2.174.538,15 euros (75%), con cargo a fondos del programa del 1,5% Cultural, gestionado a través de la Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura. Esta actuación fue aprobada en la convoca-

toria de ayudas publicada en 2017.

El Fuerte de Victoria Chica fue el primero que se construyó en Melilla. La zona en la que se enclava se corresponde con la denominada altura o padrastro del Cubo, entendiendo el término "padrastro", como zona que domina a otra, dado que la cumbre del cerro se encontraba más alta que las murallas defensivas de los Recintos Fortificados de Melilla la Vieja.

El 19 de noviembre de 1734, mediante una planificada acción por sorpresa, se toma el Cerro del Cubo, situado en las cercanías de las murallas y desde el que se podía hostigar a Melilla con fuego de fusilería y artillería por su altura. Ese mismo día se construyó una fortificación provisional con maderas y entre 1735 y 1736 se realizó la primera construcción del fuerte en mampostería. En 1773 se planea derribar, pero tras el Sitio de Melilla de 1774-1775 es reconstruido y ampliado en 1778, según proyecto del ingeniero Juan Caballero.

Los trabajos han consistido en la restauración de las murallas, tanto del fuerte como las murallas exteriores; la restauración de la explanada, el foso y el camino cubierto; la restauración y rehabilitación interior de las bóvedas, pavimentos y escaleras de conexión; así como la ejecución de espacio público creando una pasarela peatonal que soluciona el acceso al camino cubierto, a la vez que permite recuperar los cimientos del Garitón de San Bernardo, integrándolo en la zona verde.



XV Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo

La Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo (BEAU) ha hecho públicas las convocatorias de proyectos participantes en su próxima edición, que se celebrará de manera paralela en una doble sede física y una tercera sede virtual, y bajo la premisa de unir, a través de un gran evento cultural, la arquitectura y el urbanismo a la ciudadanía.

La XV edición de esta cita convocada por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de la Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura, en colaboración con el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CS-CAE) y la Fundación Arquia tendrá lugar del 28 de junio al 16 de septiembre en el Pabellón Barcelona, de Mies Van der Rohe y Lilly Reich, y del 2 de julio al 23 de septiembre en el Museo Patio Herreriano de Valladolid, de Juan Ribero Rada.

Esta nueva edición se impulsa desde la Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura bajo el lema "Estrategias de conciliación" para encuadrar en un contexto común a las tres bie-

nales (Bienal de Venecia, Española e Iberoamericana). Pretende reflexionar y buscar el diálogo entre conceptos, aparentemente opuestos, pero que son en realidad complementarios, y necesarios en el diseño arquitectónico del espacio doméstico, de trabajo y de ocio y en la planificación de ámbito urbano y territorial. Así, se anima a buscar puntos de encuentro entre la densidad y la dispersión, la hibridación y la segregación de actividades, la proximidad y la separación, entre el ámbito de lo individual y lo colectivo, de lo público y lo privado. Para la selección del equipo de comisarios, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en colaboración con el CSCAE y el apoyo de la Fundación ARQUIA, realizó un concurso de ideas a dos vueltas en el que resultó ganador el equipo de arquitectos formado por dos estudios con ubicación en Valladolid y Barcelona: Óscar Miguel Ares, Anna Bach y Eugeni Bach, la XV BEAU reunirá las propuestas más relevantes de la arquitectura y el urbanismo españoles de los tres últimos años (2018-2020), y

estará vertebrada bajo el lema España vacía, España llena. Estrategias de conciliación.

La XV edición de la BEAU nace con la voluntad de convertirse en un lugar de encuentro que trascienda el estricto ámbito de la arquitectura y el urbanismo para reivindicar tanto su valor social como cultural, así como la necesidad de respetar y cuidar estas disciplinas, y analizar y reivindicar el papel social y mediador del arquitecto.

Con plazos de presentación adaptados a cada una de las categorías, la convocatoria para la XV BEAU estará abierta por primera vez a candidaturas de proyectos de los últimos tres años (que comprendan el periodo de estudio 2018/2022), y contará con destacados nombres de la arquitectura, el urbanismo, el paisajismo o la fotografía, que formarán parte del jurado de las diferentes convocatorias junto al equipo de comisarios y presidido por el director general de Agenda Urbana y Arquitectura, Iñequi Carnicero.

Arranca la Estación **Satellite Laser Ranging** del Observatorio de Yebes

Dentro de la operación YDALGO (Infraestructuras de desarrollo de laboratorio para geodesia espacial en el Observatorio de Yebes), cofinanciada con fondos FEDER, se ha iniciado recientemente en el Observatorio de Yebes la construcción de una estación SLR denominada YLARA (*Yebes Laser Ranging*), de última generación.

Esta estación SLR convertirá al Observatorio de Yebes en una Estación Geodésica Fundamental, única en España, dentro de las exigencias del proyecto GGOS (*Global Geodetic Observing System*), pues pasará a contar con tres técnicas de geodesia espacial: VLBI (VGOS), GNSS y SLR, además de gravimetría (absoluta y relativa) y sistemas de tiempo y frecuencia.

Las diferentes técnicas estarán localizadas dentro del mismo emplazamiento y se relacionarán mediante una red local. En la actualidad sólo existen 12 estaciones en el mundo que dispongan de estas tres técnicas simultáneamente, por lo que el Observatorio de Yebes se convertirá así en una de las más importantes a nivel mundial.

El contrato del proyecto constructivo del edificio, donde se instalarán los diferentes subsistemas de la estación, se firmó el pasado mes de junio con la empresa Estudio AIA, proyecto que estará finalizado en breve, permitiendo iniciar su construcción. Se espera que esté terminado en abril de 2022.

Por otro lado, el proyecto de construcción, instalación y puesta en marcha operativa de la estación fue adjudicado a la empresa TTI NORTE S.L. el pasado mes de septiembre. Esta empresa será responsable de diseñar, construir, instalar y poner en funcionamiento todos los subsistemas de la estación, para que funcione con la calidad y capacidades técnicas de una estación SLR de nueva generación.

Se espera que la estación esté operativa y preparada para solicitar su incorporación en redes internacionales, como el Servicio Internacional de SLR (ILRS), en enero de 2023.

El principal objetivo del sistema de Yebes será observar la constelación de satélites equipados con retro-reflectores, especialmente satélites geodésicos como LAGEOS y satélites de navegación GNSS, como Galileo (meta importante del proyecto GGOS). Como objetivos complementarios, la estación podrá introducir mejoras y adaptarse para llevar a cabo observaciones de seguimiento de basura espacial u otro tipo de observaciones experimentales.



La exposición conmemorativa del V Centenario del viaje de Magallanes y Elcano, en A Coruña

Hasta el 4 de abril se podrá visitar, en la Casa da Cultura Salvador de Madariaga, de A Coruña, la exposición "Los mapas y la primera vuelta al mundo. La expedición de Magallanes y Elcano", organizada por el IGN en colaboración con el Ayuntamiento de A Coruña. Esta exposición se inauguró originalmente en la sede central del IGN en Madrid el 26 de abril de 2019, con motivo del V centenario del comienzo de la primera circunnavegación del mundo, que partió de Sevilla en 1519, y ha sido trasladada por primera vez fuera del IGN en el marco del programa de exposiciones itinerantes, que traslada las exposiciones anuales de cartografía histórica por distintas sedes, una vez finalizada su vigencia en la Sala de Exposiciones del Instituto Geográfico Nacional. La ciudad de A Coruña tuvo una vinculación especial con esta primera vuelta al mundo, ya que, tras el regreso de Elcano y la nao Victoria, se decidió crear la Casa de la Contratación de la Especiería de La Coruña para la gestión y el monopolio del futuro comercio europeo de las especias traídas desde las Molucas. Toda la información sobre esta y otras exposiciones cartográficas se puede consultar en <http://www.ign.es/web/ign/portal/icsalas-exposiciones>





UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
(FEDER)

Nos **Ayuda** a conseguir
un transporte sostenible



1 de cada **5€**

invertidos en la construcción
de las líneas ferroviarias de Alta
Velocidad procede de la UE

Corredor Atlántico

Línea de alta velocidad Madrid-Lisboa. Actuaciones en plataforma, vía, electrificación e instalaciones

Inversión cofinanciada con IVA de 521,6 millones de euros con una ayuda del FEDER de 237,8 millones de euros.

Una manera de hacer Europa



Las mujeres en el sector de la obra civil
y sus circunstancias.

Mujeres en la construcción civil

■ **Texto:** Rosalía Bravo
Antón, subdirectora
general de Proyectos
de la Dirección General
de Carreteras.

*Trabajos de seguimiento de producción en
la obra A-68.
Tramo: Figueruelas-Gallur, Zaragoza*





Las mujeres estamos presentes en la construcción de obra civil en los diferentes roles que requiere su desarrollo, desde las labores con cualificación más básica pasando por las ingenieras a pie de obra y también en los puestos de responsabilidad de la Administración. Como en muchos sectores, somos todavía menos, pero conseguiremos avanzar apostando por la educación en igualdad de oportunidades y poniendo en valor la ingeniería como disciplina que aporta soluciones a la sociedad.



De acuerdo con los datos de la encuesta de población activa (EPA) del cuarto trimestre del año 2020, el 7,7% de las personas que trabajan en el sector de la construcción somos mujeres. Por otra parte, consultando la misma fuente, sabemos que solamente el 1,1 % de las mujeres ocupadas ejercen su vida profesional en el sector de la construcción. Si estos datos los circunscribimos a la parte de construcción civil, distinta de la edificación, probablemente las cifras se reducirán de forma significativa.

Los datos expuestos probablemente no pueden, por sí solos, describir la situación de las mujeres que trabajan en la construcción civil actualmente, pero dan una idea de la escasa representación que todavía tenemos. Existen diversas circunstancias que explican esta situación y el por qué no nos hemos incorporado antes ni en mayor número al sector de la construcción, especialmente en la construcción civil.

En las profesiones que requieren superior cualificación en las obras, como pueden ser la topografía o las distintas labores de ingeniería no estamos cerca de la paridad. Al margen de algunos casos excepcionales, las mujeres se han ido incorporando a partir de los años 70 lentamente a las profesiones técnicas, hasta entonces completamente masculinas. En esas fechas se fueron titulando las primeras mujeres ingenieras de caminos o aeronáuticas. En los últimos 20 años el número de mujeres que han estudiado ingenierías y otras carreras técnicas ha aumentado significativamente hasta alcan-

zar, a día de hoy, prácticamente el cincuenta por ciento en algunas de las titulaciones más relacionadas con la construcción. Pero pese a que es cierto y cada vez hay más mujeres topógrafas o ingenieras, lamentablemente este hecho no es tan patente en las obras, especialmente en la obra civil, donde nuestra presencia sigue siendo muy reducida.

Sin embargo, las obras nos apasionan, nos atrapan, las obras son lugares de aprendizaje continuo, en el que las mujeres tenemos mucho que aportar. La dificultad inicial a la que se enfrenta toda mujer ante un equipo de obra formado principalmente por hombres es superada gracias a la profesionalidad y a la mejora de la comunicación entre las partes implicadas. Las mujeres somos empáticas, y esto nos predispone a entender y conectar mejor con los que nos rodean. En las obras resultan claves las labores de coordinación y de planificación porque en ellas cada día es un día diferente. Cuando dominas de verdad una unidad de obra, entonces la acabas. Ahí reside precisamente la diferencia entre la construcción y la industria.

En la construcción todo es a medida, no puedes copiar nada, porque es diferente, tienes que pensar cada detalle, planificar cada paso, asegurarlo, cada vez un reto nuevo para el responsable. Y en poco tiempo, un nuevo primer día, otra vez empezar. Otra vez una hoja en blanco y todo por hacer, por emocionarte de nuevo.

Las obras, en particular las grandes obras de construcción civil, son proyectos rodeados de una gran complejidad técnica y

económica debido a su propia naturaleza. Estas circunstancias hacen que, en general, los puestos de trabajo relacionados con la construcción requieran una enorme dedicación.

Además, las obras requieren estar siempre disponible para la movilidad, para ir de obra en obra, de carretera en carretera, de línea ferroviaria en línea ferroviaria o de presa en presa. Estas grandes obras civiles, a menudo se ubican lejos de los núcleos urbanos más poblados en lugares poco accesibles, a diferencia de lo que ocurre con las obras de edificación residencial, por ejemplo. Por esta razón, trabajar en su construcción supone muchas veces ir con la casa a cuestas. Empezar cada vez de cero, trasladarte, en ocasiones a muchísimos kilómetros de distancia, adaptarte.

La movilidad y la gran dedicación requerida configuran probablemente las dos barreras más importantes que dificultan que haya mayor presencia de mujeres en la obra civil. Trabajando en obra es más difícil conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

La presencia de las mujeres en puestos relacionados con la construcción civil en la Administración, es mayor que en las empresas privadas que intervienen en las obras puesto que, estadísticamente, las mujeres decidimos opositar en mayor medida que los hombres. Por ello, en construcción civil, las mujeres estamos más representadas en la función pública que en sector privado. Actualmente encontramos un número significativo de directoras de proyectos y de obras, así como mujeres





*Obra de carreteras dirigida por una mujer.
Viaducto sobre el Aragón- Subordán. A-21.
Tramo: Santa Cilia – Puente la Reina.
Provincia: Huesca*





Trabajos de topografía en la A-21. Tramo: Barranco de las Colladas- Enlace A-1601.



en puestos de responsabilidad en los órganos directivos que gestionan construcción civil. Podríamos destacar en ADIF a la Presidenta y la Directora General de Planificación y Proyectos. En la Dirección General de Carreteras; actualmente la Subdirección General de Proyectos, la de Construcción y la Dirección Técnica son así mismo puestos ocupados a día de hoy por mujeres y un largo etcétera.

El hecho de que, todavía en la actualidad, en el sector de la construcción civil la presencia masculina es mayoritaria es una realidad avalada por los datos. Podemos hablar de la existencia de techos de cristal. Haberlos haylos...y tremendamente injustos. Pero las experiencias que aquí podríamos contar sobre lo vivido en las obras también nos hablan de lo lejos que han llegado algunas mujeres en la

construcción. De estas tenemos una larga lista. Y sin embargo persistirán aún relatos de mujeres que ven cómo sus logros han sido minusvalorados frente a los de sus compañeros.

Las mujeres nos exigimos mucho a nosotras mismas. Queremos estar al máximo nivel como profesionales, como amigas, como hijas, como parejas y como madres. ¡Y no es fácil! Ante esto es importante, en la obra y en la vida, tomar conciencia de las situaciones, priorizar, delegar, perseguir sueños, y, nunca renunciar a nuestras metas. También saber pedir ayuda.

Todas las mujeres que hemos pasado por obras hemos vivido alguna situación poco afortunada (alguien me contó una vez esto que me hizo reír: "Me veían como un unicornio, en lugar de como a una compañera") pero las experiencias en general son buenas, hoy por hoy nos sentimos apreciadas y valoradas profesionalmente por nuestros compañeros, en su mayoría, hombres.

Como conclusión debe decirse que la presencia de las mujeres en la construcción civil aporta enormemente, mejorando la comunicación entre las partes y la organización de la obra. A la vez, la mujer es capaz de aprender de todo lo que le rodea, enriqueciendo así su siguiente etapa.

Para terminar, debemos destacar las palancas más importantes que tenemos para atraer más mujeres a la construcción civil: la educación en igualdad de oportunidades y la puesta en valor de la ingeniería como disciplina que aporta soluciones a la sociedad. ■



Abriendo camino

Algunas de las pioneras en construcción, mujeres que fueron abriendo camino a las que dedicamos un sincero homenaje por haber constituido inspiración y espejo (fuente: libro digital Mujeres Pioneras que editó la Biblioteca del Ministerio de Fomento):

Carmen de Andrés Conde: ICCP

Nació en Madrid en 1951. Se matriculó en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de la Universidad Politécnica de Madrid en el curso 1968-69, convirtiéndose, cuatro años después, en la primera mujer titulada, en la promoción de 1973. Inmediatamente se incorporará en primera instancia en el Ministerio de Obras Públicas, en la Dirección General de Carreteras. Se especializa en innovación, calidad y medio ambiente y, particularmente, en el ciclo integral del agua, pasando a convertirse en consultora en esta materia, tanto para las empresas privadas, como para la Administración Pública. Además de su intensa carrera profesional es autora de diversos artículos y publicaciones de índole profesional.

María Del Carmen Vigil Medina: ICCP

En el año 1973 finalizó la carrera, siendo también una de las primeras mujeres en obtener el título de Ingeniero de Caminos. Respecto a su trayectoria profesional, tras años en empresa privada, se incorpora al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado. En Resolución de 8 de septiembre de 1968 (BOE, 09/09/89), figura como admitida para realizar el curso de obtención de la especialidad inicial adicional de los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado.

Consuelo Carré Campo: ITOP

Fue la primera mujer matriculada en la escuela de Ayudantes de Obras Públicas en el período 1930-1940.

Se licenció como Ayudante de Obras Públicas en septiembre de 1941, siendo posiblemente la primera mujer en España en obtener la titulación en esta disciplina. Dentro del Cuerpo de Ayudantes de Obras Públicas, consta destinada en la Dirección General de Obras Hidráulicas (BOE, 31/03/1964).

Esperanza Morales Tierraseca: Topografía

Estudió en la Escuela de Topografía de Madrid y se convirtió en la primera mujer titulada, en el curso 1969-1970.

Inmediatamente inició su trayectoria profesional en el Cuerpo de Topógrafos Ayudantes de Geografía y Catastro (BOE, 04/02/1972). Ha trabajado además en la Unidad Provincial del Instituto Geográfico Nacional en Cádiz.

Obra de carreteras dirigida por una mujer. Enlace entre la autovía SE-40 y la autovía A-92. Autovía de Circunvalación SE-40. Tramo: La Rinconada (A-44)–Alcalá de Guadaira (A-92). Provincia: Sevilla



*Inspectora a bordo del
María Zambrano durante
un simulacro en Huelva*



Una

mirada

al mar

con ojos de

mujer

La Dirección General de la Marina Mercante bucea en los datos y en las opiniones para hacer un retrato fiel a la realidad sobre el papel que desempeñan las mujeres en esta Administración Marítima.

■ *Texto: Lourdes Timoteo García (Responsable de Comunicación en la Dirección General de la Marina Mercante).*



El despacho de la subdirectora general de Seguridad, Contaminación e Inspección Marítima, Ana Núñez, en la sede de la Dirección General de la Marina Mercante (DGMM) emula a un camarote, con sus maderas nobles y sus lumbreras. Sería difícil imaginar la presencia de una mujer en el camarote de un galeón original, aunque entre las sombras, tal vez, podríamos adivinar la silueta de la que se considera la primera almirante de la historia, Isabel Barreto, en el siglo XVII... Desde este despacho, la subdirectora general dirige el trabajo que desarrollan las 30 Capitanías y los 78 Distritos Marítimos en asuntos tan relevantes como las instrucciones respecto al salvamento de la vida humana en el mar, la ejecución de la normativa de protección marítima, el control del transporte marítimo, el cumplimiento de las medidas de seguridad de la navegación, la coordinación de emergencias o la dirección de la prevención y lucha contra la contaminación marina procedente de embarcaciones, entre otras.

No es un trabajo fácil, pero no tiene más valor porque lo lleve a cabo una mujer en vez de un hombre, como tradicionalmente ocurría en esta Administración Marítima, dirigida por militares hasta la década de 1980. Para ella, es su trabajo y trata de hacerlo con la mayor profesionalidad posible, en colaboración estrecha con la subdirectora adjunta Ángela Pazó y con el subdirector adjunto Ramón Álvarez, y sin ningún tipo de complejos.

Ana es una integrante más de la cúpula de la Dirección General de la Marina Mercante, dirigida

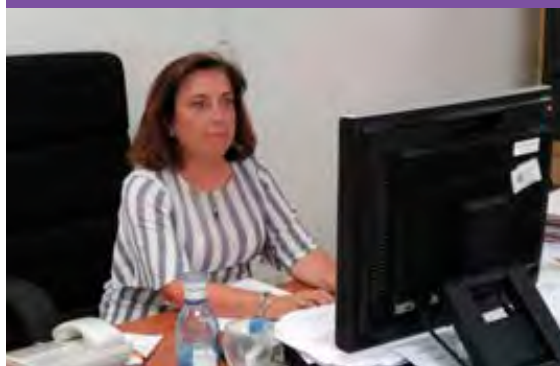


Ana Núñez en su despacho de la DGMM



Ángela Pazó, Subdirectora General Adjunta de Seguridad, Contaminación e Inspección Marítima

por un hombre, Benito Núñez, y conformada por otros dos subdirectores generales, José Cebrián, responsable de Coordinación y Gestión Administrativa, y Julio C. Fuentes, que se ocupa de Normativa Marítima y Cooperación Internacional. Ella considera que su nombramiento reciente como subdirectora forma parte de la normalidad, sobre todo en un ámbito como el de la Administración General del Estado, en el que los puestos se



Teresa Lázaro, una de las mujeres con más antigüedad laboral en la DGMM



Sonia Barbeira fue la primera ingeniera naval que accedió a la DGMM en 1999



obtienen por méritos y capacidad “y ni lo uno ni lo otro conocen de sexos”.

No es la primera mujer en los puestos directivos de la DGMM. Ya hubo una directora general, María Isabel Durántez Gil (2009-2012), entre los 13 directores generales que han pasado por la Administración Marítima desde 1980. Y también ha habido varias subdirectoras generales, pero es la primera mujer que ocupa la Subdirección General de Seguridad, Contaminación e Inspección Marítima. “No tengo la sensación de que haya tenido que esforzarme más que cualquier otra persona por el hecho de ser mujer. Fui haciendo mi trabajo e involucrándome en las responsabilidades que surgieron por el camino. Lo cierto es que para cualquiera este tipo de trabajo requiere mucha dedicación y compromiso y una gran vocación de servicio público. Y en esto estamos, cada día”.

Ángela Pazó, la subdirectora adjunta, abunda en este argumento y dice que ni ahora, ni cuando trabajaba como inspectora marítima en Capitanía, se ha sentido menospreciada o burlada en su trabajo. “La verdad es que ser mujer no me ha impedido nunca realizar mi trabajo con eficacia y tampoco he encontrado obstáculos en mi relación con los compañeros. La palabra sería normalidad”.

Composición equilibrada

La visión de ambas sobre la realidad laboral que viven es muy positiva. Los números en la DGMM, sobre el papel, tampoco son malos: en los servicios centrales y periféricos trabajan un total de 774 personas y 331 son mujeres, es decir, el 42,7%.

Superamos el principio de composición equilibrada que aparece en la Ley de Igualdad. No obstante, si se observa la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) de esta Dirección General, la visión cambia, porque de esas 331 mujeres, en torno al 63% (209), ocupan puestos administrativos en niveles por debajo del 24.

Teresa Lázaro, jefa de sección de control de subvenciones en la Subdirección General de Coordinación y Gestión Administrativa, es una de ellas. Accedió a la Administración Marítima en 1978, cuando se denominaba Subsecretaría de Pesca y Marina Mercante. “Entonces ya había mujeres trabajando aquí. Pocas, pero muy interesantes. Algunas llevaban en sus puestos desde antes de la Guerra Civil...”.

Teresa fue una de las primeras mujeres con titulación universitaria (Filosofía y Letras) en la que pronto sería la Dirección General de la Marina Mercante. Y es que, sencillamente, el acceso de ingenieras navales o del cuerpo especial facultativo de la marina civil -cuerpos de los que se nutre la DGMM- era imposible, porque hasta la aprobación de la Constitución de 1978 las mujeres no pudieron matricularse en las Escuelas Superiores de la Marina Civil y no fue hasta 1984 cuando se licenció la primera oficial de la marina mercante.

La travesía no ha sido corta, ni fácil...Sonia Barbeira, jefa del área funcional de náutica de recreo, fue la primera mujer que accedió al cuerpo de ingenieros navales de la DGMM en el año 1999. Lía Calleja fue la primera en acceder al cuerpo especial facultativo de marina civil en el año 2003. Sonia ha desarrollado



una carrera profesional muy rica en estos 21 años, ocupando distintos puestos de alta responsabilidad en el Ministerio, algunos de ellos sin relación alguna con la marina mercante. Ella aporta su testimonio: “Cuando me presenté a la oposición era la única mujer de la convocatoria y la primera que lo intentaba. En aquel momento fui consciente de que, si yo aprobaba, otras mujeres se animarían a seguir la estela”.





Inspectora durante una inspección del dique flotante Mar del Aneto

Y así fue. En estos últimos 20 años las mujeres, tanto por la vía del cuerpo de ingenieros navales como por la vía del cuerpo especial facultativo de marina civil, han ido incorporándose a la Administración Marítima en sus diferentes facetas. Tres de las 30 Capitanías de la DGMM están lideradas por mujeres: Nuria Obiols, en Tarragona; Ana Hevia, en Gijón y Elena C. Delgado en Alicante. En las Capita-

nías trabajan, en la actualidad, 49 coordinadores de seguridad e inspección marítima. Cuatro son mujeres. Además, de las 127 plazas de inspectores de seguridad marítima que desarrollan su labor en las Capitanías, 35 están asumidas por mujeres. Tarragona es la Capitanía más “femenina” de todas, con una capitana, una coordinadora de las dos plazas existentes y tres inspectoras de las cinco plazas

cubiertas; aunque Gijón sigue a la zaga, con una capitana, una coordinadora de dos y dos inspectoras de las cuatro plazas cubiertas, y Málaga está muy cerca, con una coordinadora de dos y tres inspectoras de seguridad de las cuatro plazas ocupadas en esta categoría laboral. No es lo normal. Lo normal es que la “cuota femenina” sea escasa o nula o se dé la circunstancia, como le ha ocurrido a





Inspección a buque mercante en la Capitanía de Gijón

Elena C. Delgado, de que sea una mujer la capitana y única representante femenina en los cuerpos técnicos de la Capitanía de Alicante.

Números. Números que muestran diferencia, pero también ponen el espejo frente a la realidad social. Y la realidad social es que estas profesiones tan cualificadas y tradicionalmente masculinizadas todavía son un coto. "Cuando yo estudiaba, en la década de 1990, la cuota de mujeres no superaba el 20%.

Las cosas han cambiado, pero no mucho", advierte Nuria Obiols, quien quiere recordar en este reportaje a su referente profesional, María del Mar Navarrete, inspectora en Málaga.

Más visibilidad

Ahora no hay prohibiciones normativas que sirvan como excusa. Ahora los límites son más educativos y culturales que otra cosa, "porque es evidente que sigue existiendo esa brecha de género en la formación superior relacionada con las carreras técnicas y científicas y se produce en edades muy tempranas, en el bachillerato o incluso antes", agrega Ana Hevia.

Almudena Martínez, coordinadora de seguridad e inspección en Gijón, recalca que "nosotras no teníamos casi referentes femeninos cuando apostamos por esta carrera. Ni en el ámbito público ni en el privado. Pero ahora, afortunadamente, cada vez se visibiliza más el trabajo de mujeres en ocupaciones como las nuestras y eso tiene que ser beneficioso y ayudarnos a romper techos de cristal".

Un techo de cristal que es más llevadero en la Administración Pública que en la empresa privada. La mayoría de estas mujeres han desarrollado su profesión en el ámbito privado antes de aprobar sus oposiciones. Algunas en astilleros, otras a bordo de buques mercantes y pesqueros. En gran parte de los casos accedieron a la Administración Pública buscando una manera más flexible de compaginar la vida personal y laboral y continuar ejerciendo una profesión que eligieron por su amor por los barcos, por la navegación y por el mar.





Inspectora en Gijón inspeccionando una lancha de la Guardia Civil

Gala Concepción, inspectora de seguridad, es un ejemplo de lo que decimos: “Mi trabajo en el astillero era apasionante, pero yo quería ser madre y ejercer como tal y eso no te lo proporciona un puesto de trabajo de 12 horas diarias”.

Algunas echan de menos sus funciones a bordo de buques, con meses de aislamiento en los que el autoaprendizaje es una máxima, y otras añoran alguna vez ese trabajo absorbente del astillero, pero ninguna lo cambiaría por su labor en las Capitanías, que también es muy atractiva. Todas destacan que les gusta su trabajo y la posibilidad que tienen de resolver proble-

mas y facilitar la labor desde el servicio público en un sector tan importante para la economía y el comercio de nuestro país.

El trabajo en las capitanías

Capitanes, coordinadores e inspectores desarrollan funciones muy diversas. Muchas son operacionales y se tienen que llevar a cabo dentro de los propios buques para garantizar la seguridad en la navegación y la prevención de la contaminación, tanto atmosférica como marítima. “En los buques realizamos lo que podría denominarse una ITV, aunque mucho más compleja. Esas inspecciones obligan a reparaciones que no siempre son bien recibidas, pero suelen ser

entendidas, porque sirven para prevenir males mayores”, dice Gala. Su papel también es fundamental ante cualquier tragedia que se produzca en aguas españolas, bien relacionada con la pérdida de vidas humanas o con la contaminación por descargas de diferente naturaleza. Además, son el “brazo sancionador” de la Administración Marítima en muchos supuestos.

Mujeres en un sector muy masculinizado. Tanto es así que alguna confiesa que, en su época –década de 1990- cuando llegaban a la Universidad, “algunos profesores pensaban que íbamos a buscar novio y la carrera no nos interesaba





Mujeres en la DGMM

Algunas de estas mujeres pertenecen a la asociación Wista (Women's International Shipping & Trading Association) que agrupa a un sector de mujeres profesionales que desempeñan su labor esencialmente en el mundo del transporte y el comercio marítimos. Tanto en los encuentros internacionales de Wista como en los que lleva a cabo la OMI (Organización Marítima Internacional) o la EMSA, la Agencia Europea de Seguridad Marítima, se evidencia que la administración marítima española es un referente femenino en el ámbito europeo, solo igualado quizá por Francia, pero en la delantera de una lista de países rodeados de costa tanto en el norte como en el sur de Europa. "Yo he estado 4 años en la EMSA, la Agencia Europea de Seguridad Marítima, y allí se sorprenden del número de mujeres implicadas en el sector marítimo español; no solo en la administración, en todos los ámbitos. Lo cierto es que somos más modernos en algunas cosas de lo que nosotros mismos pensamos", señala Paula Saiz, inspectora de seguridad marítima en Gijón.

Benito Núñez aporta otra reflexión, consciente de que la presencia de un mayor número de mujeres en el sector marítimo en general es objeto de una especial atención por parte de la OMI, pero estima que "en algunos puestos, como pueden ser los puestos a bordo de determinados buques -pesqueros sin ir más lejos- las mujeres son una muy extraña excepción a la norma general de un sector muy masculinizado. La forma de acceso a puestos de responsabilidad en la arena marítima internacional, tras una carrera en el mar, también carece en la práctica de voces de mujer. Y eso es un problema en un sector profesional donde la experiencia práctica a bordo es, en muchos casos, medular".

España, en la delantera de los países con más presencia de mujeres en el sector marítimo



en absoluto". En su trayectoria profesional también se han enfrentado, en ocasiones, a situaciones embarazosas, dentro y fuera de los buques. Pero ellas, ataviadas, como dice Nuria, "con el chaleco de la autoridad", han dado la espalda a esos pequeños incidentes que, en muchos casos, "son más cómicos que otra cosa", convencidas de que la principal carta de presentación, seas hombre o mujer, es la profesionalidad.

Así lo confirma el jefe del Distrito marítimo de Santa Pola, Enrique Sanmartín, quien asegura que "varios de los gremios con los que trabajamos a diario están compuestos en su mayoría por hombres, especialmente cuando hablamos de tripulaciones de buques mercantes y de pesca. Nuestra capitana, Elena, se desenvuelve en este entorno sin que se aprecie diferencia alguna de modo, conducta y respeto de la que he podido apreciar con anteriores capitanes marítimos que no eran mujeres".

Una escotilla abierta al futuro

La brecha está ahí, pero el horizonte que se otea es esperanzador: "Creo que se irá corrigiendo el desequilibrio que existe actualmente en relación a la presencia de hombres y mujeres, especialmente en los cargos de responsabilidad. Sin duda, la corresponsabilidad en la conciliación familiar y laboral facilitará la igualdad de oportunidades en nuestra carrera", opina la capitana, Elena C. Delgado.

El director general, Benito Núñez, también es optimista en este punto: "La Administración Marítima española no deja de ser un reflejo del sector marí-

timo y en este la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria. Aun así, lo cierto es que en el servicio público el porcentaje de mujeres va creciendo a mejor ritmo que en el sector privado y estoy convencido que con el proceso de renovación del personal de la Dirección General se va a ir incrementando progresivamente el número de funcionarias en puestos de responsabilidad, en línea con el creciente número de mujeres que se han incorporado a nuestros cuerpos de funcionarios".

Las últimas convocatorias promovidas por la Oferta de Empleo Público así lo indican. En el año 2017 aprobaron las oposiciones del cuerpo de ingenieros navales 14 aspirantes, cinco eran mujeres. En las oposiciones al cuerpo especial facultativo de marina civil de 2017, de los 10 aprobados, cuatro fueron mujeres.

Piano, piano... Teresa Lázaro, que ha visto crecer la cuota femenina en la plantilla de esta Dirección General década tras década y ha recibido la medalla al mérito civil antes de que le llegue la jubilación —lo que dice mucho de su dedicación y entrega al trabajo— cree que la educación es la respuesta a las diferencias de género y, a medida que más mujeres, con mayor cualificación, se incorporan a la Administración Marítima, la igualdad dejará de ser una quimera. Pero ojo, advierte, "que yo sigo viendo aún muchas más madres que padres en las puertas de los colegios y en los parques cuidando de sus hijos e hijas, aunque se nos llene la boca con la palabra conciliación".

Pero esa, sin duda, es la otra llave que abre la puerta hacia la



Mujeres Capitanía de Tarragona

Parte del equipo técnico de la Capitanía de Gijón



igualdad real. La corresponsabilidad. Y en ese ámbito también hay avances permanentes que todas comprueban entre sus compañeros, día tras día, gracias a la normativa vigente y gracias a una mayor concienciación social sobre la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico.

Antes de terminar, un último dato: es importantísimo soñar y perseguir los sueños. Para todas estas mujeres esos sueños tuvieron, en su momento, forma de barco, de viajes por el mundo a bordo de un buque, de aventuras en el mar... Ese fue el aliento que les impulsó a embarcarse en un proyecto de vida, tal vez inusual, pero apasionante, aunque esa palabra no se encuentre en ninguna convocatoria de empleo público. Así que chicas, a soñar. ■



Las mujeres de Salvamento Marítimo que trabajan por la **seguridad en la mar**

Abriendo nuevas rutas

Han abierto camino, han sido **pioneras** en un sector tradicionalmente masculino. A bordo de buques y salvamares, o coordinando emergencias desde los Centros de Control, las **mujeres** de Salvamento Marítimo velan por la seguridad de la vida en la mar y derriban, en ocasiones sin proponérselo, estereotipos de género.

■ **Texto: Carmen Lorente**
Fotografías: SASEMAR

Atrás quedaron, afortunadamente, los tiempos en que la mar, aunque se nombraba en femenino, era cosa de hombres; una época de supersticiones e incertidumbre en que entre los marinos se pensaba que una mujer a bordo traía mala suerte. Ahora son ellas las que garantizan la seguridad de los navegantes. Sin embargo, el proceso de cambio continúa y aún quedan barreras por derribar.

Según datos de la OMI (Organización Marítima Internacional), las mujeres representan única-

mente el 2% de los 1.2 millones de marinos que hay en el mundo —el 94% de estas mujeres que se dedican a las carreras marítimas trabajan en cruceros—.

Pero no es sólo en la mar, este desequilibrio afecta a todo el sector del transporte en general. La plataforma “Women in Transport—EU Platform for Change”, proyecto auspiciado por la Comisión Europea para promover el empleo femenino en el transporte y luchar contra la discriminación por razones de género, parte de la base de que, con sólo un 22% de mujeres, el sector no está equilibrado en cuanto al sexo.

Frente a esta inercia del mundo marítimo, históricamente dominado por hombres, en Salvamento Marítimo las mujeres han ido reforzando su presencia gradualmente desde su puesta en marcha en 1993.

La Sociedad dependiente del Mitma, se adhirió al II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2015, y actualmente está desarrollando un nuevo Plan de Igualdad para su personal de tierra y flota. En paralelo, la incorporación de mujeres a diferentes puestos





La controladora África Uya durante una de sus guardias en el Centro de Coordinación de Salvamento Marítimo en Tarragona.

y categorías ha sido gradual pero constante.

A principios de 2021 trabajan en tierra 238 mujeres, de un total de 578 empleados. 134 de ellas son controladoras en los Centros de Coordinación (representan el 61% de este colectivo).

La figura del controlador y controladora es a veces poco conocida, pero juega un papel fundamental en la respuesta a las emergencias: reciben la alerta, evalúan la información, planifican y movilizan los medios. Son marinos mercantes o licenciados en náutica y entienden en primera persona lo que es vivir una emergencia en alta mar.

“Entrar de guardia significa coger el relevo y esto requiere dedicar un tiempo para ponerse al día. Saber qué ha sucedido para tomar las riendas, o más en propiedad, el timón. Siempre hay que estar en alerta por si suena el teléfono o se recibe por radio VHF alguna emergencia”, explica **África Uya**, controladora en el Centro de Coordinación de Salvamento Marítimo (CCS) en Tarragona.

Salvamento Marítimo no sólo se encarga de la búsqueda y rescate de personas en peligro en la mar, sino también de la prevención y lucha contra la contaminación del medio marino. África siempre estuvo concienciada con el medio ambiente y la protección de especies en peligro, y esta dualidad, salvar vidas humanas, salvaguardando a la vez la salud de nuestros mares, hizo que eligiera esta profesión, que ejerce con pasión desde hace más de una década.

Desde el CCS Tarragona, al igual que desde otros Centros, llevan también el Servicio de Tráfico Marítimo; una labor intensa, teniendo en cuenta que el puerto es uno de los más importantes de España en cuanto a productos químicos y derivados del petróleo, y opera 24h/365. Precisamente a bordo de este tipo de buques tanque navegó la controladora, al finalizar su licenciatura en Náutica. Antes de obtener su plaza en Tarragona, África estuvo colaborando durante cinco veranos en las campañas estivales del CCS Palamós, a cuyo frente también había una mujer, Sara Teixidó,

otra pionera en Salvamento Marítimo. “Si en la universidad aprendí la ciencia pura, la jefa de Palamós fue una constante lección de ciencia aplicada. Murió hace poco, pero siempre la tengo muy presente”, recuerda con emoción.

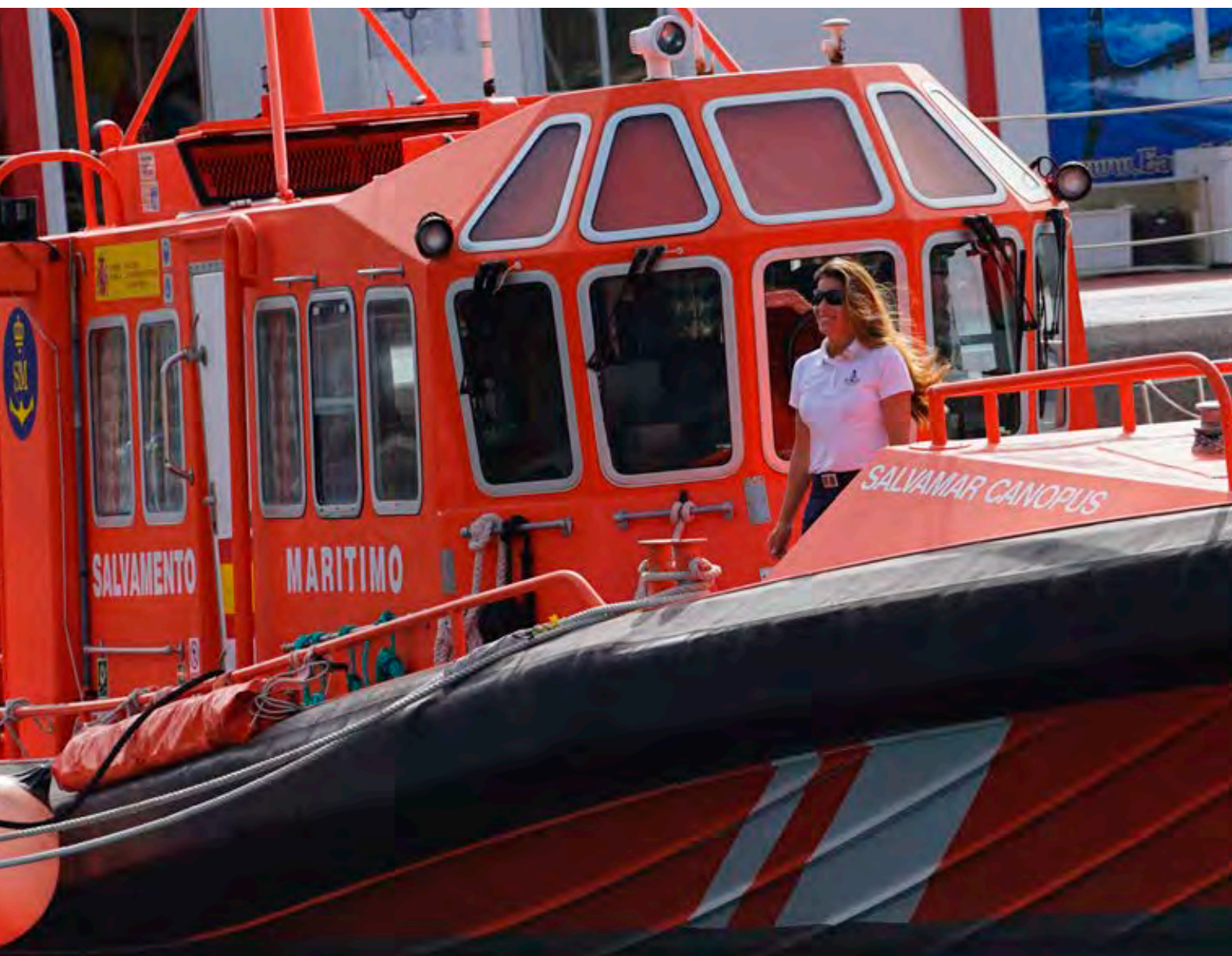
La controladora afirma no haberse sentido jamás discriminada en Salvamento Marítimo por el hecho de ser mujer. Su etapa anterior, a bordo de mercantes, era otra historia y sí que experimentó en ocasiones falta de aceptación por parte de la tripulación. Sin embargo, es optimista y confía en que las generaciones futuras de mujeres irán ocupando un lugar cada vez más importante en el ámbito marítimo. “Hemos encontrado nuestra forma de reivindicarnos, y por fortuna empezamos a estar donde nos merecemos”.

Si en los Centros de Coordinación las controladoras ya son mayoría, en la flota todavía queda camino por recorrer para alcanzar la paridad: 19 mujeres trabajan en los barcos de Salvamento Marítimo, frente a 820 hombres. En este sentido hace tiempo que se están estableciendo los cimientos para que la tendencia siga en aumento y el acceso femenino a la flota marítima tenga cada vez menos inconvenientes. Como ejemplo, el Convenio Colectivo del Personal de Flota, aprobado en enero de este año, incorpora un “Protocolo de actuación en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia”.

Al mando de la salvamar Canopus

Ana Belén De La Rosa, patrón de la salvamar Canopus, con base en La Gomera, cree en la





Ana Belén De La Rosa, patrón de la salvamar Canopus, con base en La Gomera.

Personal de Salvamento Marítimo a 31 de diciembre de 2021

Tierra

578: 340 hombres y 238 mujeres,
de las cuales 134 son controladoras
(frente a 210 controladores).

Flota

839: 820 hombres y 19 mujeres.





importancia de que las empresas apuesten por las mujeres. “En mi caso, en Salvamento Marítimo me dieron la oportunidad de optar a la plaza de patrón” y la aproveché”. “Ahora bien, cuando empecé en el puesto tuve que demostrar más que nadie”, confiesa.

Curtida primero como marinera en muchas de las salvamares - embarcaciones de intervención rápida de 21 metros de eslora- con base en Canarias, Ana Belén es patrón desde junio de 2015. Ella es una de las tres mujeres

con esta categoría en Salvamento Marítimo.

Ser patrón de una embarcación de Salvamento Marítimo implica ser el responsable de salvar vidas en peligro en la mar, pero no solo eso, su función consiste además, en hacer cumplir el sistema de gestión integral de la empresa, realizar el plan de mantenimiento para el buen funcionamiento de la unidad y garantizar la seguridad de su tripulación: “Siempre velo por los compañeros. Si algo tiene que pasar que me pase a mí”, dice convencida Ana Belén.

A lo largo de estos años ha aprendido la importancia de aplicar el sentido común a bordo para dar respuesta a las emergencias de todo tipo a las que se deben enfrentar.

La tripulación de la salvamar está compuesta por tres personas: patrón, mecánico y marinero. “Es un trabajo en equipo y nadie tiene por qué destacar más que el otro”.

Pero aunque sea sin quererlo, ella llama la atención, y todavía son muchos los que se sorprenden cuando ven que la persona al frente de la embarcación de Salvamento Marítimo que les va a rescatar es una mujer.

Ana Belén siguió su vocación y tras obtener la titulación de patrón de altura de la Marina Mercante -en el curso eran sólo 2 chicas entre 20 alumnos-, puso todo su empeño para poder ejercer la profesión. Por eso cree en la importancia de que las jóvenes que quieran trabajar en el sector marítimo luchen por la carrera que han elegido y se embarquen. “Es un apren-

dizaje. El mar es un mundo distinto”.

Para Ana Belén lo más gratificante de su labor diaria, lo que le hace olvidar todas las demás dificultades, es sentir el agradecimiento de las personas a las que sacan de apuros en la mar. Lo que más le llena es poder ayudar a otros. “Una chica cuya embarcación se había quedado sin motor, veía salir humo y temía que se iba a incendiar... Estaba tan asustada que cuando la rescatamos y llegamos sanos y salvos a puerto, reaccionó dándole un abrazo a nuestro mecánico”, recuerda emocionada. Y por momentos así, merece la pena luchar y romper todos los techos de cristal que haga falta.

Cuando el buque se convierte también en tu casa

Maximina Rodríguez es oficial de máquinas en el buque Miguel de Cervantes.

Si de pequeña le hubieran preguntado a Maximina qué quería ser de mayor, la respuesta habría sido veterinaria o enfermera, ni se imaginaba que llegaría a ser la primera mujer oficial de máquinas en los buques de Salvamento Marítimo, y por el momento también la única.

Maximina Rodríguez se embarca cada 30 días a bordo del Miguel de Cervantes -uno de los buques polivalentes de la flota, de 56 metros de eslora-, con base en el puerto de Las Palmas de G.Ran Canaria.

Empezó en Sasemar en 2005, en el Punta Salinas y después fue cambiando de destino, pasando por muchos de los buques que Salvamento Marítimo tiene



desplegados en todo el litoral español, hasta llegar al actual.

Su "hábitat" es la sala de máquinas; allí realiza junto a su equipo de trabajo todos los mantenimientos rutinarios para garanti-

zar la operatividad del buque y sus equipos, de manera que esté todo en perfecto estado para poder atender a las emergencias en la mar, desde un remolque a la respuesta a un vertido contaminante.

Maximina Rodríguez es oficial de máquinas en el buque polivalente Miguel de Cervantes.





Durante el periodo de embarque, la tripulación, compuesta por 12 tripulantes y un alumno, trabaja y convive a bordo. ¿Qué aporta la mujer a la convivencia en el barco? “Yo lo vivo como una más, no por ser mujer es diferente. Hay que respetar a todo el mundo y procurar mantener la armonía. Al final nuestro lugar de trabajo es también nuestra casa y quieras que no, has de mantener el equilibrio entre lo profesional y lo personal”. A lo que añade en tono jocoso: “A lo mejor habría que preguntarles también a ellos, ya que quizás nosotras pensamos que lo estamos haciendo bien y ellos lo contrario”. Desde luego el resultado de un sondeo así resultaría bastante interesante.

La oficial de máquinas afirma no haber sentido que el ser mujer haya sido un inconveniente a la hora de desarrollar su profesión, y que muchas veces es uno mismo el que se pone trabas.

Sin embargo, a pesar de no haberse sentido discriminada, recuerda con media sonrisa que hace más de veinte años, cuando empezó a navegar en buques de diversas navieras, alguna vez sus compañeros le habían pedido: “¿Me puedes coser esto? ¿Me puedes cortar el pelo?, cayendo en el estereotipo de que, siendo chica, seguro que sabía cómo hacerlo.

“Es cierto que, al principio, cuando no te conocen, hay ciertas reticencias, pero al final te acaban aceptando como a uno más”. Sin embargo, en su caso el haber tenido hijos ha dificultado su promoción. “Cuando se aumentó la flota coincidió que estaba de baja por maternidad y perdí la oportunidad de ser

ascendida a jefe de máquinas”. Todavía está a tiempo y seguramente su próximo objetivo será ese. De momento está desarrollando esas funciones, por motivos circunstanciales, puesto que ha tenido que sustituir al jefe de máquinas por un periodo temporal.

Maximina desea que a todas las mujeres se les dé la oportunidad de poder demostrar su valía. Ella la tuvo y no la desperdició.

Llegará un momento en que se habrá normalizado, y al igual que hoy en día nadie se sorprende de que la médico que le atiende sea mujer, nadie se extrañará de que los buques de todo tipo estén dirigidos por mujeres. En este proceso es muy importante la formación.

A través de su programa Mujeres en el sector marítimo, bajo el lema Formación–Visibilidad–Reconocimiento, la OMI ha adoptado un enfoque estratégico para incrementar el aporte de las mujeres como participantes clave del sector marítimo.

El segundo de esos elementos, la visibilidad, es lo que ha animado a nuestras tres mujeres –con escaso afán de protagonismo- a ser protagonistas de este artículo. Pensando en las futuras generaciones de chicas a las que quizás puedan servir de inspiración para desarrollar una profesión en el sector marítimo o, por qué no, en Salvamento Marítimo. Ellas son solo algunas de las mujeres que han roto moldes dentro de esta entidad, que han abierto una vía por la que esperamos puedan navegar muchas jóvenes que sientan vocación de salvar vidas en la mar. ■



Las entidades portuarias cuentan con 1.260 mujeres en sus plantillas



Representantes de los puertos en la Feria de Cruceros Seatrade Global en Miami.

Puertos del Estado apuesta por la paridad

■ Texto: Puertos del Estado



Aunque lejos aún de la deseada paridad, desde la Ley de Puertos de 1992 las mujeres han ido ganando paulatinamente presencia y protagonismo en un sector en el que la mayoría de los puestos de trabajo ha estado copado casi en exclusiva por hombres. Hoy un total de 1.260 mujeres forman parte de la plantilla del sistema portuario, lo que supone un 23 % del total.

Según el presidente de Puertos del Estado, Francisco Toledo, “los gestores públicos tenemos la obligación moral de involucrarnos de manera activa en la consecución de la paridad”.

Puertos del Estado

ha dado un paso más para conseguir una representación equilibrada de la mujer en sus órganos de decisión. El Consejo Rector del Organismo Público, celebrado el pasado mes de diciembre, aprobó por unanimidad, a propuesta de su presidente, Francisco Toledo, los nombramientos de Pilar Parra Serrano y Mar Chao López como nuevas directoras Corporativa y de Explotación, respectivamente. Ambas directoras tienen una larga trayectoria profesional en el sector portuario, con lo cual se reforzará la capacidad de gestión del Organismo Público.

Con sus nombramientos son ya tres mujeres, junto con Ana María García, jefa de Gabinete, las mismas que hombres, las que se integran en el Comité de Dirección de Puertos del Estado.

Francisco Toledo apuesta para que los logros de la sociedad en el plano de la igualdad y la paridad se vean reflejados en el

mundo laboral, y especialmente en la Administración, porque “los gestores públicos tenemos la obligación moral de involucrarnos de manera activa en su consecución”.

Un camino sin retorno

La paridad está siendo un proceso lento, pero que avanza tanto en Puertos del Estado como en las Autoridades Portuarias. Aunque tradicionalmente los hombres han copado buena parte del empleo en los puertos, la presencia de mujeres en los Organismos Públicos portuarios se ha ido incrementado con el paso de los años. En la actualidad, de los 5.500 empleados del sistema portuario un 23%, es decir 1.260, son mujeres. Barcelona es la Autoridad Portuaria que más empleadas tiene, 170, el 31,6% de su plantilla, seguida de Puertos del Estado, donde trabajan 73 mujeres, el 52,5 % de su plantilla y Las Palmas con 72 mujeres, el 21,8%.

Es obvio que aún estamos lejos de la deseada paridad, pero la

situación va evolucionando. El porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla supera el 20% en la mayor parte de los puertos, siendo Puertos del Estado el organismo público portuario con mayor ratio, el 52,5% de mujeres, seguido por Castellón con el 34% y Melilla con el 28%. La directora corporativa de Puertos del Estado, Pilar Parra, se confiesa orgullosa de formar parte de una organización como Puertos del Estado, en la que existe la paridad y donde las mujeres no tienen la dificultad que existe en otros entornos para poder acceder o ascender a puestos directivos. También añade: “No obstante, viendo el escaso número de altos cargos que son mujeres en el sistema portuario, todavía queda mucho camino por recorrer. Hay muchas mujeres, grandes profesionales, en las Autoridades Portuarias y soy muy optimista en cuanto a la evolución que tendremos en los próximos años.”

Antes de la primera Ley de Puertos de la democracia, promulgada en 1992, la presencia de mujeres en los puertos era residual, limitándose en gran parte de los casos a labores administrativas. Las titulaciones relacionadas con la ingeniería, sobre todo en Caminos, Canales y Puertos, eran las predominantes en el entorno portuario. Como detalle, apuntar que la primera mujer licenciada en ingeniería, Mercedes Careaga, obtuvo su titulación en 1929; la primera arquitecta, Matilde Ucelay, se graduó en 1936, y la primera licenciada en Caminos, Canales y Puertos, Carmen Andrés de Conde, obtuvo su titulación en 1973.

Como recuerda Ana María García, la jefa del gabinete de





Comité de Dirección de Puertos del Estado, paritario.

Puertos del Estado, “en los años ochenta las mujeres debíamos imitar el rol masculino en los puestos ejecutivos para que se olvidaran de nuestra condición de mujeres. En la actualidad eso ya no es necesario, el liderazgo femenino se asume como natural. Ya no tenemos que imitar otros roles, tenemos el nuestro propio”.

Fue precisamente a partir de aquella Ley de Puertos de 1992 cuando los organismos portuarios comenzaron a incorporar a profesionales de todos los ámbitos (juristas, economistas, psicólogos, periodistas, especialistas en recursos humanos...), y lo que abrió nuevas posibilidades para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. En la actualidad, **180 mujeres ocupan cargos de responsabilidad en los organigramas de los 29 organismos portuarios**. Además de las presidencias que ostentan mujeres en las Autoridades Portuarias de Bahía de Cádiz, Barcelona, Cartagena y Huelva, destacan las directoras de los puertos de Castellón, Vilagarcía y Vigo, o la secretaria general y la jefa de gabinete del Puerto de Valencia. A ellas se unen 12 jefas de área, 53 jefas de departamento, 58 jefas de división y 39 jefas de unidad. Ana María

García remarca que “es un hecho que las mujeres lideran centrándose más en el objetivo común y con una visión muy práctica. Yo lo vivo día a día y para mí es una satisfacción ver como mujeres jóvenes están

Formación que favorecen que la igualdad siga avanzando. Rebeca Álvarez, la responsable de Desarrollo Profesional e Igualdad de Puertos del Estado recuerda que el objetivo es integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la organización, eliminando posibles desigualdades y discriminaciones de sexo que puedan obstaculizar un óptimo desarrollo de la misma. Buscamos aprovechar y sacarle el mayor partido al talento, valores y habilidades de las mujeres y de los hombres que integran Puertos del Estado. Por ello, resulta necesario que la igualdad sea un principio básico, uno de los valores centrales

El nuevo Plan de Igualdad de Puertos del Estado busca alcanzar la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades.

accediendo a puestos de mucha relevancia en nuestro sector con excelentes resultados.”

Planes de igualdad, conciliación y formación para favorecer la presencia de la mujer

Puertos del Estado, al igual que las Autoridades Portuarias, está acometiendo una completa revisión de los contenidos de los Planes de Igualdad, muchos de los cuales contaban con una antigüedad superior a los diez años. Incardinados en los Planes de Igualdad, ya existen Planes de Promoción y Acceso al empleo, de Conciliación, y de

que defina la cultura de nuestra organización. Con el nuevo Plan de Igualdad que estamos diseñando buscamos alcanzar la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres dentro de nuestra empresa”.

- **Promoción y Acceso al empleo**
La presencia de mujeres en los órganos de selección en los procesos de promoción y el acceso al empleo ha conseguido un equilibrio entre mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, y con especial incidencia en sus cargos más representativos



En la actualidad, 180 mujeres ocupan cargos de responsabilidad en los organigramas de los 29 organismos portuarios.

(presidencia y secretaria), entendiendo por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Evitar el lenguaje sexista y/o discriminatorio ha sido otro empeño de en la gestión de los procesos de selección. Así, se ha garantizado que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa o indirecta, y en las pruebas de los procesos de selección en que sea posible, los resultados serán corregidos sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes.

Además, todas las pruebas de acceso al empleo, incluidas las entrevistas, contemplan el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública; para lo cual, se han incluido en los temarios los conocimientos sobre igualdad entre mujeres y hombres

- **La necesaria conciliación familiar**

Otro aspecto de vital importancia, dada la mayor implicación de las mujeres con el entorno familiar, ha sido la puesta en marcha y facilitación de la conciliación familiar. Para ello, se ha flexibili-

zado en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos e hijas menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, por razones de guarda legal, cabe la posibilidad de la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que refiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retri-

buida. Tendrá el mismo derecho cuando precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de salud, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Igualmente, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

- **La formación como pilar de la paridad**

El Plan de Formación promueve la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los programas de formación. Todos los programas de formación están pensados para que la cualificación de los empleados, y en particular de las mujeres, les permita seguir avanzando en su carrera profesional. ■

Representantes de puertos en la feria Boot de Dusseldorf.





Jornadas Aeronáuticas en "Días Sin Cole", que facilitan la conciliación

AESA, trabajando por la igualdad

■ Texto: Patricia Ferro
Fotografías: Balance4AESA





AESA cuenta, desde 2017, con “Balance 4 AESA”, una iniciativa que surgió a partir de un grupo de voluntarias que sentían la necesidad de reducir la brecha de género y promocionar la igualdad real en AESA. Tiene entre sus objetivos reforzar la presencia de las mujeres en AESA y vencer las barreras para lograr mayor igualdad de género en posiciones de liderazgo. Además, han hecho una apuesta clara con la creación de una red de redes y, como muestra de ello, forma parte de la plataforma de la Unión Europea “Women in Transport” y es miembro fundador de la asociación “Ellas Vuelan Alto”.

El gran reto

de nuestro tiempo es pasar de la igualdad legal a la igualdad real. Para ello, es importante el compromiso de la sociedad, de la que forman parte las empresas y la Administración Pública. La Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) tiene claro que la igualdad nos beneficia, contribuye a un mejor ambiente de trabajo, a una optimización de los recursos humanos, a una mejora en la productividad y la competitividad, y a una mayor identificación por parte de la plantilla con AESA.

La Agencia cuenta con una plantilla formada por un 58,6% de hombres y un 41,4% de mujeres, y es de los pocos organismos de la Administración Pública que cuenta con tres mujeres ocupando los máximos cargos de su estructura: directora de AESA, Isabel Maestre, secretaria general, Bárbara Trincado Cosío, y directora de seguridad de aeronaves, Marta Lestau.

En AESA la apuesta por la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres es clara. Somos conscientes de que, al ser parte de la Administración Pública, partimos de una situación más favorable ya que el proceso selectivo para entrar a la administración está basado en la meritocracia, lo que favorece la igualdad de oportunidades, a diferencia de lo que ocurre en la empresa privada. Además, se dispone de un mejor horario, lo que facilita la conciliación familiar, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Sin embargo, esa percepción hace más complicado visibilizar las desigualdades que existen. Tenemos condiciones más favo-



rables, sí, ¿menor desigualdad? realmente no.

Partiendo de esa situación, en AESA, un grupo de mujeres y hombres creyeron que era necesario dar un impulso hacia la igualdad efectiva, surgiendo así en 2017 la iniciativa "Balance 4 AESA" que ha contado en todo momento que el apoyo firme de la directora de la Agencia.

Balance 4 AESA

Balance 4 AESA, es una iniciativa que surgió a partir de un grupo de voluntarias que sentían la necesidad de reducir la brecha de género para promocionar la igualdad real en AESA y que tiene entre sus objetivos lograr un mayor reconocimiento y visibilidad de las mujeres en el entorno profesional, trabajando por la igualdad de oportunidades, con un enfoque que permita luchar contra los estereotipos de género que perjudican tanto a mujeres como a hombres.

Así, entre los retos que se ha fijado, se encuentra el de reforzar la presencia en puestos de estructura de las mujeres en la Agencia y vencer las barreras para lograr mayor igualdad de sexos en posiciones de liderazgo.

Para ello, esta Red se articula a través de cuatro grupos de trabajo:

- **Mentoring:** que se encarga de la formación en habilidades de liderazgo.
- **Recursos Humanos:** responsable de dar a conocer la red y estar pendiente de las vacantes que se van produciendo en AESA para fomentar la proactividad de las funcionarias para solicitar promociones.
- **Educación:** que quiere visibilizar las carreras profesionales del sector para informar especialmente a las niñas, antes de que elijan itinerario formativo.
- **Eventos:** con una vertiente interna, buscando talleres, cursos en igualdad, que ayuden a todas las personas de la organización a concienciarse sobre este tema, y otra, externa, que difunde o promocio-na actos que tienen que ver con las mujeres en la tecnología.

Entre las actividades más destacadas y con mayor acogida están el Programa de Mentoring, que este año 2021 ha iniciado su segunda edición, el Programa Go4it, de formación en habilidades, y se han sumado a la iniciativa del Programa europeo sobre Mentoring WIT. Así como grupos de trabajo y formación sobre conciliación, igualdad, roles de género, liderazgo, control emocional, autodefensa o comunicación empresarial, la participación en el Programa 4ESO y empresa de la Comunidad de Madrid, y la celebración de las Jornadas Aeronáuticas en "Días Sin Cole", que permite la conciliación de padres y madres, ya que están orientadas a los hijos e hijas de nuestros trabajadores donde se realizan dinámicas en pro de la igualdad.

Además, están colaborando con la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA) en la encuesta sobre la situación de las mujeres en la Administración General del Estado (AGE).

La creación del proyecto "Balance 4 AESA", ha supuesto un verdadero impacto en las trabajadoras y trabajadores de la Agencia, atrayendo talento femenino al mundo de la aviación, a través de los proyectos "4+empresa" y "Quiero ser".

El programa de Mentoring, es una de las líneas estratégicas de trabajo para incrementar la participación de las mujeres y lograr una mayor igualdad de sexos en los puestos de liderazgo, una de las mejores formas de mejorar la producción y la eficiencia. A través de él, se están conociendo las necesidades y motivaciones

Balance 4 AESA trabaja por acabar con estereotipos en los colegios.



HOMBRES

espíritu
emprendedor

PENE

inteligencia

valentía

seguridad

agresividad

Independencia

ambición

MUJERES

dependencia

VULVA

ternura

debilidad

afectividad

Superficialidad

eficacia

Dobilidad

seducción

empatía



Formación en habilidades del programa Go4it de Balance 4 AESA.

de las y los trabajadores, identificando los principales "gaps" para la realización laboral y personal, lo que permite trabajar para eliminarlos. Al tiempo que se incentiva a las y los participantes a realizar su "Plan de Acción" personal, para conseguir alcanzar sus retos y aspiraciones individuales y también dentro de la organización.

La realización de cursos y talleres ha ayudado, entre otros objetivos, al crecimiento personal, a reflexionar sobre las relaciones de poder en ambientes profesionales y familiares, al aumento de la autoestima, a proporcionar herramientas útiles para la vida personal y laboral, la mejora del networking y de la relación entre compañeros y compañeras de oficina.

Además, se ha dado a conocer el mundo de la aeronáutica en los colegios, con el objetivo de romper estereotipos de género en la infancia, en un sector

tan masculinizado como el del transporte aéreo. Y por supuesto, se ha trabajado en mejorar la conciliación de la vida personal y profesional gracias a las "Jornadas Aeronáuticas Infantiles" que se realizan en la propia Agencia para los hijos e hijas del personal que trabaja en nuestras instalaciones, en los días no lectivos del calendario escolar.

El esfuerzo ha valido la pena, ya que AESA ha sido galardonada

en 2018 con el Premio "La empresa en femenino y en Plural" de la organización "Mujeres por el Dialogo y la Educación".

Red de redes

Pero si los logros internos, son muy positivos, Balance 4 AESA ha logrado uno de sus principales objetivos, crear una red de redes, o lo que es lo mismo integrar la igualdad de oportunidades desde un punto de vista intermodal, compartiendo e





Equipo de Balance 4 AESA en jornada de divulgación aeronáutica.

importando las mejores prácticas tanto a nivel nacional como internacional, con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la aviación mundial.

Trabajar en red con otras asociaciones, organismos o entidades que promoviesen la igualdad dentro de sus empresas o en la sociedad, era desde el inicio una prioridad, ya que juntas somos más y es más fácil dar voz y reconocimiento a las mujeres, especialmente en un sector como el de la aviación, tradicionalmente muy masculinizado. A partir de ahí surge la idea de buscar apoyos dentro del sector, y surge la asociación "Ellas Vuelan Alto".

Ellas Vuelan Alto

Un proyecto que nace en 2018 y que ha sido promovido por un grupo de mujeres del sector de la aviación, entre ellas y de forma muy activa la directora de AESA, Isabel Maestre, que es su vicepresidenta. El objetivo es poder actuar de forma conjunta y coordinada, en beneficio de la consolidación de la visibilidad de la mujer en el sector aeroespacial en España, abarcando el

ámbito político, universitario, empresarial y a la Administración, tomando como base la visión de igualdad de la Carta Magna de las Naciones Unidas.

Este proyecto contó desde el inicio con el apoyo de Balance 4 AESA y el de la propia Agencia de Seguridad Aérea, al considerar que es fundamental unir nuestros esfuerzos para hacer del sector aeroespacial un espacio con mayor nivel de igualdad.

Es necesario lograr que todas las organizaciones del sector aeroespacial se comprometan por un futuro en igualdad y con una sociedad más justa y sostenible, y para ello, hay que estrechar lazos y fomentar las relaciones entre todos los responsables y profesionales del sector aeroespacial.

Desde esta asociación se promueve la participación de la mujer en la vida pública y profesional, fomentando las profesiones del sector aeroespacial entre las nuevas generaciones de niñas y jóvenes, para lo cual es necesario tener referentes. Por ello, en los numerosos seminarios mensuales que organizan se habla de temas de actualidad en el mundo aeroespacial, se busca que las

ponentes sean mujeres destacadas y expertas en esos temas.

En definitiva, AESA ha apostado por Ellas Vuelan Alto, porque considera necesario participar y promover los cambios de nuestro sector y contribuir con el beneficio que aporta la igualdad de género.

Women in Transport

En ese empeño por ser parte activa de la sociedad, AESA consideró que esa red debería ampliarse a Europa, y fuimos de los primeros organismos en sumarnos a la Plataforma "Women in Transport", la plataforma de la Unión Europea para este cambio, creada en noviembre de 2017, con la premisa de lograr el equilibrio de género en el sector del transporte en Europa, que sólo cuenta con un 22% de mujeres.

El objetivo de esta Plataforma es fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector del transporte gracias a las acciones impulsadas por los miembros de la Plataforma, de la que forma parte AESA.

Women in Transport europea: AESA participa de forma activa, ya que las organizaciones que participan están comprometidas con la mejora del empleo femenino en el transporte y comparten las buenas prácticas y todas las acciones de igualdad de oportunidades que realizamos. De hecho, el programa de Mentoring de Balance 4 AESA está incluido entre las medidas a seguir para otras organizaciones.

Y de Europa, AESA dio el salto a la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) participan-



do en la Global Aviation Gender Summit como ponente, presentando su trabajo en Balance 4 AESA y los proyectos que estaban desarrollando.

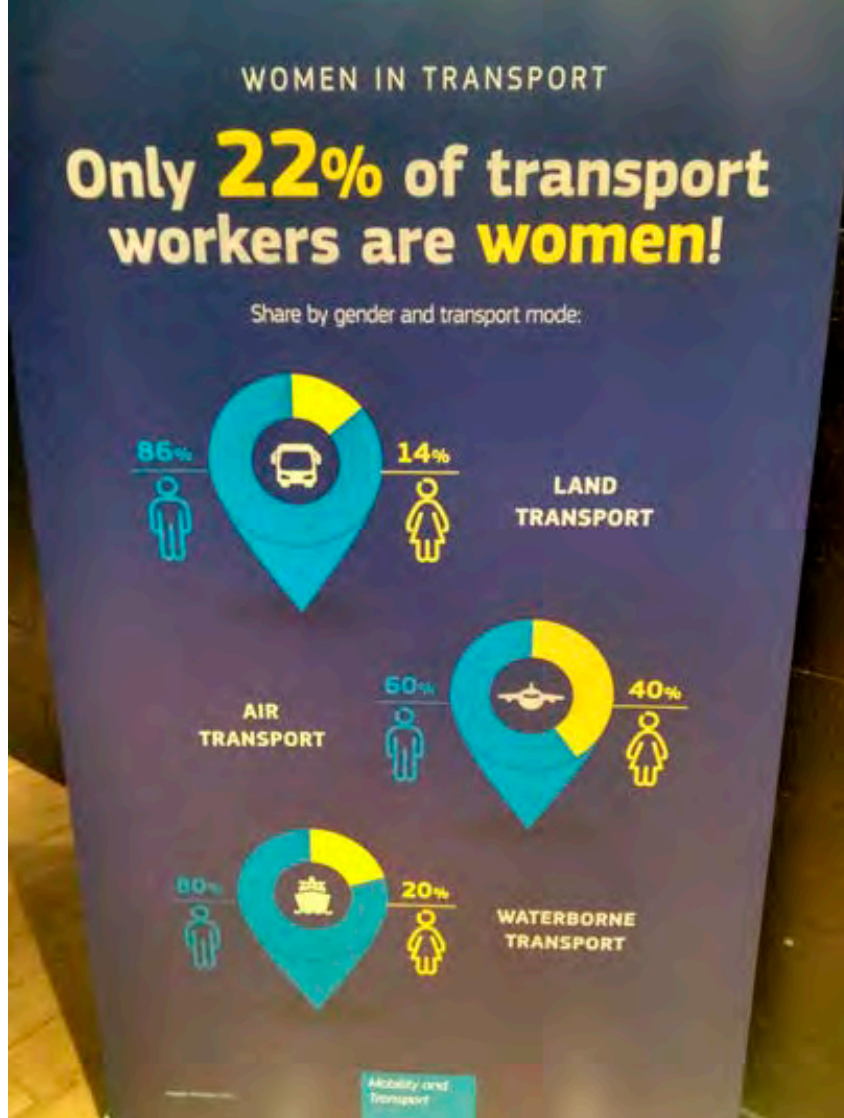
En AESA son conscientes de que para que se produzca el cambio de cultura, hay que hacer un trabajo dentro de la organización para visibilizar y sensibilizar los beneficios que puedan derivarse de estar en la red, pero es necesario estar en contacto con otras redes, y por ello van a seguir ampliándolas. El próximo objetivo es involucrar al sector público en la Asociación de Mujeres, ya que la administración tiene que ser un ejemplo para la sociedad.

Los retos que quedan por delante

Las satisfacciones que esta apuesta clara por la igualdad aporta, son muchas para AESA y en especial para Balance 4 AESA, sin embargo, aunque los logros son importantes, los obstáculos o retos que quedan por delante también.

Entre los retos que se ha marcado Balance 4 AESA y la propia Agencia para un futuro a medio plazo, están:

Atracción del público masculino: la igualdad es cosa de todos, y los estereotipos de género nos perjudican tanto a hombres como a mujeres – un ejemplo, a la hora de coger una excedencia por cuidado de hijos está peor visto si eres hombre que si eres mujer-. Aunque en Balance 4 AESA hay hombres, cuesta llegar a esa mayoría masculina de la organización, por lo que el objetivo es atraer a más hombres a involucrarse de forma activa.



Global Aviation Gender Summit de OACI.

Explicar mejor el concepto de “**Acciones positivas**”: La mayoría de las acciones que se realizan desde Balance van dirigidas a todo el personal de AESA que quiera participar, sin embargo, algunas van más encaminadas a las mujeres, y otras, más a los hombres, lo que, en más ocasiones de las deseadas, se percibe como una discriminación. De ahí que explicar el concepto de “acciones positivas” sea una de sus prioridades a futuro.

Mayor participación en general: Se ha detectado que hay tres tipos de actitudes en las personas hacia el trabajo de Balance. Las que están muy motivadas y participan en todas las iniciativas, las que no comparten sus valores e ideales (que son una

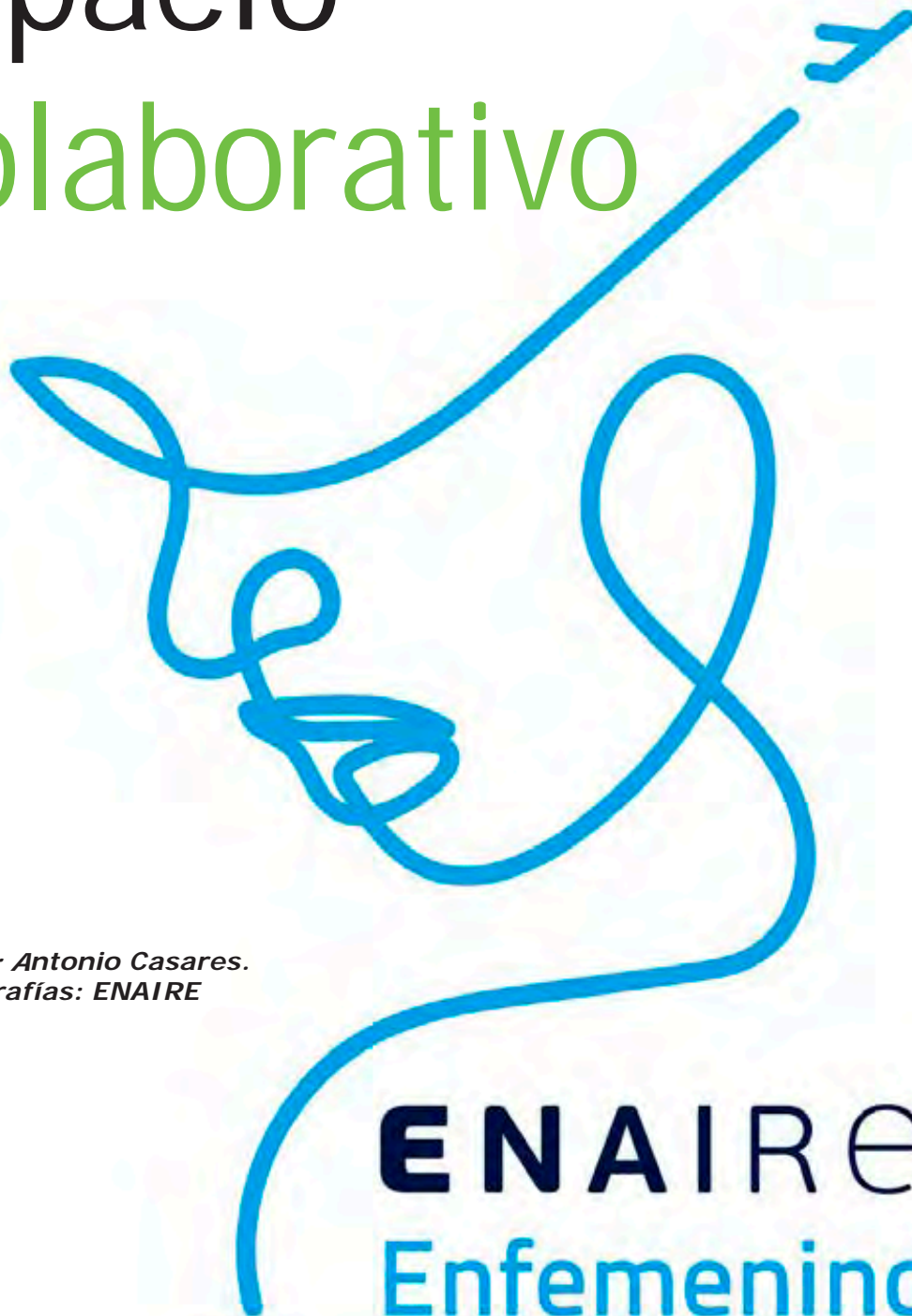
minoría) y una gran mayoría que no perciben que la desigualdad es un problema, o que piensan que en la Agencia no existe y, por tanto, no participan en las acciones. Su objetivo es intentar llegar a ese público, para hacerles ver que la desigualdad existe incluso en las administraciones públicas y nos perjudica a todos.

En AESA son conscientes de que nuestra apuesta por la igualdad es un desafío, pero seguimos trabajando. De hecho, están estrenando la recién creada “Unidad de Igualdad” que depende directamente de la Dirección de AESA, y en breve les permitirá poder abarcar más iniciativas para implicarse en el objetivo de alcanzar una sociedad más igualitaria.” ■



ENAIRe apuesta por el empoderamiento
femenino en el sector aeronáutico

Espacio colaborativo



■ *Texto: Antonio Casares.*
Fotografías: ENAIRe

ENAIRe 
Enfemenino



ENAIRE, gestor nacional de navegación aérea, ha creado “ENAIRE Enfemenino”, una red colaborativa de sensibilización y oportunidades profesionales para la mujer. Se trata de un espacio de puesta en común de conocimientos e inquietudes propias de la actividad aeronáutica que atiende a una demanda social de creación de instrumentos o plataformas en los que la mujer sea protagonista, fomentando su visibilidad en sectores fuertemente masculinizados. Asimismo, la red permitirá poner en contacto a diferentes profesionales creando un espacio de enriquecimiento y networking del cual pueden derivar ideas innovadoras tanto para el sector como para ENAIRE.

A finales de noviembre de 2020 se puso en marcha la iniciativa “ENAIRE Enfemenino”, un espacio abierto, voluntario y colaborativo en el que puede integrarse cualquier profesional de ENAIRE que lo desee para buscar un objetivo común: la reivindicación de los mismos derechos y oportunidades para las mujeres en el sector aeronáutico.

Para el director general de ENAIRE, Ángel Luis Arias, este proyecto parte del trabajo que se está realizando desde hace años en la Dirección de Personas: “ENAIRE está comprometida con iniciativas que reduzcan desigualdades y derriben estereotipos de género, es por ello que contamos con planes de igualdad en nuestros dos convenios”.

No obstante, el director general y su equipo percibieron la escasa visibilidad que existe actualmente hacia la infinidad de mujeres del sector aeronáutico que llevan a cabo su trabajo

con dedicación y compromiso; muchas veces han de ejercitarse mucho más que el resto de sus compañeros para poder demostrar su valía. “Desde este ente público e empresarial estamos potenciando estrategias orientadas a la igualdad, la diversidad y la corresponsabilidad, según está plasmado en nuestro Plan Estratégico donde hemos dado un paso más poniendo en marcha una red de mujeres como instrumento de concienciación de la mujer como profesional en diferentes ocupaciones, habitualmente ocupadas por hombres, que sirvan de inspiración (tanto en la organización como fuera de ella), para otras mujeres, adolescentes y niñas”, asegura Ángel Luis Arias.

Cumplimiento con los compromisos RSE

La red de mujeres de ENAIRE, además de atender a una demanda social, contribuye a cumplir con los principales compromisos en materia de Responsabilidad Social Empresarial

Desde ENAIRE estamos potenciando estrategias orientadas a la igualdad, la diversidad y la corresponsabilidad, según está plasmado en nuestro Plan Estratégico, donde hemos dado un paso más poniendo en marcha una red de mujeres como instrumento de visibilización y sensibilización sobre el papel de la mujer como profesional en diferentes ocupaciones, habitualmente ocupadas por hombres, que sirvan de inspiración (tanto en la organización como fuera de ella), para otras mujeres, adolescentes y niñas.





(RSE) de nuestra entidad pública empresarial entre las que destacamos:

- a) ENAIRE es **socia de Pacto Mundial** desde 2018, lo que implica el respeto a los principios que manifiesta referente a asuntos sociales, medioambientales y de buen gobierno. Si profundizamos en el apartado referente a los derechos humanos y los grupos vulnerables, el Pacto Mundial habla de la situación de las mujeres; en concreto, en referencia a los estándares laborales, se alienta a las organizaciones a tomar medidas, más allá de lo que la ley exige, para apoyar a través de acciones voluntarias, de forma positiva, la protección de dichos derechos humanos “ya sea a través de la actividad principal, la inversión social, estratégica o la filantropía, la participación en las políticas públicas o su promoción a través de las alianzas y otras acciones colectivas” y se insta a las empresas socias a fomentar y apoyar los esfuerzos para construir un clima de tolerancia y acceso equitativo a las oportunidades para el desarrollo ocupacional y garantizar la igualdad de acceso al empleo de las mujeres.
- b) Asimismo, colaboramos en el **cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) recogidos en la Agenda 2030. ENAIRE señala en sus líneas estratégicas principales de RSE el impulso a la “Igualdad de





Género” (ODS 5) cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los sexos y empoderar a todas las mujeres y las niñas entendiendo dicha igualdad, no solo como un derecho humano fundamental, sino como uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible asegurando, entre otras metas, la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

ENAIRE Enfemenino creará nuevos referentes al visibilizar a mujeres profesionales de diferentes ocupaciones, formación y experiencia.

c) **Contribuimos a las Políticas Palanca del Gobierno de España.** El Ejecutivo para acelerar el progreso transversal y a mayor escala en el conjunto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, define como una de las políticas palanca la “Igualdad de Oportunidades” instando a las empresas a la realización de acciones ante el reto de alcanzar la igualdad real y efectiva.

d) **Socia de la plataforma EVA (“Ellas Vuelan Alto”):** en marzo de 2019, ENAIRE se unió al proyecto de la Asociación ‘Ellas Vuelan Alto’ para fomentar la igualdad en el sector aeroespacial.

Objetivos de la red de mujeres de ENAIRE

Los objetivos de la red tienen como prioridad sensibilizar a la sociedad sobre el papel de la mujer en la industria aeronáutica, la visibilización de las profesionales que desempeñan su labor en ENAIRE, las sinergias entre colaboradoras y la creación de referentes que puedan servir de inspiración para las generaciones futuras.

Para ello desde ENAIRE se está realizando un plan de acción que contribuya a la consecución de dichos objetivos, a través de:

- **Visibilizar a las profesionales de ENAIRE** de todas las ocupaciones y convenios colectivos a través de sus

aportaciones y vivencias, facilitando su participación en foros internos y externos, potenciando su liderazgo y desarrollo profesional, protagonizando vídeos para su divulgación en medios de comunicación, así como escuelas y centros formativos y facilitando la publicación de artículos y escritos en revistas especializadas y medios de responsabilidad social.

- Creación de una red que, tanto a nivel interno como externo, pone en contacto a diferentes profesionales, estableciendo un **espacio de enriquecimiento y networking** del cual pueden derivar ideas innovadoras tanto para el sector como para ENAIRE.
- Potenciar una **red inclusiva** en la que las protagonistas sean las trabajadoras de ENAIRE, invitando a su vez a asistir a las charlas y sesiones con ánimo de **colaborar y promover la representatividad de las mujeres en nuestro sector.**
- Facilitar un **espacio para el reconocimiento** a su profesionalidad y experiencia, impulsando la **creación de referentes femeninos en el sector**, en eventos específicos y conmemoraciones de Naciones Unidas relacionadas con el papel de la mujer, poniendo especial incidencia el 8 de marzo, día Internacional de la Mujer. ■



5 mujeres que abren camino en Aena

Aena ha emprendido una decidida apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres. El **Plan de Igualdad**, aprobado en 2011 e incorporado al convenio colectivo, tiene como finalidad la no discriminación de sexos en todas las actuaciones del Grupo Aena. Una década después, los datos reflejan los avances del Plan: el número de mujeres que integran hoy la plantilla ha crecido y supone ya un 36% del total, y también en los equipos directivos se alcanzan cifras cercanas a la paridad.

■ *Texto: Comunicación Aena*
Fotografías: Aena



El rechazo

a cualquier discriminación es, sencillamente, una realidad para Aena. La entidad proporciona, como no podía ser de otra manera, las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

La firme apuesta de Aena por la igualdad de sexos queda reflejada en su Plan de Igualdad, que comenzó su andadura en 2011 al incorporarlo al convenio colectivo de la empresa. El objetivo de este plan es hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de sexo en todas las actuaciones del Grupo Aena.

La ejecución del Plan de Igualdad es vigilada por una comisión paritaria que está formada a partes iguales por Aena y los sindicatos mayoritarios. El Plan de Igualdad de Aena presta especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexos, y dispone de un protocolo específico para gestionar denuncias.

En los últimos años, la presencia de las mujeres en Aena ha aumentado considerablemente: ha pasado de un 32% a un 36% en la última década, motivada no solo por la incorporación pro-

gresiva de las mujeres al mundo laboral, sino porque los procesos de selección de Aena garantizan los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Los datos reflejan los avances en la igualdad en la plantilla y el organigrama de Aena que, además, está implantada con toda naturalidad en la empresa. La plantilla de la compañía está integrada, a 31 de diciembre de 2020, en un 36% por mujeres y un 64% por hombres.

El Comité de Dirección Ejecutivo está formado por 9 miembros, de los cuales 4 son mujeres (44%), y el Comité de Dirección Ampliado, que se reúne una vez al mes, cuenta con 25 miembros de los que el 44 % son mujeres, cifra muy próxima a la paridad.

En Aena hay dos direcciones generales (dependientes del presidente / CEO) ostentadas por un hombre y una mujer, de modo que la paridad es absoluta. Y el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración es del 33%, cifra superior a la media de las empresas del Ibex 35.

Algunos de los pilares fundamentales para el futuro de la compañía, contemplados en su Plan Estratégico, están liderados por mujeres, como es el caso de la Dirección General Comercial e Inmobiliaria, la Dirección de Innovación, Sostenibilidad y Experiencia Cliente; la Dirección de

Planificación y Medio Ambiente; la Dirección de Organización y Recursos Humanos; la Dirección de Comunicación; la Dirección de Aena Internacional o la Dirección de Planificación Económica y Control de Gestión.

Aeropuertos dirigidos por mujeres

Además, algunos de los aeropuertos que registran más tráfico en la red española de Aena como Josep Tarradellas Barcelona-El Prat, Alicante-Elche, Bilbao e Ibiza están dirigidos por mujeres, esto es, más del 30% del tráfico aéreo del país.

Por otra parte, Aena ha sido premiada recientemente por el Grupo Vocento en la categoría de Igualdad, en reconocimiento a su compromiso continuado para garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la presencia de mujeres en puestos directivos, además de por haber desarrollado un lenguaje inclusivo en la megafonía de los aeropuertos: la desaparición del famoso "señores pasajeros".

Además, desde Aena se conmemora anualmente el "Día Internacional de la Mujer" con la organización de eventos y actividades, que sirven para dar visibilidad a las mujeres y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad en la compañía, así como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.



Ana Rincón, jefa de Operaciones del Aeropuerto de Málaga-Costa del Sol

Una aspirante a astronauta con los pies en la Tierra

Ana Rincón no soñaba con aviones de pequeña. Volaba más alto. Quería ser astronauta pero le dijeron que, para llegar a la Luna, antes tenía que estudiar ingeniería aeronáutica. Así que fue a por ello con el mismo empeño que derrocha para todo. Por el camino, se le pasó lo de salir de la Tierra y alentó su vocación sobre aparatos mecánicos capaces de volar, especializándose en aeropuertos. Dejaba a otros lo de volar mientras ella contribuía a garantizar que todos volaran. Es su manera de estar en la vida: con los pies en la Tierra, algo que también la distingue en su trabajo.

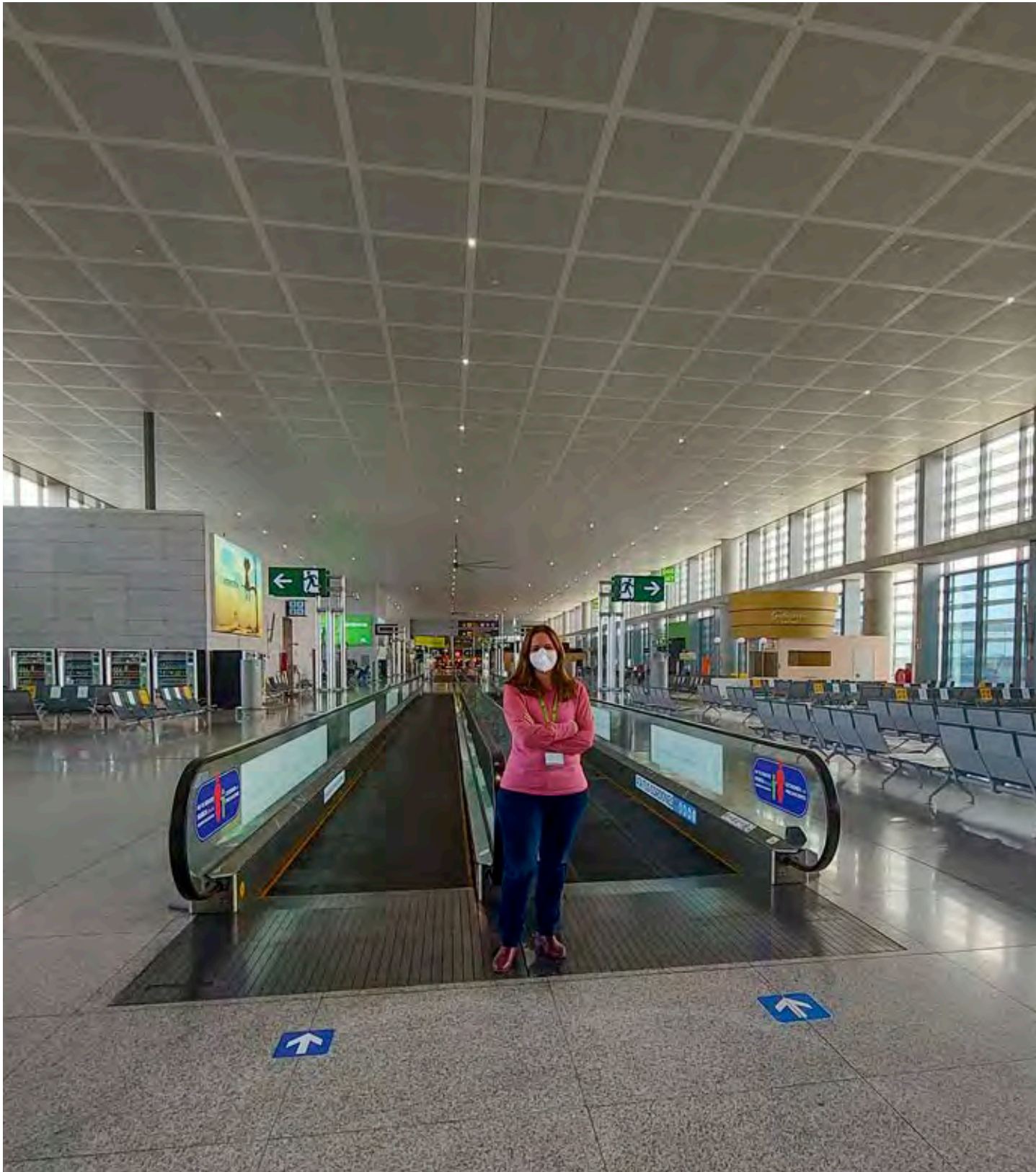
Melilla, la ciudad donde se crio y a la que llegó desde su Cantabria natal, avivó esta pasión. Su aeropuerto y sus aviones son esenciales porque hacen país: son elementos vertebradores que unen a la ciudad con el territorio al que pertenece en la lejanía y a sus ciudadanos con el alma patria. Este origen circunstancial y su tendencia natural por tenerlo todo organizado han tenido mucho que ver en el viaje que la ha llevado a estar al frente de la División de Operaciones del Aeropuerto de Málaga-Costa del Sol, cuarto del país en volumen de tráfico antes de la pandemia y decano de los aeropuertos españoles en su ubicación original. El año que cumplió un siglo, en 2019, la división que capitanea Ana hizo posible que casi 145.000 vuelos, entre aterrizajes y despegues, transportaran a casi 20 millones de personas.

A sus 42 años, de Ana Rincón, y su equipo -insiste-, dependen muchos procesos imprescindibles para que el engranaje aeroportuario funcione sin que se note, desde que el avión toca tierra o el viajero pisa el aeropuerto. Desde asignar a cada aerolínea los mostradores de facturación, puertas de embarque o cintas de recogida de equipaje

que usarán para sus pasajeros al correcto guiado y aparcamiento de las aeronaves desde la atalaya del Centro de Operaciones (Ceops). En su agenda diaria hay huecos para compañías aéreas, agentes 'handling', señaleros, bomberos...; en su vocabulario diario, términos como plataforma, pista, 'stands', pasarelas, hipódromos o jardineras. A diario se esfuerza con vehemencia en mantener la regularidad y la seguridad operativa del aeropuerto. Ahí es nada. Y en ese ahínco, domina. No en vano, conoce la infraestructura como la palma de su mano pues se incorporó hace poco más de 15 años al Plan Málaga, que supuso la mayor transformación de la historia del aeropuerto malagueño.

Y se afana en toda esa tarea diaria con una calma que todos agradecen en medio de la vorágine del día a día de un aeropuerto. La misma calma que despliega con ingenio en casa, donde los pequeños Carlos, Ana, María y Pedro, de entre 12 y 4 años, la esperan cada tarde para alternar junto a ella deberes escolares y experiencias vitales. Ellos y su marido, también aeronáutico, ocupan sin pedir permiso el resto de su agenda diaria, a costa de aquellos momentos dedicados en otros tiempos a leer, sobre todo novela negra, y a ver pelis de terror e intriga. Ahora sólo encuentra algo de espacio para practicar senderismo, una afición compartida con su 'troupe', a la que acaba de unirse Nala, un bichón maltés que ha revolucionado la familia. Por eso, si se le pregunta cómo emplea su tiempo libre, asegura con humor que apenas tiene, así que, pasa palabra. Sin drama y con calma. Así es Ana, una mujer que vuela de la vida familiar a la profesional sin pasar aduanas porque la calma, el talento y el sacrificio le dan alas para liderar su propia vida con todas sus aristas.





Laia Sánchez Basté, Ejecutivo de Servicio en el Aeropuerto Josep Tarradellas Barcelona-El Prat:

“Ver a mujeres que han luchado para estar ahí y seguir adelante es lo que me ha ayudado a estar donde estoy ahora”.

Laia Sánchez Basté se incorporó a Aena como Jefe de Sala del CGA (Centro de Gestión Aeroportuaria) del Aeropuerto Josep Tarradellas Barcelona-El Prat en 2008. Natural de Barcelona, realizó una Ingeniería Técnica Industrial (especialidad Electrónica) y una Ingeniería Superior en Automatización Industrial en la Universidad Politécnica de Catalunya, y obtuvo el doctorado en Infraestructuras Aeronáuticas y Aeroespaciales en la Universidad Politécnica de Madrid.

Ocupó el puesto de Jefe de Sala del CGA a lo largo de cinco años, durante los cuales tuvo a sus dos hijos. En 2013 se incorporó al Departamento de Operaciones del Aeropuerto de Girona-Costa Brava, donde trabajó otros cinco años. Al final de esta etapa, su interés por el sector le llevó a inscribirse en una escuela de pilotos para obtener la licencia de aviación privada, que cursa en la actualidad.

En 2018 accedió a una vacante como Ejecutivo de Servicio, de nuevo, en el Aeropuerto JT Barcelona-El Prat. Regresaba entonces al aeropuerto barcelonés para asumir este nuevo reto laboral, sobre el que dice ser incapaz de destacar un único punto favorito: “Me gusta todo”.

Como Ejecutivo de Servicio, Laia es una de las figuras de referencia para todos los colectivos

del aeropuerto a la hora de resolver una incidencia. Entre sus principales tareas se encuentran la gestión y coordinación en tiempo real de todo tipo de situaciones, activaciones del plan de emergencia, protocolos y actuaciones especiales o el acompañamiento de autoridades, entre muchas otras responsabilidades. Sobre su día a día, señala que “siempre hay una serie de pautas a seguir en todos los turnos, pero el aeropuerto hace cambios constantes”, por lo que remarca la importancia de estar siempre bien informada y preparada para responder ante cualquier situación.

En relación a los principales retos de su trabajo, Laia destaca las actuaciones del plan de emergencia que se deben afrontar en ocasiones, puesto que “puede haber vidas en juego”. Señala que “el nivel de concentración debe ser máximo, porque la responsabilidad también lo es, ya que a pesar de que las tareas están muy bien repartidas y todos los implicados son una parte fundamental, el Ejecutivo de Servicio es una figura importante del escenario”. En este sentido, destaca que “por suerte, no estás sola, formas un tándem permanente con Jefe de sala y el personal de CGA, de forma más directa, y con toda la estructura que te da apoyo en todo momento”.

Sobre los retos que ha tenido que afrontar como mujer en un campo como la ingeniería, afirma que



siempre ha querido “reivindicar el papel de las mujeres en estos campos” y su capacidad para desarrollar estas tareas al mismo nivel que cualquier otra persona.

“Para mí, todos los trabajos han sido un reto para demostrar que soy igual que cualquier hombre”, señala, incidiendo en que el desempeño individual “depende de cada persona” y de sus habilidades, independientemente del sexo. No obstante, pone en valor que ha tenido la suerte de tener una ex-

periencia “intachable” en este sentido en la mayoría de empresas en las que ha trabajado, así como la capacidad para responder ante las adversidades que se han presentado.

Laia remarca la importancia de seguir defendiendo estos principios y de tener referentes femeninos como los ha tenido ella tanto a nivel personal como profesional: “Ver a mujeres que han luchado para estar ahí y seguir adelante es lo que me ha ayudado a estar donde estoy ahora”.



Reyes de Miguel, Jefa de Dotación del Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios del Aeropuerto de Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna

La primera bombera de Canarias y la primera de Bomberos Sin Fronteras en misión de rescate

Reyes de Miguel es la Jefa de Dotación del Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios del Aeropuerto de Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna. Es bombera desde 2002, después de años de preparación, vocación que descubrió tras su primer viaje al Himalaya donde se dio cuenta de que quería que su futura profesión tuviera como "objetivo primordial ayudar a los demás".

La labor principal de los bomberos y las bomberas de aeropuerto es vigilar y mantener la seguridad ante cualquier emergencia que pueda darse en la zona aire y para ello cuentan con una herramienta esencial, sus camiones, vehículos pesados de

grandes dimensiones dotados de una gran cantidad de agentes extintores y materiales de rescate.

Como bombera, su trabajo consiste en manejar a la perfección dichos vehículos y materiales, conocer los procedimientos y su ámbito de actuación. "Un aeropuerto es como una ciudad, pero con normativas, comunicaciones, lenguaje y terminologías propias y muy diferentes", apunta.

Ahora que es Jefa de Dotación, su responsabilidad ha cambiado. Debe dirigir al equipo de bomberos y ponerse al frente de cualquier emergencia asumiendo el Puesto de Mando Avanzado hasta ser



relevada. Reyes trabaja día a día para conseguir un equipo unido, formado, y motivado, y también “para ganarse su respeto y confianza”.

De su trabajo le gusta “TODO”, con mayúsculas, pero lo que le resulta más duro es la convivencia con los compañeros durante tantísimas horas juntos con tantos momentos de espera, situación propia de este trabajo pues por suerte no hay emergencias a todas horas, preocupados por las familias al trabajar días completos, sin importar que sea domingo, festivo o Navidad, una realidad que también viven los miembros de sus hogares. Pero a pesar de todo, es una situación que se asume con deportividad, ya que saben quiénes son y para qué están.

Reyes es la única mujer bombera de este aeropuerto y afirma que las puntas de lanza son las que van abriendo el camino para las que vengan detrás, sobre todo en aspectos como las instalaciones de los parques, antes solo pensadas para un solo sexo, o las tallas de los EPIs. En cuanto a las relaciones personales con los compañeros varones encuentra que depende “de cómo sea la persona con la que trabajes”. El trato que ella siempre ha recibido “ha sido normal, como cualquier otro compañero/a”.

De Miguel imparte muchas charlas en colegios y centros educativos porque piensa que la juventud, a través de referentes e historias de superación que rompen estereotipos, aprende y naturaliza la igualdad, a todos los niveles.

En cuanto a las diferentes limitaciones ella es de la opinión de que éstas no se circunscriben a una razón de sexo, sino de cada persona. El servicio que realizan estos profesionales es un “trabajo en equipo” y cada eslabón de la cadena es fundamental. Todos y todas deben conocer su función y responsabilidad, así como sus fortalezas y debilidades, y será el coordinador o jefe de dotación el que aúne las cualidades de cada uno para la resolución con éxito de cualquier emergencia. La unión para completar el equipo que trabajará mano a mano y donde cualquier limitación será salvada colectivamente es fundamental.

Considera que todavía hay diferencias que salvar respecto al sexo masculino en este colectivo, ya que las mujeres ocupan un porcentaje irrisorio en

este ámbito. Y aunque es cierto que en los últimos años ha ido mejorando y aumentando el número de bomberas a nivel nacional aún queda un largo camino por recorrer para asemejarnos a países como Estados Unidos, Inglaterra o Alemania donde ver cuerpos mixtos de bomberos es una realidad.

Durante los meses de confinamiento el colectivo anti incendios fue uno de los que debían seguir trabajando presencialmente. En los aeropuertos su labor fue la de proteger y asegurar la entrada y salida de los aviones con personas repatriadas a sus países de origen, con mercancías de primera necesidad tales como alimentos, medicinas o material sanitario, vuelos hospitalares, helicópteros de emergencia, etc. Y fuera del trabajo muchos de ellos dedicaron tiempo y energía a realizar labores voluntarias. En su caso, Reyes ayudó a la Fundación de Derechos Humanos recogiendo donaciones de comida y realizando compras para luego suministrarlas a las familias con necesidades de la isla.

Reyes piensa que esta pandemia ha cambiado todo en mayor o menor medida, tanto a nivel personal como profesional. En su dotación el cambio ha sido importante pues a pesar de que trabajan juntos pasan muchas horas en solitario, apartados; comidas, desayunos o cenas ya no son el momento alegre que compartían antes. Cualquier formación práctica que deseen hacer debe ser cuidada al máximo para cumplir los protocolos Covid y el contacto con otros colectivos de forma física hoy en día es cero. A nivel de actuaciones ante emergencias los procedimientos también han cambiado; los EPIs necesarios, las distancias de seguridad, las formas de actuar con las víctimas, etc.

A pesar de ser la primera bombera de Canarias y la primera de Bomberos Sin Fronteras en misión de rescate (Haití 2010), rompiendo un techo de cristal intacto hasta ese momento, la humildad marca el carácter de esta mujer que concluye que las cosas que ha realizado, por las que ha luchado hasta lo increíble por conseguir, fueron decisiones y objetivos que se marcó por su forma de entender la vida y cómo vivirla plenamente: con pasión, disfrutando de cada paso, creyendo en valores y amando lo que hace... sin esperar nada a cambio.

Abriendo camino a nuevas generaciones. Cuando no puedas más...continúa Reyes.



Soraia Morgade, Técnico de Mantenimiento Aeroportuario en el Aeropuerto de A Coruña

“Hemos crecido no con los micromachismos, sino con el machismo en mayúsculas”

Soraia Morgade es Técnico de Mantenimiento Aeroportuario en el Aeropuerto de A Coruña. Le gustan, entre otras muchas cosas, el *snowboard*, la novela negra, el color rosa, los perros y los gatos. Se define como romántica empedernida y sus grandes pasiones son la electricidad y Harry Potter, y no necesariamente en ese orden.

Desde el año 2008 desarrolla su actividad profesional en la Central Eléctrica del aeródromo coruñés, después de presentarse a las pruebas de acceso de 2006. Hija de marinero y costurera, nacida en Caión (A Coruña) en 1981, Soraia tuvo muy claro desde niña que lo suyo era la electricidad y la electrónica y eso fue lo que registraron las pruebas de capacitación que le hicieron cuando cursaba 8º de EGB: electricista. “A mi abuelo Luciano le hacía mucha ilusión tener un nieto electricista, no sé por qué, y mira, tiene una nieta electricista. Está muy orgulloso. A sus 90 años presume de mí con todo el que le pregunta por sus nietos. ‘Tengo una nieta que es electricista en el Aeropuerto de A Coruña’, dice. Para él es lo más”, ríe Soraia.

Soraia es pura energía, siempre optimista y alegre, pero reconoce que los comienzos en una profesión tradicionalmente masculina no fueron fáciles. “Hay que luchar por tus sueños. Cuando yo empecé a estudiar FP, con catorce años, en una clase de 35 alumnos había 34 chicos y yo. En los recreos sentía la necesidad de juntarme con las chicas de BUP para hablar de cosas de chicas”, recuerda. Afirma no haber sentido el machismo en las aulas, “salvo algún caso puntual”, pero recuerda con tristeza su intento de incorporación al mercado laboral al finalizar sus estudios. “Más de cien currículos enviados a empresas especializadas de Galicia y ni una sola llamada. En la única entre-

vista que hice en aquellos años me dijeron que no me iban a contratar porque la empresa tenía que hacer un vestuario solo para mí y además temían que el resto de trabajadores se distrajesen con mi presencia. Me alegro; nunca hubiera querido trabajar en una empresa así”, enfatiza.

Soraia es titulada en FP II de Telecomunicaciones y Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas, además de poseer una titulación en Energías Renovables. “No había forma de incorporarme al mundo laboral en la rama de electrónica y electricidad, así que me puse a trabajar de camarera en el restaurante familiar. Pero trabajo duro y tengo la suerte de tener buenas amigas. Una de ellas fue la que me habló del trabajo en el Aeropuerto. Al llegar del restaurante por la noche, estudiaba para las oposiciones. Sin esfuerzo, no hay recompensa”.

Soraia mantiene que una de las cosas que más le gusta del aeropuerto es que sus compañeros siempre la han tratado como una igual (dos compañeras habían allanado ya el camino). Nunca ha tenido que demostrar más que los demás. “Aquí todos somos profesionales y nos tratamos como tales. No sólo con los compañeros de A Coruña, sino con los del resto de España con los que coincidido en cursos. Jamás me he sentido cuestionada en mi trabajo por el hecho de ser mujer”.

“Las mujeres tenemos que creérnoslo más, sobre todo, las de mi generación y generaciones anteriores que hemos crecido no con los micromachismos, sino con el machismo en mayúsculas. Podemos con todo, aunque nos digan lo contrario. Yo nací para hacer esto, luché para conseguirlo y aquí estoy”, concluye.





Carolina Vera, Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento (TOAM) en el Aeropuerto de Almería.

Guiando aviones entre el Cabo de Gata y la Bahía



Carolina Vera es Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento (TOAM) o, como se suele denominar su ocupación en el argot aeroportuario, señalera, en el Aeropuerto de Almería. Este colectivo desarrolla su labor en el lado aire, la zona por la que los aviones maniobran para salir o entrar en la pista de vuelo. La visibilidad que requiere trabajar en un área con ese trasiego se ha convertido, curiosamente, en un rasgo distintivo de estos profesionales, que visten de amarillo y conducen vehículos del mismo color.

Carolina Vera lleva de amarillo casi dos décadas y es, en la actualidad, la única mujer que integra este colectivo en el Aeropuerto de Almería, una circunstancia que, a su juicio, no representa ningún factor diferencial. “Entre mis compañeros, soy una más del equipo”, subraya cuando se le pregunta al respecto.

Ella tomó el relevo de Apy (María Dolores Rodríguez Mallol), que fue la primera señalera en el aeródromo almeriense; se incorporó en 1997 y estuvo ejerciendo como tal durante más de 20 años. En su opinión, el hecho de que Aena sea una empresa pública y se acceda mediante oposición representa una garantía contra cualquier práctica discriminatoria. “Otra cosa es, una vez dentro, ser mujer y trabajar en el mundo de hombres que supone el área de movimiento de un aeropuerto; lograr la aceptación y el respeto de maleteros, vigilantes, halconeros, obreros de empresas externas o personal de mantenimiento”, matiza Vera. No obstante, se apresura a aclarar que no ha tenido ninguna experiencia negativa en ese sentido.

Las funciones de este colectivo abarcan desde el apoyo y guiado a los pilotos para el estacionamiento de las aeronaves, hasta las revisiones de pista o labores de vigilancia para que todas las personas que trabajan en el lado aire cumplan las

normas de seguridad operacional. “En un entorno así, la sensación de libertad es enorme; me encanta cómo se activa la adrenalina cuando tenemos muchos aviones que estacionar”, explica Carolina Vera con entusiasmo. Probablemente, contribuya a esa sensación el propio enclave del aeropuerto, con el mar del cabo de Gata y la Bahía en paralelo al campo de vuelo.

“Además de lo bonita que es la ocupación en sí, lo que me llevó en 2003 a apostar por una plaza de señalera fueron los turnos de trabajo que había en ese momento. Me permitían conciliar mi desarrollo profesional con mis obligaciones familiares y el proyecto personal que por entonces tenía”, apunta. En ese camino, la apoyó Apy, la primera mujer que integró este colectivo en Almería. “Tuve la suerte de trabajar con ella durante años y hoy es mi amiga y uno de los grandes referentes de mi vida, tanto en lo personal como en lo profesional”.

A sus 53 años, Carolina Vera asegura que tiene intención de seguir vistiendo y conduciendo de amarillo, aunque no descarta algún cambio de ocupación temporal –ya lo hizo en otra ocasión como técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes– “para ampliar conocimientos sobre las tareas que confluyen en el día a día de un aeropuerto y desarrollar nuevas capacidades y habilidades”.

Mientras se decide, ella continuará guiando aviones en el lado aire y evolucionando con un colectivo cada vez más profesionalizado. En relación con esto último, echa la vista atrás y recuerda cómo hace años, cuando no había servicio de control de fauna en el aeropuerto, le tocó ahuyentar a un grupo de gaviotas que se posó en la plataforma de estacionamiento de aeronaves. “Casi tenía más miedo yo de ellas que al contrario”, concluye entre risas. ■



Mujeres en Renfe:
viaje hacia la igualdad
de sexos con destino
final en la paridad

Un largo trayecto



Ana Belén Parra, una de las primeras agentes en ascender a maquinista. 1986. Vía Libre.



Vicky Garfias, operadora comercial en Cercanías Bilbao. 2019. Renfe.

■ **Texto: Javier R. Ventosa**

Fotografías: Renfe, AHF-MFM (Archivo Histórico Ferroviario-Museo del Ferrocarril de Madrid) y Vía Libre



En los 80 años de historia de Renfe, las mujeres han recorrido un largo trayecto que, partiendo desde la invisibilidad y la discriminación iniciales, le ha llevado a romper estereotipos sexistas y a ejercer hoy las mismas responsabilidades que el hombre en todas las áreas y niveles de la compañía. No obstante, su presencia aún es minoritaria. El final de este viaje hacia la igualdad es alcanzar una plantilla paritaria a finales de esta década, uno de los objetivos de la transformación cultural emprendida por la operadora.

Históricamente

el mundo del ferrocarril se ha considerado como un sector de trabajos de tipo técnico ejercidos exclusivamente por hombres. Maquinistas, fogoneros, obreros, peones de conservación de vías, jefes de estación, capataces de vía, mozos de equipajes... eran cometidos que implicaban el uso de la fuerza y, por ello, monopolizados por el sexo masculino. También había mujeres en trabajos auxiliares, como guardesas, limpiadoras, costureras y expendedoras de billetes, además de oficinistas y telefonistas ya a inicios del siglo XX. No obstante, la mayor parte de estas tareas tenían la consideración de no ferroviarias, lo que condenó a estas mujeres a ejercerlas al margen de las plantillas de las compañías, trabajando a jornal. Esta situación de invisibilidad y precariedad femenina en un sector fuertemente masculinizado fue habitual desde los primeros caminos de hierro.

En 1941 se nacionalizaron una veintena de compañías ferroviarias y se creó Renfe (Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles), empresa pública encargada

de la reconstrucción y operación de la red que, al asumir el personal de esas compañías, emergió como la primera de España por número de empleados (más de 110.000, la inmensa mayoría hombres). La Reglamentación Nacional de Trabajo de Renfe de 1944, subordinada a las leyes del nuevo régimen, consagró el modelo de segregación de géneros por áreas de trabajo de la etapa prebélica, según apunta Esmeralda Ballesteros en *Barreras de acceso* a las mujeres en el empleo ferroviario. Así, el hombre mantuvo la exclusividad de las áreas de explotación ferroviaria (conducción, mantenimiento, estaciones), dado que el reclutamiento era competencia del Ejército, además de ser mayoritario en las demás. A las mujeres, sobre todo a viudas o huérfanas de ferroviarios, se les permitió el ingreso en áreas secundarias, preferentemente en oficinas, con el tiempo su principal nicho de empleo. También se autorizó, por primera vez, su alistamiento en cinco grupos de personal: guardesas, limpiadoras, costureras, obreras (categoría que agrupaba a lavanderas, empaquetadoras y cardadoras) y

enfermeras. Su incorporación a la plantilla oficializó su labor en el ferrocarril.

Pese a estas medidas que hacían el mercado de trabajo ferroviario más permeable para ellas, las mujeres ocupaban los escalafones más bajos y además eran una minoría, rasgo que aún perdura. En 1962, apenas suponían el 2,5% de la plantilla, en la que ejercían principalmente como guardesas (1.484), oficiales y auxiliares de oficina (1.353, incluidas telefonistas, eran el 18% de administración) y limpiadoras (1.291), según el Escalafón de Personal de Renfe. Además, sus condiciones laborales eran deficientes y existían situaciones discriminatorias por razón de sexo. Las auxiliares de oficina, por ejemplo, eran excluidas automáticamente en la promoción de la escala administrativa, y en caso de casarse, separadas del servicio y obligadas a acogerse a excedencias forzosas por matrimonio. Años después, esta medida se aplicaría también a todas las agentes femeninas por traslado del marido, siempre que este hecho les impidiera realizar su trabajo. Esta desigual situación laboral se prolongaría durante décadas.

Primeras maquinistas

Los primeros cambios de calado en este ámbito llegaron a Renfe con la apertura democrática y la Constitución de 1978, que consagró el principio de no discriminación por razones de sexo. El primer convenio colectivo de empresa (1978) fue uno de los pioneros en España en establecer el acceso a cualquier puesto de trabajo de la compañía en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, en convocatorias externas e internas, lo que



se haría efectivo en poco tiempo. También fue una señal inequívoca del compromiso de Renfe con la lucha contra la discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la nueva etapa, una de las principales señas de identidad de la compañía.

El nuevo marco legal puso fin a la discriminación laboral hacia las mujeres e hizo posible que pudieran acceder por primera vez a las áreas de explotación ferroviaria (talleres y conducción), históricamente vetadas. Este acceso se produjo por dos vías. Por un lado, a través de las escuelas de aprendices, centros de aprendizaje para hijos de ferroviarios que, suprimido el veto a la mujer en 1979, capacitaban a las aspirantes para trabajar como factoras de circulación y como "obreras especialistas" en talleres y mantenimiento de vías. Durante años propiciaron la incorporación de las primeras profesionales a estas áreas tan necesarias para el ferrocarril. Y por otro, en el caso de la conducción ferroviaria, mediante concurso-oposición abierto y sin distinción de sexo, seguido de un periodo de formación teórico-práctica.

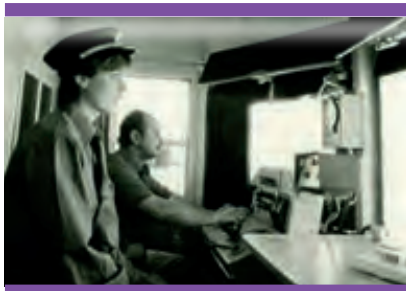
Entre los años 1979 y 1981, Renfe realizó tres convocatorias para cubrir un millar de vacantes de factor de circulación y ayudante de maquinista, a las que, en un contexto de crisis económica, optaron miles de mujeres. Ochenta de ellas accedieron como factoras de circulación y 42 como ayudantes de maquinista, de las cuales 13 se convirtieron en 1986 en las primeras maquinistas femeninas de la compañía, rompiendo con el monopolio masculino en esta área. Para llegar a este momento histórico, no



Mari Carmen González, una de las primeras maquinistas de Renfe. 1986. Vía Libre.



Maquinista femenina a los mandos de una locomotora. 1986.



Una ayudante de maquinista aprende la profesión junto al maquinista. 1979.

obstante, se tuvo que reinterpretar un decreto-ley de 1927 que vetaba los trabajos nocturnos de la mujer.

La llegada de la mujer a puestos tradicionalmente reservados al hombre levantó una expectación similar a la despertada en otros colectivos (policías, conductoras de taxi y autobús). El informe *El tren en 1982*, de Renfe, analizó las reacciones de los agentes ferroviarios ante la presencia de seis trabajadoras de nuevo ingreso, quienes apuntaron que fueron recibidas con desconfianza y escepticismo. No obstante, superaron las reticencias iniciales haciendo visible su competencia profesional y demostrando que eran capaces de desempeñar los mismos trabajos que ellos habían realizado durante décadas. En el caso de las primeras maquinistas, continuaron su trayectoria en la empresa durante décadas, mostrando una nítida satisfacción por haber elegido esta profesión, como apunta la socióloga Esmeralda Ballesteros. La compañía, por su parte, habilitó dependencias y aseos en talleres y estaciones, así como uniformes, para hacer frente a la nueva realidad laboral.

Ya en plena democracia, en el marco de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la presencia femenina se extendió, de forma lenta pero progresiva, a todas las áreas de Renfe: ahora ejercían labores "ferroviarias", no solo como

En 1944, Renfe propició por primera vez el alistamiento de las mujeres en labores hasta entonces ejercidas al margen de las compañías ferroviarias





Despacho central de billetes de Renfe en El Puerto de Santa María (Cádiz). 1944. AHF-MFM.



Despacho de operadoras telefónicas en la estación de Príncipe Pío, en Madrid. Década de 1940. AHF-MFM.

maquinistas, también como interventoras, jefas de estación, oficiales de talleres y peones de mantenimiento, o en puestos administrativos y técnicos como comerciales (incluidas las azafatas de información, su empleo más visible), informáticas o técnicas de laboratorio. Poco a poco ascendieron a niveles más elevados dentro de la empresa, incluso a cargos directivos. Fue una mujer, Mercè Sala, presidenta de Renfe entre 1991 y 1996, quien en 1992 inauguró la línea de alta velocidad Madrid-Sevilla. Si bien la presencia femenina se normalizaba, persistía la sobre-

representación masculina en plantilla, sobre todo en conducción y talleres, las áreas más numerosas. En el año 2000, la mujer suponía solo un 7,3% de Cercanías, techo no superado en las otras unidades de negocio.



Azafata de Renfe del servicio para el trayecto del TER (Tren Español Rápido) Madrid-Lisboa. 1969. AHF-MFM.

En pro de la igualdad

A medida que la mujer conquistaba nuevos espacios de trabajo en los años 90, Renfe se significaba cada vez más por sus acciones para propiciar una mayor igualdad de oportunidades entre sexos, así como para remover los obstáculos discriminatorios que impedían dicha igualdad. Su reconocimiento en 1999 por el Instituto de la Mujer como "entidad colaboradora para la igualdad de hombres y mujeres" así lo atestigua. Con el nuevo siglo, Renfe contrató más mujeres y también fomentó la mejora de la calidad del empleo, así como medidas de conciliación laboral en buena medida enfocadas a un colectivo femenino condicionado por cómo conjugar su doble jor-

El histórico monopolio masculino en la conducción de trenes en Renfe se rompió en 1986 con la llegada de las primeras 13 maquinistas femeninas





Oficial montador electricista de Renfe en el taller de reparaciones de la compañía. Década 1970. Renfe.



Factora encargada de Renfe dando la salida a un tren en la estación de Madrid-Atocha. Década 1980. Renfe.

nada. En enero de 2005, a raíz de la segregación de la compañía en Renfe Operadora y Adif como motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario, la plantilla de la nueva empresa se redujo a la mitad (unos 15.000 profesionales), con una cuota femenina de apenas el 8%.

El compromiso de la operadora con la igualdad alcanzó un hito con el I Plan de Igualdad, de 2014, elaborado con la representación de los trabajadores y trabajadoras, incluido en el convenio colectivo y, por tanto, incorporado a la normativa laboral del grupo. Dicho Plan asume la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo como principios estratégicos de la política

de empresa, constituyéndose como la principal herramienta para su cumplimiento. El Plan diagnosticó la realidad de la plantilla, formada entonces por un 90,2% de hombres y un 9,7% de mujeres, envejecida y con una segregación ocupacional entre las mujeres, tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representatividad en puestos de responsabilidad o dirección). Y planteó un importante conjunto de objetivos y medidas para alcanzar la igualdad efectiva.

Como objetivos principales, estableció el criterio de la igualdad entre sexos para los procesos de selección, promoción interna (en ambos se fomentan medidas positivas para favorecer al género subrepresentado), contrataciones y formación, además de promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa. También dispuso la integración de la perspectiva de género en la gestión empresarial, la reducción de la brecha salarial y la consecución de una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar del empleado. Para alcanzar estos objetivos están en marcha una veintena de medidas en todas las áreas, cuyo cumplimiento evalúa anualmente una comisión

de seguimiento, así como una mesa de trabajo que se encarga de su implementación para que Renfe sea cada vez más igualitaria. Un II Plan de Igualdad, en elaboración, dará continuidad al trabajo realizado en los últimos años.

Hacia la paridad

En las últimos cuatro décadas, Renfe ha dado importantes pasos para incorporar talento femenino a sus filas, además de mejorar las condiciones laborales y velar por la no discriminación de los derechos de la mujer en el trabajo. Cada vez hay más mujeres ejerciendo su labor con la misma competencia que sus compañeros en todas las categorías profesionales y áreas, con una máxima representación en las de gestión y administración (cerca del 40% en 2019), en contraste con las de explotación ferroviaria (4,4% en conducción y 5,1% en talleres). También ha crecido su presencia en las estructuras de apoyo y de dirección de la empresa: de los 12 miembros del comité de dirección actual, cuatro son mujeres (33%).

Sin embargo, tanto su número total como el ritmo de crecimiento, aunque siempre al alza, siguen siendo bajos: en 2015 había 1.481 mujeres empleadas en Renfe (10,4% de la plantilla), en 2017 eran 1.789 (12,57%),

El I Plan de Igualdad (2014) asume la igualdad y la eliminación de la discriminación de sexos como principios estratégicos de la política de empresa



Mujeres y Viajeras

Las estadísticas son claras. Las mujeres viajan algo más que los hombres en los trenes AVE y de Larga Distancia de Renfe-Operadora. En 2019 (último año disponible), el 52,5% de los viajeros en este modo de transporte fueron mujeres, frente al 47,5% de hombres. Y sin embargo, según el programa +Renfe, existe un desequilibrio respecto al número de viajeros, ya que el porcentaje de mujeres entre los clientes fidelizados es del 40,5% frente al 59,5% de hombres. Por eso, Renfe aspira a alcanzar la equiparación de los datos de fidelización de género.

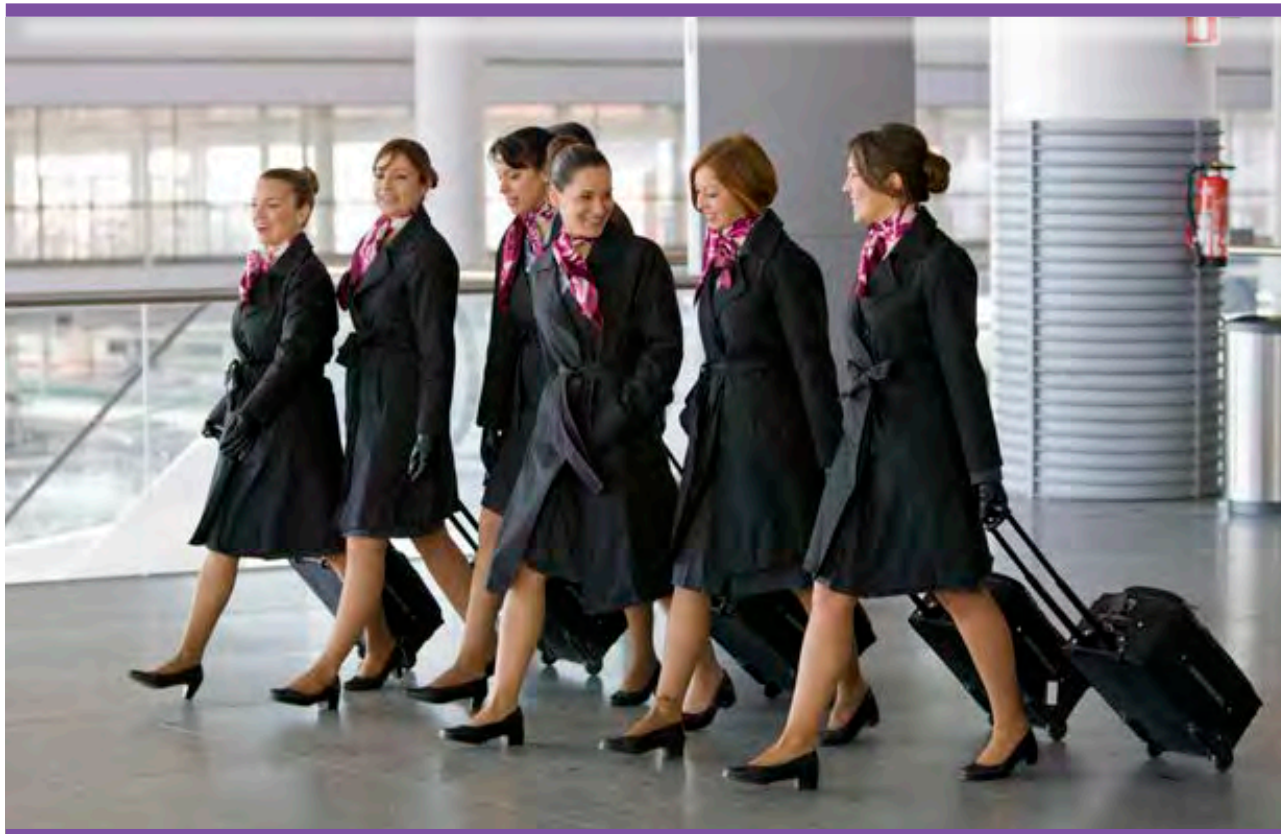
Con ese fin, a lo largo de 2021, coincidiendo con el 80º aniversario de Renfe, la operadora pondrá en marcha una serie de iniciativas en el marco del proyecto Mujeres y Viajeras para dar relevancia al vínculo de la operadora con las mujeres, tanto a sus trabajadoras como a sus clientas actuales y a sus potenciales usuarias. El objetivo es captar 100.000 nuevas clientas fidelizadas y destacar el reconoci-

miento de la compañía hacia el papel esencial que la mujer desempeña en la sociedad.

Entre las iniciativas comerciales que se lanzarán destaca el diseño de una tarjeta de fidelización especial, con regalo de puntos, destinada a nuevas clientas del programa +Renfe; el lanzamiento de la nueva Tarifa 4º + Mujeres Viajeras; la comercialización de nuevos paquetes de tren más ocio/estancia para el colectivo femenino; o la inclusión en el programa de fidelización de la iniciativa "Trae una amiga" para elevar el número de clientas fidelizadas.

Junto a estas acciones, Renfe celebrará en diferentes lugares de España seis *women's days*, jornadas de carácter temático con valores que la compañía quiere transmitir a la sociedad (trabajo, sostenibilidad, cultura, deporte, ciencia y discapacidad). Igualmente, en algunos trenes se vinilarán frases muy conocidas de mujeres destacadas en distintos ámbitos profesionales a lo largo de la Historia y se emitirán vídeos conmemorativos a bordo.

Grupo de azafatas del servicio de alta velocidad. 2019. Renfe.



El colectivo femenino ha crecido en Renfe en los últimos años, pero apenas supone el 15% del total de la plantilla

un año después sumaban 1.965 (13,49%) y en 2019 superaban por primera vez los dos millares, concretamente 2.254 (14,97%), en una plantilla de 15.053 profesionales, según el informe de gestión de 2019, último disponible. Con los datos en la mano, la mujer sigue siendo un colectivo que no tiene la representación numérica que debería tener en la empresa.

Poner fin a esta situación es uno de los grandes objetivos del Plan Estratégico 2019-2023 (con proyección hasta 2028), aprobado en enero de 2019. Este Plan promueve una de las mayores transformaciones en la historia de Renfe, con objeto de convertirla en una empresa pública dinámica y moderna y afrontar con garantías los retos del futuro, entre ellos la liberalización del transporte de pasajeros. Como medida destacada de este cambio cultural sobresale un programa de identificación y retención del talento que contempla el incremento de la presencia de las mujeres, con el objetivo de que representen

el 25% de la plantilla en cuatro años y de alcanzar la paridad en el año 2028. Lograr en esa fecha que la mitad de la plantilla sea femenina es un reto histórico para la empresa y todo un desafío en materia de personal. También es el punto de llegada de la carrera de fondo para alcanzar la igualdad efectiva en la compañía.

Con ese fin, Renfe Operadora trabaja en una estrategia de feminización y rejuvenecimiento de la plantilla para aumentar el ritmo de incorporación de la mujer, mediante desvinculaciones, jubilaciones, contrataciones y planes de formación internos. Una de las medidas previstas es reforzar la promoción de las mujeres en aquellas áreas donde son minoría (conducción y talleres, que suponen más de la mitad de la plantilla), con el objetivo de alcanzar un 15% de maquinistas femeninas. Tam-

bién están previstos programas enfocados a mujeres para el desarrollo de actividades STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), disciplinas que actúan como motor del progreso tecnológico, algo imprescindible en una actividad cada vez más tecnológica como la ferroviaria. Asimismo, hay en curso iniciativas de difusión en distintos foros sobre la labor de las mujeres en Renfe (como las maquinistas) como forma de atraer a las jóvenes al mundo ferroviario. En definitiva, toda una apuesta en marcha para hacer que la Renfe del futuro se parezca lo más posible a la sociedad, dividida proporcionalmente en dos mitades, y que aproveche al máximo la capacidad de todos sus empleados, independientemente del sexo, para ofrecer a finales de esta década los mejores servicios públicos de transporte de pasajeros y mercancías.



Jefa de Producción de
Servicios Comerciales Sur de Renfe Viajeros

Entrevista a **Teresa Rey**

“La de maquinista es una profesión que engancha”

Teresa Rey. 2019.
Renfe.



Representa a una generación que ha roto moldes laborales. Ingresó en Renfe como ayudante de maquinista en 1982, época en que ponerse a los mandos de una locomotora era cosa de hombres, y durante más de 30 años ha conducido casi todos los modelos de la compañía, desde mercancías y Cercanías hasta trenes AVE, demostrando que es un oficio que no tiene género. Actualmente en el área de Producción de Renfe, con mando sobre decenas de maquinistas y comerciales del Corredor Sur, Teresa Rey (León, 58 años) nos habla de su trayectoria como maquinista en la compañía.

¿Qué le impulsó a ingresar en una profesión tan masculinizada?

La necesidad. Vivía en León y tenía unos padres próximos a jubilarse. Fue una salida profesional a mi vida. Con 19 años estudiaba graduado social y mi padre, que era ferroviario, me dijo un día que Renfe había sacado varias plazas. Me presenté, sin gran esperanza de aprobar los exámenes, pero finalmente entré. Yo veía los trenes desde mi casa, pero nunca había pensado en ser maquinista.

¿Cuándo fue consciente de que con el ingreso de la mujer en Renfe estaba rompiendo moldes?

Desde el minuto uno. Aunque yo, en realidad, no fui pionera en presentarme a ayudante de maquinista, porque antes ya habían salido otras dos promociones con las primeras mujeres.

¿Cómo les recibieron sus compañeros varones?

Cuando entras en una profesión como la nuestra solo hay un camino: hacer lo que tienes que hacer, con profesionalidad. Y eso hice. Respondí como todos, demostrando mi capacidad. Pese a la novedad que suponía ver maquinistas femeninas en los años 80, nunca he tenido problemas con mis compañeros.

¿Cuándo cree que la presencia de maquinistas femeninas quedó normalizada?

Hay que tener en cuenta que el conductor de un tren es poco visible, los pasajeros

no te ven porque vas en cabina. Y que la normalidad te la da el hacer tu trabajo. En todo caso, pese a la extrañeza inicial, se fue normalizando, aunque siempre había gente a la que le chocaba. Recuerdo un viaje en AVE a Sevilla, cuando me despedí de unos pasajeros a los que había transportado desde Madrid. Al verme, me preguntaron “¿De verdad nos ha traído usted conduciendo?” Y les respondí: “¿Sí, ¿tienen algo que objetar?” Se quedaron muy sorprendidos de ver a una mujer de baja estatura que había conducido el tren a 300 km/h. Son actitudes que han ido desapareciendo.

¿Ha vivido situaciones discriminatorias por razones de género en la profesión?

Abiertamente no, pero siempre persistía alguna actitud machista. En mi etapa en grandes líneas, casi con 30 años, yo era maquinista e iba con un ayudante mayor que yo. Y algún factor de circulación, antes de la salida, nunca me entregaba a mí la documentación del tren, como correspondía, sino a mi ayudante. Este me decía: “Teresa, dile que eras la maquinista”. Yo me reía y no le daba importancia, porque sabía que la maquinista era yo.

¿Cómo afrontó Renfe la llegada de la mujer al área de explotación ferroviaria?

Hay que considerar que en esos años todo estaba preparado para el hombre. En el área de conducción, se hizo con agilidad, adecuando vestuarios, aseos y cuartos donde dormir. Fue subsanando estas carencias lo más rápidamente posible.

Considerando los viajes, pernoctaciones y destinos que ha tenido, ¿cómo ha afrontado la conciliación laboral y personal?

Estoy casada con un maquinista y no tenemos hijos. Ambos trabajábamos en grandes líneas y luego en el AVE. Hubo un momento en que yo iba de Madrid a Barcelona y él volvía, nos decíamos adiós en el cruce de los Talgo y nos dejábamos notas en la nevera. Aprovechando la posibilidad de cambio de gráficos por antigüedad que ofrecía Renfe, me cambié

a Cercanías, quedándome fija en casa. En mi caso, ajustaron mi nuevo puesto a mis necesidades. Antes había más dificultades para conciliar, pero ahora hay numerosos permisos para cuidados de menores o personas dependientes.

Durante más de tres décadas ha conducido mercancías, cercanías y AVE. ¿Son muy diferentes? ¿Cómo ayuda la tecnología?

Las mercancías requieren una conducción más compleja, porque llevan mucho tonelaje y en condiciones adversas tienes que saber manejarlos muy bien. Mover un cercanías o un AVE tiene también su complejidad, pero es una conducción más dulce. Respecto a la tecnología, ha cambiado mucho desde que ingresé. Facilita mucho la conducción. El maquinista interviene cada vez menos, pero tanto en los trenes de antes como en los de ahora hay que ser muy escrupuloso con la seguridad, que es nuestra prioridad.

Las mujeres está subrepresentadas en Renfe, sobre todo en conducción y talleres. ¿A qué lo atribuye?

Es una pregunta para un sociólogo. A lo mejor no se ha sabido transmitir correctamente a las mujeres el mensaje de que es una profesión muy atractiva, también económicamente. O quizá persista la idea de que conducir un tren es una profesión masculina. No obstante, en la última promoción de maquinistas había una decena de mujeres.

¿Qué le diría a una joven para que se decidiera a ser maquinista?

Es una profesión que engancha, sobre todo si te gusta conducir. Yo la he vivido más como un hobby que como un trabajo. Tienes un despacho móvil, he viajado por toda España, he visto amaneceres increíbles... Pero tienes que ser muy responsable, porque conduces una máquina con personas a bordo, lo que prima es la seguridad. Si pudiera volver a empezar, sin duda volvería a pasar por todo el abanico de posibilidades de la tracción: mercancías, maniobras, larga distancia, alta velocidad... Creo que he sido muy afortunada en mi profesión. ■





*Trabajadoras de Adif
realizando pruebas de
ERTMS en la vía.*



La entidad ha asumido
un fuerte compromiso con horizonte 2030

La igualdad como desafío presente y futuro de Adif

A pesar de que **la igualdad** entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, harán falta unos 100 años más para alcanzar **la paridad** de género y unos 257 para cerrar **la brecha salarial** entre ambos, según el Foro Económico Mundial. En este contexto, es fundamental el compromiso empresarial para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, el número de mujeres en puestos de liderazgo, la eliminación de brechas salariales y la preparación de las mujeres para los puestos de trabajo del futuro. Adif tiene en marcha diferentes medidas para luchar contra la discriminación de sexos que están recogidas en su **II Plan de Igualdad**, que pretende **eliminar barreras para las mujeres, conseguir la igualdad efectiva de oportunidades, concienciar sobre este problema y acabar con los estereotipos de género.**

■ *Texto: Comunicación Adif*





Mujeres trabajando en un TCR (Taller Central de Reparaciones) en la década de los 50.

La desigualdad

entre hombres y mujeres es un problema arraigado en las sociedades de todo el mundo y su superación constituye un reto de futuro que requiere del compromiso de todos.

Si bien hay que celebrar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y recogido por las constituciones de los países democráticos, este reconocimiento generalizado de la igualdad en las diferentes legislaciones no ha sido suficiente para alcanzar la igualdad plena y efectiva.

De manera global, la desigualdad de sexos se sigue manifestando de muchas formas como en el mayor desempleo femenino, la

discriminación salarial, la violencia de género, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica o las dificultades para la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Ante el hecho constatado de esta posición desigual, la sociedad debe enfrentarse al gran reto de desterrar estereotipos y promover las condiciones necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En este contexto, las empresas y las organizaciones tienen un papel fundamental para cerrar la brecha de género y deben poner en marcha instrumentos de implementación, ejecución y seguimiento de políticas de igualdad y no discriminación. Acciones como contrataciones impar-

ciales, programas de liderazgo para las mujeres o medidas de concienciación de la vida familiar y la flexibilidad horaria son algunas de las iniciativas que ayudan a acabar con la desigualdad.

En España, Adif ha sido una de las primeras organizaciones que empezaron a adoptar medidas concretas contra la misma.

Hay que recordar que Adif nace el 1 de enero de 2005, tres días después de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, por lo que se puede considerar que iniciaron el camino juntos. Así, en el primer convenio colectivo de Adif publicado en junio de 2008, había ya una cláusula específica de protección contra la violencia de género, donde además de figurar



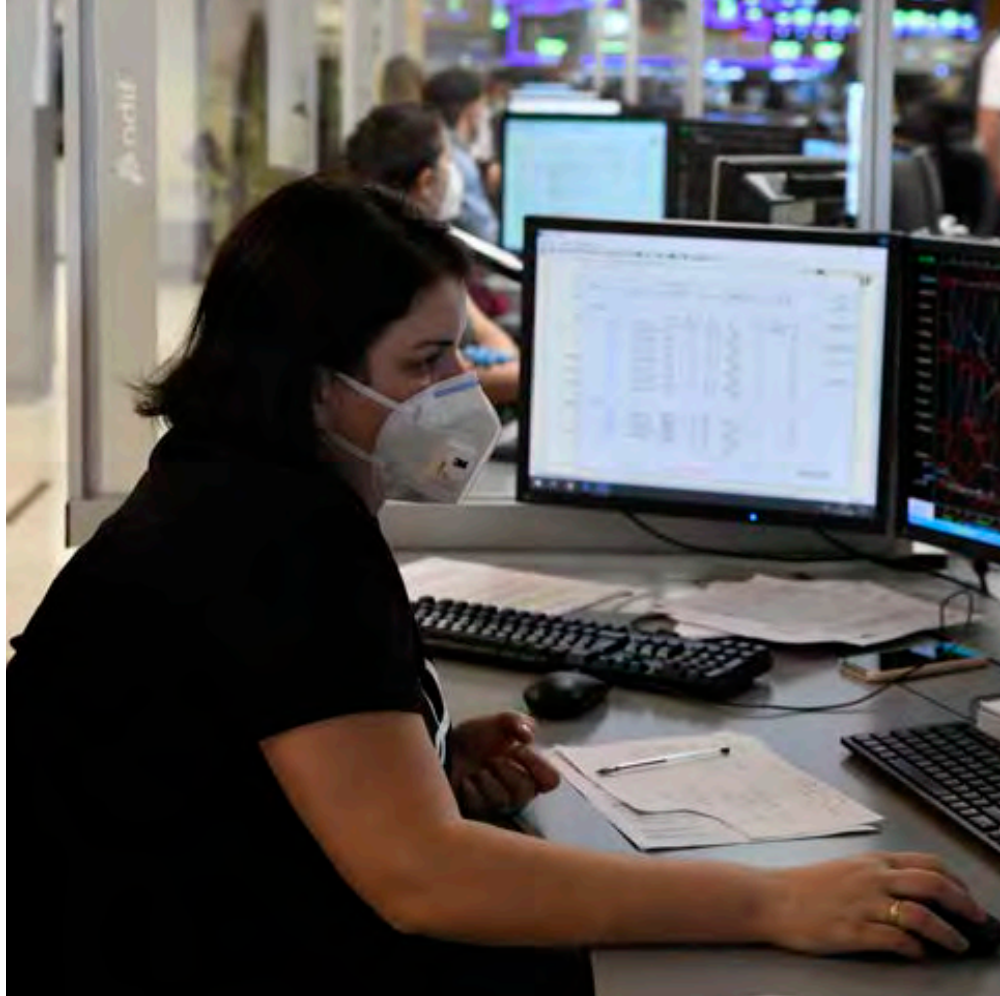
todas aquellas cuestiones recogidas en la citada ley, se recogían medidas específicas sobre jornada, movilidad y excedencias, que iban más allá de lo establecido en el texto legal.

Desde entonces, se ha avanzado mucho, pero la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los principales desafíos que asume Adif de cara al futuro. Desde la alta dirección de la compañía se persigue afrontar ese reto en el convencimiento de que la igualdad favorece el crecimiento, la generación de valor, la innovación y, en definitiva, la competitividad.

Por el momento, Adif está lejos de alcanzar su objetivo de que las mujeres dejen de estar infrarrepresentadas en la empresa, especialmente en los puestos relacionados con funciones operativas vinculadas a profesiones históricamente masculinizadas, pero, también, en puestos de estructura de dirección.

Los motivos de esta situación son históricos y en buena parte sectoriales. Hay que tener en cuenta que una de las razones de la abrumadora presencia de hombres en el ámbito ferroviario es que, hasta la llegada de la democracia, el Ejército era el principal suministrador de personal a Renfe, antecedente de Adif hasta 2005. No hay duda de que hasta la aparición de los concursos-oposición las cosas fueron más difíciles para las mujeres.

Sin embargo, se van dando pasos pequeños pero importantes en el reto de la igualdad: si bien la plantilla de Adif cuenta con 1.735 mujeres, un 15% del total, el porcentaje de mujeres en la estructura de dirección es



Trabajadora del CRC (Centro de Regulación de Circulación) de Chamartín.

Empleada de la centralita de atención al cliente en la década de los años 70.





Trabajadora del CRC (Centro de Regulación de Circulación) de Atocha.

del 22,3%, mayor que el que representan a nivel empresa. Asimismo, en relación con el total de mujeres en la empresa, la presencia de estas en puestos directivos es mayor que la de los hombres (un 10,6% de mujeres frente al 6,6%).

Estos avances se enmarcan en el fuerte compromiso empresarial que ha asumido Adif con horizonte 2030 que se plasma en diferentes acciones y medidas

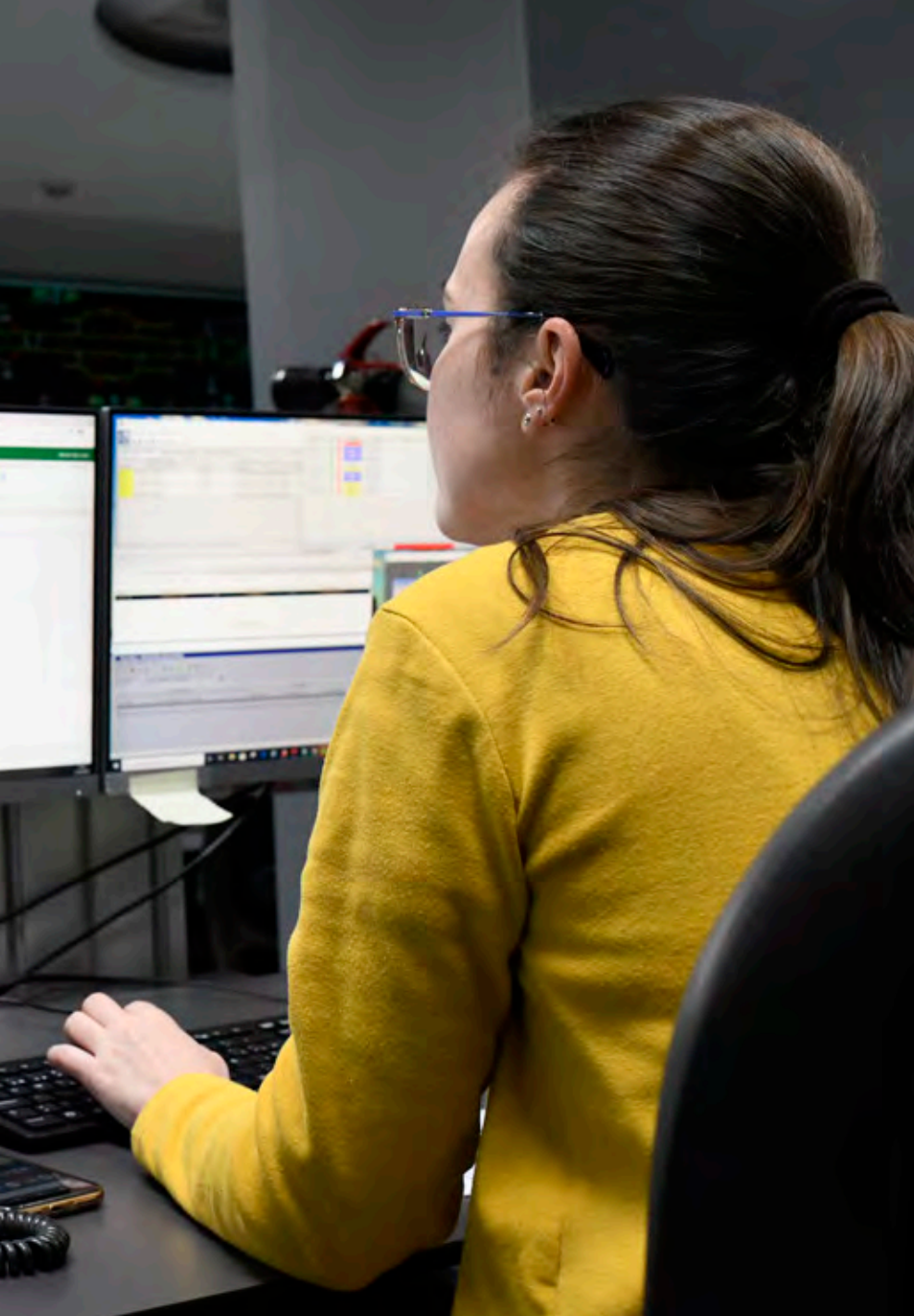
que tienen el objetivo de reducir la brecha de género, eliminar barreras a las mujeres para acceder y para su promoción, concienciar sobre el problema de la desigualdad y acabar con los estereotipos de género.

Todo ello sin olvidar que Adif se enfrenta, además, al reto de la diversidad generacional, ya que la edad media de las personas que trabajan en la empresa es de 53,5 años, y casi el 80% de

la plantilla de la entidad tiene 50 años o más.

Esta situación supone un riesgo de descapitalización y de pérdida del conocimiento si no se anticipa la reposición de los recursos, puesto que el número de bajas por jubilación y otras causas que se van a generar en los próximos años va a ser muy alto. Por eso, en los últimos años se ha dado un fuerte impulso a la contratación





de trabajadores y trabajadoras mediante ofertas de empleo público asociadas a jubilaciones parciales, lo que contribuye al relevo generacional en la organización y favorece, además, la diversidad de género en la compañía.

Acciones para liderar el cambio

Consciente de su responsabilidad como empresa pública a la hora de liderar los cambios necesarios

hacia la consecución del reto de la igualdad, la compañía está trabajando de manera decidida para poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de sexo como principio esencial dentro de sus políticas y cultura corporativa.

Los principales objetivos que se marca Adif en su estrategia empresarial son eliminar barreras para conseguir la igualdad efectiva de oportunidades, con-

cienciar sobre el problema de la desigualdad y luchar contra los estereotipos de género.

En este contexto, en junio de 2019 se firmaron el II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif AV. En este último caso, a pesar de no ser obligatorio debido a que el número de personas trabajadoras de la compañía no alcanzaba el límite legal establecido para disponer de Plan de Igualdad, fue voluntad de la empresa y sindicatos ponerlo en marcha para que la igualdad efectiva fuera un compromiso formalmente asumido por la entidad.

Los principales ejes de actuación de estos planes son la igualdad en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y carrera profesional; la formación, información y sensibilización; el tiempo de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; actuación ante situaciones de acoso y la protección a víctimas de violencia de género.

Estos planes, diseñados en colaboración con los representantes sindicales, incluyen medidas específicas que afectan a diferentes ámbitos de la actividad de las entidades. Además, en este marco, Adif ha puesto en marcha diversas medidas de conciliación de la vida personal y la vida profesional, cuestión clave, para favorecer las posibilidades de promoción tanto de hombres como de mujeres.

Entre ellas, un período de excedencia de hasta tres años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; licencia de seis días para someterse a





Empleados y empleadas de Adif en sus oficinas.

técnicas de reproducción asistida; implantación del teletrabajo; la posibilidad de solicitar movilidad geográfica por reunión de cónyuge o pareja de hecho; fijación de horarios más flexibles de entrada y salida de la jornada laboral; permiso de lactancia de 18 días laborables y la excedencia voluntaria para atender el cuidado de hijo o hija, tanto natural como adopción o acogimiento, entre otras.

Por otra parte, Adif continúa trabajando en nuevas iniciativas para promover la igualdad entre sexos, orientadas a la organización de talleres para el desarrollo de capacidades, actividades de formación específicas, incidencia en la utilización de un lenguaje inclusivo dentro de la empresa, creación de una red de homólogos, socios y expertos de las Naciones Unidas, el diálogo con grupos de interés o la habilitación de canales internos y externos de comunicación sobre la materia.

Todas las acciones que la entidad ha puesto en marcha, así como

las que están en proceso de desarrollo contribuyen a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que tiene como finalidad lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres y las niñas y con el que Adif ha asumido un fuerte compromiso. Aunque la mujer tiene un papel esencial en todos los ODS, es en el número 5 en el que de manera específica se recogen numerosas metas que se centran en el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer como un objetivo y como parte de la solución.

Concienciar y luchar contra los estereotipos de género

El otro gran objetivo que persigue Adif es concienciar sobre el problema de la desigualdad y luchar contra los estereotipos de género, sobre todo los relacionados con la formación y el desarrollo en las disciplinas STEM, donde los estereotipos han tenido más fuerza y en buena medida se mantienen.

Este fenómeno es motivo de preocupación para una empresa

como Adif, teniendo en cuenta su actividad y perspectivas de futuro. La escasez de mujeres en el ámbito de la ingeniería y la tecnología puede llegar a tener importantes efectos negativos en el desarrollo de las empresas y aumentar más, si cabe, las desigualdades, así como los “suelos pegajosos” en el sector.

Por ello, desde 2019, la organización colabora con la Real Academia de Ingeniería en el Programa “Mujer e Ingeniería”, que persigue dar visibilidad a las profesionales de la ingeniería y ayudarles a traspasar su “techo de cristal”. El objetivo principal es motivar e interesar a niñas y adolescentes, fomentando la vocación en estudios STEM de forma que se favorezca la incorporación de más mujeres a las distintas especialidades profesionales relacionadas con la ingeniería y su desarrollo profesional hasta alcanzar puestos de mayor responsabilidad.

En el marco de esta colaboración, Adif ha puesto en marcha el “Programa Lidera”, que



consiste en la mentorización de ingenieras y arquitectas recién incorporadas a la empresa por parte de profesionales seniors, mujeres y hombres, con las mismas especialidades de Adif y Adif Alta Velocidad. El objetivo es dar visibilidad a las profesionales de la ingeniería y la arquitectura y ayudarles en su desarrollo profesional, así como favorecer la incorporación de mujeres en los distintos perfiles profesionales relacionados con la ingeniería. En la primera edición, celebrada el pasado año, participaron 22 mentores y 22 mentorizadas en un total de 24 sesiones, y tras el éxito de esta iniciativa, acaba de dar comienzo su segunda edición.

Hay que destacar que la labor de concienciación sobre el problema de la igualdad cuenta con el liderazgo, el compromiso y la implicación de la alta dirección de Adif, lo que se refleja en las múltiples acciones y movimientos nacionales e internacionales a los que se viene sumando la compañía durante los últimos años para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Muestra de ello es que Adif forma parte, desde 2014, de la Red de Empresas por una sociedad sin violencia de género, junto con las principales empresas públicas del país (Aena, ICO, Renfe, Correos y Telégrafos y Loterías y Apuestas del Estado). Se trata de una red en la que se han impulsado múltiples actuaciones para concienciar al personal que trabaja en las empresas, cliente-la y proveedores.

Del mismo modo, el pasado año, Adif se sumó al programa Target Gender Equality promovido por el Pacto Mundial de Nacio-

nes Unidas, cuyo fin es que las empresas participantes avancen y mejoren su contribución a la igualdad. Es un programa acelerador que ayuda a las empresas a establecer y alcanzar objetivos empresariales ambiciosos en términos de representación y liderazgo de las mujeres, a todos los niveles, a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y el diálogo con múltiples grupos de interés a escala nacional.

Como parte de ese programa, la entidad pública también se ha adherido a los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPEs) promovidos por ONU Mujeres (entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas, que son una guía para las empresas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la comunidad.

Al suscribir estos principios, Adif se reafirma en su compromiso de promover la igualdad de sexos desde la dirección al más alto nivel; fomentar la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial a favor del empoderamiento de las mujeres; tratar a todos los hombres y mujeres de forma igual en el trabajo, velando por su salud, seguridad y bienestar.

En el sector del transporte, Adif también se ha sumado a diferentes iniciativas para paliar la desigualdad de las mujeres en este sector tan históricamente masculinizado. En ningún país de la Unión Europea hay más de un 30% de mujeres trabajando en



La presidenta de Adif, Isabel Pardo de Vera, junto a Violeta Bulc, excomisaria europea de Transporte.

el sector del transporte. En España la cifra no supera el 20% y en Adif, como hemos visto antes, el dato se queda en el 15%.

Por eso, Adif se ha adherido a la plataforma 'Women in transport' que fue lanzada en 2017 con el objetivo de fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector del transporte y ser un foro donde intercambiar buenas prácticas.

En el marco de este proyecto europeo Adif y Adif AV, firmaron, en marzo de 2020, la Declaración de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres del sector del transporte.

Igualmente, Adif ha participado en la encuesta sobre "El empleo de la mujer en las compañías ferroviarias europeas", impulsado por la Comunidad Europea de Empresas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER) y por la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) para comparar la situación del resto de las empresas del sector en la materia. El estudio señala a Adif como una de las empresas con mayor número de mujeres en puestos de alta dirección, lo que supone para la compañía un nuevo impulso para seguir fomentando la igualdad entre hombres y mujeres hasta hacerla plenamente efectiva. ■





Semana de la Igualdad en INECO

Ingenieras por tierra, mar y aire

■ **Texto: Ineco**



104 mitma marzo 2021

Para Ineco alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es más que un compromiso, es un eje estratégico empresarial. Actualmente la compañía está llevando a cabo, dentro de su Plan de Igualdad, diversas iniciativas dirigidas a promover el talento femenino, apoyar a las víctimas de violencia de género, reducir la brecha salarial en la compañía o fomentar la conciliación, entre otras acciones.

Con una representación

de mujeres que se aproxima al 40% de los más de tres mil profesionales que conforman la plantilla, muy por encima del porcentaje de mujeres presentes en las carreras técnicas, Ineco es una empresa con un alto nivel de participación femenina en su organización y órganos de dirección estando actualmente presidida, por primera vez en sus más de 50 años de historia, por una mujer -Carmen Libroero-ingeniera Aeronáutica.

Lograr la plena igualdad de oportunidades y de trato entre

mujeres y hombres es más que un compromiso, es una meta tan relevante que se ha incorporado como uno de los objetivos del Plan Estratégico, junto con la conciliación, la sostenibilidad, la solidaridad y el *compliance*, y que a su vez asume e integra los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, entre los que figura el ODS 5, igualdad de género.

Por ello la compañía celebra por segundo año consecutivo la Semana de la Igualdad, que incluye diferentes acciones de sensibilización que ponen en valor el importante papel de la mujer de Ineco. La Semana se suma a las acciones que integra el último

Plan de Igualdad, presentado en 2019, y que ha supuesto la creación de la actual Comisión de Igualdad, formada paritariamente por representantes de la parte social y la parte empresa. El plan vigente, fruto del trabajo de la Comisión, recoge ocho medidas de actuación en consonancia con la nueva redacción de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Entre ellas, las relacionadas con la selección y la contratación; la comunicación y sensibilización; la formación; el desarrollo profesional; la conciliación y la corresponsabilidad; la política retributiva o la salud laboral y prevención del acoso.

Otra de las acciones del Plan de Igualdad es el Programa Mujeres IN, dirigido a favorecer el desarrollo personal y profesional de mujeres en la compañía, el cual celebra ya su segunda edición y en breve lanzará una tercera. Durante doce meses, un grupo de mujeres con alto potencial, seleccionadas a partir de un exhaustivo proceso, reciben *mentoring* interno por personas de la estructura organizativa acreditadas para ello, formándose también en habilidades de gestión



Mar Charle, ingeniera Aeronáutica, involucrada en algunos de los proyectos aeronáuticos más destacados de Ineco: “Cuando me incorporé hace más de 20 años al mercado laboral la presencia de mujeres en la ingeniería aeronáutica era escasa. Hoy veo con orgullo que, con nuestra dedicación y trabajo, esto ha cambiado y ya contamos con mujeres aeronáuticas referentes en todos los ámbitos de nuestra profesión y espero que, en un futuro cercano, seamos muchas más”



Irene Benedicto, ingeniera de Caminos, Canales y Puertos, cuenta con una amplia experiencia en proyectos ferroviarios: “Mi experiencia profesional en proyectos de ingeniería civil en otros países, como Reino Unido, me ha demostrado, aún más si cabe, la importancia de desarrollar nuestra actividad bajo las premisas de Igualdad, Diversidad e Integración. Aún queda mucho camino por recorrer, por ello la sociedad, las empresas privadas y las instituciones públicas deben actuar en consecuencia”.

y habilidades interpersonales. Asimismo, participan en diversas acciones transversales de la compañía y tienen la oportunidad de compartir experiencias con otras mujeres referentes en el ámbito empresarial.

bitos aeronáutico y ferroviario, AYREA y AYRFE, Ineco facilita el acceso a becas a personas en situaciones socioeconómicas desfavorables, para que puedan formarse y acceder al mundo laboral.

La empresa se ha comprometido, también, con la supresión de la brecha salarial, siguiendo la

agrupan en cuatro áreas: ordenación del tiempo de trabajo; permisos, ausencias y descansos; beneficios sociales y desarrollo personal y profesional. Con este plan, al que se han acogido tanto mujeres como hombres, la compañía acometió la flexibilización de la jornada laboral con la implantación de un sistema de teletrabajo, fórmulas de trabajo

Pilar Valiente, ingeniera de Obras Públicas, dedica su actividad profesional actual a parte de los proyectos de puertos en los que trabaja Ineco: “Al comenzar mi andadura profesional en Ineco aún resonaba en mis oídos cómo otras empresas me habían rechazado por ser mujer. He sido la única mujer entre compañeros y clientes en muchas situaciones. Hoy, nuestro sector apuesta por la mujer y por lo que aportamos en cada uno de los proyectos en los que estamos involucradas”



La lucha contra la violencia hacia las mujeres es otro de los compromisos que Ineco asume en su Plan de Igualdad. Para ello, la compañía ha presentado recientemente el Programa Horizonte, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las mujeres que sufren esta lacra.

Adicionalmente, y a través de los programas de atracción y retención del talento en los ám-

premisas de que el talento no tiene sexo. En este sentido, Ineco tiene, como objetivo anual, reducir medio punto porcentual la brecha existente, así como aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla y en puestos de gestión y dirección.

Además, desde 2015 Ineco cuenta con el Plan Concilia, que establece 18 medidas que facilitan la conciliación y que se

compartido y flexibilidad horaria. El Plan recoge también otras medidas como plazas de aparcamiento para mujeres en estado de gestación, asistencia médica y servicios sociales a familiares de primer grado, campamentos de verano y guarderías.



Las ocho claves del Plan de Igualdad de Ineco



Marisa Castro, gerente del área de Formación y Gestión del Conocimiento y responsable de Igualdad de Ineco: “La incorporación y presencia activa de mujeres con diferentes perfiles profesionales en las organizaciones de hoy, es la palanca fundamental para superar con éxito los próximos años. Es imprescindible para crear un futuro diferente, un futuro que empieza ahora mismo.”

1

Selección y contratación

- Fomentar la contratación de mujeres de manera que se logre superar la barrera del 40% de empleo femenino en Ineco. En el marco de estas acciones, se potencia la contratación de víctimas de violencia de género.

2

Fomento de la comunicación

- Para fomentar una cultura de comunicación y sensibilización en materia de igualdad se han creado espacios específicos en la página web de Ineco y en el buzón corporativo habilitado para las personas trabajadoras, un área de nueva creación dedicada a la igualdad donde se continuarán estableciendo recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista.

3

Formación

- Ineco apuesta de manera decidida por la capacitación de sus profesionales, dedicando a ello más de 150.000 horas de formación anuales. A través de su Plan la compañía impulsa el desarrollo personal y profesional basado en la igualdad de trato y oportunidades. Se incluye formación específica sobre igualdad y conciliación, así como sobre el acceso a los canales de denuncia ante cualquier caso de acoso moral o por razón de sexo. El Plan de Igualdad busca romper definitivamente los “techos de cristal” con acciones específicas como el Programa Mujeres IN.



Las ocho claves del Plan de Igualdad de Ineco

4

Desarrollo personal

Asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional, promoviendo la promoción de las mujeres en aquellas áreas con menor representación femenina. Para ello la compañía cuenta con una serie de criterios establecidos en su mapa de puestos, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de cada persona, que junto con la evaluación e identificación de potencial permiten con independencia del sexo, identificar el talento, potenciarlo y gestionarlo a través de itinerarios profesionales.

5

Conciliación y corresponsabilidad

La compañía continuará implantando medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que favorezcan la corresponsabilidad. Ineco vela porque las personas acogidas a las medidas de conciliación tengan las mismas oportunidades en su carrera profesional.

6

Igualdad retributiva

Puesto que el talento no tiene sexo, los salarios tampoco deben tenerlo. El Plan de Igualdad de Ineco garantiza el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y beneficios sociales, así como la medición de su cumplimiento con indicadores cuantitativos. El Plan fija como objetivo la reducción progresiva de la brecha salarial global garantizando una reducción anual de, como mínimo, medio punto.

7

Salud laboral y prevención del acoso

El objetivo es garantizar un ambiente de respeto previniendo y, en su caso, erradicando, cualquier comportamiento que ponga de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral. Además, se ofrece protección a las mujeres víctimas de violencia de género y facilita la prevención, mediación y supresión de conductas de acoso en el lugar de trabajo. Ineco cuenta con un procedimiento interno, ágil y sencillo, con las garantías de confidencialidad y protección adecuadas.

8

Seguimiento y evaluación

El seguimiento es un instrumento esencial para analizar el desarrollo del Plan de Igualdad. Para ello se establecen los mecanismos de evaluación que permitan conocer el nivel de satisfacción alcanzado, así como el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y su plantilla. Así, Ineco ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, entre cuyas funciones se fijan las de evaluar y asesorar en esta materia.



SOMOS TALENTO

Las grandes infraestructuras son el resultado
de la visión y el esfuerzo de personas
excepcionales.



Un talento que nos permite mejorar la
movilidad y la calidad de vida de
millones de personas, cada día.

Todos los libros reseñados están catalogados y disponibles para consulta en la biblioteca general del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana: <https://www.fomento.gob.es/Webopacinternet/abnetcl.exe/>

Matilde Ucelay Maórtua. Una vida en construcción



Edita: Ministerio de Fomento
Autor: Inés Sánchez de Madariaga
(Dirección)

Este libro está dedicado a la que fuera la primera mujer galardonada con el Premio Nacional de Arquitectura (PNA). De su vida y obra queda constancia a través de sus construcciones, también de los documentos y los planos de los edificios que construyó, algunas cartas, fotografías personales, unas pocas entrevistas concedidas y algún que otro artículo dedicado con motivo de la concesión del PNA. Además, en este caso, dado que Matilde no llevó una vida pública, también han resultado una importante fuente de documentación todos los documentos relativos a los procesos judiciales en los que estuvo inmersa. No se trata de una biografía al uso pues esta obra aborda la vida del personaje como unas cuantas pinceladas que reflejan episodios o circunstancias significativas. Los planos, fotos y dibujos hablan por sí solos. Se recogen entre sus páginas testimonios de las personas que la conocieron, además de unos breves textos de sus dos hijos, Javier y José Ruiz-Castillo, el del primero fueron las palabras de agradecimiento pronunciadas en nombre de su madre en el acto de entrega del PNA. También se hace eco de las palabras de sus sobrinos nietos Miguel y Juan, nietos a su vez de Aurelio Botella, quien firmó sus proyectos cuando Matilde estuvo represaliada

Descubrir. Las mujeres en la aeronáutica



Edita: Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea
Autor: Cecilio Yusta Viñas y Carlos Lázaro Ávila

Este nuevo título de la colección "Descubrir" ha sido dedicado por los autores "A todas las pioneras que marcaron con su tesón profundas estelas en la historia aeronáutica" porque se recoge con justicia la historia de pilotos, mecánicas, ingenieras, etc.

En él se aborda el papel de las mujeres en este campo y al igual que en otras áreas, con el transcurso de la historia, sus intervenciones y hazañas se trataron de ocultar o minusvalorar. Dividido en tres capítulos diferenciados, el primero de ellos dedicado a las pioneras tenaces de mediados de siglo, el segundo a mujeres de guerra y por último a la nueva época y nuevos retos.

María Encarnación Vivanco Bustos, que fuera presidenta-directora general de Aena, firma la presentación del libro y, para situar al lector, hace un pequeño repaso de su contenido, desde el primer hito de la historia de las mujeres en la aeronáutica, atribuido a Elisabeth Thible en 1784, en Lyon (Francia), a la primera mujer que realizó un vuelo en aeroplano, cruzando el océano Atlántico entre Terranova y Bury Port (Gales), la conocida Amelia Earhart, entre el 17 y el 18 de junio de 1928. Pero fue a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando las mujeres empezaron a desempeñar un importante papel no solo como mano de obra en la industria sino también tripulando aviones y combatiendo a bordo de aeronaves de guerra. Hoy en día las mujeres ocupan puestos en todo tipo de actividades aeronáuticas y ya no es algo excepcional encontrarse con ellas pilotando un avión o en cualquier otra actividad relacionada con la aeronáutica.

Se trata de un pequeño cuento, con ilustraciones que acompañan la historia al estilo de los cómics, dirigido principalmente a niñas y jóvenes para que conozcan el trabajo diario y las responsabilidades de una controladora aérea.

El relato trata de una niña, Claudia, que cuenta cómo es el trabajo de su madre como controladora aérea. Principalmente destaca la enorme responsabilidad que tiene pues muchas vidas dependen de ella y además debe saber trabajar en equipo pues siempre trabajan de dos en dos y deben apoyarse unos a otros. También describe lo difícil que es para toda la familia cuando a su madre le toca trabajar de noche, pero como su madre dice: "si hay aviones volando, tiene que haber controladores vigilando".

Tras contar la historia de Claudia y su madre, esta pequeña obra facilita a los lectores y lectoras todos los datos prácticos que necesita saber si quiere ser controlador o controladora aérea, cuáles son los requisitos exigidos: tener más de 18 años, título de acceso a la universidad, carecer de antecedentes penales, nivel alto de inglés y castellano, superar la convocatoria de selección de ENAIRE y por último obtener la licencia de Alumnado controlador de Tránsito Aéreo en una escuela oficial autorizada por AESA.

Quiero ser ... controladora aérea



Edita: Aprocta y Fundación ENAIRE



24 horas/365 días

SIEMPRE ALERTA

Carla Ferrer es una de las profesionales de Salvamento Marítimo que trabaja por tu seguridad en la mar.

Gracias a muchos y muchas como ella tienes servicio 24 horas al día, los 365 días al año, de:

- Búsqueda y salvamento.
- Prevención y lucha contra la contaminación.
- Control del tráfico marítimo.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA



Salvamento Marítimo


www.salvamentomaritimo.es

Para cualquier emergencia:
Llama al: 112 / 900 202 202
Radio: Canal 16 VHF

Mapa Oficial de Carreteras[®]

ESPAÑA

Incluye:

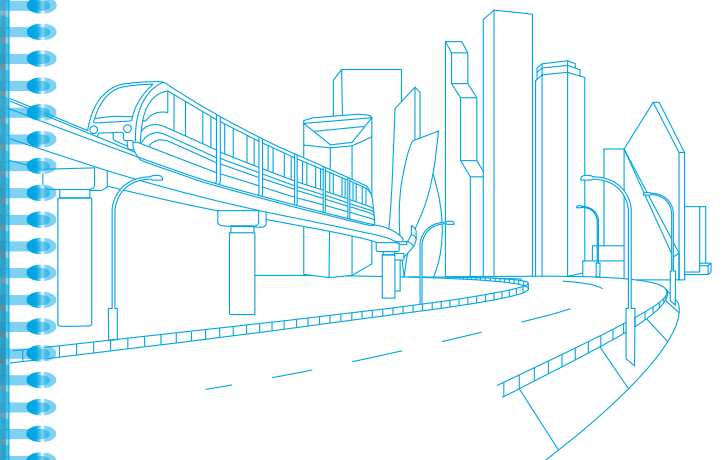
- Cartografía (E. 1:300.000 y 1:1.000.000)
- Aplicación interactiva
Descarga y actualización, vía web
(Windows 7 o superior)
- Caminos de Santiago en España 
- Alojamientos rurales 
- Guía de playas de España
- Puntos kilométricos
- Índice de 20.000 poblaciones
- Mapas de Portugal, Marruecos y Francia

También en la aplicación:

1134 Espacios Naturales Protegidos
152 Rutas Turísticas
118 Vías Verdes

2021

Mapa Oficial
de Carreteras[®]
ESPAÑA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA