

[illegible]

MINISTERIO
DE TRANSPORTES
Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Mayo 2024

otle.transportes.gob.es



El presente informe se ha elaborado en la División de Estudios y Tecnología del Transporte de la Secretaría General de Movilidad Sostenible, con la colaboración del equipo técnico de



RELACIÓN DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	8
1 INCLUSIÓN DEL GÉNERO EN EL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD	11
1.1 Ámbito internacional.....	11
1.2 Ámbito europeo.....	14
1.3 Ámbito nacional.....	17
1.3.1 Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.....	17
1.3.2 Entidades asociadas o vinculadas al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.....	18
1.3.3 Otras entidades	21
2 MOVILIDAD Y TRANSPORTE SEGÚN GÉNERO	23
2.1 Análisis de la movilidad según género en España.....	23
2.1.1 Encuesta del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)	23
2.1.2 Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas.....	24
2.1.3 Encuesta Domiciliaria de Movilidad de la Comunidad de Madrid	29
2.1.4 Estudio de la movilidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).....	39
2.1.5 Encuesta de Movilidad en Día Laborable (EMEF) de la ATM del área de Barcelona.....	42
2.2 Factores que influyen en los hábitos de movilidad.....	46
2.3 Buenas prácticas relativas a infraestructuras y servicios de transporte según género	53
3 EMPLEO POR GÉNERO EN EL SECTOR PROFESIONAL DEL TRANSPORTE	59
3.1 Estructura de empleo según género	59
3.1.1 Ocupados en el sector transporte según género.....	59
3.1.2 Estructura de empleo por subsectores de transporte.....	59
3.1.3 Composición de género del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y sus entidades vinculadas o asociadas.....	64
3.2 Barreras de género en el empleo en el sector transporte	65
3.3 Promoción del empleo en el sector transporte.....	69
3.3.1 Medidas recogidas en obligaciones legales	69
3.3.2 Medidas para aumentar el atractivo del sector.....	70
3.3.3 Beneficios del equilibrio de género en el sector	72
3.4 Buenas prácticas para aumentar el empleo en el sector profesional del transporte.....	73
4 PERSPECTIVAS Y RETOS.....	79



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSPORTES
Y MOVILIDAD SOSTENIBLE



Informe Monográfico:

"Perspectiva de Género en el Transporte y la Movilidad"

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Resultados de la encuesta sobre el Pacto Verde Europeo según género. Sección Transporte para España y la UE. Año 2022.....	24
Tabla 2. Detalle del reparto modal de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022.....	44
Tabla 3. Distribución de los niveles 30, 29 y 28 del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible por cuerpos y sexo. Año 2022.....	64
Tabla 4. Porcentaje de mujeres en las empresas del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible por categoría y sexo. Año 2023.....	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico 1. Porcentaje de personas residentes en España según lugar de trabajo o estudios y género.	25
Gráfico 2. Número diario de desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género	26
Gráfico 3. Principal modo de transporte utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, según ámbito territorial (nacional y municipios de más de 50.000 habitantes y capitales de provincia)	26
Gráfico 4. Modo de transporte utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito nacional	27
Gráfico 5. Modo de transporte en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito municipal	27
Gráfico 6. Vehículo utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito nacional	28
Gráfico 7. Tiempo diario dedicado al desplazamiento al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género	28
Gráfico 8. Viajes (%) en la Comunidad de Madrid por modo prioritario de viaje y género. Año 2018	30
Gráfico 9. Uso del transporte público (%) en la Comunidad de Madrid por modo y género. Año 2018	30
Gráfico 10. Motivos de viaje en la Comunidad de Madrid por modo y género. Año 2018	32
Gráfico 11. Viajes en la Comunidad de Madrid por motivo prioritario y género. Año 2018	33
Gráfico 12. Distribución de los desplazamientos según motivo, por género, en la Comunidad de Madrid. Año 2018	34
Gráfico 13. Distribución de los desplazamientos según motivo y grupo de edad, por género, en la Comunidad de Madrid. Año 2018	34
Gráfico 14. Distribución horaria de los viajes por género en la Comunidad de Madrid. Año 2018	35
Gráfico 15. Distribución horaria por medio de transporte y por género de los viajes en la Comunidad de Madrid. Año 2018	36
Gráfico 16. Distribución horaria por modo y género de los viajes en la Comunidad de Madrid. Año 2018	37
Gráfico 17. Tiempo de viaje por motivo y género. Año 2018	37
Gráfico 18. Distancia de viaje por motivo y género. Año 2018	38
Gráfico 19. Tiempo por modo prioritario y género. Año 2018	38
Gráfico 20. Distancia por modo prioritario y género. Año 2018	38
Gráfico 21. Desplazamientos según modo y género (%), CAPV 2021	40
Gráfico 22. Distribución de los desplazamientos por género según motivo (%), CAPV 2021	41
Gráfico 23. Distribución de los desplazamientos por género según ámbito territorial (%), CAPV 2021	42
Gráfico 24. Número diario de desplazamientos en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género y grupo de edad. Año 2022	43
Gráfico 25. Reparto modal de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022	44

Gráfico 26. Motivo de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022	45
Gráfico 27. Motivos de movilidad personal en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2021	45
Gráfico 28. Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según género (2022)	50
Gráfico 29. Tasa de empleo según género en el grupo de edad 25-54 años (2022)	50
Gráfico 30. Salario más frecuente según género (2019)	51
Gráfico 31. Porcentaje de conductores según género (2022)	51
Gráfico 32. Ocupados en España en el sector transporte y almacenamiento según género. Año 2022	60
Gráfico 33. Evolución del porcentaje de mujeres ocupadas por sector y subsector en España	60
Gráfico 34. Distribución de los trabajadores en el sector de la aviación en Europa por categoría y género. Año 2023	61



ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Campaña PT4ME de la UITP	12
Figura 2. Plataforma Women in Transport	15
Figura 3. Medios de transporte más utilizados en Madrid de día y de noche según género, en base al uso de los tres modos de transporte más frecuentes. 2020	47
Figura 4. Esquema de la movilidad femenina y movilidad de los cuidados	49
Figura 5. Porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector de la aviación en Estados Unidos	61
Figura 6. Cronograma de barreras hacia el empleo de mujeres en el sector de la aviación	68
Figura 7. Trasera de un autobús de ALSA con el cartel "Este autobús queremos que lo conduzcas tú"	74
Figura 8. Campaña de comunicación "Why not?" de Metro de Estambul	77

INTRODUCCIÓN

El transporte es una **actividad fundamental para el desarrollo de la economía**. Además de garantizar los desplazamientos de las personas, resulta imprescindible para el aprovisionamiento y la distribución de mercancías, la exportación de bienes y el desarrollo de la industria del turismo. El sistema de transporte está, por tanto, muy ligado a la competitividad y productividad de sectores importantes de la economía, además de constituir un elemento de cohesión social y territorial. Además, el transporte como sector económico y empresarial del país, tiene una contribución relevante en términos económicos y de empleo, tanto como medio posibilitador del desarrollo de muchas actividades económicas como por su propia contribución a la riqueza y empleabilidad del país: representa el 4,39 % del Producto Interior Bruto (PIB) y supone el 5,4 % del total de los trabajadores en España).

Por otro lado, la actividad del transporte produce, no obstante, una serie de **impactos negativos o externalidades**: emisiones de gases contaminantes y de efecto invernadero (29,6 % de las emisiones nacionales de gases de efecto invernadero), ruido, accidentes, congestión, etc. que repercuten fundamentalmente y de forma negativa en la salud y la calidad de vida de los ciudadanos, la economía, y el clima del planeta.

Aunque no existe actualmente una definición única de la movilidad, ni está taxativamente establecida su diferencia con el concepto de transporte, sí que existe un cierto grado de consenso a nivel internacional en considerar que **la movilidad se centra en las personas y la satisfacción de sus necesidades de desplazamiento**, mientras que el transporte es el instrumento necesario para permitir los desplazamientos necesarios para el desarrollo de la movilidad y el abastecimiento de la población.

Además, cada vez más se relacionan las oportunidades de movilidad de las personas con sus oportunidades de progreso social y económico, así como con su bienestar y calidad de vida, ya que la movilidad puede condicionar el **acceso a la educación, al trabajo o a los servicios básicos**, de manera que **la movilidad puede considerarse un derecho** en tanto en cuanto es habilitadora del ejercicio de otra serie de derechos. Por ello, cobra especial relevancia que el acceso de la ciudadanía a los servicios de transporte y la movilidad en general se lleve a cabo de manera **inclusiva**, sin menoscabo por situaciones de discapacidad, nivel de renta, lugar de residencia, edad, sexo, género, o pertenencia a un determinado grupo social.

Por otro lado, y desde la óptica de la **actividad profesional del transporte**, se trata de un sector de actividad en el que el género masculino ha tenido, históricamente, un papel preponderante. Tradicionalmente, los hombres han ocupado puestos de conducción (conductores, pilotos), técnicos o aquellos que requieren un mayor esfuerzo físico. Por el contrario, las mujeres generalmente han estado vinculadas a puestos relacionados con la atención al cliente o trabajos administrativos.

En lo relativo a la **perspectiva de género en el transporte**, en el ámbito de las **Naciones Unidas** se recoge por primera vez este concepto en 2008, dentro del informe sobre la implementación de las prioridades de la reforma de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (*United Nations Economic Commission for Europe – UNECE*)¹ preparado por el Comité de Transporte interior y remitido al Comité Ejecutivo de la UNECE, con el fin de fortalecer algunas actividades del propio Comité. En este informe se pone de manifiesto que no se ha prestado suficiente atención a las necesidades de las mujeres en los proyectos de desarrollo del transporte. Sostiene, así mismo, que para que la política de transportes responda mejor a las necesidades de las mujeres, es necesario tanto la comprensión efectiva de sus necesidades como el establecimiento de un marco técnico adecuado para el desarrollo de las mismas. Por tanto, se requiere la participación de las mujeres en todas las etapas, desde la planificación, hasta el diseño y ejecución de las inversiones.

¹ <https://unece.org/fileadmin/DAM/trans/doc/2009/itc/ECE-TRANS-2009-07e.pdf>

Más recientemente, es preciso hacer referencia a la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que incluye, dentro del conjunto de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el número 5 está específicamente dedicado a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas. Cabe mencionar el objetivo de desarrollo sostenible número 11 que pretende lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; con especial atención a las necesidades de personas en situaciones vulnerables, mujeres, niños, personas con movilidad reducida o de edad avanzada.

En el ámbito de la Unión Europea (UE), entre los primeros documentos que abordan las cuestiones de género en el transporte se encuentra el **"Commission staff working document accompanying the white paper: roadmap to a single European transport area: towards a competitive and resource efficient transport system"**² (documento de trabajo de los servicios de la comisión que acompaña al libro blanco: hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible) , del año 2011, en el que se pone de manifiesto la baja participación de la mujer en el sector del transporte (21 %); y en el que se identifica que es necesaria la promoción de la igualdad de género en la política común de transportes de la UE.

Asimismo, también en el marco de la UE y más recientemente, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el periodo 2020-2025**. A pesar de que la UE es líder mundial en igualdad de género, con un Índice de Igualdad de Género³ en 2023 de 70,2 puntos sobre 100, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género, y el progreso es lento. Por este motivo, se identifica que resulta necesario integrar la **perspectiva de género, eliminando las desigualdades entre hombres y mujeres** en todas las políticas europeas.

En España, el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** (PRTR), alineado con la Agenda 2030 y los ODS, se sustenta en cuatro pilares fundamentales para vertebrar la transformación del conjunto de la economía española, entre los que se encuentran la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial y la **igualdad de género**. En consecuencia, todas las actuaciones financiables en el marco del PRTR deben incorporar la perspectiva de género desde el momento de su diseño.

Otro instrumento de interés es el **proyecto de Ley de Movilidad Sostenible**, actualmente en tramitación parlamentaria, en el que se incluyen determinadas previsiones para la **integración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad**, en el marco de una movilidad entendida como un derecho, un elemento de cohesión social y de crecimiento económico. La consideración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad ejerce efectos positivos en todos los ámbitos, incluidos los de la inclusión social y los de oportunidades de empleo, así como para la transición ecológica y la transformación digital.

Entre los objetivos de este proyecto de Ley se incluye **asegurar el uso igualitario de los medios de transporte** mediante el análisis, desde la perspectiva de género, de las políticas de transportes y movilidad para detectar dificultades en el acceso en este ámbito. En este sentido, se insta a las administraciones a actuar mediante la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluyendo el establecimiento de indicadores de seguimiento, para erradicar dichas disfunciones y evitar así cualquier tipo de discriminación. También se aborda en el proyecto de ley la cuestión de la **desagregación de datos por género y edad**, pues para planificar y diseñar adecuadamente los servicios e infraestructuras de transporte, que tanto hombres como mujeres utilizan en sus viajes para llevar a cabo sus actividades cotidianas, resulta necesario disponer y analizar datos que permitan comprender y reconocer las pautas de movilidad por género.

Es importante, además, que haya **mayor paridad entre las personas empleadas en el sector profesional del transporte**, en todos los niveles de la plantilla, de manera que alcance también a los puestos directivos, posibilitando así que las mujeres puedan intervenir en la toma de decisiones y en el diseño de las políticas de transporte y movilidad.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011SC0391>

³ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/index%202023%20Press%20Release_FIN_ES.pdf

El presente **informe monográfico del Observatorio del Transporte y la Logística en España (OTLE)** aborda la importancia de **incluir la perspectiva de género en las políticas y actuaciones en materia de transporte y movilidad** en todos los ámbitos (urbano, rural, interurbano), así como de concienciar y sensibilizar a la sociedad para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector, mediante el impulso de la empleabilidad y la mejora de las condiciones de trabajo, que permitan atraer talento a esta profesión.

El informe se estructura en los siguientes capítulos:

- Tras esta introducción, el **capítulo 1** presenta algunas **iniciativas** que ponen de relieve la importancia que en los últimos años se viene dando a la inclusión de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad a nivel internacional, europeo y nacional, y que enmarcan los principales enfoques sobre la materia.
- El **capítulo 2** analiza los **patrones de movilidad según género** a partir de encuestas y estudios con datos de movilidad desagregados por género, así como el análisis de los factores que influyen en los hábitos de movilidad. Además, se recogen algunas buenas prácticas en materia de infraestructuras y servicios de transporte que tienen en consideración la perspectiva de género.
- El **capítulo 3** estudia la estructura de **empleo en el sector profesional del transporte**, primero a través del análisis de las estadísticas de ocupación por rama de actividad y seguidamente se identifican las barreras para acceder a la profesión, incidiendo en las específicas para las mujeres, señalando después los beneficios de aumentar el empleo en el sector, así como de promover la igualdad de género en los puestos de responsabilidad. Se recogen también buenas prácticas al respecto.
- Finalmente, el **capítulo 4**, como conclusión al informe, recoge las **perspectivas y retos** a los que se enfrenta la sociedad de cara a incluir la perspectiva de género en el transporte y la movilidad.

1 INCLUSIÓN DEL GÉNERO EN EL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD

Los gobiernos nacionales, regionales y locales, especialmente los europeos, están dedicando cada vez más esfuerzos a abordar las desigualdades de género en la movilidad y el transporte, y algunos países son pioneros en aprobar, implementar y promover políticas y acciones innovadoras en materia de perspectiva de género.

Estas iniciativas se enmarcan en dos líneas diferenciadas. Algunas de ellas impulsan la consideración de la perspectiva de género en las políticas de transporte y movilidad, otras se refieren a la desigual participación de mujeres y hombres en el sector profesional del transporte y la movilidad, en sus causas o en las acciones a llevar a cabo para lograr un mayor equilibrio, y otras inciden en estas dos líneas.

A continuación, se presentan algunas iniciativas que abordan la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, y que están impulsadas desde organizaciones de ámbito internacional, europeo y nacional.

Cabe señalar que, además de estas iniciativas, se incluyen también en este documento otras más específicas que se refieren a buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las infraestructuras y servicios de transporte y en la movilidad (que se abordan en el epígrafe 2.3) o que tienen por objetivo avanzar en la participación de las mujeres en el sector profesional del transporte (que se recogen en el epígrafe 3.4).

1.1 Ámbito internacional

El **Foro Internacional de Transporte (International Transport Forum – ITF)**, organismo intergubernamental de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha desarrollado el *Gender Analysis Toolkit for Transport*⁴ (herramienta de análisis desde la perspectiva de género para el transporte), un conjunto de herramientas diseñadas para incorporar la perspectiva de género en proyectos, planes y políticas de transporte. Así, pone a disposición de los gobiernos, organizaciones internacionales, empresarios y todos aquellos que diseñan, gestionan, implementan o evalúan proyectos de transporte tres herramientas sencillas para llevar a cabo sus propios análisis con perspectiva de género y promover la neutralidad de género en el transporte:

- La “*Gender Checklist*” (lista de verificación de género) facilita la evaluación del grado de inclusión de la perspectiva de género en un proyecto, y proporciona una puntuación que permite comparar el progreso en la inclusión de la perspectiva de género.
- Los “*Gender Indicators*” (indicadores de género) ayudan a los líderes de proyecto y a los responsables de las políticas de transporte a seleccionar las métricas más adecuadas para medir la igualdad de género en sus proyectos o iniciativas, mediante la identificación de datos relevantes.
- El “*Gender Questionnaire*” (cuestionario de género) ofrece una plantilla para diseñar encuestas y recopilación de datos de transporte y movilidad.

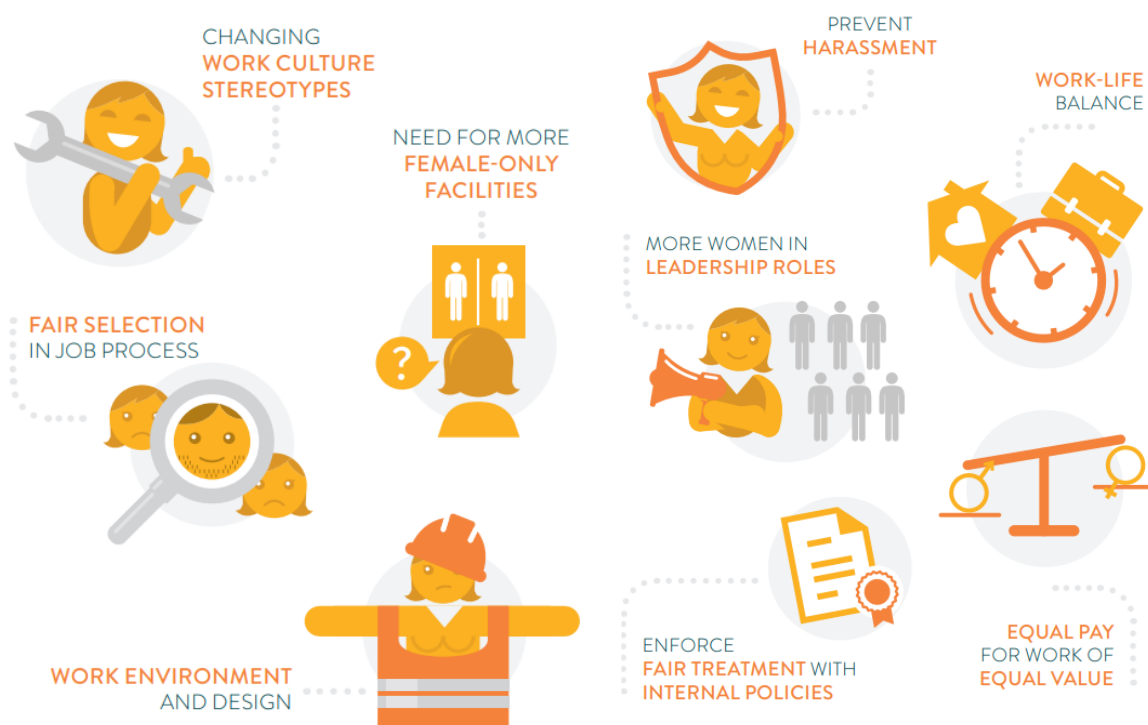
Además, el ITF lleva tratando desde el año 2015 aspectos de transporte y género tanto en sus congresos anuales como en diferentes proyectos y publicaciones⁵. Algunos de los temas tratados son: el papel de la mujer en la descarbonización del transporte, perspectiva de género en la conectividad del transporte, o comportamiento de la movilidad urbana por género.

⁴ <https://www.itf-oecd.org/itf-gender-analysis-toolkit-transport-policies-0>

⁵ <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

En el ámbito del transporte público, cabe destacar la Campaña PT4ME⁶, *Public transport for me, for you, for all* (transporte público para mí, para ti, para todos) de la **Unión Internacional del Transporte Público (UITP)**, que fue presentada en el año 2018. Esta campaña, apoyada por el Banco Mundial, tiene como objetivo crear conciencia y promocionar un transporte público inclusivo que satisfaga mejor las necesidades de las pasajeras y promueva los beneficios de equipos de trabajo compuestos tanto por mujeres como por hombres, en un esfuerzo por promover el uso del transporte público.

Figura 1. Campaña PT4ME de la UITP



Fuente: UITP

Asimismo, el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** elaboró en el año 2015 el informe "El porqué de la relación entre género y transporte"⁷, que pone de manifiesto que la relación entre transporte y género es una prioridad, y la analiza desde dos perspectivas: las mujeres como usuarias de los sistemas de transporte, y las mujeres como trabajadoras del sector de las infraestructuras y los servicios de transporte. Además, apunta que la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos da como resultado unos proyectos más sólidos y sostenibles.

⁶ <https://www.uitp.org/campaigns/pt4me/>

⁷ <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-por-que-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte>

En el marco del transporte por carretera, la **Asociación Mundial de la Carretera (Permanent International Association of Road Congresses – PIARC)** viene desarrollando varias iniciativas en materia de perspectiva de género. En junio de 2022, PIARC organizó el seminario internacional "Inclusión de género en el sector transporte"⁸, con el objetivo de discutir los desafíos que tiene el sector transporte en relación con la inclusión de género, así como identificar ejemplos y estrategias sobre cómo eliminar la brecha de género. Además, el consejo asesor de PIARC adoptó una estrategia de promoción de la inclusión y de la diversidad de género, centrada en tres prioridades estratégicas⁹:

1. Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad de género tanto a los miembros de PIARC como a toda la comunidad del transporte por carretera.
2. Fomentar la inclusión en PIARC.
3. Reflejar la diversidad de las personas usuarias del transporte por carretera en todos los informes y productos técnicos que se elaboren desde PIARC.

El desarrollo de esta estrategia ha evolucionado en una convocatoria de proyectos, lanzada en marzo de 2023, sobre "Gender inclusion in PIARC"¹⁰ (inclusión de género en PIARC), centrada en el desarrollo de herramientas que apoyen la implementación de su Estrategia sobre Inclusión de Género y Diversidad.

En el ámbito del transporte ferroviario, la **Asociación Internacional de Ferrocarriles (Union Internationale des Chemins de fer – UIC)** ha puesto en marcha el proyecto *TRAIN 2B EQUAL: Change Making for Gender Equality In Rail*¹¹ para compartir conocimientos entre las empresas ferroviarias y aumentar la conciencia y el compromiso sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sector ferroviario. El proyecto, iniciado en 2023, explora las barreras que encuentran las mujeres para trabajar en el sector ferroviario, la experiencia femenina como pasajera de ferrocarril, el desarrollo de capacitación y orientación sobre mejores prácticas, así como la promoción y puesta a disposición de herramientas de aprendizaje para concienciar sobre esta cuestión.

En el transporte aéreo cabe destacar dos iniciativas en el ámbito internacional, impulsadas desde la **Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)**, organismo intergubernamental de Naciones Unidas) y la **Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA)**.

- En 2017⁶, la Asamblea de **OACI** adoptó la resolución por la que encarga a la Secretaría General el establecimiento del **Programa OACI para la Igualdad de Género**¹² para promover la participación de las mujeres en el sector de la aviación mundial, de manera alineada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y reafirmando su compromiso en la promoción de la igualdad de género. Los objetivos principales de este programa son aumentar la sensibilización en materia de igualdad de género e incrementar el porcentaje de mujeres en el sector. El Programa para la Igualdad de Género abarca un amplio espectro de actividades, algunas de las cuales son específicas de la OACI, mientras que otras se centran en los Estados miembros, los gobiernos y las personas encargadas de la adopción de políticas, y algunas de ellas están dirigidas al papel de la industria de la aviación.

⁸ <https://www.piarc.org/en/activities/PIARC-International-Seminars-Proceedings/International-Seminars-2022-PIARC-World-Road-Association/International-Webinar-Gender-Inclusion-Transport-Sector-June-2022>

⁹ <https://www.piarc.org/es/PIARC-Asociacion-Carreteras-y-Transporte-ParCarretera/PIARC-Presentacion/Promocion-Igualdad-Genero-y-Diversidad>

¹⁰ <https://www.piarc.org/ressources/documents/source/eaab2bf-40469-Call-for-Proposals-Special-Project-Gender-Inclusion-in-PIARC-February-2023.pdf>

¹¹ <https://uic.org/projects/article/train-2b-equal#Project-information>

¹² <https://www.icao.int/about-icao/women-in-aviation/Pages/ES/gender-equality-and-icao.aspx>

- En 2019, IATA presentó la **campaña 25by2025**¹³. Esta iniciativa tiene como objetivo mejorar el equilibrio de género en la aviación. Se trata de un compromiso voluntario de las aerolíneas que pertenecen a esta organización para promover la diversidad de género en el sector del transporte aéreo. Al unirse a 25by2025, las entidades se comprometen, entre otros objetivos, a aumentar la representación femenina en puestos de alto nivel en su organización, y en áreas donde las mujeres tradicionalmente están subrepresentadas, en un 25 %, o hasta un mínimo del 25 % para 2025. El progreso de esta iniciativa se presenta anualmente en la Cumbre Mundial de Transporte Aéreo y la IATA ha creado un foro para compartir las mejores prácticas e ideas para que las aerolíneas las utilicen e implementen.

En lo relativo al transporte marítimo, la **Organización Marítima Internacional (OMI)**, organismo intergubernamental de Naciones Unidas) cuenta con el Programa "**Mujeres en el sector marítimo**"¹⁴. Este programa surgió en 1988 bajo el lema Formación–Visibilidad–Reconocimiento, en un momento en el que había muy pocas instituciones de formación marítima en las que admitieran mujeres. Desde entonces, este programa ha ayudado a establecer un marco institucional para incorporar la perspectiva de género en las políticas y procedimientos de la OMI. Algunas de las actividades que desarrolla la OMI para apoyar la igualdad de género, así como el empoderamiento de la mujer, son la creación de becas específicas para mujeres, el apoyo para acceder a una formación técnica de alto nivel para las mujeres del sector marítimo en países en desarrollo, la promoción del desarrollo profesional de las mujeres en las administraciones marítimas y portuarias y los institutos de formación marítima, y el fomento de la creación de asociaciones de mujeres del sector.

1.2 Ámbito europeo

En el ámbito de la Unión Europea (UE) hay un claro impulso en avanzar en las cuestiones de perspectiva de género en el transporte y la movilidad, que se lleva a cabo a través de diferentes entidades, foros e iniciativas. Se recogen a continuación algunas de las más destacadas.

El **Instituto Europeo para la Igualdad de Género** (*European Institute for Gender Equality – EIGE*), creado en 2006, es una agencia de la UE que apoya a los Estados miembros y a las Instituciones de la UE en sus esfuerzos para promover la igualdad de género, combatir la discriminación por razones de sexo y sensibilizar sobre cuestiones de género. En 2015 publicó el informe *Gender in Transport*¹⁵ (género en el transporte), sobre la relevancia del género en el sector del transporte, los ámbitos en los que existen desigualdades, los objetivos europeos e internacionales en materia de igualdad de género y cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de transporte.

Un foro de interés en este ámbito es **Women in Transport – EU Platform for change**¹⁶ (mujeres en el transporte – plataforma de la UE para el cambio), que es una plataforma que se lanzó en noviembre de 2017 y que tiene por objetivo incorporar la perspectiva de género en el sector del transporte para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para fortalecer el empleo de las mujeres en el sector. Sus objetivos específicos son:

- Sensibilizar a la opinión pública.
- Recopilar datos desagregados por género para proporcionar una base de conocimiento sólida sobre la que planificar políticas y medidas, monitorizar su progreso y evaluar el impacto de acciones específicas.
- Mejorar las oportunidades para las empleadas del sector, para las empresas que son propiedad de mujeres y para las mujeres en puestos directivos, así como aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones.

¹³ <https://www.iata.org/en/about/our-commitment/25-by-2025/>

¹⁴ <https://www.imo.org/es/ourwork/technicalcooperation/paginas/womeninmaritime.aspx>

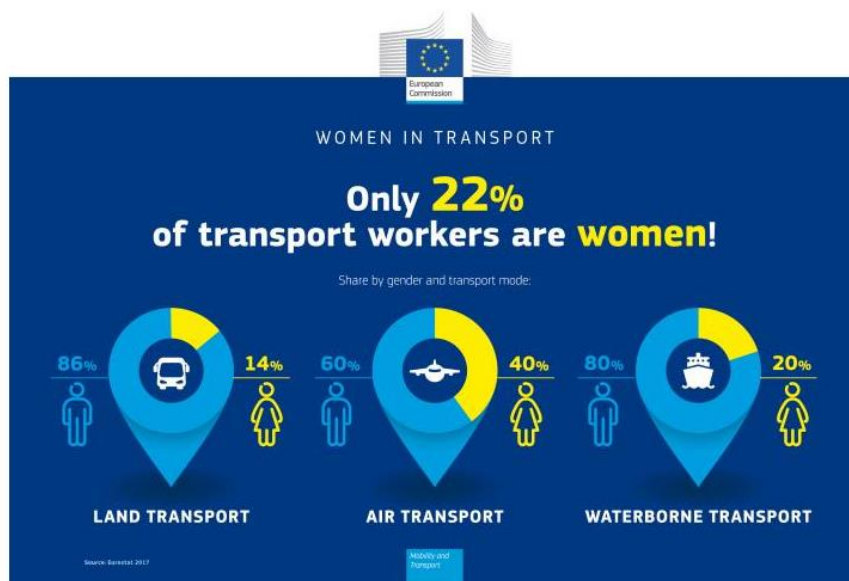
¹⁵ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116810enn_pdfweb_20170124171709.pdf

¹⁶ https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

- Mejorar las condiciones laborales para atraer y retener a las mujeres en el sector.
- Cambiar la cultura para eliminar los estereotipos de género y hacer que el sector sea atractivo para las mujeres.

Asimismo, *Women in Transport* constituye un foro de discusión y de intercambio de buenas prácticas. España es uno de los cuatro Estados miembro que forman parte de esta plataforma, junto con Austria, Croacia y Suecia, a la que también pertenecen numerosas organizaciones de transporte, agencias y organismos de la UE, universidades, asociaciones y empresas.

Figura 2. Plataforma Women in Transport



Fuente: Comisión Europea

Cabe destacar también la actividad del **Parlamento Europeo** en lo relativo a la perspectiva de género en el transporte y la movilidad. En diciembre de 2021 publicó el **informe titulado "Women and Transport"**¹⁷ (mujeres y transporte), que resume los principales logros en materia de género y transporte en la UE, en lo relativo al conocimiento adquirido y sobre las políticas que consideran a las mujeres como usuarias del transporte y como trabajadoras en el sector profesional del transporte. Recoge los datos y conceptos más recientes al respecto, presenta prácticas prometedoras y proporciona indicaciones políticas de la UE en el contexto del Pacto Verde Europeo para apoyar eficazmente la mejora de la igualdad de género en el transporte. En este documento se definen los conceptos de movilidad de los cuidados y pobreza de transporte, que se recogen a continuación por su relevancia:

- **Movilidad de los cuidados (*mobility of care*):** concepto elaborado por expertos académicos para identificar las diferencias de género en el uso de los medios de transporte debido a actividades de cuidados, de las cuales las mujeres siguen siendo las principales responsables¹⁸. Diversos estudios realizados en los Estados miembro de la UE evidencian diferencias de género en el tipo de viajes diarios realizados. Los hombres viajan con mayor frecuencia por motivos personales, incluido el ocio, mientras que las mujeres viajan con mayor frecuencia por actividades de cuidados. El concepto de "movilidad de los cuidados" también se ha incluido en el Índice de Igualdad de Género de 2019 del EIGE sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral¹⁹.

¹⁷ [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU\(2021\)701004](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2021)701004)

¹⁸ Sánchez de Madariaga, I. and Zucchini, E. (2019). 'Measuring Mobilities of Care, a Challenge for Transport Agendas'. In: C. Scholten and T. Joelsson (eds.), Integrating Gender into Transport Planning. Palgrave Macmillan.

¹⁹ EIGE (2019), Gender equality Index. Work-life balance: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>

- **Pobreza de transporte (*transport poverty*):** relación directa entre las dificultades de movilidad y la pobreza y la exclusión social. Las mujeres que viven en la pobreza a menudo sufren una doble desventaja en la intersección del género y otras condiciones vulnerables.

Asimismo, el Parlamento Europeo ha publicado en 2023 la **Resolución sobre la garantía de un transporte europeo que responda a las necesidades de las mujeres**²⁰. En él se pone de manifiesto las siguientes cuestiones:

- La necesidad de que las mujeres intervengan en el diseño y en la prestación de los servicios de transporte.
- La integración de la perspectiva de género en el transporte ejerce efectos positivos: en ámbitos como la inclusión social, las oportunidades de empleo, y la transición ecológica y digital.
- Realiza un llamamiento a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a las autoridades locales para que apliquen la integración de género en la planificación del transporte y la movilidad urbana, y que impliquen a las mujeres en los procesos de toma de decisiones para garantizar que se satisfacen sus necesidades.
- Existe una carencia de datos sobre transporte desagregados por género, por lo que se solicita a la Comisión que valore la inclusión de intercambio de datos de género entre los agentes del transporte en el espacio común europeo de datos, para aportar información que sirva para la elaboración de políticas adecuadas.
- Señala que el concepto de "ciudad de 15 minutos", que implica la disponibilidad de todos los servicios esenciales a un corto desplazamiento caminando, en bicicleta o hasta un punto de transporte público desde nuestra casa, tendría efectos positivos para la calidad de vida de las mujeres y las niñas.
- Pide que se haga mayor hincapié en la seguridad y la protección de las mujeres en los entornos de transporte.
- Por último, en relación con la empleabilidad de las mujeres en el sector del transporte, pide a la Comisión, a los Estados miembros y a las partes interesadas que aborden las barreras al empleo de las mujeres y adopten medidas para aumentar el atractivo del sector para las mujeres.

Cabe señalar también la labor que realizan varias agencias y centros de la UE:

- La **Agencia Europea de Seguridad Aérea** (*European Union Aviation Safety Agency – EASA*) está comprometida como entidad empleadora con la igualdad de oportunidades y ha introducido una serie de medidas para avanzar en la igualdad de género²¹. Entre ellas destaca el desarrollo del talento interno para animar a todas las personas, mujeres y hombres, a alcanzar su máximo potencial. Esta medida se aplica a la representación en la dirección de la agencia y en sus roles clave, así como a acciones para involucrar y empoderar a todo el personal en su ámbito de acción, y para crear conciencia sobre los prejuicios existentes y contrarrestarlos con ejemplos de referentes femeninos a través de la capacitación y de campañas de comunicación periódicas.
- La **Agencia Ferroviaria de la Unión Europea** (*European Union Agency for Railways – ERA*) tiene la diversidad y la inclusión como uno de sus principales objetivos. Por ello, entre otras actividades, en 2023 celebró un seminario titulado "*ERA on Track towards more diversity*" (ERA en el camino hacia una mayor diversidad) para compartir sus intenciones de fomentar la igualdad de género y ayudar a cerrar la brecha de género en el sector ferroviario. En este sentido, ERA ha establecido unas actuaciones de concienciación, reclutamiento inclusivo, programas de mentoría para mujeres empleadas, y una cultura sensible a la diversidad.

²⁰ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0239_ES.html

²¹ <https://transport.ec.europa.eu/system/files/2019-11/women-in-transport-good-practices-easa.pdf>

- El **Joint Research Centre** (JCR – Centro Común de Investigación), es una Dirección General de la Comisión Europea que se encarga de proporcionar asesoramiento científico y técnico a la Comisión y a los Estados miembros de la UE. Un estudio del **JCR** realizado en 2012 sobre la actitud de los conductores europeos hacia los vehículos eléctricos²² representa un ejemplo significativo de una encuesta multinacional con detalle de género realizada en una muestra de más de 3.600 personas en 6 países europeos diferentes (600 entrevistas como promedio por país).

1.3 Ámbito nacional

1.3.1 Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

La Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030²³ (EMSSC), que fue aprobada por el Consejo de Ministros el 10 de diciembre de 2021, es el documento que guía las actuaciones del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible en materia de transporte, logística y movilidad hasta 2030. Se estructura en 9 ejes articulados en 41 líneas de actuación, que a su vez incluyen 149 medidas concretas. Entre sus prioridades destacan la movilidad cotidiana, la conservación de las infraestructuras, el fomento de la interoperabilidad, la movilidad limpia y saludable, la movilidad y la logística inteligentes, así como poner a las personas en el centro de la toma de decisiones.

El Eje 1 de la citada Estrategia, dedicado a la "Movilidad para todos", incluye la línea de actuación 1.5 de accesibilidad universal y, en particular, la medida 1.5.5. que consiste en **garantizar la movilidad para todas las personas**, especialmente, la movilidad de niños y niñas, mujeres o personas mayores, con el objetivo de conseguir una movilidad inclusiva y que permita la participación de todas las personas en las actividades sociales. Para ello, se recoge la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones en materia de transporte y movilidad, a partir de la desagregación de los datos según género y edad (y su consolidación en el OTLE), la elaboración de recomendaciones para aumentar la sensibilidad en temas de igualdad de género, el refuerzo de la seguridad en los servicios e infraestructuras de transporte, o el fomento de la participación de la mujer en el sector profesional del transporte.

Asimismo, el Eje 8 de la Estrategia trata sobre los aspectos sociales y laborales, e incluye una línea de actuación específica sobre **la mujer en el sector del transporte y la movilidad** (línea 8.4.), con un doble objetivo. Por un lado, pretende respaldar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector del transporte y, por otro, promover la presencia de la mujer en el sector. Entre las medidas que se plantean se incluye el compromiso del ministerio de promocionar y apoyar las propuestas que promuevan el equilibrio de género, y las que aboguen por una mayor visibilidad de la mujer en el sector.

Otro instrumento de interés, en este caso de carácter regulatorio, es el **Proyecto de ley de Movilidad Sostenible**²⁴. Este proyecto de ley, que se encuentra en tramitación parlamentaria a la fecha de elaboración de este documento, reconoce el derecho de todos los ciudadanos y las ciudadanas a disfrutar de un sistema de movilidad sostenible y justo, que permita el libre ejercicio de sus derechos y libertades constitucionales, favorezca la realización de sus actividades personales, empresariales y comerciales y atienda las necesidades de las personas menos favorecidas y de las zonas afectadas por procesos de despoblación, y en particular, preste especial atención a los supuestos de movilidad cotidiana. En particular, el proyecto de ley recoge varias cuestiones relativas a la consideración de la perspectiva de género:

- Se incluye la **definición de movilidad inclusiva**, como aquella que tiene por objetivo garantizar el acceso a los servicios de transporte y la movilidad en general a toda la ciudadanía sin que exista menoscabo por

²² <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC76867>

²³ <https://esmovilidad.transportes.gob.es>

²⁴ https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-9-1.PDF

situaciones de discapacidad, nivel de renta, lugar de residencia, edad, género, o pertenencia a un determinado grupo social.

- El **artículo 20** establece que las guías de buenas prácticas abordarán el **fomento de la movilidad inclusiva** y accesible.
- El **Artículo 32, Perspectivas de género e igualdad de trato y no discriminación en la movilidad**, establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, analizarán sus políticas de transportes y movilidad para detectar dificultades en el acceso a los diversos modos de transportes en función del sexo, la edad o el poder adquisitivo, u otras circunstancias sociales relevantes. Además, adoptarán las medidas oportunas para erradicar dichas disfunciones y evitar así cualquier tipo de discriminación.
- Respecto a los **datos de transporte y movilidad** con fines estadísticos, el **Artículo 90** hace referencia a la posibilidad de desagregarlos **por género y edad** para facilitar el conocimiento de las distintas necesidades de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios.

Otro documento a reseñar es la **Estrategia por la igualdad del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible 2023-2026**²⁵, que describe el programa de actuación para articular de forma sistemática e integrada el conjunto de medidas de la agenda para la igualdad del Ministerio durante el periodo 2023-2026. Ha sido diseñada basándose en el marco de referencia de la Administración General del Estado (AGE) en materia de igualdad, a cuyos retos de cambio también quiere converger desde su especificidad y diversidad propias, con coherencia y avanzando integrada y operativamente con proyectos y actuaciones concretas.

Su objetivo último es desarrollar una política activa para **avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres** en tres ámbitos: el organizativo, para su personal, en su condición de empleador; el sectorial, a través de las políticas públicas de su competencia y, por último, actuando como referente y palanca de cambio hacia afuera y como parte del grupo que configura el propio Ministerio y sus entidades asociadas y vinculadas.

Esta Estrategia se estructura en seis grandes ejes de actuación, que suman un total de 54 acciones. Dentro del **Eje 1 "Generación y difusión de conocimiento con perspectiva de género"**, la acción 1.10 consiste en introducir la perspectiva de género y la desagregación de datos por sexo y edad de manera sistemática en todas las encuestas de transporte y movilidad elaboradas desde el departamento. Además, se incluye el desarrollo de un **informe monográfico del OTLE** que aborde la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, a partir de la bibliografía y datos estadísticos disponibles. Precisamente, el presente informe responde a esta actuación.

1.3.2 Entidades asociadas o vinculadas al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

Se incluyen a continuación diversas iniciativas en materia de género impulsadas por las entidades asociadas o vinculadas al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, que son de interés por el efecto tractor de estas organizaciones a la hora de transformar el transporte y la movilidad.

En 2022, **Renfe** creó la **Red de Mujeres Renfe**, un espacio voluntario, colaborativo e inclusivo para el intercambio de ideas y la generación de acciones que permitan visibilizar y promocionar el talento femenino en la organización, alcanzar la igualdad de género y evitar sesgos. Una red de la que forman parte más de 300 personas del Grupo Renfe, y que se constituye para favorecer el intercambio de experiencias entre las mujeres y hombres que forman parte de la empresa, promocionar el talento femenino y derribar los estereotipos de género asociados a la actividad ferroviaria y a determinadas profesiones.

²⁵ <https://www.transportes.gob.es/el-ministerio/buen-gobierno/estrategia-por-la-igualdad/indice>

A partir de las actividades que se desarrollan por parte de esta red, se pretende avanzar en los siguientes objetivos:

- Contribuir a la visibilidad y participación de las mujeres en la vida profesional de la empresa mediante proyectos que pongan en valor sus competencias.
- Empoderar a la mujer de Renfe y destacar su contribución al valor de la empresa.
- Fomentar las profesiones de Renfe entre las nuevas generaciones de niñas y jóvenes.
- Impulsar el cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres de forma inclusiva y en beneficio del desarrollo social y económico común.

En este marco, se generan iniciativas y talleres para hablar los beneficios de la igualdad o de liderazgo incluyente en las organizaciones.

Asimismo, el **Plan Estratégico del Grupo Renfe** incluye la **transformación cultural** como una de sus principales palancas. Se incluyen las siguientes iniciativas relacionadas con la igualdad:

- Implantar un programa de identificación y retención del talento para potenciar la diversidad de género, la multiculturalidad y la diversidad intergeneracional en el Grupo Renfe.
- Incrementar la presencia y promoción de las mujeres.
- Formación en igualdad para el personal empleado.

También en el ámbito ferroviario, **Adif** y la **Real Academia de Ingeniería** firmaron en 2019 un protocolo para trabajar conjuntamente en el desarrollo, promoción y difusión de la ingeniería en sus diversas facetas, llamado **Programa de mentoring "Lidera"**. Entre las actividades que promueven se encuentra el Programa Lidera, dirigida a jóvenes profesionales recién incorporadas a Adif. El programa consiste en dar visibilidad al talento de las mujeres de Adif mediante el *mentoring*.

Otra iniciativa a destacar es la llevada a cabo por **ENAIRE** a través de **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.

Las redes de mujeres sirven como instrumento de sensibilización para construir referentes de la mujer como profesional de diferentes ocupaciones, formación y visiones, que pueden servir de inspiración, tanto en la organización como fuera de ella, para otras mujeres, adolescentes y niñas. En esta red participan hombres y mujeres, y reivindican los mismos derechos y oportunidades.

Para reducir la brecha de las mujeres en el sector aeronáutico, ENAIRE Enfemenino realiza una serie de actividades, entre las que destacan:

- Encuentros sobre asuntos de actualidad en el sector aeronáutico de relevancia para las ocupaciones.
- Vídeos de divulgación protagonizados por las participantes en la red, exponiendo sus experiencias profesionales.
- Publicaciones y artículos escritos en revistas especializadas y medios de responsabilidad social.
- Organización de eventos específicos.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Enaire incluye el **Programa ONE TEAM**, orientado a la gestión de la diversidad, a medidas de conciliación, al impulso del talento y al desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Está compuesto de 4 iniciativas planteadas desde la perspectiva de género:

- Lidera, para la identificación del talento entre los profesionales de la compañía.
- Confía, para mejorar la conciliación de los trabajadores y fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Siente, para contribuir en el fomento de la salud y el bienestar de profesionales de Enaire, con el apoyo de los servicios TeAtendemos y Plan de Apoyo a personas.
- Planifica, para agilizar la toma de decisiones, modernizar los procesos y herramientas de gestión de turnos, siempre para mejorar la vida del personal empleado.

También en el ámbito del transporte aéreo, **Aena** participa desde el año 2019 en la asociación **Ellas Vuelan Alto²⁶ (EVA)**, cuyo como objetivo principal el de visibilizar el talento femenino del sector aeroespacial y fomentar la igualdad en este sector, actuando en el ámbito político, académico, empresarial y social, tomando como base la Carta Magna de las Naciones Unidas. Entre las actividades que realiza se encuentran debates, talleres y workshops, publicaciones y congresos. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Incrementar la presencia de la mujer en el ámbito público y profesional.
- Dar a conocer las profesiones del sector aeroespacial entre las más jóvenes.
- Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres trabajando de forma inclusiva y a favor del desarrollo social y económico común.
- Desarrollar proyectos que contribuyan a dar visibilidad a la mujer y reconocimiento a sus aptitudes.
- Eliminar cualquier discriminación hacia las mujeres.
- Promover la creación de redes de mujeres en empresas del sector aeroespacial.

Asimismo, **SENASA** lleva a cabo iniciativas de interés en el ámbito de género. El **Plan de Comunicación** de SENASA hace hincapié en la necesidad de difundir contenidos vinculados a la perspectiva de género tanto interna como externamente. Y **SENtir, la red de mujeres SENASA**, nació en 2022 con los valores de tolerancia, identidad y responsabilidad. SENtir tiene por objetivo buscar la inclusión e integración de todas las personas empleadas para continuar impulsando el compromiso con la igualdad y la equiparación de mujeres y hombres, tanto dentro como fuera de la empresa. Asimismo, se posiciona como espacio de encuentro, de puesta en común de conocimientos e inquietudes con el objetivo de fomentar las vocaciones y potenciar el acceso femenino de las nuevas generaciones al sector aeroespacial.

Por último, **Ineco** impulsa tres iniciativas de interés:

- **Programa Horizonte:** en 2020 se inició este programa como iniciativa orientada a la sensibilización contra la violencia hacia las mujeres y al acompañamiento para el acceso al mundo laboral de las mujeres e hijos/as que lo sufren a través de la firma de acuerdos de colaboración con asociaciones de ayuda en esta área de intervención.
- **Programa Mujeres IN:** programa de desarrollo y *mentoring* que pone en valor el talento femenino de la compañía. Tuvo su origen en 2019 y cuenta ya con 5 ediciones en las que las mujeres que participan desarrollan su alto potencial a través de diferentes acciones y actividades, entre las que destacan las sesiones de *mentoring*, talleres formativos, asistencias a comités estratégicos, y encuentros con mujeres referentes. El Programa Mujeres IN ha sido el semillero para la creación de la **Red Minerva**, una red

²⁶ <https://ellasvuelanalto.com/>

abierta, colaborativa y voluntaria que nació en 2022 para apoyar y dar visibilidad al talento femenino de Ineco.

- **Programa Ineco ConCiencia:** en 2023 se creó esta iniciativa de voluntariado corporativo a través del cual profesionales de Ineco participan de manera activa en centros educativos de todo el territorio nacional divulgando y visibilizando el trabajo de la mujer en el ámbito de la ingeniería, el transporte y la transformación digital, con el objetivo de establecer referentes en la infancia que contribuyan a la igualdad de oportunidades y luchen contra los estereotipos de género.

1.3.3 Otras entidades

Se relacionan a continuación algunas de las principales iniciativas de ámbito nacional impulsadas por otras entidades distintas de las mencionadas con anterioridad, sin recogerse una lista exhaustiva de ellas.

La **Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE)** ha impulsado el programa **Hacia las STEAM por la vía del ferrocarril** con el objetivo de fomentar las vocaciones STEAM en niñas, jóvenes y mujeres para reducir la brecha de género en el ámbito del ferrocarril, incluido en la iniciativa "*Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia*", del Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes.

El programa persigue cumplir los siguientes objetivos:

- Fomentar las vocaciones científicas y el espíritu innovador, fundamentalmente entre las jóvenes y las niñas, animándolas a decantarse por disciplinas relacionadas con la investigación e innovación en el ferrocarril (STEAM).
- Impulsar la igualdad de género a través de la educación y el empleo en las áreas relacionadas con el ferrocarril.
- Acercar la ciencia, la tecnología y la actividad investigadora y de innovación del sector ferroviario a la sociedad española.
- Promover el reconocimiento de la innovación en el ferrocarril para el bienestar social, económico y medioambiental.
- Dar a conocer los desarrollos científico-tecnológicos y de innovación desarrollados por entidades y centros de investigación españoles.

Para ello, se promueven acciones de difusión de proyectos de innovación tecnológica del sector ferroviario nacionales e internacionales en los que han participado mujeres para convertirlas en referentes para las jóvenes y niñas. También se realiza un informe periódico de seguimiento global de la participación de las mujeres en las distintas áreas de actividad del sector ferroviario.

Por su parte, la **Dirección General de Tráfico (DGT)** elaboró en 2022 el **Estudio de la seguridad vial desde la perspectiva de género**²⁷ para aportar conocimiento sobre esta materia en España. A partir de una exhaustiva revisión bibliográfica de los estudios existentes al respecto, se realiza un análisis descriptivo de la situación de la siniestralidad vial desde la perspectiva de género en España con datos desde 2015 y 2019, a partir de los cuales se presentan una serie de actuaciones y recomendaciones divididas en 5 ámbitos de intervención: educación, formación y educación vial, campañas, investigación, y políticas públicas. En el apartado 2.2 de este documento se comentan algunas cuestiones relevantes sobre los resultados de este estudio de la DGT.

²⁷ https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/.galleries/downloads/conoce_la_dgt/que-hacemos/conocimiento-e-investigacion/Perspectiva-de-genero_accessible_con-Meta.pdf

La **Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s (EJE&CON)** lanzó en 2023, a través del Foro Mobility el **Manifiesto por la igualdad de oportunidades en la movilidad**, un compromiso con la igualdad de género dirigido a empresas, instituciones y agentes, tanto públicos como privados, vinculados al sector del transporte y la movilidad. Este manifiesto incluye la iniciativa ‘Millas de Igualdad’, cuyo objetivo es favorecer el desarrollo de buenas prácticas en este sector. Se han adherido a este manifiesto cerca de 40 empresas y organizaciones del sector, entre las que se encuentran Mafex, Renfe, Metro de Madrid, Freenow, Alsa, Sener, Adif y Adif Alta Velocidad, o Ineco (a través de la red de Mujeres IN).

Por último, la **Real Academia de Ingeniería** creó el **Programa Mujer e Ingeniería** en 2016 como referente impulsor de las vocaciones *STEM* (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas: *science, technology, engineering and mathematics* en sus siglas en inglés) entre las mujeres, tratando de romper la brecha de género en la Ingeniería. Si bien no se trata de una iniciativa específica en el ámbito del transporte y la movilidad, las vocaciones en ingeniería son esenciales en el sector, motivo por el que se recoge la misma en este informe. Este programa tiene como objetivos:

- Motivar a las niñas y adolescentes en vocaciones *STEM*.
- Impulsar las carreras profesionales de las mujeres en el ámbito de la Ingeniería.
- Dar a conocer al mundo académico tanto la visión como las necesidades reales en el ámbito empresarial, tratando de fomentar una mayor igualdad de talento *STEM*.

2 MOVILIDAD Y TRANSPORTE SEGÚN GÉNERO

Este capítulo aborda el análisis del transporte y la movilidad en España en función del género, a partir de los datos existentes, incluye una reflexión sobre los principales factores que influyen en la movilidad según género, y recoge una recopilación de ejemplos de buenas prácticas que incorporan la perspectiva de género en el diseño de infraestructuras y en los servicios de transporte.

En relación con los análisis de datos, cabe señalar que estos están condicionados por la disponibilidad de datos desagregados por género y por el método empleado en la toma de datos. En algunos casos, se registra el género percibido por la persona que toma los datos, de forma totalmente subjetiva, mientras que en otros casos será la identidad que declare la persona en cuestión. En cualquier caso, la información disponible en las fuentes de datos analizadas se limita a dos géneros: hombre y mujer.

2.1 Análisis de la movilidad según género en España

Se analizan en este apartado varias encuestas de movilidad referidas a tres ámbitos territoriales diferentes: Comunidad de Madrid, País Vasco y el área metropolitana de Barcelona, por su volumen de datos desagregados por género. Aun cuando estas tres encuestas difieren en las metodologías y las formas de recopilación de información y, por tanto, hay que tener cierta cautela al comparar sus resultados, se considera que aportan gran valor al conocimiento de la movilidad desde la perspectiva de género. Asimismo, se analiza primeramente la información desagregada por género para el conjunto del territorio nacional, a partir de la encuesta del **Instituto Europeo para la Igualdad de Género** (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) relativa al índice de igualdad de género y la Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Si bien estas dos encuestas abarcan un marco territorial nacional y aportan valor, presentan algunas limitaciones desde el punto de vista del análisis de que se quiere abordar de caracterización de la movilidad según género, como se verá más adelante.

2.1.1 Encuesta del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)

El **EIGE** elabora anualmente un **índice de igualdad de género** a partir de unas encuestas a ciudadanos europeos. Cada año se centra en un tema, siendo el del año 2023 la transición socialmente justa del Pacto Verde Europeo²⁸. **España se sitúa con un índice de 76,4** (sobre 100), ocupando la cuarta posición detrás de Suecia, Holanda y Dinamarca. El índice medio de la UE para 2023 es de 70,2.

El informe profundiza en los impactos de la transición hacia una sociedad baja en carbono desde una perspectiva interseccional y de género, centrándose en dos áreas clave de transición verde: energía y transporte. En el caso del transporte, los resultados se obtienen de la encuesta del EIGE sobre las brechas de género en los cuidados no remunerados, las actividades individuales y sociales²⁹, que se realiza a ciudadanos europeos entre 16 y 74 años, salvo el dato sobre empleados en el sector transporte que proviene de la encuesta de población activa europea (*EU Labour Force Survey*)³⁰, que consiste en una encuesta por muestreo de hogares que proporciona resultados trimestrales sobre la participación laboral de las personas de 15 años o más.

²⁸ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/green-deal/country/ES>

²⁹ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20233464_PDF_MH0923298ENN_002.pdf

³⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

La Tabla 1 muestra los resultados de esta encuesta para el caso particular del transporte en España y para el conjunto de los países de la UE. Los resultados se centran en los modos de transporte utilizados en los desplazamientos al trabajo, salvo la primera pregunta sobre "Personas que optan por modos de transporte con bajas emisiones de carbono" que incluye todos los motivos de desplazamientos. Cabe señalar que, en lo relativo a los motivos de desplazamiento, esta encuesta no recoge información desagregada sobre estos motivos, lo cual sería de interés para profundizar en los diferenciales de la movilidad según género.

Tabla 1. Resultados de la encuesta sobre el Pacto Verde Europeo según género. Sección Transporte para España y la UE. Año 2022

	España		UE	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personas que optan por modos de transporte con bajas emisiones de carbono (% , 16-74 años)				
Regularmente	46 %	44 %	42 %	41 %
A veces	40 %	41 %	39 %	41 %
Nunca	14 %	14 %	19 %	18 %
Personas que utilizan el coche como medio de transporte principal durante una semana típica (% , 16-74 años)	63 %	69 %	66 %	70 %
Personas que utilizan el transporte público como principal medio de transporte durante una semana típica (% , 16-74 años)	40 %	34 %	32 %	29 %
Personas que se desplazan caminando principalmente durante una semana típica (% , 16-74 años)	51 %	47 %	46 %	43 %
Empleados en el sector transporte (% , 16-74 años)	21 %	79 %	22 %	78 %

Fuente: EIGE, 2022

Las principales conclusiones que se extraen de la tabla anterior son:

- En general, las pautas de movilidad de los españoles son más sostenibles respecto de la media europea, ya que optan en mayor medida por medios de transporte de bajas emisiones considerando los desplazamientos de todo tipo, y para los desplazamientos al trabajo utilizan menos el coche y más el transporte público, y caminan más de manera habitual.
- En cuanto al género, y para el caso de España, las mujeres optan en mayor medida por modos de transporte de bajas emisiones (46 %, frente al 44 % de hombres). Por el contrario, los hombres utilizan más el coche como modo de transporte habitual en sus desplazamientos al trabajo (69 %, frente al 63 % de las mujeres).
- La mujer española utiliza más el transporte público en sus viajes al trabajo (40 %, frente al 34 % del hombre). También es la que más camina en sus desplazamientos por trabajo (51 %, frente al 47 % del hombre).
- Por último, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector transporte es ligeramente menor en España que en la media de la UE, con un 21 % frente al 22 % en la UE.

2.1.2 Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas

El INE realizó en 2021 la Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV-2021)³¹ como complemento del Censo de Población y Viviendas 2021, proporcionando información adicional. Se trata de una encuesta con una gran muestra, cercana a los 173.000 hogares en los que residen aproximadamente 425.000 personas.

³¹ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177092&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Una de las temáticas que aborda esta encuesta es la **movilidad cotidiana de las personas**, para caracterizar los desplazamientos por motivo **trabajo o estudios** de la **población de 16 o más años** residente en España. Dado que la encuesta se llevó a cabo en el año 2021, en el que la movilidad todavía estaba condicionada por la pandemia, se advirtió a los encuestados que, si en el momento de la entrevista estaban teletrabajando como consecuencia de la pandemia, respondiesen a estas preguntas teniendo en cuenta cuál era su **situación anterior a la pandemia**.

Los datos de esta encuesta están desagregados por género, grupo de edad, nacionalidad y tipo de hogar. Por este motivo, se pueden sacar algunas conclusiones sobre la movilidad de los españoles según género, aunque hay que tener en cuenta que **esta encuesta sólo incluye los viajes por motivos de trabajo o estudios, sin contemplar la movilidad realizada por otros motivos diferentes** a estos (cuidados, médicos, gestiones, ocio, etc.) y que, en algunos casos, implican más de la mitad de los viajes que se realizan en un día y pueden exhibir diferencias relevantes en función del género. Además, la población encuestada tiene 16 o más años, por lo que no se tienen en cuenta los viajes de menores de 16 años que se desplazan diariamente a su centro escolar.

La información está disponible para el conjunto del territorio nacional, por comunidades autónomas, por provincias y por municipios de más de 50.000 habitantes y capitales de provincia.

Se analizan, a continuación, los principales aspectos que se desprenden de esta encuesta.

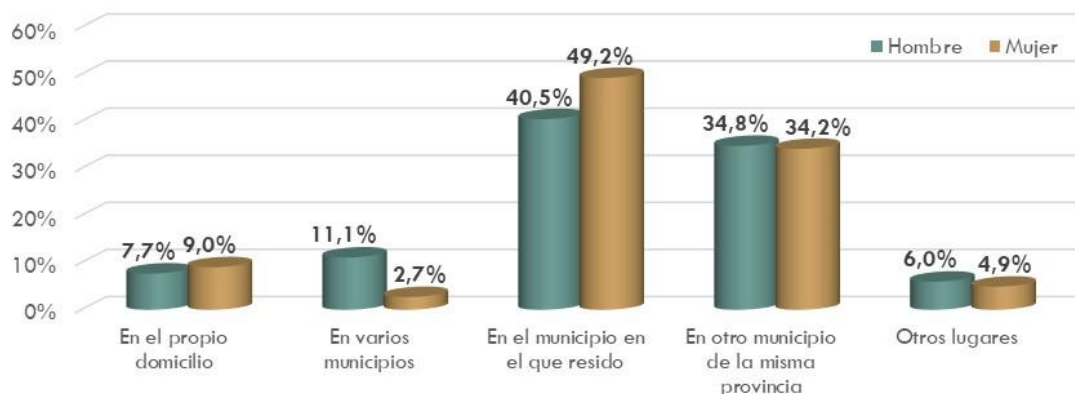
2.1.2.1 Lugar de trabajo o estudios

Casi la mitad de la población de 16 o más años, residente en España, que vive en viviendas familiares y que está ocupada o estudiando (el 44,5 %), trabaja o estudia en el mismo municipio en el que reside. En el caso de las mujeres, este porcentaje aumenta hasta el 49,2 %, mientras que los hombres que trabajan o estudian en el municipio en el que residen representan el 40,5 %.

Por su parte, el porcentaje de personas que trabajan o estudian en otro municipio de la misma provincia de residencia no varía mucho con el género, siendo del 34,2 % para las mujeres y del 34,8 % para los hombres.

Si el lugar de trabajo se localiza en varios municipios, por tratarse de un trabajo de comercial, repartidor o taxista, el porcentaje de hombres en esta situación asciende al 11,1 %, mientras que el de las mujeres es del 2,7 %.

Gráfico 1. Porcentaje de personas residentes en España según lugar de trabajo o estudios y género.



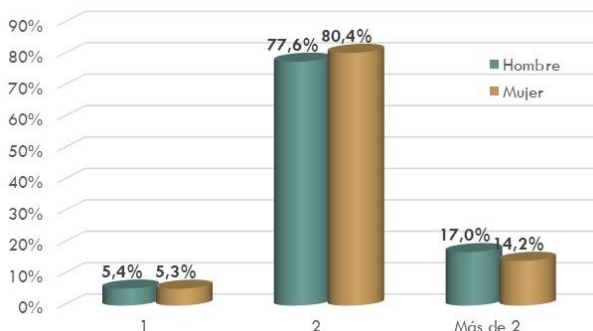
Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021

Existen, por tanto, diferencias por género en cuanto a la localización del lugar de trabajo o estudios de la población española: las mujeres tienden a trabajar en mayor porcentaje en el mismo municipio en el que residen, y menos en varios municipios.

2.1.2.2 Número de desplazamientos diarios al lugar de trabajo o estudios

En cuanto al número diario de desplazamientos que se realizan al lugar de trabajo o estudios, el 80,4 % de las mujeres realiza 2 desplazamientos diarios, y el 14,2 % hace más de 2, frente a un 77,6 % y un 17,0 %, respectivamente, que realizan los hombres. No se aprecian, por tanto, diferencias importantes en el número de desplazamientos diarios por género por motivos laborales o estudios.

Gráfico 2. Número diario de desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género



Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021³²

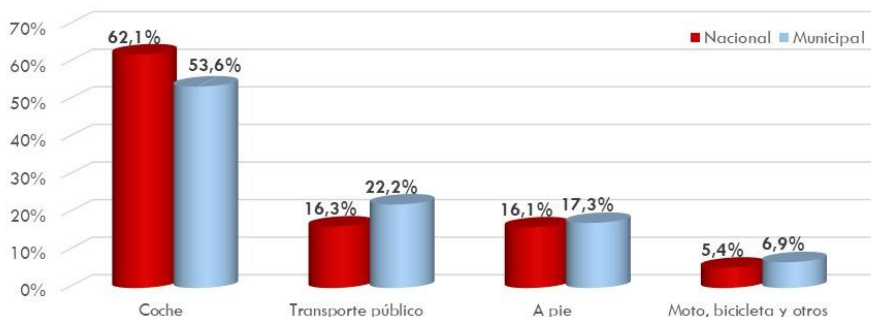
2.1.2.3 Principal tipo de vehículo utilizado en el desplazamiento al lugar de trabajo o estudio

El INE proporciona información sobre el principal tipo de vehículo utilizado en los desplazamientos en el conjunto del país, y por comunidades autónomas, provincias y municipios. Se hacen diferentes análisis en función del ámbito territorial.

En primer lugar, se comparan los datos a nivel nacional con los datos a nivel municipal (para municipios con más de 50.000 habitantes y capitales de provincia), para analizar si existen pautas diferentes de movilidad en función del género y del ámbito territorial.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, en el conjunto de estos municipios de mayor población se utiliza menos el coche particular, en favor de un mayor uso del transporte público y la marcha a pie. Esto resulta lógico por la oferta de transporte público disponible en estas ciudades, y las menores distancias a recorrer para acceder a los diferentes servicios.

Gráfico 3. Principal modo de transporte utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, según ámbito territorial (nacional y municipios de más de 50.000 habitantes y capitales de provincia)



Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021^{33,34}

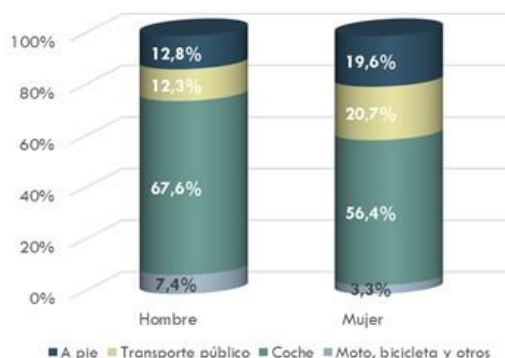
³² <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=55348&L=0>

³³ <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=55350&L=0>

³⁴ <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=55378&L=0>

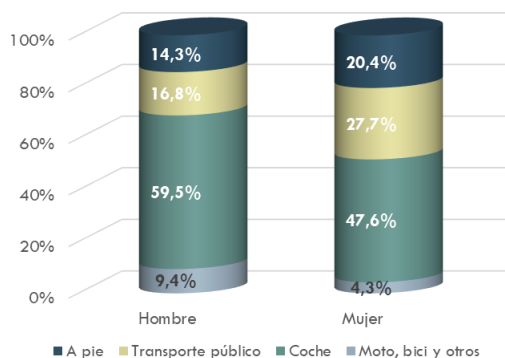
En cuanto a las diferencias según género, tanto a nivel nacional como a nivel municipal se observan las mismas pautas: el reparto modal de los desplazamientos al trabajo o estudios de la mujer es más sostenible, ya que utiliza más el transporte público y camina más, en detrimento de un menor uso del coche particular. En los municipios se advierten unas diferencias mayores, llegando a casi 12 puntos porcentuales más para los hombres en el caso del coche, y de casi 11 adicionales para las mujeres en el caso del transporte público.

Gráfico 4. Modo de transporte utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito nacional



Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021

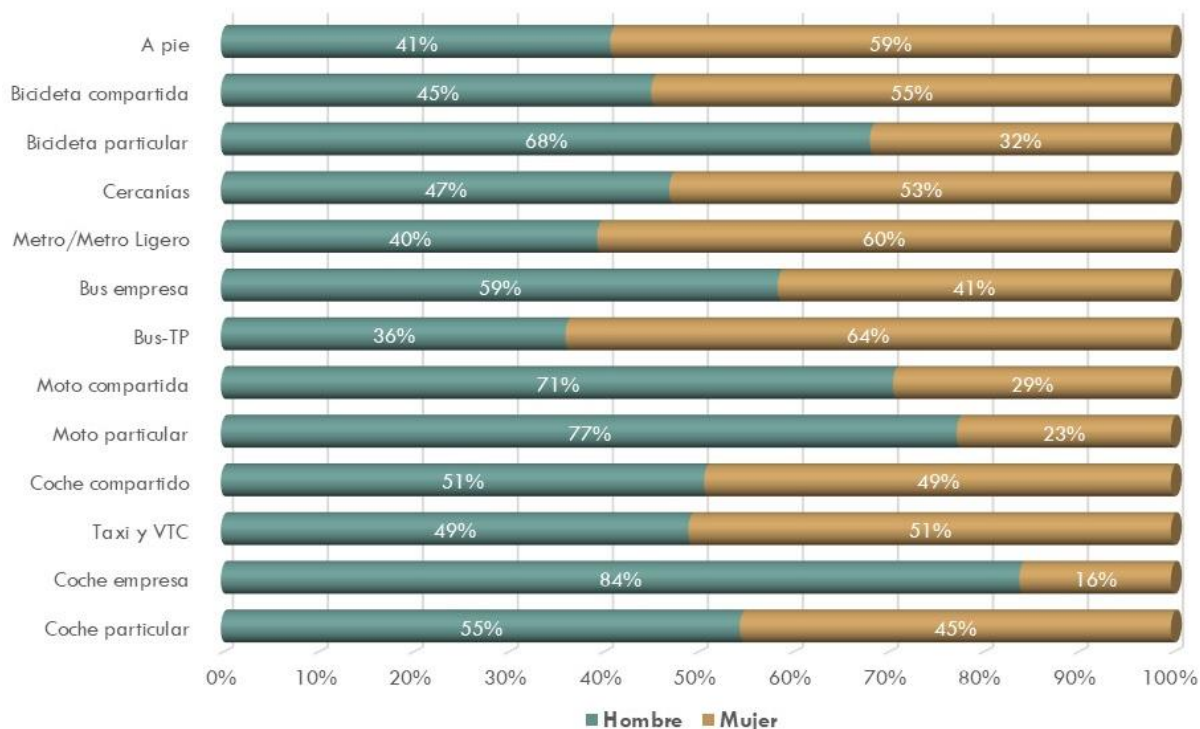
Gráfico 5. Modo de transporte en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito municipal



Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021

Centrando el análisis en el **ámbito nacional**, se analizan a continuación los datos desagregados del uso prioritario de los diferentes **vehículos según género**, en los desplazamientos por trabajo o estudios. Las mayores diferencias se dan en el uso del coche de empresa, de manera que del total de personas que declaran este utilizar este medio, el 84 % son hombres. Sin embargo, en el coche compartido hay un mayor equilibrio de uso (49 % mujeres y 51 % hombres), al igual que ocurre con el taxi y los vehículos de transporte con conductor (VTC). La moto también es utilizada mayoritariamente por los hombres, con un 77 % en el caso de la moto particular, y algo menos, 71 %, la moto compartida. Los medios de transporte colectivo son más utilizados por mujeres, siendo el autobús el modo preferido por ellas (64 %). Cuando se trata del autobús de empresa, los porcentajes se invierten, y son los hombres los que más lo utilizan (59 %). El uso de la bicicleta varía mucho si es particular o si es compartida, siendo esta última más utilizada por mujeres (55 %), mientras que la bicicleta particular la usan un 32 % de mujeres. Por último, se aprecia cómo las mujeres caminan más en sus desplazamientos al lugar de trabajo o estudios, de manera que sobre el total de personas que preferentemente van caminando en sus motivos de trabajo o estudios, el 59 % son mujeres frente a un 41 % de hombres.

Gráfico 6. Vehículo utilizado en los desplazamientos al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género y ámbito nacional

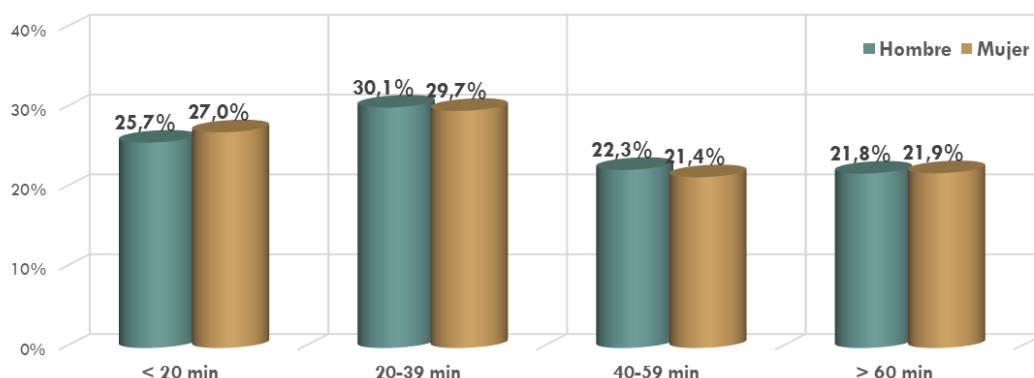


Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021

2.1.2.4 Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo o estudios

En cuanto al tiempo diario dedicado al desplazamiento al lugar de trabajo o estudios, no existen muchas diferencias por género. De media, el 26,4 % de los encuestados dedica menos de 20 minutos al día a este desplazamiento, frente a un 21,9 % que dedica más de 60 minutos. Los datos detallados por género se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 7. Tiempo diario dedicado al desplazamiento al lugar de trabajo o estudios de residentes en España, por género



Fuente: INE, Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas 2021³⁵

³⁵ <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=55351&L=0>

2.1.3 Encuesta Domiciliaria de Movilidad de la Comunidad de Madrid

El Consorcio Regional de Transportes de Madrid (CRTM) también elabora periódicamente encuestas de movilidad para tener una imagen de la movilidad de las personas residentes en la Comunidad de Madrid a través de los viajes realizados en un día laborable medio, los motivos por los que viajan, así como los modos utilizados en sus desplazamientos. La última encuesta de movilidad realizada fue en el año 2018 (Encuesta Domiciliaria de Movilidad, en adelante edM2018³⁶). El trabajo de campo de esta encuesta incluye entrevistas presenciales a todos los miembros, de cuatro o más años, de familias residentes en la Comunidad de Madrid, y entrevistas telefónicas individuales a residentes en la Comunidad de Madrid.

La edM2018 recoge los datos desagregados por género. En el caso de los motivos de desplazamiento, la encuesta recoge los siguientes:

- Movilidad ocupacional: por trabajo y estudios.
- Movilidad no ocupacional: resto de motivos (compras, ocio, médico, acompañamiento a otra persona, deporte/dar un paseo, asunto personal, otro domicilio, y otros).

En cuanto a los modos de transporte, recoge la información del reparto modal en cuatro grandes grupos:

- A pie.
- Transporte público: autobús urbano EMT, metro, cercanías, autobús interurbano, autobús urbano otros municipios, metro ligero.
- Vehículo privado: coche.
- Otros modos: moto, taxi, VTC y bicicleta.

Desde el punto de vista territorial y en el ámbito de la movilidad, Madrid se divide en "coronas de transporte", que presentan una típica estructura radioconcéntrica a partir del núcleo central que constituye la ciudad de Madrid. En el municipio de Madrid, el área central es la denominada "Madrid Almendra" y coincide prácticamente con la superficie urbana delimitada por la autopista de circunvalación "M-30". Los distritos externos a esta vía perimetral constituyen la corona denominada "Madrid Periferia". El área externa al municipio de Madrid se divide en dos coronas. El anillo más interno, que incluye los municipios más próximos a la capital y los que tienen una mayor relación funcional con la misma, se denomina "Corona Metropolitana". El anillo más exterior y que completa el área de la Comunidad de Madrid se denomina "Corona Regional".

A continuación, se analizan los principales aspectos de esta encuesta desde la perspectiva de género.

2.1.3.1 Número de desplazamientos diarios por género

La Comunidad de Madrid registró un total de 15,8 millones de viajes en un día laborable medio en el año 2018, de los cuales el 52,3 % se corresponden a viajes realizados por mujeres residentes.

Un primer análisis del número medio de viajes realizados por hombres y mujeres residentes en Madrid muestra que estos valores son muy similares, ya sea en el conjunto de la Comunidad de Madrid (2,54 viajes al día, tanto en hombres como mujeres), la almendra central (2,54 viajes al día los hombres y 2,48 las mujeres), en el área metropolitana (2,54 los hombres y 2,58 las mujeres), en la periferia urbana (2,53 viajes al día los hombres y 2,50 las mujeres), o en la corona regional (2,61 los hombres y 2,56 las mujeres). Es por ello que se requiere un análisis más detallado, que se incluye en los siguientes epígrafes, para determinar las diferencias de la movilidad según género en la Comunidad de Madrid.

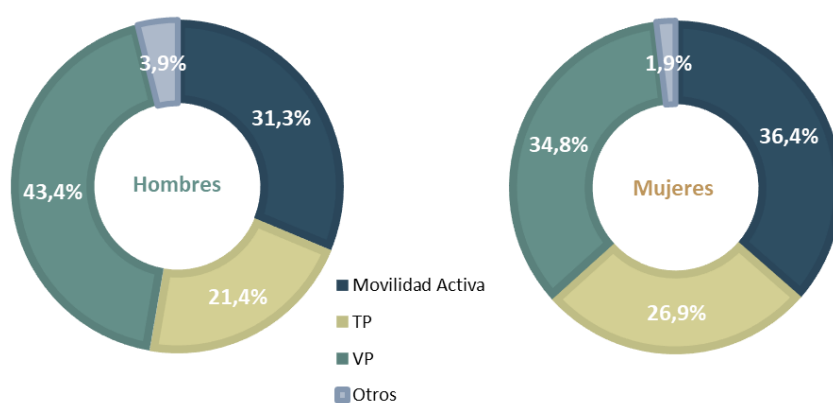
³⁶ <https://www.crtm.es/conocenos/planificacion-estudios-y-proyectos/encuesta-domiciliaria/edm2018.aspx>

2.1.3.2 Reparto modal de los desplazamientos por motivo y género

Atendiendo al modo de transporte utilizado para los desplazamientos, la Comunidad de Madrid presenta unas pautas muy favorables a la movilidad sostenible, presentando una cuota del 58,3 % para los desplazamientos a pie y en transporte público. De todos los viajes realizados a pie, el 56,1 % lo realizan mujeres, y de forma muy similar, son las mujeres las que registran un mayor uso del transporte público frente a los hombres, concretamente un 57,9 %, frente a un 42,1 %. En cuanto al uso del vehículo privado, el 53,2 % de estos desplazamientos los realizan hombres, y el 46,8 % restante los efectúan mujeres.

Si se analiza el uso de los diferentes medios de transporte dentro de cada grupo (Gráfico 8), dentro de los medios motorizados, el coche es el prioritario para los hombres (43,4 %, frente a 34,8 % de las mujeres) y el transporte público lo es para las mujeres (26,9 %, frente a 21,4 % de los hombres). En cuanto a la movilidad activa, en las mujeres se sigue registrando una mayor participación, concretamente un 36,4 % frente a un 31,3 % en el caso de los hombres.

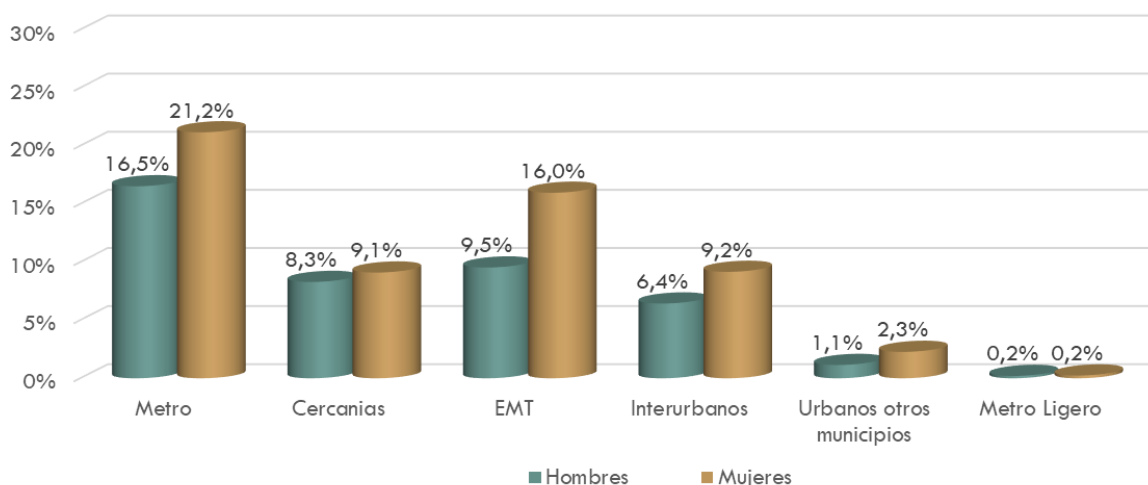
Gráfico 8. Viajes (%) en la Comunidad de Madrid por modo prioritario de viaje y género. Año 2018



Fuente: CRTM, edM2018

Centrando el análisis en los viajes en transporte público, se observa que las mujeres utilizan los diferentes medios de transporte más que los hombres, en todos los casos. El medio de transporte colectivo más utilizado, tanto por mujeres como por hombres, es el metro, y el medio en el que más diferencias se observan por género es el autobús urbano de la EMT, con más de 6 puntos porcentuales adicionales para las mujeres.

Gráfico 9. Uso del transporte público (%) en la Comunidad de Madrid por modo y género. Año 2018

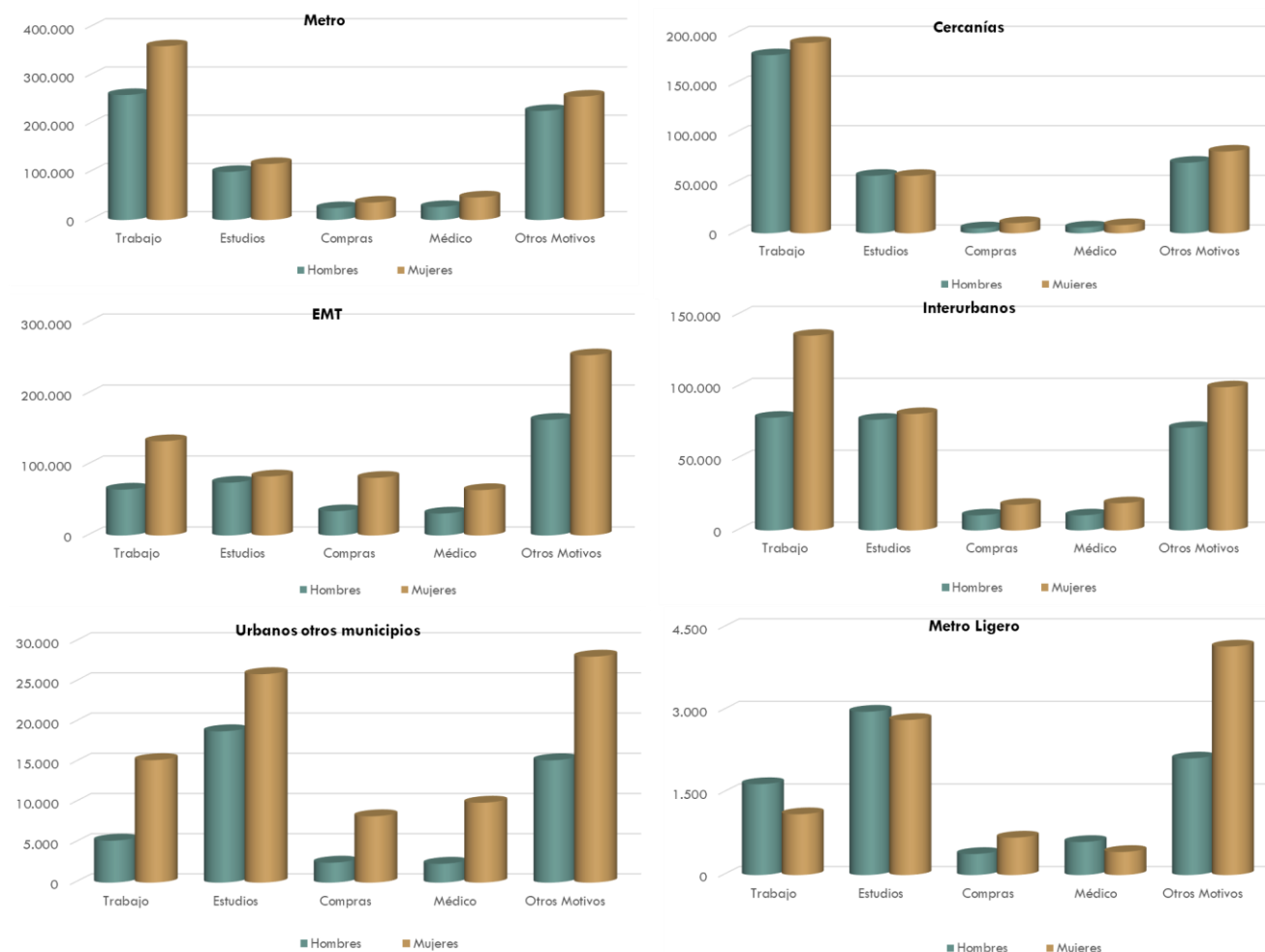


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Profundizando en los motivos de viaje para cada uno de los medios de transporte analizados en la Comunidad de Madrid, se observa lo siguiente:

- El metro es el medio más elegido por las mujeres y hombres para sus desplazamientos por trabajo y “otros motivos”, donde se incluye la movilidad personal y la correspondiente al acompañamiento de personas. Sin embargo, las mujeres realizan una mayor cantidad de viajes en este medio por motivo “trabajo” que los hombres (un 39 % más).
- Este patrón de comportamiento se repite para cercanías para los viajes por motivo “trabajo”, ya que, al tratarse de un medio masivo con una velocidad comercial mayor, es el segundo medio más elegido para desplazamientos. En este caso hay unas diferencias menos acusadas entre hombres y mujeres.
- Los autobuses de la EMT son utilizados mayoritariamente por motivos de movilidad personal, y en este caso sí se observan diferencias entre el uso por género, para todos los motivos, pero de forma más acusada en los motivos “trabajo”, “compras”, “médico” y “otros motivos”. Esto se debe a que la EMT responde a una movilidad diaria, entre la que se incluye la movilidad de última milla o cerca del entorno del hogar y del trabajo.
- Para los autobuses interurbanos y urbanos de otros municipios se observan grandes diferencias entre ambos géneros por los motivos “trabajo”, “estudios” y también los motivos de movilidad personal. Para los primeros, ya que la red de autobuses interurbanos tiene una cobertura territorial más extendida que el ámbito urbano de Madrid, se observa que, para la movilidad en grandes distancias utiliza este medio mucho más que el hombre. Para los autobuses urbanos de otros municipios, que suelen pertenecer al área metropolitana de Madrid, además del motivo trabajo, los motivos estudios y de movilidad personal presentan una significativa diferencia de uso entre hombres y mujeres, siendo su uso mayor en las últimas. Esto se debe a que, como ocurría con la EMT, esta movilidad se realiza mayoritariamente dentro del municipio donde se reside, y suele corresponder a la movilidad dedicada a compras, médico y acompañamiento.
- Por último, el metro ligero es el único medio de transporte que refleja un uso predominante por hombres para algunos motivos de viaje como son el “trabajo” y los “estudios”, aunque para la movilidad personal sigue siendo mayoritario el uso femenino. No obstante, el volumen de viajes en este medio de transporte es mucho menos representativo que en el resto de medios colectivos.

Gráfico 10. Motivos de viaje en la Comunidad de Madrid por modo y género. Año 2018

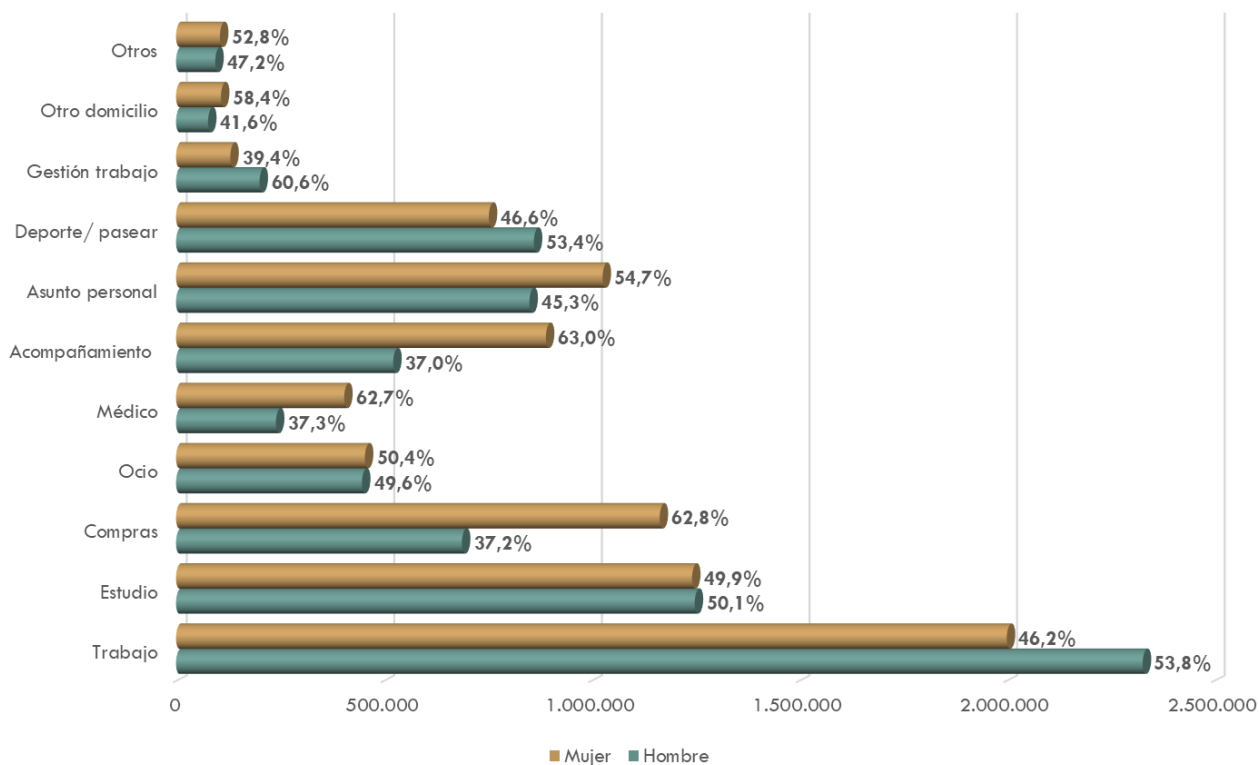


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

2.1.3.3 Motivos de desplazamiento por género. Motivos prioritarios y movilidad personal

Los motivos prioritarios de viaje responden fundamentalmente a la movilidad por trabajo y estudios, así como a las compras o actividades que, sin ser diarias, tienen una frecuencia y regularidad en la movilidad cotidiana, como son las actividades de ocio y acudir a las consultas médicas. Dentro de la movilidad por trabajo o estudios, los hombres se mueven considerablemente más por trabajo, mientras que la mujer destaca en los desplazamientos que se hacen por motivo "compras", "asuntos personales" o "acompañamiento". Son las compras y el acompañamiento los motivos en los que más diferencias se aprecian entre hombres y mujeres, siendo mayoritarios los viajes realizados por mujeres. Para las actividades de ocio y estudios, no se observan diferencias significativas entre géneros en cuanto a volumen de viajes totales realizados.

Gráfico 11. Viajes en la Comunidad de Madrid por motivo prioritario y género. Año 2018

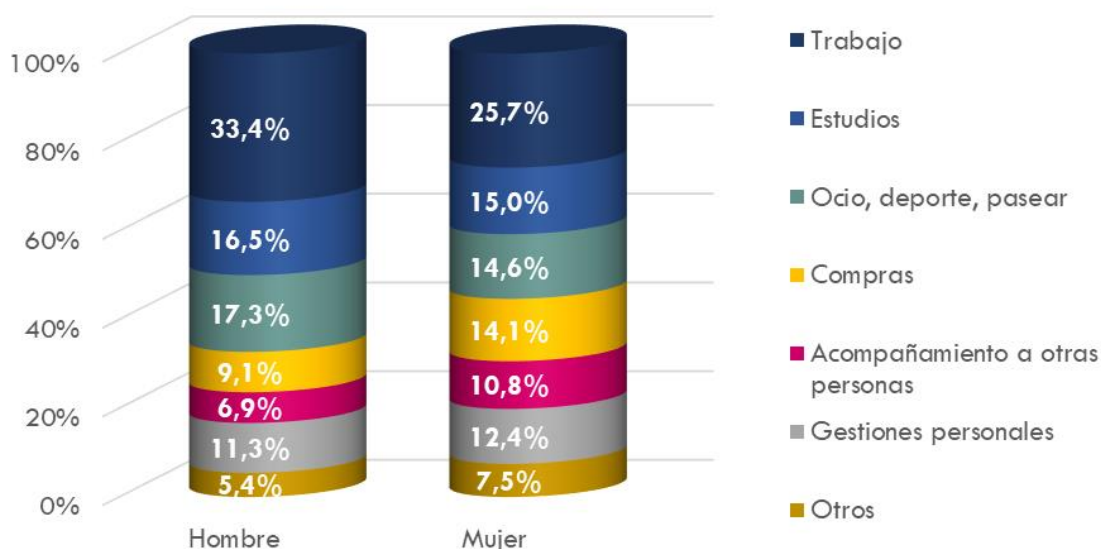


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Se analiza a continuación la distribución de cada uno de los motivos para el total de los desplazamientos realizado por cada uno de los géneros. Se observa que el motivo “Acompañamiento a otras personas” representa el 10,8 % de los desplazamientos para las mujeres, y el 6,9 % para los hombres. Considerando conjuntamente los motivos “acompañamiento a otras personas” y “compras”, suponen un 24,8 % y un 16,0 % de los desplazamientos de mujeres y hombres, respectivamente.

En cuanto a la participación del conjunto de los motivos “trabajo”, “estudios” y “gestiones de trabajo” supone un **50,0 % de viajes para los hombres**, frente a un **40,7 % para las mujeres**.

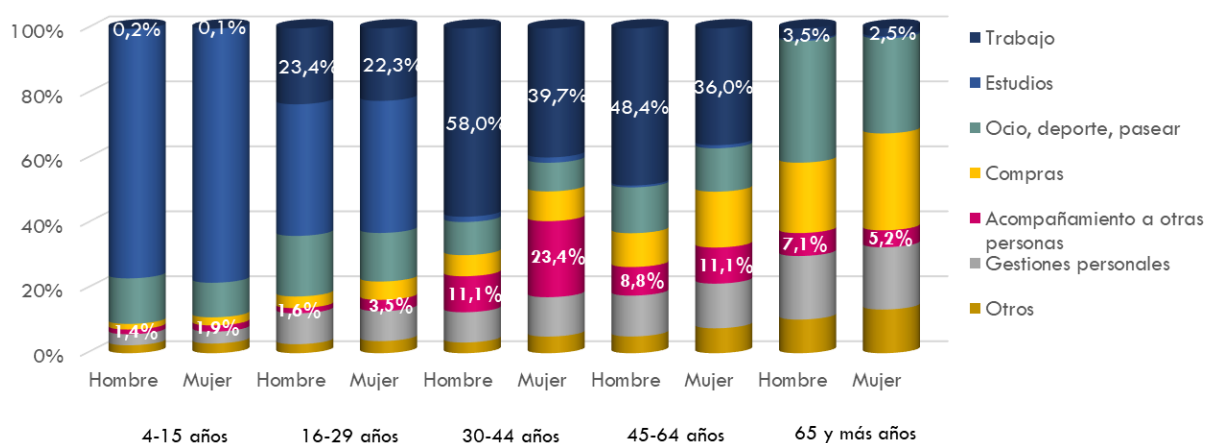
Gráfico 12. Distribución de los desplazamientos según motivo, por género, en la Comunidad de Madrid. Año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Si se profundiza en este análisis, y se considera además la franja de edad, se observa que las diferencias entre géneros son muy acusadas entre los 30 y 44 años. En este grupo de edad se aprecia la relevancia que tienen los desplazamientos de "acompañamiento a otras personas" en el caso de las mujeres (23,4 %, frente a 11,1 % de los hombres). Es también en esta franja de edad donde la participación de los desplazamientos por motivo de trabajo (incluyendo la categoría trabajo y gestiones de trabajo) muestra una mayor diferencia entre géneros, de modo que representa un 58,0 % de los desplazamientos de los hombres y un 39,7 % de los de las mujeres. También se observa lo anterior, aunque de manera menos pronunciada en la siguiente franja de edad, comprendida entre 45 y 64 años (48,4 % para el hombre, 36,0 % para la mujer).

Gráfico 13. Distribución de los desplazamientos según motivo y grupo de edad, por género, en la Comunidad de Madrid. Año 2018

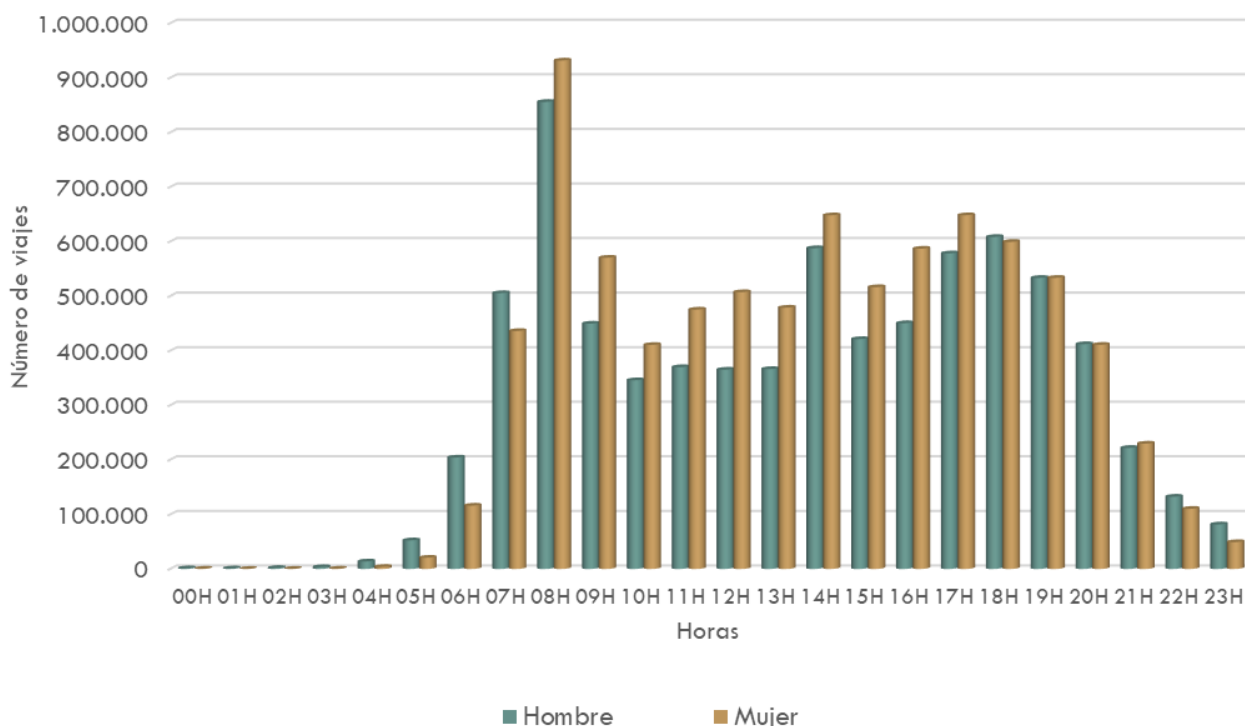


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

2.1.3.4 Horario de los desplazamientos

Se incluye a continuación el análisis del número de viajes por género en función de la hora de inicio. Se observa que las mujeres realizan un mayor número de viajes en las horas valle diurnas. Los hombres realizan más desplazamientos que las mujeres en horario nocturno y de madrugada (entre las 22 h y las 7 h). En ambos géneros se presenta un máximo a las 08 h, franja horaria a partir de la cual el número total de viajes que realizan las mujeres supera al de los hombres; esta situación se extiende hasta la hora punta de la tarde, en torno a las 18 h.

Gráfico 14. Distribución horaria de los viajes por género en la Comunidad de Madrid. Año 2018

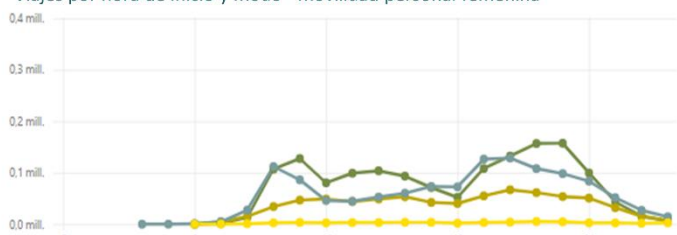


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018

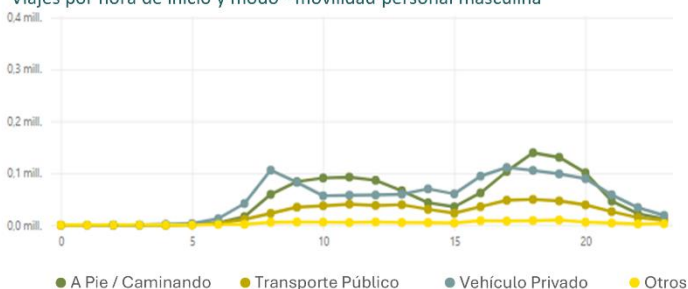
Si se profundiza en el análisis anterior teniendo en cuenta el medio de transporte escogido, se aprecia que la movilidad a pie tiene una pauta totalmente diferente en el caso de los hombres y las mujeres. Para los desplazamientos a pie de las mujeres se alcanza un pico a las 9 h, y se extiende durante más tiempo a lo largo de la mañana. En el caso del uso de transporte público, los desplazamientos de las mujeres en estos medios colectivos superan a los de los hombres en todas las franjas horarias del día.

Gráfico 15. Distribución horaria por medio de transporte y por género de los viajes en la Comunidad de Madrid. Año 2018

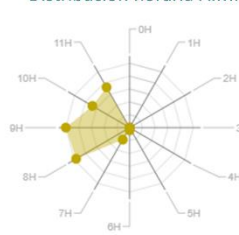
Viajes por hora de inicio y modo - movilidad personal femenina



Viajes por hora de inicio y modo - movilidad personal masculina



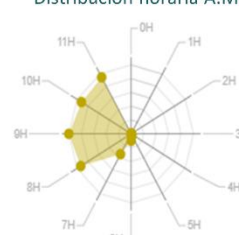
Distribución horaria A.M.



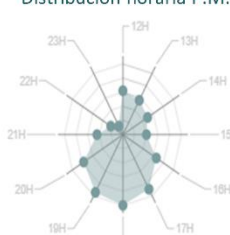
Distribución horaria P.M.



Distribución horaria A.M.



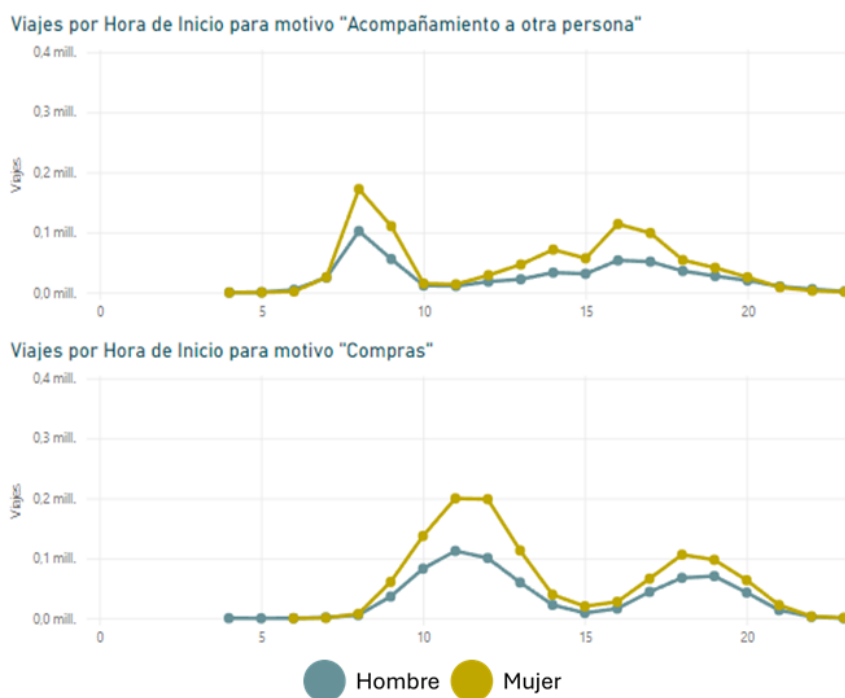
Distribución horaria P.M.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Asimismo, se analiza a continuación la distribución horaria de los viajes por los motivos “Compras” y “Acompañamiento a otra persona”. El volumen de viajes de ambos motivos es mayor para las mujeres que para los hombres en todas las franjas horarias, y también las puntas son más acusadas en la distribución horaria de las mujeres. Se aprecia cómo las compras tienen su punta en la mañana, entre las 11-12 horas, y una segunda punta de tarde más baja, entre las 18 y 19 horas. En cuanto al motivo acompañamiento, presenta una punta clara a las 8 horas, y otra más baja entre 16-17 horas, coincidiendo con los horarios de entrada y salida de los colegios y centros de educación infantil. Según lo expuesto, no hay una diferencia entre las horas en las que se realizan estos desplazamientos en el caso de hombres y mujeres, pero sí en cuanto al volumen de estos.

Gráfico 16. Distribución horaria por modo y género de los viajes en la Comunidad de Madrid. Año 2018



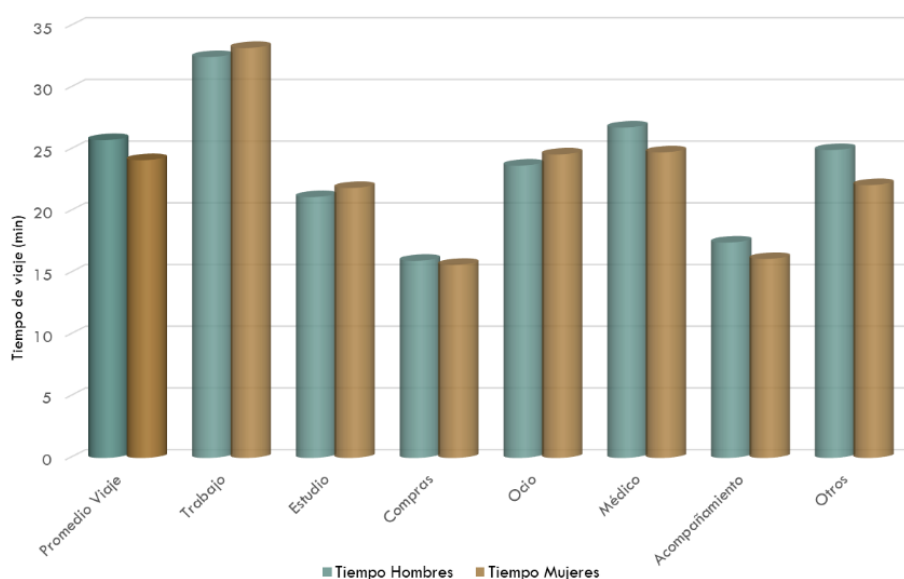
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

2.1.3.5 Tiempo medio de los desplazamientos según género, motivo de viaje y modo utilizado

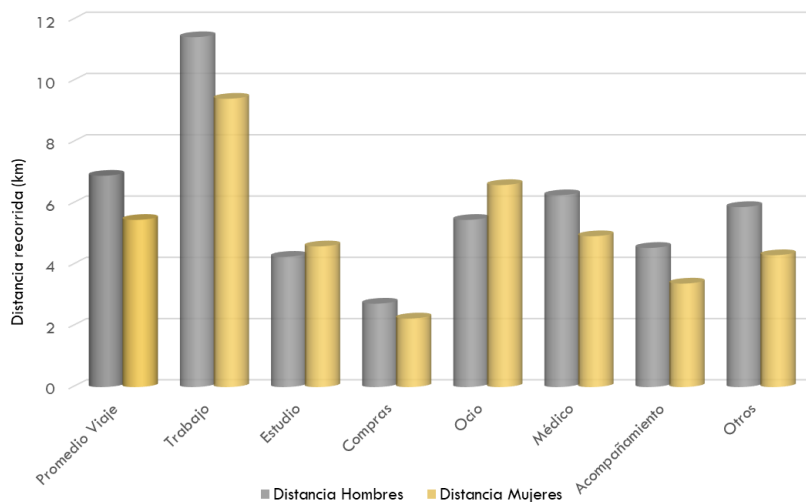
Se ha estudiado asimismo el tiempo de viaje y la distancia recorrida en función del género.

En primer lugar se ha analizado los datos por motivo de viaje, y se ha observado que el tiempo de viaje de las mujeres para los motivos de trabajo, estudio y ocio es ligeramente mayor al que emplean los hombres. Esto es debido bien por el medio de transporte utilizado, o bien porque como se observa en el gráfico, en algunos casos recorren una mayor distancia.

Gráfico 17. Tiempo de viaje por motivo y género. Año 2018

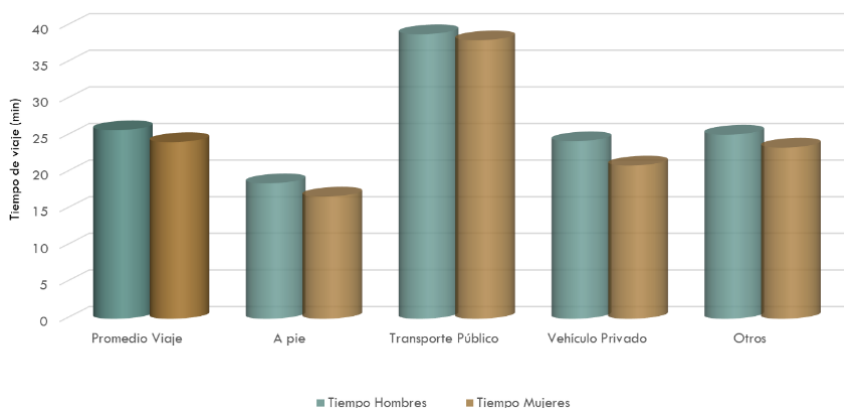


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la dM2018, CRTM

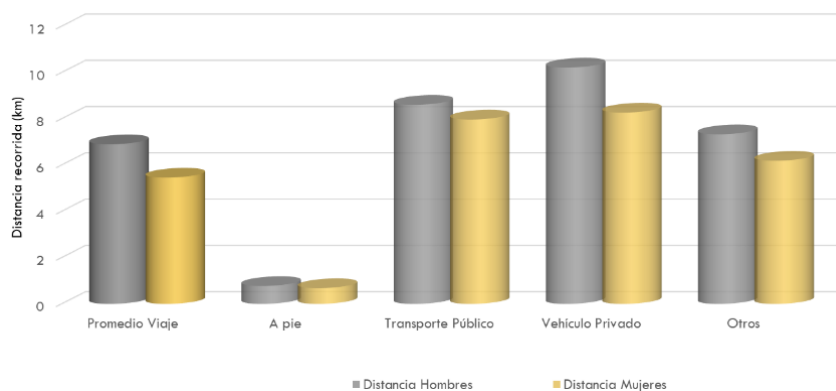
Gráfico 18. Distancia de viaje por motivo y género. Año 2018


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Si se analizan los tiempos de viaje por modo prioritario de viaje, se observa como los hombres emplean mayor tiempo ya que en todos los casos recorren una mayor distancia, tanto en transporte público como el vehículo privado.

Gráfico 19. Tiempo por modo prioritario y género. Año 2018


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

Gráfico 20. Distancia por modo prioritario y género. Año 2018


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la edM2018, CRTM

2.1.3.6 Conclusiones de la movilidad en la Comunidad de Madrid

Teniendo en cuenta los datos analizados en la encuesta edM18, se llega a las siguientes conclusiones:

- El número de viajes total por persona es muy similar para los hombres y para las mujeres.
- En cuanto al reparto modal, la mujer presenta unas pautas de desplazamiento más sostenibles (se mueve más a pie y en transporte público). El modo prioritario de viaje para los hombres es el vehículo privado. Estas diferencias, además, se observan en casi todas las franjas horarias del día.
- En el análisis por motivos se aprecian diferencias significativas por género, de manera que tienen mucha más participación las mujeres en los desplazamientos por los motivos "acompañamiento a personas", "compras" y "médico", y los hombres algo más de participación por los motivos "trabajo", "gestión del trabajo" y "deporte/pasear".
- Se aprecian diferencias relevantes por género en los desplazamientos correspondiente a la franja de edad 30-44 años, de modo que los desplazamientos por el motivo "acompañamiento a otras personas" tienen mucha mayor participación en las mujeres que los hombres. Para esta misma franja de edad, los desplazamientos por motivos asociados al trabajo tienen un mayor peso en los hombres que en las mujeres.
- Las mujeres se mueven más que los hombres en horas valle, mientras que los hombres registran mayor movilidad en las horas punta de la mañana y en horario nocturno.

2.1.4 Estudio de la movilidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV)

Este estudio³⁷ se elabora a partir de una encuesta realizada en 2021 en los hogares del País Vasco sobre la movilidad en día laborable a población residente de 7 y más años, junto con datos de sistemas de pago de los operadores de transporte y datos procedentes de telefonía móvil. No se computan en este estudio los desplazamientos que se realizan andando y con una duración menor a 5 minutos.

La encuesta permite desagregar la mayoría de los datos por género. Entre ellos, los motivos de desplazamiento, que se desagregan en ocupacional; gestiones, compras y otros; y ocio, cultura y deporte:

- Ocupacional: incluye los motivos trabajo y estudios.
- Gestiones, compras y otros: incluye gestiones personales, de carácter doméstico-familiares y médicas, así como las compras personales y doméstico-familiares, el acompañamiento o ayuda de terceros y otros motivos.
- Ocio, cultura y deporte.

Igualmente, los modos de transporte presentan una mayor desagregación de lo habitual, recogiendo la información del reparto modal en:

- No motorizado: a pie y bicicleta.
- Motorizado colectivo: autobús urbano, interurbano, discrecional, ferrocarril (Renfe, Feve, Tranvía, Metro y Euskotren).
- Motorizado individual: coche, moto y taxi.
- Multimodal.
- Otros: transbordador (Transbordador Puente Bizkaia), barco y otros.

³⁷ Estudio de la movilidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), 2021. Disponible en:

https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/em2021/es_def/adjuntos/Informe_encuesta+telefonía-CAST.pdf

Por último, se recoge la tipología de los desplazamientos en función de la ubicación del origen y el destino:

- Desplazamiento intramunicipal: con origen y destino en el mismo municipio, se realiza en el interior de la misma localidad.
- Desplazamiento intracomarcal: con origen y destino en la misma comarca. Se excluyen los intramunicipales que son analizados por separados.
- Desplazamiento intraterritorial: tanto el origen como el destino se localiza en el mismo Territorio Histórico (provincia). Se excluyen los intracomarcales y los intramunicipales que son analizados por separado.
- Desplazamiento interterritorial: aquel cuyo destino se localiza en un Territorio Histórico (provincia) del País Vasco diferente al de origen.
- Desplazamiento externo: es el desplazamiento entre cualquier punto geográfico del País Vasco y cualquier otro lugar de fuera de la comunidad autónoma.

A continuación, se presentan los principales resultados del análisis de la movilidad según género.

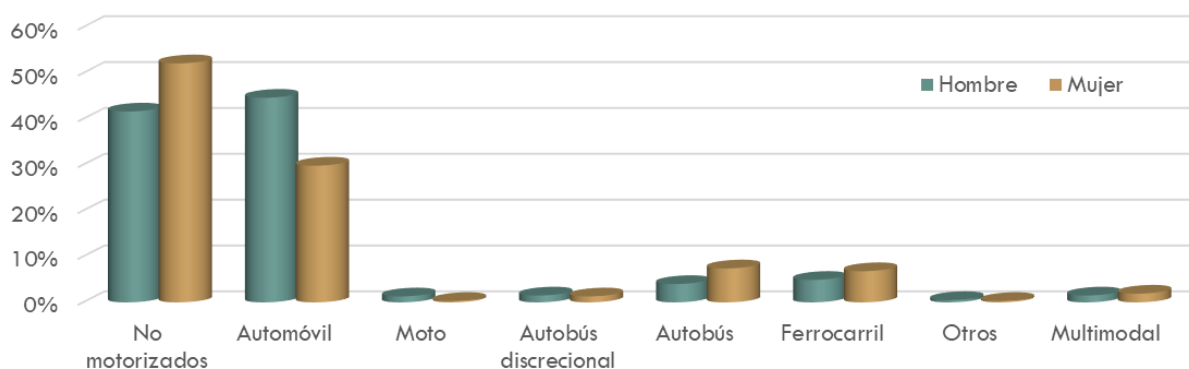
2.1.4.1 Número de desplazamientos diarios por género

Según los datos recabados en la encuesta, se puede decir que la movilidad en día laborable en el País Vasco de los hombres es muy similar a la de las mujeres, siendo de 3,12 desplazamientos para los hombres y de 3,08 para las mujeres.

2.1.4.2 Reparto modal de los desplazamientos en día laborable

Aunque el número de desplazamientos realizados por mujeres y hombres son muy similares, el patrón de la movilidad del colectivo femenino se caracteriza por un mayor uso de los modos no motorizados (52,1 % respecto al 41,6 % de los hombres), y, además, son las que usan también en mayor medida el transporte colectivo (14,2 % respecto al 8,9 % de los hombres). Este hecho repercute en que la utilización del automóvil y la moto entre las mujeres sea mucho menor que la de los hombres (29,8 % frente al 44,6 %, y 0,3 % frente al 1,3 %, respectivamente).

Gráfico 21. Desplazamientos según modo y género (%), CAPV 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Movilidad en la CAPV en día laborable, 2021.

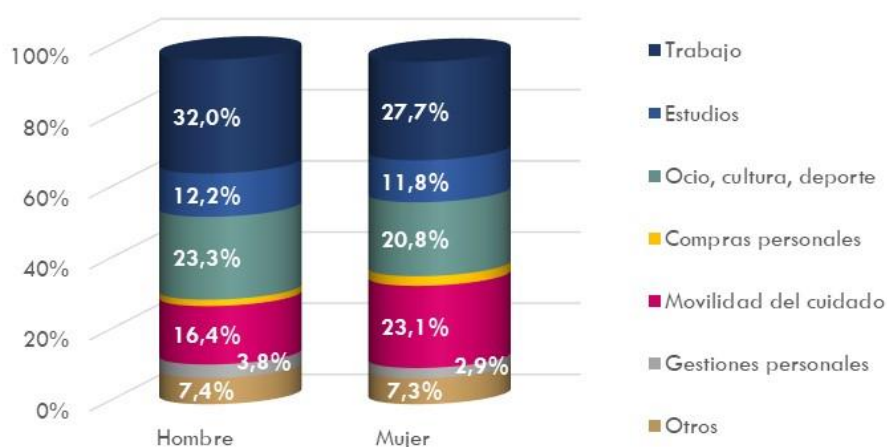
Estas diferencias son más acusadas en los grupos de edad 20-44 y 45-64 años, en los que los desplazamientos en automóvil se diferencian en más de 17,0 y 20,5 puntos porcentuales adicionales respectivamente para los hombres, o los realizados en modos no motorizados en más de 10 puntos porcentuales más para las mujeres.

También hay que destacar que el grupo de mayores de 65 años es el que más se mueve a pie, llegando las mujeres a alcanzar el 77,2 % de sus desplazamientos, y los hombres el 67,3 %.

2.1.4.3 Motivo de los desplazamientos

A la hora de analizar los motivos que generan los desplazamientos hay que destacar que el trabajo es el que presenta un mayor peso en el total de los desplazamientos, tanto para los hombres como para las mujeres, aunque con un mayor peso en el caso de los hombres frente a las mujeres (con un 32,0 % y 27,7 %, respectivamente). Para los hombres, el segundo motivador de los desplazamientos es el ocio, con un 23,3 %, mientras que para las mujeres es la movilidad de los cuidados, con un 23,1 %. En la movilidad de los cuidados se ha incluido para este análisis los motivos de "acompañamiento", "gestiones" y "compras doméstico familiares". Si se observa el reparto de motivos por género, para este motivo en las mujeres supone un 23,1 % de sus desplazamientos, frente a un 16,4 % de los desplazamientos de los hombres.

Gráfico 22. Distribución de los desplazamientos por género según motivo (%), CAPV 2021

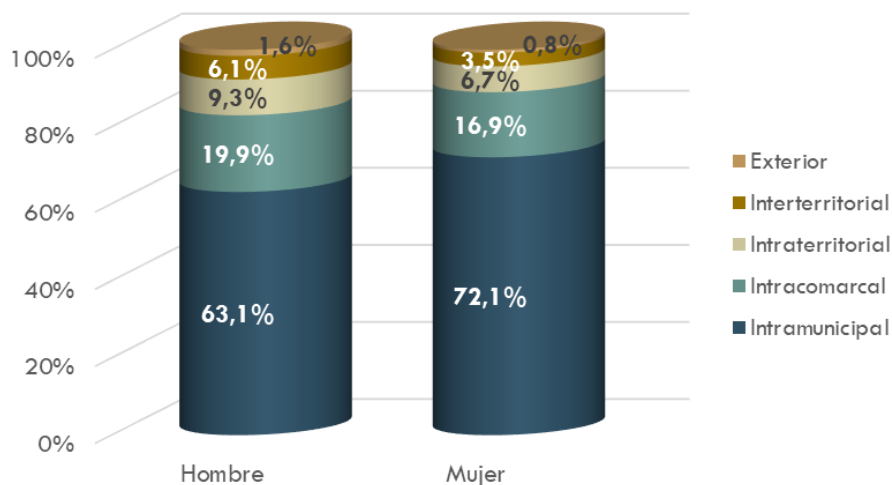


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Movilidad en la CAPV en día laborable, 2021.

2.1.4.4 Ámbito territorial de los desplazamientos

También se muestra un patrón diferenciado de la movilidad entre hombres y mujeres en cuanto al ámbito territorial en el que se realizan los desplazamientos. Así, los hombres realizan desplazamientos de mayor distancia que las mujeres, de manera que los desplazamientos interterritoriales y los intraterritoriales son, en ambos casos, 2,6 puntos porcentuales superiores en el caso de los hombres que en las mujeres. Esta diferencia de pesos se acentúa en el caso de los desplazamientos intracomarcales, que para los hombres suponen el 19,9 % del total de desplazamientos y el 16,9 % para las mujeres. Sin embargo, se observa que los desplazamientos intramunicipales están más vinculados a la movilidad de las mujeres que a la de los hombres: 72,1 % del total de los desplazamientos realizados por mujeres frente al 63,1 % en el caso de los hombres.

Gráfico 23. Distribución de los desplazamientos por género según ámbito territorial (%), CAPV 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Movilidad en la CAPV en día laborable, 2021.

2.1.4.5 Conclusiones movilidad según género en el País Vasco

Las diferencias conductuales detectadas en cuanto al medio de transporte utilizado tienen parte de su explicación en el ámbito territorial predominante para cada uno de los géneros. Las mujeres tienden a hacer desplazamientos de menor recorrido: un 72,1 % son desplazamientos de carácter municipal, 9 puntos porcentuales por encima que los hombres. Sin embargo, los desplazamientos supracomarcals (intraterritoriales, interterritoriales y exteriores) únicamente representan el 11,0 % de los desplazamientos de las mujeres, 6 puntos porcentuales menos que en el caso de los hombres.

Al realizar las mujeres más viajes internos al municipio, con menores distancias, utilizan más el transporte público o hacen los viajes a pie, presentando unas pautas más sostenibles.

Los motivos de los viajes también son un elemento diferenciador del medio de transporte que se utiliza según género. La movilidad ocupacional (trabajo y estudios) es el motivo prioritario en los dos géneros, y supone el 44,2 % para hombres y 39,5 % para mujeres; le sigue el motivo ocio, con un 23,3 % para hombres y 20,8 % para mujeres; la movilidad correspondiente al cuidado de personas supone el 16,4 % para hombres y el 23,1 % para mujeres; las compras y gestiones personales presentan el mismo porcentaje para ambos (5,6 %).

2.1.5 Encuesta de Movilidad en Día Laborable (EMEF) de la ATM del área de Barcelona

La Autoridad del Transporte Metropolitano de Barcelona (ATM Barcelona) realiza anualmente una encuesta de movilidad en día laborable (EMEF) desde el año 2003. Su objetivo es conocer las características básicas de la movilidad en día laborable, de la población de 16 y más años, residentes en el ámbito del Sistema Tarifario Integrado de Barcelona.

En los últimos años los datos se recogen desagregados por género y, además, la movilidad se desagrega según el motivo de desplazamiento en ocupacional, personal y vuelta a casa:

- Movilidad ocupacional: estudios y trabajo/gestiones por trabajo.
- Movilidad personal: ocio (espectáculos, cine, restaurantes, deportes), comidas no de ocio, médico/hospital, gestiones personales, visita amigos/familiares, sin destino fijo/pasear, acompañar/cuidar personas, compras.

De igual manera, los modos de transporte tienen una mayor desagregación de lo habitual, recogiendo la información del reparto modal en movilidad activa, transporte público y vehículo privado:

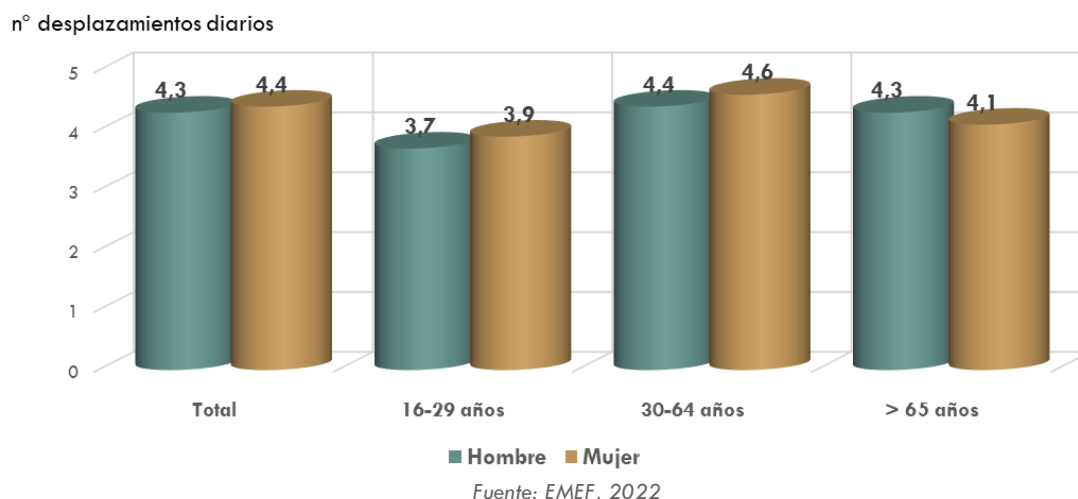
- Movilidad activa: a pie, bicicleta, VMP (patinete, segway y otros).
- Transporte público: autobús, metro, ferrocarril, resto.
- Vehículo privado: coche, moto y ciclomotor, furgoneta/camión/resto.

A continuación, se presentan algunos resultados de la última encuesta realizada en 2022³⁸.

2.1.5.1 Número de desplazamientos diarios por género

Las mujeres realizan de media 4,4 desplazamientos diarios por todos los motivos, frente a 4,3 que realizan los hombres. Por grupos de edad, la franja etaria de 30-64 años es la que presenta una mayor movilidad diaria, con 4,6 desplazamientos diarios para las mujeres y 4,4 para los hombres. En cambio, el grupo más joven (menores de 30 años) presenta una movilidad menor, con menos de 4 desplazamientos diarios para ambos. En el grupo de los mayores, son los hombres los que presentan mayor movilidad: 4,3 desplazamientos diarios, frente a 4,1 que realizan las mujeres.

Gráfico 24. Número diario de desplazamientos en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género y grupo de edad. Año 2022

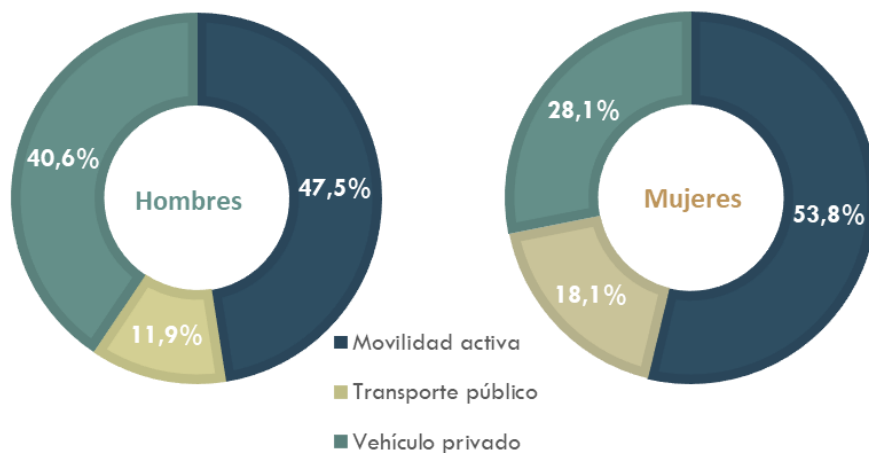


2.1.5.2 Reparto modal de los viajes en día laborable

El reparto modal para los desplazamientos en día laborable en el área metropolitana de Barcelona presenta diferencias según género, siendo las mujeres las que se desplazan de una manera más sostenible, utilizando menos el vehículo privado (28,1 %) que los hombres (40,6 %).

³⁸ Observatorio de la Movilidad de Cataluña: <https://omc.cat/es/movilidad-de-g%C3%A9nero>

Gráfico 25. Reparto modal de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022



Fuente: EMEF, 2022

Dentro de la movilidad activa, las mujeres caminan más que los hombres, pero utilizan menos la bicicleta y los vehículos de movilidad personal. En cuanto al transporte público, las mujeres utilizan más el autobús y los hombres viajan más en metro y otros modos ferroviarios (tranvía, cercanías). Por último, dentro de los vehículos privados motorizados, los hombres son más usuarios del coche y de la moto. La siguiente tabla presenta el detalle de los medios de transporte utilizados por hombres y mujeres.

Tabla 2. Detalle del reparto modal de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022

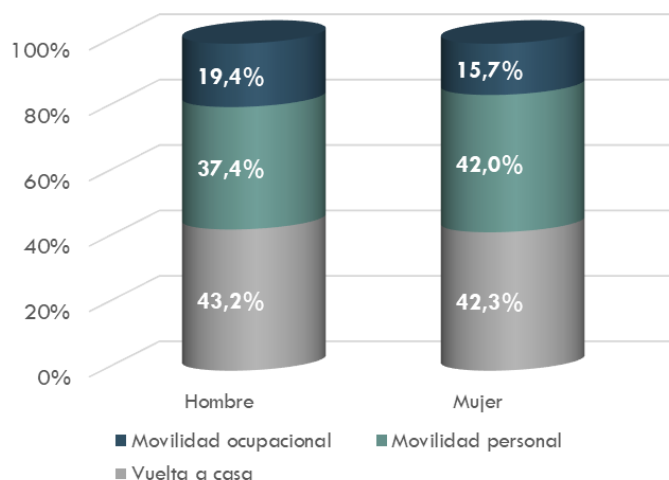
	A pie	Bicicleta	Resto movilidad activa	Autobús	Metro	Otros FFCC	Resto transporte público	Coche	Moto	Resto vehículo privado
Hombre	44,9 %	2,4 %	1,0 %	4,5 %	4,9 %	3,4 %	0,7 %	29,2 %	5,1 %	3,6 %
Mujer	52,7 %	0,9 %	0,4 %	8,7 %	6,7 %	4,0 %	0,8 %	24,0 %	1,4 %	0,4 %

Fuente: EMEF, 2022

2.1.5.3 Motivo de los viajes en día laborable

El motivo de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona también es diferente según género. Las mujeres realizan más viajes de movilidad personal (42,0 %) que los hombres (37,4 %).

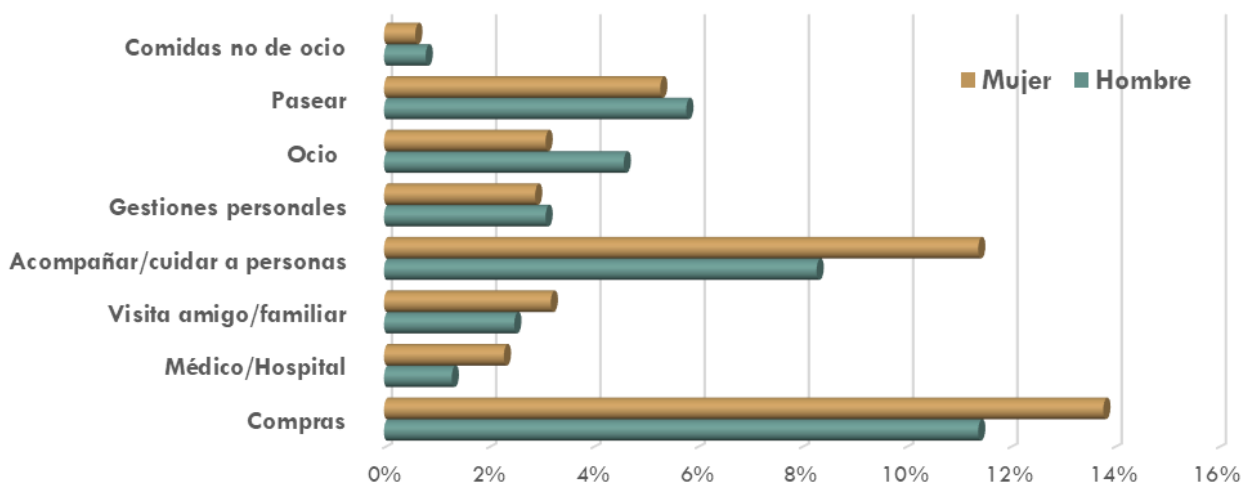
Gráfico 26. Motivo de los viajes en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2022



Fuente: EMEF, 2022

Dentro de la movilidad personal, los motivos en los que se aprecian más diferencias de género son las compras y el acompañamiento o cuidado de personas (principalmente niños y mayores), a los que las mujeres dedican una mayor cantidad de viajes que los hombres. Por el contrario, los hombres realizan más viajes por motivo de ocio, pasear o comidas no de ocio.

Gráfico 27. Motivos de movilidad personal en día laborable en el área metropolitana de Barcelona, según género. Año 2021



Fuente: EMEF, 2021

2.1.5.4 Conclusiones de la movilidad en Barcelona

Teniendo en cuenta los datos analizados en la EMEF de 2022 para Barcelona, se llega a las siguientes conclusiones:

- Existen diferencias de género en la movilidad en día laborable de las personas en el ámbito del área metropolitana de Barcelona, principalmente en cuanto al reparto modal y al motivo de viaje.
- Las mujeres se desplazan de una manera más sostenible (transporte público y caminar), haciendo un menor uso del vehículo privado que los hombres (28,1 % frente a un 40,6 % de los hombres).
- Además, realizan más viajes de movilidad personal (42,0 %) que los hombres (37,4 %), siendo los viajes por motivo compras y acompañamiento o cuidado de otras personas los más habituales.

2.2 Factores que influyen en los hábitos de movilidad

Diferentes estudios analizan los factores que influyen en los hábitos de movilidad de hombres y mujeres. Para la elaboración de este apartado se ha realizado una revisión bibliográfica incluyéndose en el texto las referencias a los documentos consultados.

Según un estudio de CIVITAS³⁹, los elementos identificados para explicar las diferencias en los patrones de viaje entre géneros son principalmente la división de roles en el mercado laboral y en la familia, así como la edad y la localización de la residencia.

No obstante, existen otros factores que influyen en los hábitos de movilidad por género. Se analizan a continuación:

- **Seguridad**

Uno de los factores que constituye un elemento clave en la diferencia de las pautas de movilidad entre hombres y mujeres es la **seguridad**. Que un lugar sea más o menos seguro depende, en gran medida, de su diseño.

Como primer ejemplo, cabe señalar el caso de las mujeres de Montreal, que fueron pioneras en convertir la seguridad en una cuestión prioritaria instaurando el programa "*Femmes et ville*" ("Mujeres y ciudad") en 1990⁴⁰. Otro caso es el de West Yorkshire (Inglaterra), donde las mujeres se manifestaron en la década de los 90 en contra de la eliminación de puestos de trabajo de venta de billetes en estaciones, ya que funcionaba como una medida de seguridad para las personas usuarias.

Según los estudios de movilidad realizados por RACC y Zurich desde una perspectiva de género en Madrid y Barcelona⁴¹, existe un gran porcentaje de mujeres que ha cambiado sus hábitos de desplazamiento alguna vez por motivos de seguridad personal (en Madrid un 60 % de mujeres frente a un 30 % de hombres; en Barcelona, un 68 % de mujeres frente a un 37 % de hombres). De hecho, para las mujeres, la seguridad personal es un factor determinante a la hora de hacer su elección modal (en Madrid un 57 % de las mujeres, frente al 32 % de los hombres; en Barcelona un 56 % de las mujeres, frente al 29 % de los hombres).

A pesar de los avances realizados en la mejora de la seguridad del transporte público, todavía persisten importantes temores. Según un estudio de la Comisión Europea⁴², a las mujeres pasajeras les preocupa especialmente viajar a determinadas horas del día y en determinadas condiciones. Las mujeres no se sienten seguras viajando solas de noche, viajando solas con niños pequeños, viajando por barrios deprimidos con altos índices de criminalidad o durante largas esperas en estaciones desiertas.

Los hábitos de movilidad de las personas son diferentes de día y de noche. Así lo indican los estudios ya mencionados de Madrid y Barcelona⁴¹. Si se analizan los medios de transporte utilizados de día y de noche en ambas ciudades (en base a una encuesta en la que se pedía indicar los tres medios más frecuentes utilizados), se obtiene que en Madrid el 54 % de las mujeres se desplaza a pie en horario diurno; sin embargo, de noche, el porcentaje se reduce al 26 %; en Barcelona, estos porcentajes son del 62 % de día y 35 % de noche.

Con respecto a los desplazamientos motorizados, el número de mujeres que utiliza el coche o la moto es mayor durante la noche: en Madrid pasan del 41 % de día al 47 % de noche; en Barcelona pasan del 28 % de día al 40 % de noche. Tanto hombres como mujeres recurren al taxi de noche, aunque más ellas que ellos: en Madrid, el 44 % de las mujeres y el 31 % de los hombres; en Barcelona, el 40 % de mujeres y 24 % de hombres.

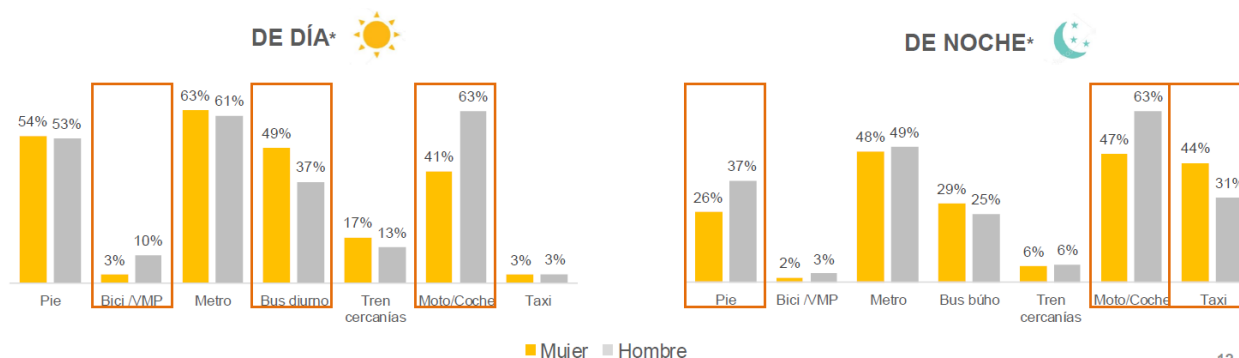
³⁹ CIVITAS Policy Note (2014). *Smart choices for cities. Gender equality and mobility: mind the gap*

⁴⁰ Zucchini, E. (2015). Género y transporte: análisis de la movilidad del cuidado como punto de partida para construir una base de conocimiento más amplia de los patrones de movilidad. El caso de Madrid. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Madrid.

⁴¹ Estudios "Movilidad desde una perspectiva de género en Barcelona" y "Movilidad desde una perspectiva de género en Madrid". RACC y Zurich (2020).

⁴² European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *She moves – Women's issues in transportation*, Publications Office, 2014

Figura 3. Medios de transporte más utilizados en Madrid de día y de noche según género, en base al uso de los tres modos de transporte más frecuentes. 2020



Fuente: Estudio "Movilidad desde una perspectiva de género en Madrid". RACC y Zurich (2020)

12

Otro aspecto a tener en cuenta es la tendencia divergente en los accidentes de tráfico, con menos mujeres involucradas⁴⁰ en accidentes de tráfico que hombres. Esto puede explicarse por diferencias en las actitudes ante la asunción de riesgos, que se deben a patrones educativos, diferencias biológicas, o consumo de alcohol y drogas. Según este estudio, el porcentaje de mujeres fallecidas en accidentes de coches es más o menos constante, inferior al 25 % en la mayoría de los países.

En España, el "Estudio de la seguridad vial desde la perspectiva de género", realizado por la DGT⁴³, pone de manifiesto que las víctimas más graves (fallecidas y heridas hospitalizadas) en accidentes son principalmente hombres (72 %). Centrando el análisis en las personas conductoras, las víctimas más graves en accidentes son hombres, con un 86 % frente al 14 % de mujeres. En las víctimas no hospitalizadas, el 70 % son hombres, y el 30 % mujeres.

• Cuidado familiar

Otro factor importante que justifica las diferentes pautas de movilidad entre hombres y mujeres es la **dependencia diaria de la familia**. Según la investigación elaborada por *Transport for London* (TfL), las mujeres llevan a sus hijos al colegio con 3 veces más frecuencia que los hombres; además, las mujeres tienen un 25 % más de probabilidad de efectuar paradas en sus viajes (colegio, supermercado, etc.)⁴⁴.

⁴³ https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/.galleries/downloads/conoce_la_dgt/que-hacemos/conocimiento-e-investigacion/Perspectiva-de-genero_accessible_con-Meta.pdf

⁴⁴ <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-porqu%C3%A9-de-la-relaci%C3%B3n-entre-g%C3%A9nero-y-transporte.pdf>

Por lo general, son las mujeres las que reducen su vida profesional: el 21,6 % se acoge a jornadas reducidas, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para 2022, o incluso la limitan por completo para dedicarse al cuidado de hijos (y de mayores, en muchos casos), así como para asumir el rol de ama de casa (la tasa de empleo de las mujeres entre 25-54 años fue del 72 % en 2022, frente al 83 % de los hombres, según la EPA). Esto hace que vean limitada su libertad personal de movimiento y de tiempo, ya que deben ajustarse a los horarios de las personas de las que se ocupan y de las tareas del hogar. El tipo de desplazamiento que realizan (bien sea para acompañar a las personas dependientes a sus actividades, o para realizar tareas de cuidado o compras para el hogar) es de corta distancia, en el entorno del lugar donde residen, y acompañadas en muchas ocasiones.

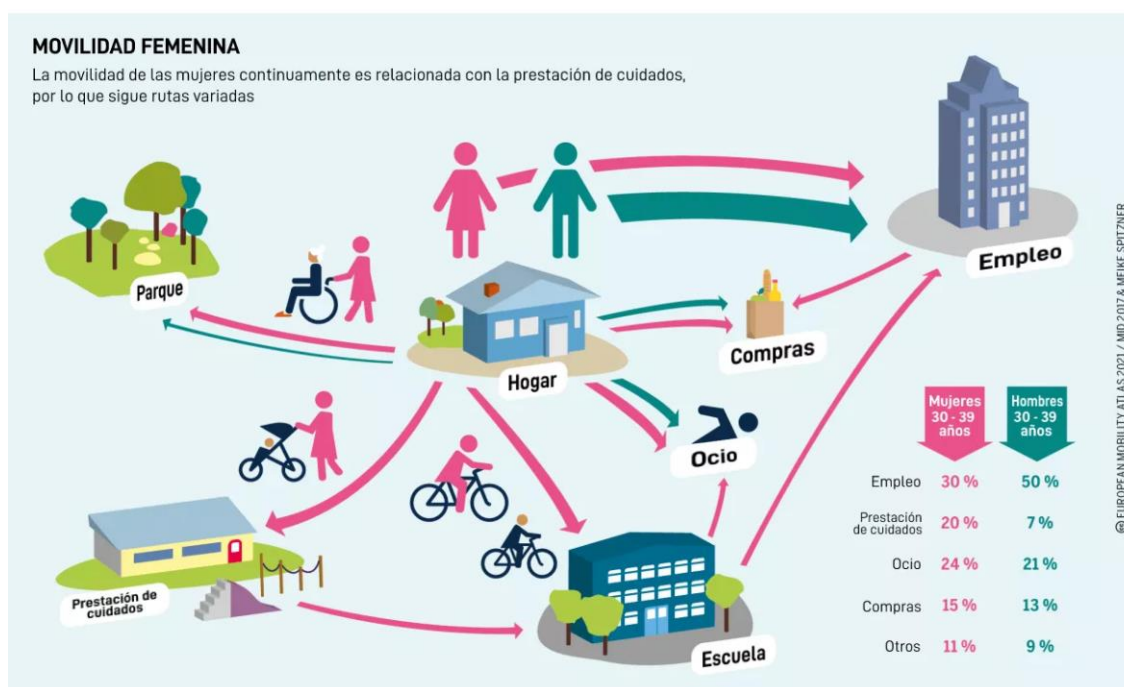
Esta dependencia de la familia y del hogar está muy relacionada con el concepto de **movilidad de los cuidados**, que fue acuñado en el ámbito de la investigación universitaria⁴⁵. La movilidad de los cuidados comprende todos los viajes realizados por personas adultas para atender a las tareas de cuidado de personas dependientes (acompañar menores al colegio, a actividades extraescolares, al médico, a practicar deporte, o a cualquier otra actividad; visitar y acompañar personas enfermas y personas mayores), así como a tareas de mantenimiento del hogar (hacer la compra o recados del hogar). Se trata de unas pautas de movilidad poligonales, frente a la movilidad más pendular casa-trabajo-casa. Estas son tareas no remuneradas e implican viajar a lugares concretos de la ciudad, a horas determinadas del día. En muchas ocasiones, estas tareas deben combinarse y compatibilizarse, en tiempo y espacio, con el empleo remunerado. Por lo general, son las mujeres las que realizan estas tareas, y para ellas supone un porcentaje muy elevado de su movilidad diaria, por lo que este concepto permite visibilizar el peso real de la movilidad vinculada a la reproducción social, además de que también permite cualificarla y estudiarla en sus múltiples dimensiones.

La movilidad de los cuidados es menos visible, y según se establece en la investigación sobre Género y Transporte⁴⁰, no se contabiliza en el registro de datos de los medios de transporte clásicos y motorizados. Además, este tipo de movilidad poligonal que, por lo general, se asocia más a las mujeres, es más compleja, pues requiere encadenar muchos orígenes y destinos y, a veces, desplazarse en diferentes medios de transporte; como resultado, se basa en un sistema de transporte multimodal en funcionamiento (tal y como se ha visto en el apartado 3.1.2 para movilidad cotidiana en España, el 61 % de los usuarios de transporte público son mujeres, y en todo el mundo la proporción llega incluso al 66 % ⁴⁶).

⁴⁵ Sánchez de Madariaga, Inés (2009): "Transporte metropolitano y grupos sociales: propuestas para una mejor planificación". Report for CEDEX. Madrid: Ministry of Infrastructure; Sánchez de Madariaga, Inés (2013): "From women in transport to gender in transport. Challenging conceptual frameworks for improved policy making". The Gender Issue: Beyond Exclusion, special issue, Journal of International Affairs, Volumen 67, nº 1: 43-66. Columbia University, NY.

⁴⁶ <https://mx.boell.org/es/2021/03/24/mujeres-en-movimiento-movilidad-sostenible-y-genero>

Figura 4. Esquema de la movilidad femenina y movilidad de los cuidados



Por lo general, las encuestas realizadas por organismos públicos a cargo de las políticas de transporte normalmente no permiten una medición adecuada de los viajes relacionados con el cuidado. En el caso de España, las principales encuestas de transporte muestran los sesgos de género más frecuentes en la forma en la que se recopilan, interpretan, analizan y representan los datos. Así, algunas de estas encuestas no tienen en cuenta los viajes cortos a pie de menos de 1 km o 15 minutos; los viajes encadenados no se toman en consideración, y los viajes relacionados con los cuidados están ocultos bajo otras categorías como "visitar", "pasear", "tiempo libre", "acompañar" u "otros", a pesar de que estos viajes son tan necesarios y obligados como los que se realizan por motivo trabajo o estudios. La separación en muchas pequeñas categorías, junto con el número de viajes que no se cuentan (corta distancia), hace que los viajes relacionados con los cuidados sean infravalorados e invisibilizados.

• Situación laboral

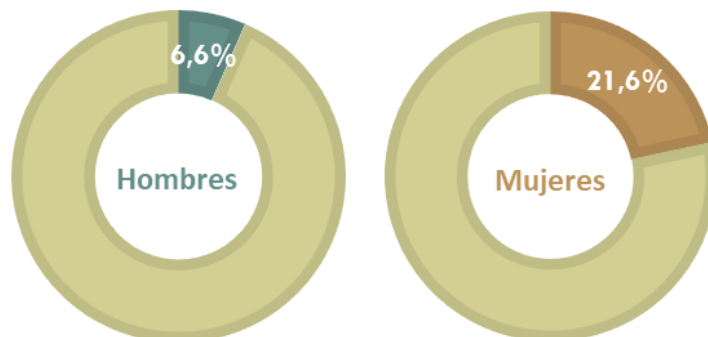
La **situación laboral** de las personas (independientemente de su género) es otro aspecto que influye en sus patrones de movilidad y que está muy relacionada con el factor anterior. Los hombres suelen tener trabajo a jornada completa (93,4 %), en lugares más alejados de casa, mientras que las mujeres, en muchas ocasiones, compaginan el trabajo remunerado (con jornada parcial) con el trabajo no remunerado o trabajo del cuidado⁴⁸. El porcentaje de mujeres que tienen un trabajo a jornada parcial en España en 2022 asciende al 21,6 %, frente a un 6,6 % de los hombres (Gráfico 28). Esto repercute negativamente en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, en su formación, en sus prestaciones por desempleo y, en definitiva, contribuye a la brecha salarial. La movilidad de las personas que compaginan este doble trabajo (remunerado y no remunerado), generalmente desempeñado por mujeres, es mayor a lo largo del día; son desplazamientos poligonales (o en cadena) para poder llevar a cabo todas las actividades, generalmente de corta distancia, en horarios fuera de las horas punta y con una gran variedad de orígenes y destinos. La multifuncionalidad de los espacios urbanos es esencial para conseguir satisfacer las necesidades cotidianas multitarea de las

⁴⁷ <https://eu.boell.org/en/Atlas-Europeo-de-la-Movilidad-2021>

⁴⁸ Sánchez de Madariaga, I. (2009). Vivienda, movilidad y urbanismo para la igualdad en la diversidad: ciudades, género y dependencia. *Ciudad y Territorio*, vol. XII, n. 161-162, pp. 581-598.

mujeres⁴⁹. Por el contrario, los hombres suelen realizar desplazamientos pendulares, de casa al trabajo y viceversa⁵⁰.

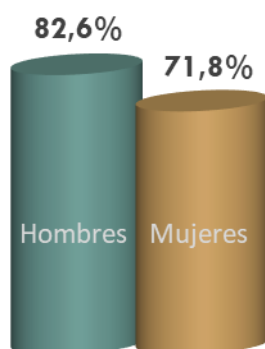
Gráfico 28. Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según género (2022)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa⁵¹

En ocasiones, resulta incompatible poder compaginar el trabajo remunerado con el no remunerado y es la mujer la que deja de trabajar, o deja de acceder a un puesto de trabajo, para atender a las personas dependientes. Esto se pone de manifiesto al analizar la tasa de empleo del grupo de edad de 25-54 años en España, que en 2022 es del 71,8 % para las mujeres y del 82,6 % para los hombres.

Gráfico 29. Tasa de empleo según género en el grupo de edad 25-54 años (2022)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa⁵²

• Menor acceso al coche particular

En España existe una brecha salarial de género del 28,2 %, ocupando el puesto 89 a nivel mundial, según el Informe Global sobre la brecha de género de 2022 del Foro Económico Mundial⁵³. Según el INE, el salario más frecuente en España en 2020 para las mujeres es del 73,0 % del salario de los hombres.

⁴⁹ Jaeckel, M. y Van Geldermalsen, M. (2006): «Equipment: daily infrastructures». En Urbanisme y gènere: una visió necessària per a tothom. Diputació de Barcelona.

⁵⁰ Zucchini, Elena (2015). Género y transporte: análisis de la movilidad del cuidado como punto de partida para construir una base de conocimiento más amplia de los patrones de movilidad. El caso de Madrid. Tesis Doctoral. Arquitectura.

⁵¹ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10893&L=0>

⁵² <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4942&L=0>

⁵³ World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. Insight Report. World Economic Forum, Geneva

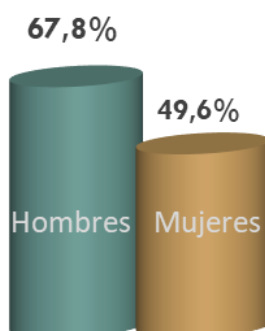
Gráfico 30. Salario más frecuente según género (2019)



Fuente: INE, Salarios, ingresos, cohesión social

Estos **menores salarios para las mujeres** pueden afectar a su capacidad para poder adquirir un coche, o al modelo de coche que adquieran en su caso, o a que utilicen menos el coche si disponen de él. A esto también se le añade la menor disponibilidad de carnet de conducir entre las mujeres (49,6 % de las mujeres son conductoras, frente a un 67,8 % de hombres⁵⁴ en 2022). O incluso pueden afectar otras consideraciones, como el valor dado a la seguridad por las mujeres, dado que el vehículo privado proporciona menos seguridad que algunos otros medios de transporte.

Gráfico 31. Porcentaje de conductores según género (2022)

Fuente: DGT, anuario estadístico 2022¹³

• Sostenibilidad

Según el Eurobarómetro⁵⁵ "Protecting the environment and clima"⁵⁶ (protegiendo el medio ambiente y el clima), las mujeres europeas parecen más sensibles a las implicaciones medioambientales que los hombres. Así, el 79 % de las mujeres considera que el cambio climático es un problema muy grave (frente a un 76 % de los hombres); el 80 % de las mujeres están totalmente de acuerdo en que las cuestiones medioambientales tienen un efecto directo en la vida diaria y la salud (frente a un 76 % de los hombres); y el 69 % de las mujeres piensa que no se está haciendo lo suficiente para abordar el cambio climático (frente a un 66 % de los hombres).

⁵⁴ DGT (2022). Anuario Estadístico General 2022. Dirección General de Tráfico

⁵⁵ El Eurobarómetro son una serie de encuestas llevadas a cabo de forma periódica por la Comisión Europea desde 1973. Su principal función es analizar y sintetizar la opinión pública en determinados temas relacionados con la UE alrededor de los Estados miembro, siendo así uno de los instrumentos de más relevancia para analizar la evolución de la opinión ciudadana.

⁵⁶ European Commission (2020), Special Eurobarometer 501: Attitudes of European citizens towards the Environment: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2257>

También el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en su informe sobre el índice de igualdad de género de 2023⁵⁷, constata la mayor implicación de las mujeres en temas medioambientales a partir de los resultados de una encuesta realizada a ciudadanos europeos sobre actitudes hacia el cambio climático y su mitigación. Para el caso de España, el 64 % de las mujeres se sienten responsables de tratar de reducir el cambio climático, frente a un 60 % de hombres; y el 46 % de las mujeres optan por medios de transporte de bajas emisiones, frente a un 44 % de los hombres.

Por otro lado, el Eurobarómetro sobre movilidad y transporte⁵⁸, en relación con las entregas a domicilio y sus efectos sobre la contaminación, menos mujeres (59 %) que hombres (64 %) compran productos online y los reciben en casa. Asimismo, más mujeres (62 %) que hombres (55 %) están dispuestas a recoger los envíos en un punto de recogida o esperar más tiempo para recibir la entrega (43 % frente al 41 % de los hombres). La mayoría de los encuestados se preocupan por el impacto medioambiental de sus repartos, siendo las mujeres las que presentan un mayor porcentaje (61 % frente al 55 % de los hombres).

A la vista de estos datos, y del análisis mostrado en el apartado 2.1, se puede concluir que las mujeres tienen una mayor concienciación de la necesidad de mitigar el cambio climático y adoptar medidas en consecuencia, y que presentan unas pautas de movilidad más sostenibles, ya que realizan desplazamientos más cortos, caminan más y utilizan más el transporte público que los hombres, dando lugar a que la movilidad de las mujeres tenga una menor huella de carbono.

- **Flexibilidad**

Según un estudio del ITF⁵⁹, **el género es más determinante en la elección modal que la edad o la renta**. Las mujeres prefieren los modos de transporte público sobre el vehículo privado en casi todas las ciudades del estudio, excepto en Dublín y Auckland. Ellas prefieren **medios de transporte más flexibles**, como el taxi, y al mismo tiempo los medios de transporte público les resultan más atractivos que a los hombres. Esto implica que los nuevos servicios de movilidad compartida, que son más flexibles, pueden atraer más a mujeres que a hombres. A pesar de que las mujeres usan más el transporte público no existen políticas centradas en mejorar la experiencia del usuario, en este caso de las mujeres, considerando sus horarios de desplazamientos, sus motivos de viaje diferentes al trabajo y otras particularidades.

- **Aspectos intrínsecos**

En otra investigación realizada en Francia⁶⁰, con datos de la encuesta de movilidad de la región de Ródano-Alpes (2012-2015), en la que se eliminan las diferencias de género relativas a la situación laboral y al acceso al vehículo privado, se observa que siguen existiendo diferencias en los patrones de viaje entre hombres y mujeres, lo que puede atribuirse a **diferencias de sensibilidades intrínsecas a cada género**. Estos resultados sugieren que las autoridades deben adoptar una perspectiva de género para garantizar que en el futuro las políticas de movilidad urbana proporcionen equidad de género en el contexto del desarrollo sostenible de las redes de transporte.

⁵⁷ EIGE (2023), Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en#eige-files

⁵⁸ European Commission (2020), Special Eurobarometer 495: Mobility and Transport: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2226>

⁵⁹ Ng, W. S., & Acker, A. (2018). Understanding urban travel behaviour by gender for efficient and equitable transport policies. *International Transport Forum Discussion Paper*.

⁶⁰ Havet, N., Bayart, C., & Bonnel, P. (2021). Why do gender differences in daily mobility behaviours persist among workers? *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 145, pp. 34-48.

2.3 Buenas prácticas relativas a infraestructuras y servicios de transporte según género

En este apartado se recogen algunos casos de éxito pioneros en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de infraestructuras y en los servicios de transporte, de manera que puedan servir de ejemplo para operadores y autoridades de transporte.

- **Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género del Gobierno Vasco⁶¹**

Esta guía, editada en el año 2022, surge a raíz del análisis de las estadísticas de movilidad y de las percepciones de las personas usuarias de las infraestructuras de transporte público, que indican que las mujeres utilizan más los servicios ferroviarios vascos (63 %) y que, además, sienten más inseguridad que los hombres. Por este motivo, el Gobierno Vasco ha integrado la perspectiva de género en el diseño de las infraestructuras ferroviarias de su competencia, teniendo en cuenta las demandas y necesidades de las mujeres. Así, se han tenido en cuenta cuestiones como la accesibilidad, la iluminación, la limpieza, la presencia de personal o la visibilidad. Además, atendiendo a la movilidad de las mujeres se atiende a la movilidad de todas las personas.

Este documento incluye una serie de criterios que deberán ser tenidos en cuenta en la ejecución de nuevas estaciones, así como en rehabilitaciones y adaptaciones de las estaciones existentes en la red ferroviaria vasca. No sólo se limita a establecer criterios para el diseño de las estaciones ferroviarias, sino que también incluye una serie de criterios para el diseño del medio urbano y los entornos de las estaciones.

Los criterios para el diseño de las estaciones se agrupan según varios aspectos:

- Tipología de las estaciones.
- Equipamiento de las estaciones (existencia de aparcamiento, vestíbulos de acceso, zonas de espera, etc.).
- Circulaciones en las estaciones.
- Permeabilidad visual en las estaciones.
- Vigilancia y la seguridad en las estaciones.
- Señalización de las estaciones.

Por su parte, los criterios para el diseño del medio urbano y los entornos de las estaciones se agrupan en:

- Accesos y circulaciones.
- Permeabilidad visual en el entorno.
- Vigilancia y seguridad.

Los puntos identificados como más sensibles para la seguridad de las mujeres se encuentran en los pasos a nivel, los pasos subterráneos, estaciones, andenes y paradas de tranvía. Otro de los aspectos destacados se refiere a los accesos a las estaciones que, en ocasiones, presentan déficits desde el punto de vista de la seguridad, y son lugares en los que se propone actuar de la mano de los ayuntamientos afectados.

- **Paradas antiacoso de Bizkaibus y Bilbobus**

La Diputación Foral de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao pusieron en marcha el servicio de paradas intermedias en 2018 para mejorar la seguridad de las mujeres en sus desplazamientos nocturnos, siendo una de las primeras experiencias de este tipo en Europa. La medida está en funcionamiento desde las 22.30 h y hasta las 06.30 h del día siguiente en todas las líneas de Bizkaibus y Bilbobus. Para poder activar este servicio, las viajeras deberán subir por la parte delantera del autobús y notificar al conductor con la debida antelación dónde desea bajarse, siempre y cuando esa parada solicitada se encuentre dentro del recorrido de la línea. Será entonces cuando el chófer decidirá si la zona solicitada reúne las condiciones de seguridad vial para

⁶¹ https://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/nptv_libro_blanco/es_def/adjuntos/LIBRO-BLANCO-DE-CRITERIOS-PARA-EL-DISEÑO-DE-LAS-ESTACIONES-DE-LA-RED-FERROVIARIA-VASCA-CON-PERSPECTIVA-DE-GE-NERO.pdf

parar el autobús. En caso contrario, se realizará en el lugar más próximo y la mujer abandonará el vehículo siempre por la puerta delantera.

Estas paradas, conocidas también como "paradas antiacoso", han sido utilizadas por muchas mujeres desde su puesta en marcha, la mayoría de las cuales viajan por motivo trabajo⁶².

- **Paradas a demanda en autobuses nocturnos para mujeres y menores de edad del Consorcio Regional de Transportes de Madrid**

A principios del año 2020 se puso en marcha un proyecto piloto que consistía en permitir a mujeres y menores de edad solicitar, en varias líneas de la red nocturna de autobuses interurbanos, una parada cercana a su destino final, acortando de esta manera sus recorridos a pie por la noche y ofreciéndoles una mayor seguridad.

El éxito y gran acogida de esta iniciativa, tanto por las personas usuarias como por los gobiernos locales de la Comunidad de Madrid, provocaron la ampliación del proyecto a todos los autobuses interurbanos nocturnos.

El funcionamiento es muy sencillo, ya que únicamente hay que comunicar personalmente al conductor, con una parada de antelación, el lugar donde deseen bajarse y situarse en la parte delantera del autobús. También es necesario, para garantizar la seguridad, que se trate de lugares que no generen situaciones de riesgo (cruces, bifurcaciones, glorietas, etc.).

Esta iniciativa ya se repite en algunas otras áreas urbanas como en Gijón, en su red de autobuses de la empresa EMTUSA⁶³.

- **Movilidad Cotidiana con Perspectiva de Género: Guía Metodológica para la Planificación y el Diseño del Sistema de Movilidad y Transporte⁶⁴, de CAF**

Esta guía metodológica, elaborada por la Corporación Andina de Fomento (CAF), tiene como objetivo proporcionar conceptos y herramientas de análisis, aplicación, evaluación y seguimiento para integrar la perspectiva de género en los sistemas de movilidad y transporte. Establece los siguientes pasos a seguir en la planificación de la movilidad con perspectiva de género.

1. Adquirir conocimientos sobre movilidad con perspectiva de género.
2. Analizar la red de movilidad: hacer un diagnóstico del sistema y de las infraestructuras de movilidad desde la perspectiva de género.
3. Aplicación de criterios de género (físicos y transversales) en el sistema de movilidad y transporte.
4. Seguimiento y evaluación.

Establece que la percepción de seguridad de las personas depende de factores sociales, políticos, económicos y culturales, así como de su edad y condición, pero la configuración física y social del espacio puede contribuir a mejorarla. Por ello, cuando se piensa en infraestructuras de movilidad y transporte, es necesario que se cumpla lo que se conoce como los seis principios de seguridad de las mujeres: deben ser espacios vitales, vigilados y cuidados, equipados, señalizados, visibles y comunitarios.

Este proceso se ha aplicado a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

⁶² <https://www.bizkaia.eus/es/web/comunicacion/noticias/-/news/detailView/22755>

⁶³ <https://transport.ec.europa.eu/system/files/2021-01/women-in-transport-good-practices-emtusa.pdf>

⁶⁴ Ortiz Escalante, S., Ciocchetto, A., Fonseca, M., Casanovas, R., & Valdivia, B. (2021). Movilidad cotidiana con perspectiva de género. Guía metodológica. Caracas: CAF

- **Elementos clave para la introducción de la perspectiva de género en las infraestructuras ciclistas**⁶⁵

Tanto la Estrategia Estatal por la Bicicleta⁶⁶ y la Guía de recomendaciones para el diseño de la infraestructura ciclista⁶⁷ inciden en la importancia de considerar la perspectiva de género en el diseño de la infraestructura ciclista. Según la estrategia la normalización del uso de la bicicleta es proporcional al equilibrio entre géneros y en edades en su uso cotidiano. Cuando la proporción de mujeres se aproxima a la mitad de las personas que emplean este medio de transporte, se puede afirmar que la bicicleta ha adquirido un estatus de normalidad y atractivo generalizado.

Según la guía, las redes ciclistas deben ser inclusivas, de modo que resulta fundamental diseñar la infraestructura ciclista garantizando el acceso efectivo a esta infraestructura para todas las personas sin discriminación por razón de sexo o edad. En este aspecto, la falta de percepción de seguridad limita las oportunidades efectivas de uso de las infraestructuras por parte de las personas más vulnerables a la percepción del riesgo. Por ello, no solo es importante que una infraestructura sea objetivamente segura, es decir, que no se produzcan en ella siniestros, sino también que esa seguridad sea claramente percibida por la gran mayoría de la población. Solo una red de infraestructura ciclista percibida como segura hará posible un aumento del número de personas que, con independencia de su edad, género o capacidad física, se desplazan en bicicleta.

Con el objetivo de promover unas infraestructuras ciclistas adecuadas, la guía pretende ser un manual de referencia para que las distintas Administraciones públicas acometan la construcción y mantenimiento de estas infraestructuras y así, en el ámbito de sus competencias, puedan contribuir al objetivo general de aumentar el uso de la bicicleta, reorientando así la movilidad hacia medios de transporte más sostenibles, que permitan a su vez proteger la salud, el medioambiente, el clima, la calidad del aire, el bienestar y la seguridad de toda la ciudadanía, sea en el ámbito urbano, metropolitano, interurbano, rural o natural. A pesar de que las mujeres representan un mayor porcentaje de la población que se desplaza en modos de movilidad activa, no son las que más utilizan la bicicleta.

El Barómetro de la bicicleta en España, de la Red de Ciudades por la Bicicleta, en su informe de 2022⁶⁸ señala que las personas usuarias de la bicicleta son un 56,4 % hombres y un 43,2 % mujeres.

La sensación de inseguridad (miedo a accidentes) es uno de los elementos que influye en la decisión de no usar la bicicleta como medio de transporte para los desplazamientos cotidianos y, por lo general, las mujeres tienen mayor aversión al riesgo que los hombres.

Para potenciar el uso de la bicicleta por parte de las mujeres es necesario tener en cuenta los aspectos vinculados con la seguridad, pero además con la conciliación (para poder acceder a todas las actividades que motivan sus desplazamientos), la participación activa ciudadana en el diseño de infraestructuras ciclistas, y la visibilidad del uso de la bicicleta por parte de mujeres. Un refuerzo de estos elementos puede incidir positivamente también en el uso de la bicicleta entre personas jóvenes, mayores o personas con discapacidad.

A partir de los principios para la construcción de entornos urbanos seguros, se establecen los siguientes elementos de diseño en la construcción de carriles bici con perspectiva de género:

- Separación del carril bici y el carril de circulación motorizado, con cierto margen de seguridad para posibles caídas o adelantamientos sin ocupar el carril motorizado.
- Carriles amplios que permitan cruces y adelantamientos de manera segura.

⁶⁵ Obach Lapieza, A., & Ramos Sanz, M. (2020). Elementos clave para la introducción de la perspectiva de género en las infraestructuras ciclistas. *Revista Hábitat y Sociedad*, 13, 87-105

⁶⁶ [https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/esmovilidad/estrategias/recursos/210608_estrategia_estatal_por_la_bicicleta_\(eexb\)_070621.pdf](https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/esmovilidad/estrategias/recursos/210608_estrategia_estatal_por_la_bicicleta_(eexb)_070621.pdf)

⁶⁷ <https://esmovilidad.transportes.gob.es/estrategia-estatal-por-la-bicicleta/guia-de-recomendaciones-para-el-diseno-de-infraestructura-ciclista>

⁶⁸ [Barometro-Bicicleta-2022_Informe.pdf \(ciudadesporlabicicleta.org\)](#)

- Segregación física del carril bici con el de la circulación motorizada mediante elementos separadores.
- Intersecciones seguras, especialmente en rotondas.
- Señales claras y anticipadas.
- Sistema de semáforos para las bicicletas.
- Iluminación adecuada.
- Pavimento en buen estado.
- Aparcamientos de bicicletas estratégicamente ubicados, visibles, situados en lugares que generen confianza y que sean fáciles de utilizar.

- **Incorporar la perspectiva de género y su análisis detallado en la planificación. Caso de TfL⁶⁹**

Transport for London (TfL), órgano integrado responsable del sistema de transporte de la capital británica, promovió, bajo la Alcaldía de Londres, una iniciativa específica para promover la igualdad y la inclusión, además de haber mostrado siempre un esfuerzo por representar las necesidades de todas las personas usuarias y del personal empleado en el uso del transporte público. Para ello incorporó un programa de investigación sobre los patrones de movilidad de las mujeres, con el objeto de comprender los problemas y las dificultades que éstas presentan en su movilidad diaria. La investigación partió de la premisa de que las diferentes formas de vida que llevan hombres y mujeres condicionan la forma en que utilizan el transporte público. De esta manera el medio de transporte elegido, la frecuencia del viaje, los destinos y las distancias recorridas estarían claramente diferenciados por género.

Se evidenció que las principales responsables de velar por las actividades que realizan los hijos son las madres, y que éste es el factor que más altera los patrones y barreras de movilidad entre hombres y mujeres.

Tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa reveló que, en general, las mujeres se enfrentan con mayores obstáculos en su movilidad diaria. Algunos de los principales hallazgos muestran que las mujeres londinenses prefieren usar el automóvil por temas de seguridad, coste, tiempo y por la facilidad de realizar viajes complejos (como llevar a sus hijos a múltiples lugares a lo largo del día como el colegio, las actividades extraescolares o practicar deporte). Si embargo, sólo el 57 % de las mujeres tiene carné de conducir. Además, las mujeres realizan un 15 % más de viajes que los hombres, principalmente caminando o en autobús, y sus desplazamientos son más cortos.

Los datos obtenidos han permitido que TfL avance hacia un servicio de transporte más accesible e inclusivo para las mujeres, que han sido claves en la elaboración de un Plan de Género que finalmente legitima la obligación de abordar la igualdad entre hombres y mujeres.

- **Transport Gender Lab**

Se trata de una plataforma de colaboración digital creada en 2016 que permite promover soluciones para incorporar la perspectiva de género en el sector transporte. El *Transport Gender Lab*⁷⁰ consolida conocimientos e información detallada sobre el diseño y la implementación de políticas que favorecen la igualdad de género y la inclusión en los sistemas de transporte público. Está formado por doce ciudades de América Latina (Bogotá, Cali, Buenos Aires, Ciudad de México, Estado de Jalisco, Ciudad de Guatemala, Quito, Santiago, Santo Domingo, San Salvador, el Estado de Hidalgo y Lima), con más de veinte entidades sectoriales involucradas en el transporte público. La plataforma *Transport Gender Lab* ofrece:

- Un espacio para el trabajo colaborativo, el intercambio de experiencias, información y buenas prácticas entre gobiernos locales.

⁶⁹ <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-por-que-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte>

⁷⁰ <https://tglab.iadb.org/que-es-tgl>

- Una referencia regional sistematizada y de fácil acceso: descripción detallada de las iniciativas implementadas por los miembros de la red para promover la igualdad de género en el sector del transporte público.
- Un respaldo técnico y financiero para el desarrollo colectivo de productos de conocimiento estratégico y proyectos piloto con base en necesidades contextuales que contribuyan a la discusión sobre género y transporte en su ámbito de aplicación.
- La oportunidad para las ciudades miembro de posicionar sus políticas y crear un repositorio de buenas prácticas a implementar.

- **Decálogo para Planes de Movilidad Urbana Sostenible Sensibles al Género⁷¹**

El BID, en colaboración con *Transport Gender Lab*, han elaborado un decálogo para incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los Planes de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS), de manera que se consiga alcanzar una movilidad que realmente incluya a todas las personas. Los diez puntos que incluye este documento son:

- Institucionalización de la perspectiva de género en transporte.
- Conexión más allá de las jurisdicciones de las ciudades: la importancia de las áreas metropolitanas y coordinación entre diferentes entidades administrativas.
- Integración eficiente del sistema de transportes: modal y tarifaria.
- Acciones multisectoriales: coordinación y armonización de políticas públicas.
- Participación ciudadana efectiva: asegurarse de que todos los usuarios de los servicios de transporte participan y dan su opinión sobre sus necesidades.
- Datos de movilidad con enfoque de género: se incluyen una lista de variables para analizar la movilidad con perspectiva de género (asociadas a las características de los usuarios y a su situación económica, asociadas a la seguridad, vinculadas con las características de los viajes según medio de transporte utilizado, relacionadas con la calidad de la infraestructura, o que describen la inmovilidad).
- Innovación y uso de nuevas tecnologías: su incorporación puede contribuir a cerrar brechas de género en la movilidad.
- Reconocimiento, prevención y respuesta a la violencia basada en género: iniciativas para prevenir y responder a situaciones de acoso y violencia de género.
- Infraestructuras sensibles al género: tener en cuenta los accesos, que la iluminación sea adecuada, así como la visualización desde y hacia otros usuarios, señalización clara, fácil de leer y unificada, promover usos mixtos y servicios varios, proveer de espacios de descanso, acceso a aseos y a cambiadores de bebés, que sean limpios y seguros.
- Mujeres trabajando en el sector transporte: la diversidad en la fuerza laboral genera unos beneficios para las organizaciones (públicas y privadas).

- **Proyecto europeo DIAMOND⁷²**

Financiado por el programa Horizonte 2020, este proyecto desarrolló entre 2018 y 2022 una investigación holística sobre las mujeres en el transporte, desde el punto de vista de usuarias y como trabajadoras, basándose en el análisis de datos reales obtenidos a través de diferentes herramientas (datos de oferta de servicios, encuestas sobre servicios e infraestructuras, observaciones in situ, datos de redes sociales, grupos focales o talleres, referencias bibliográficas, etc.).

⁷¹ <https://publications.iadb.org/es/decalogo-para-planes-de-movilidad-urbana-sostenible-sensibles-al-genero>

⁷² <https://diamond-project.eu/>

Se desarrollaron métodos complejos para explicar el comportamiento de las mujeres a la hora de desplazarse desde una perspectiva socioeconómica, demográfica y psicológica. Los resultados se validaron mediante su aplicación a 4 casos concretos:

1. Estudio de la seguridad, accesibilidad y confort de las estaciones de transporte público con perspectiva de género.
2. Identificación de factores emocionales en la conducción autónoma para impulsar la aceptación por parte de las mujeres.
3. Necesidades y requerimientos en la planificación de servicios de bicicletas compartidas abordando el género.
4. Estudio de investigación sobre el empleo femenino en el sector del transporte y la logística cruzado con puestos de trabajo y vacantes específicas.

Uno de los resultados del proyecto fue la aplicación web "**Toolkit4Fairness**", que ofrece a los operadores de movilidad y servicios *Mobility as a Service* (MaaS) un recurso para evaluar su nivel de inclusión con respecto a diferentes grupos sociodemográficos, con especial atención a las mujeres. A partir de los resultados de la evaluación, se obtienen recomendaciones que pueden servir de guía para que sus servicios e infraestructuras sean más inclusivos desde una perspectiva de género, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de las mujeres como usuarias de los diferentes modos de transporte y como trabajadoras.

- **Otras iniciativas internacionales:**

- **POLIS:** esta red europea de ciudades y regiones que cooperan para alcanzar soluciones de transporte innovadoras ha creado el "*Just Transition Taskforce*" (grupo de trabajo sobre transición justa) para promover la seguridad de las mujeres en el transporte. El objetivo es establecer un diálogo continuo entre ciudades, operadores de transporte público y organizaciones de mujeres, e intercambiar buenas prácticas en términos de seguridad y protección especialmente en el transporte público, así como para garantizar la seguridad de las mujeres conductoras de vehículos privados (incluidos coches, bicicletas, ciclomotores y vehículos de movilidad personal).
- **Suecia:** programa "Gendered Landscape"⁷³ (Paisaje de género) sobre la perspectiva de género en la planificación urbana (por ejemplo, en el diseño de paradas de autobuses en vías iluminadas).
- **Austria:** existen distritos con enfoque de género en los que se presta especial atención a las rutas que realizan las mujeres y los posibles peligros en ellas.
- **Italia:** algunas ciudades italianas, entre ellas Bolzano, ha introducido las siguientes medidas:
 - "Taxi rosa": servicio de taxis dedicado exclusivamente a mujeres durante las noches, con descuentos.
 - "Parcheggi rosa" (Parking rosa): plazas de aparcamiento reservadas para mujeres con niños o embarazadas, que generalmente se localizan cerca de servicios públicos y con fácil acceso.
- **Bélgica:** en 2021, el operador de transporte público de Bruselas *Société des Transports Intercommunaux Bruxellois* (STIB) lanzó una encuesta a los usuarios. El objetivo principal era investigar la percepción de falta de seguridad de los usuarios cuando utilizan el transporte público: analizar eventos o hechos concretos como la agresión, así como la sensación de seguridad o inseguridad de ciertas infraestructuras, o estudiar si la presencia de personal de seguridad uniformado en vestíbulos o pasillos es un motivo con el que se percibe mayor seguridad o no.

⁷³ <https://genderedlandscape.umea.se/in-english/>

3 EMPLEO POR GÉNERO EN EL SECTOR PROFESIONAL DEL TRANSPORTE

La presencia de las mujeres en el sector del transporte y la logística es muy baja, tanto en España como en toda Europa y a nivel mundial. En estos últimos años su presencia ha aumentado gracias a diferentes iniciativas implementadas para alcanzar la paridad de género, pero sigue siendo muy baja si se compara con la participación de la mujer en otros sectores, así como con el porcentaje de mujeres ocupadas.

La baja presencia de mujeres en este sector, tradicionalmente vinculado a los hombres, ha hecho que no se hayan tenido en cuenta las diferentes necesidades según género en el diseño de infraestructuras y servicios de transporte, analizadas en el capítulo anterior.

En este capítulo se estudian, en primer lugar, los datos existentes sobre la estructura del empleo en el sector transporte según género en España y su comparación con Europa. A continuación, se señalan las principales barreras que encuentran las mujeres para acceder a un puesto de trabajo en el sector transporte, o para promocionar una vez dentro del mismo. Posteriormente, se identifican algunas medidas enfocadas a aumentar el atractivo del sector transporte y que puedan favorecer el acceso a la profesión. Por último, se identifican buenas prácticas para aumentar el empleo en el sector profesional del transporte, poniendo especial énfasis en el empleo femenino en el sector.

3.1 Estructura de empleo según género

3.1.1 Ocupados en el sector transporte según género

De acuerdo con Eurostat, según datos de 2023, la proporción de **mujeres que trabaja en el sector del transporte de la UE-27 es del 22,7 %**, mientras que la proporción de mujeres que trabaja en toda la UE es del 46,6 %. Esta baja participación de la mujer en este sector económico es aún menor si se mira por ámbitos de trabajo dentro de cada empresa, en las que las pocas mujeres que trabajan lo hacen en áreas jurídicas, financieras, administrativas o de limpieza, siendo muy reducida su participación en puestos realmente operativos.

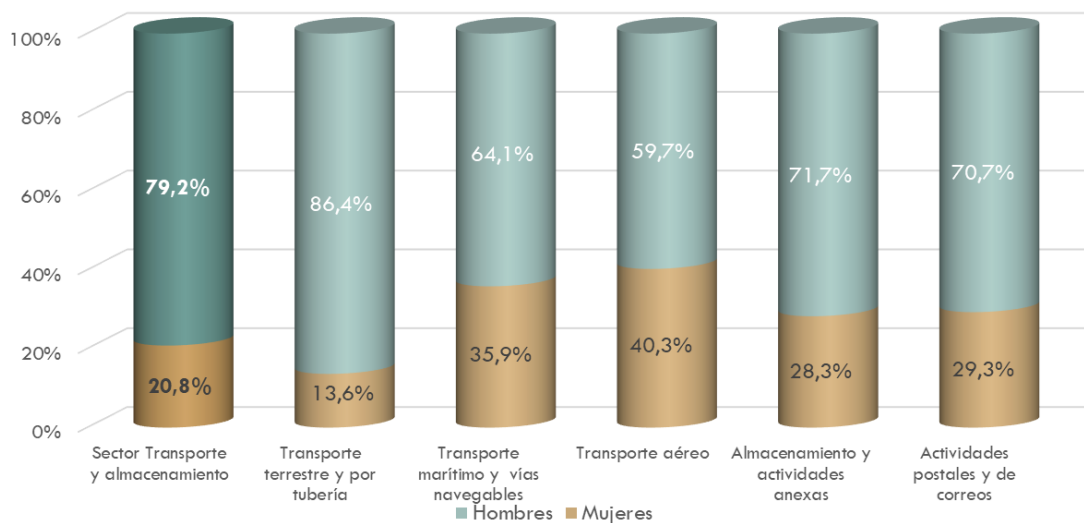
En **España**, según la misma fuente, en 2023 había un 46,6 % de mujeres ocupadas en el conjunto del mercado laboral, frente a un **22,6 % de mujeres trabajando en el sector del transporte y almacenamiento**.

3.1.2 Estructura de empleo por subsectores de transporte

Analizando los datos de ocupación por subsectores de transporte en España, el transporte aéreo es en el que más proporción de mujeres trabajan, alcanzando un 40,3 % en 2022. Le sigue el transporte marítimo, con un 35,9 %. Por el contrario, la participación de la mujer disminuye hasta el 13,6 % en el transporte terrestre. Hay que tener en cuenta que una gran cantidad de puestos de trabajo en el transporte aéreo corresponde a personal de atención en tierra, en los que predomina su ocupación por mujeres, mientras que los puestos de pilotos o directivos de las aerolíneas son fundamentalmente ocupados por hombres⁷⁴.

⁷⁴ Turnbull, P. (2013), "Promoting the Employment of Women in the Transport Sector – Obstacles and Policy Options", Working Paper No. 298, Sectoral Activities Department, International Labour Office, International Labour Organization, Geneva.

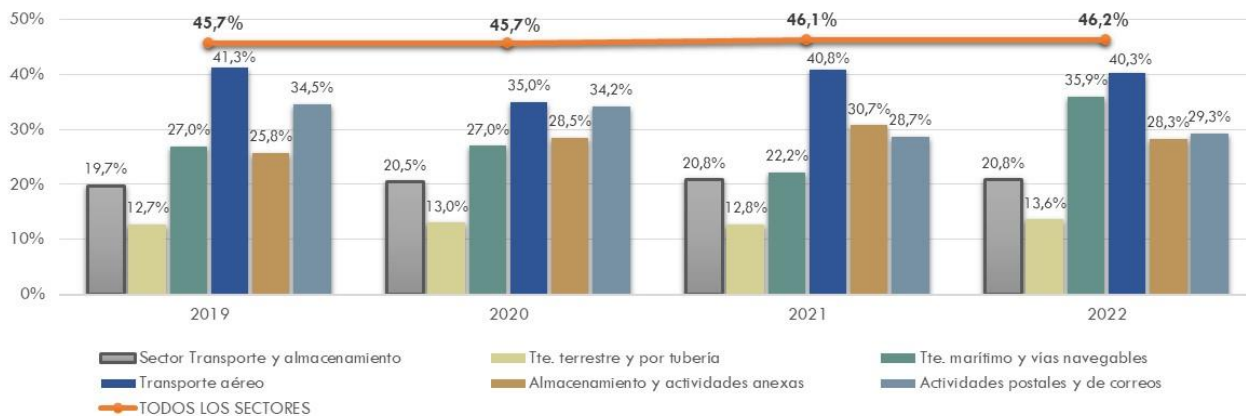
Gráfico 32. Ocupados en España en el sector transporte y almacenamiento según género. Año 2022



Fuente: INE, Mercado laboral

Si se analiza la evolución de estas cuotas en los últimos 4 años, según se muestra en el Gráfico 33, se puede ver cómo el mayor aumento de la presencia de la mujer se ha producido en el transporte marítimo, que ha pasado del 27,0 % en 2019 al 35,9 % en 2022. Por el contrario, el porcentaje de mujeres en las actividades postales y de correos disminuye en el mismo periodo del 34,5 % al 29,3 %. En el resto de los subsectores las variaciones han sido menos significativas entre 2019 y 2022.

Gráfico 33. Evolución del porcentaje de mujeres ocupadas por sector y subsector en España



Fuente: INE, Mercado laboral

• Transporte aéreo

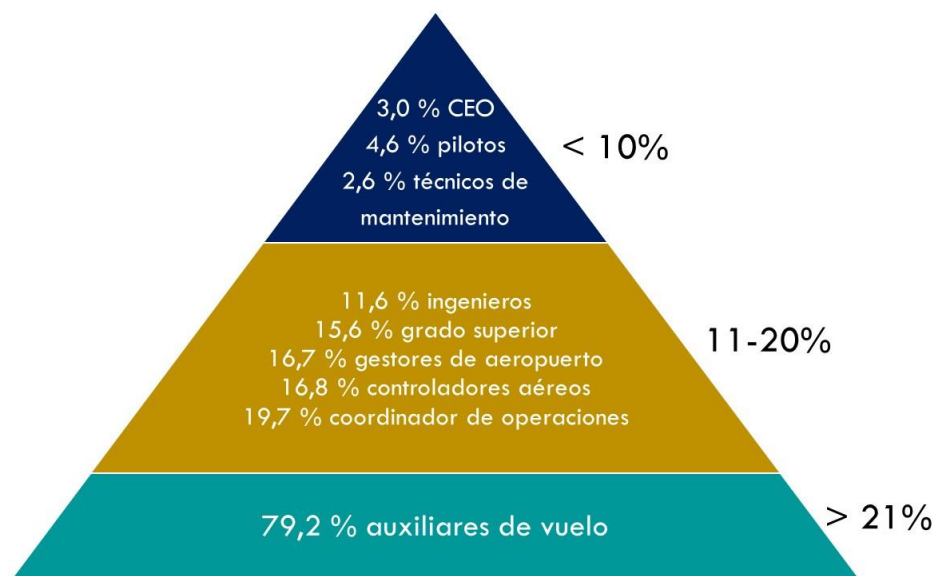
En este sector, que es altamente técnico y especializado, la brecha de género es muy significativa. El informe de 2022 de la *Women in Aviation Advisory Board* (Junta Asesora de Mujeres en la Aviación)⁷⁵ indica que en los Estados Unidos las mujeres representan menos del 20 % de la fuerza laboral en la mayoría de las ocupaciones de la aviación. De nueve ocupaciones profesionales en este campo, sólo una, la correspondiente a tripulantes de cabina de pasajeros, tenía una preponderancia de mujeres. Para cada una de las otras ocho ocupaciones, incluida la de gerentes de aeropuertos, el porcentaje de mujeres involucradas se sitúa por debajo del 20 %. Aproximadamente solo el 5 % de los pilotos de las líneas aéreas son mujeres.

⁷⁵ [2022 Women in Aviation Advisory Board Report: Breaking Barriers for Women in Aviation: Flight Plan for the Future](#)

Durante los últimos sesenta años, la introducción de mujeres en la industria de la aviación (en casi todas las especialidades funcionales) ha estado estancada. Aunque el número total de mujeres con licencia de vuelo ha aumentado, la representación de las mujeres como porcentaje del total ha aumentado tan sólo un 1 % por década.

En el ámbito del mantenimiento de aeronaves, el ritmo de cambio es aún más lento, de modo que en sesenta años sólo se ha visto incrementada la presencia de mujeres en un 2,6 %, lo que marca una de las mayores brechas de género de todo el sector de la aviación.

Figura 5. Porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector de la aviación en Estados Unidos

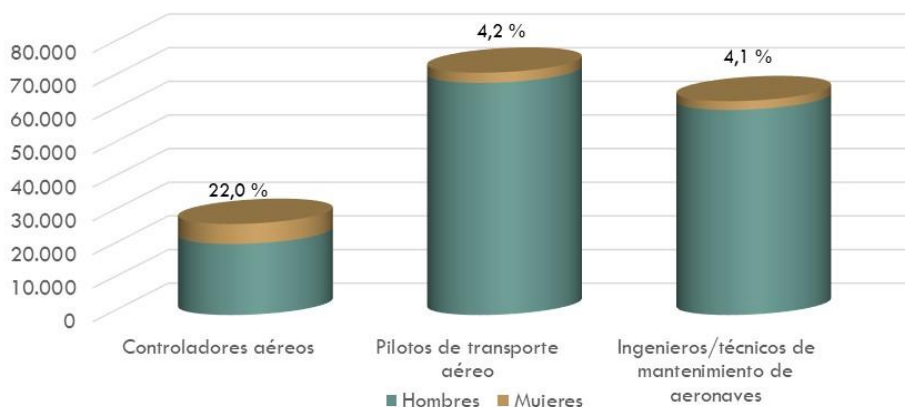


Fuente: 2022 Women in Aviation Advisory Board Report

De manera similar, según la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA), a nivel mundial sólo el 6 % de los directores ejecutivos de las aerolíneas son mujeres⁷⁶.

A nivel europeo, y según datos de la OACI, la proporción de mujeres es más elevada en los puestos de controladores aéreos, llegando al 22,0 %. Sin embargo, este porcentaje es mucho menor en puestos de pilotos de aeronaves (4,2 %) o técnicos de mantenimiento (4,1 %).

Gráfico 34. Distribución de los trabajadores en el sector de la aviación en Europa por categoría y género. Año 2023



Fuente: Regional Personnel By Gender Analysis. ICAO Aviation Data Analytics

⁷⁶ [IATA Economics' Chart of the Week: Women in Leadership Positions at Airlines in 2021](#)

En el caso de España y para el ámbito aeroportuario, Aena estaba integrada en 2022 por un 37 % de mujeres y un 63 % de hombres. Las mujeres ocupaban el 47 % del total de todos los puestos directivos, mandos intermedios y titulados. Además, cuatro de los aeropuertos que aglutinan casi el 30 % del tráfico aéreo del total de la red de Aena (Josep Tarradellas Barcelona-El Prat, Alicante-Elche Miguel Hernández, Ibiza y César Manrique-Lanzarote) estaban dirigidos por mujeres.

• Transporte ferroviario

Este sector ha contado históricamente con una mayor presencia de hombres. Las mujeres en la industria ferroviaria tienden a ocupar empleos de administración, venta de billetes, servicios en las estaciones, catering y limpieza (según datos de la Federación Internacional de los trabajadores del transporte⁷⁷). Existe una infrarrepresentación de las mujeres en funciones operativas, técnicas y puestos gerenciales.

En Europa, las mujeres representan el 21,4 % de los trabajadores de las empresas ferroviarias. Esta proporción es aún menor en algunas categorías profesionales, por ejemplo, sólo el 3 % de maquinistas en Europa son mujeres.⁷⁸

En España, la participación de mujeres en las principales entidades ferroviarias españolas en 2023 fue del 20,4 %⁷⁹. Su presencia varía mucho con el tipo de actividad que desarrollan las empresas, siendo menor en entidades que se dedican al transporte de mercancías y la industria, mientras que en las entidades relacionadas con la gestión y la promoción del sector ferroviario la presencia de mujeres es mayor.

Según el último Informe Mujeres en el Ferrocarril, en 2023 sólo había un 17,5 % de mujeres en puestos directivos y, de éstas, sólo un 13,8 % ocupaban los puestos directivos más altos. Las mujeres que trabajan en el sector ferroviario en puestos directivos de nivel inferior se dedican, principalmente, a tareas vinculadas con los recursos humanos, la administración de empresa, los departamentos jurídicos, de marketing o de comunicación (ámbito no tecnológico, 70 %). En la figura siguiente se muestra el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres en entidades ferroviarias españolas. La mayor diferencia se encuentra en los operadores privados de mercancías, donde sólo existe un 8,2 % de mujeres en su plantilla.

En lo relativo al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), es una empresa con una plantilla mayoritariamente masculina, con un 81,1 % de hombres frente a un 18,9 % de mujeres (según datos de 2023 y considerando los empleados de Adif y Adif Alta Velocidad).

El Grupo Renfe presenta porcentajes de empleadas similares. Si bien en los últimos años la aplicación de diferentes iniciativas ha incrementado el número de mujeres trabajadoras, su cuota aún se sitúa en el 20,1 %.

• Transporte por carretera

Tan sólo el 13 % de los empleos de transporte por carretera en España están actualmente ocupados por mujeres según los datos del INE para el año 2022, siendo algo menor que la media de la UE, que se sitúa en el 15,5 %⁸⁰.

Según la Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC) en España hay unas 250.000 personas conductoras de camión, de los cuales apenas 5.000 son mujeres. A pesar de representar al 52 % de la población, la mujer apenas alcanza el 2 % de conductoras profesionales de camión, sector en el que urge incorporar aproximadamente 15.000 nuevos profesionales⁸¹.

⁷⁷ <https://www.itfglobal.org/es/resources/encuesta-de-la-itf-sobre-las-trabajadoras-del-sector-ferroviario>

⁷⁸ Fundación de los Ferrocarriles Españoles (2023). Mujeres en el Ferrocarril. <https://ffe.es/investigacion/alianzaSteam/MujerESFerrocarril/#p=1>

⁷⁹ Fundación de los Ferrocarriles Españoles (2024). Mujeres en el Ferrocarril. <https://ffe.es/investigacion/alianzaSteam/MujerESFerrocarril2024/#p=8>

⁸⁰ [Key figures on European transport – 2023 edition - Products Key Figures - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

⁸¹ Según la Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC): [ASTIC demanda políticas que atraigan mujeres a la profesión de transportista](https://www.astic.es/)

Según la DGT, del total de carnés de camión que se expidieron en 2022, sólo el 11 % se otorgaron a mujeres. La profesión de conductor está tradicionalmente ligada al género masculino, principalmente por el esfuerzo físico que requería, pero en la actualidad los conductores ya no tienen que cargar ni descargar el camión, por lo que tal vez se produzcan algunas variaciones en los próximos años. Existen otros motivos que pueden hacer que esta profesión no haya sido atractiva para las mujeres, y que también pueden afectar a los hombres, pero que se está trabajando en mejorar, como es el caso de las áreas de descanso para camiones seguras y protegidas, la conciliación de la vida laboral con la familiar, y el acceso a la formación para ser conductor.

En el caso de las mujeres conductoras de autobuses y autocares, el porcentaje de mujeres que poseen el carnet correspondiente, según la DGT, es del 15,9 %.

• Transporte marítimo

Uno de los sectores en los que también la ausencia de mujeres es notable es en el **sector marítimo**. Según el último informe sobre oferta y demanda de marinos, publicado por el Consejo Marítimo Internacional y del Báltico y la Cámara Naviera Internacional⁸², de los cerca de dos millones de marinos que operaban los más de 74.000 buques de la flota mercante mundial en 2020, menos de 25.000 eran mujeres, es decir, únicamente el 1,3 %. En el quinquenio 2015-2020 se produjo un aumento del 46 % en el número de mujeres.

Según el mismo informe, del total de alumnos matriculados en centros de formación marítima, los futuros marinos, las mujeres suponían menos del 10 %. Por todo ello se puede concluir que, aunque es probable que la tendencia creciente continúe, los datos apuntan a que seguirá existiendo a corto y medio plazo un desequilibrio importante.

La OMI, en colaboración con la Asociación Internacional de Comercio y Transporte Marítimo de Mujeres (WISTA), realizó en 2021 una encuesta sobre mujeres en el sector marítimo, en la que se recopilaron datos de la estructura de empleo por género en empresas de la industria marítima. Los resultados sobre la distribución de los niveles en los que trabajan las mujeres reflejan que el 39 % de las mujeres dentro de las empresas encuestadas ocupan puestos de dirección media, el 28 % puestos técnicos y el 48 % puestos administrativos y de apoyo. Por otro lado, la mayoría de las mujeres marinas están empleadas en la industria de cruceros (90 %)⁸³.

• Transporte público urbano y metropolitano

Este sector emplea a millones de personas en todo el mundo. Según datos de la UITP⁸⁴, en 2022 el porcentaje de mujeres que trabajaban en el sector del transporte público se situaba entre el 15 % y el 22 %. Se espera que el sector crezca y emplee a más trabajadores en el futuro, algunos de ellos cualificados con competencias en ingeniería y tecnología. En el caso de España, y según datos de la Asociación de Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos (ATUC) para 2020, la presencia de mujeres en las empresas de autobús urbano se situó en el 10,5 %, siendo más alto en áreas de administración y oficina y aún residual en talleres. En el caso de la conducción hay datos muy dispares en función de la empresa, pero la media se sitúa en el 8 %. En las empresas ferroviarias (metros y tranvías) la presencia de la mujer es mayor, llegando a una media del 24,7 %, con un 21,9 % de conductoras.

Todo lo analizado anteriormente pone de manifiesto la brecha de género existente en el sector transporte, en el que se produce tanto una segregación horizontal, con una mayoría de hombres trabajadores, como una segregación vertical, ya que las mujeres en el sector tienden a trabajar en niveles jerárquicos más bajos que los hombres.

⁸² [Seafarer Workforce Report, 2021 Edition | International Chamber of Shipping \(ics-shipping.org\)](https://www.ics-shipping.org/Seafarer-Workforce-Report-2021-Edition)

⁸³ IMO & WISTA (2022). Women in Maritime. Survey 2021:

https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf

⁸⁴ <https://www.uitp.org/news/a-better-gender-balance-for-public-transport-sitting-down-with-uitps-lindsey-mancini-and-brigitte-ollier/>

3.1.3 Composición de género del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y sus entidades vinculadas o asociadas

• Ministerio, Organismos Autónomos y Agencias Estatales

Los datos a 2022 sobre la composición de género que se incluyen en la Estrategia de Igualdad del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible⁸⁵ indican que hay una mayor proporción de hombres (60,6 %) que de mujeres (39,4 %) en el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y sus entidades vinculadas o asociadas, mientras que en el conjunto de la Administración General del Estado (AGE) estos porcentajes son del 47,7 % y 52,3 %, respectivamente. Esta diferencia responde a la particularidad de los sectores de actividad sobre los que el ministerio desarrolla sus políticas públicas, en los que la presencia femenina es menor.

Los cuerpos propios del Ministerio, que son los más especializados y técnicos, representan el 48,5 % del total de su personal funcionario, y en ellos hay más de un 70 % de hombres frente a un porcentaje de mujeres de casi un 30 %. Existen casos particulares, como el cuerpo de Ingenieros Geógrafos, en el que la presencia de las mujeres se eleva hasta el 43,2 %; o el Cuerpo Especial Facultativo de Marina Civil, en el que las mujeres tan solo representan el 19,6 %.

Por el contrario, la composición de los cuerpos generales en sus diferentes niveles (superior, de gestión, administrativo y auxiliar) es mayoritariamente femenina: 63 % de mujeres y 37 % de hombres.

En cuanto a la distribución en los puestos de mayor nivel de responsabilidad (niveles 30, 29 y 28), la Tabla 3 presenta los datos para el año 2022. Se observa que los puestos de estos niveles tienen un menor porcentaje de presencia femenina cuando están ocupados por personal de cuerpos propios del Departamento que cuando están ocupados por cuerpos generales.

Tabla 3. Distribución de los niveles 30, 29 y 28 del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible por cuerpos y sexo. Año 2022

Nivel	Cuerpos generales		Cuerpos propios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
30	44,1 %	55,9 %	70,5 %	29,5 %
29	42,9 %	57,1 %	67,7 %	32,3 %
28	61,8 %	38,2 %	75,7 %	24,3 %
Media	37,0 %	63,0 %	70,0 %	30,0 %

Fuente: Estrategia de Igualdad del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, 2023-2025

La Estrategia concluye que la composición de género del Departamento reproduce la composición de género de los ámbitos profesionales afectados por las políticas sectoriales del ministerio. Puede decirse así que esta segregación horizontal, de naturaleza profesional, constituye su principal característica diferencial desde el punto de vista del género. Además, se añade una segregación vertical por niveles que en los cuerpos propios se agudiza, con una mayor proporción de hombres que de mujeres en las posiciones superiores.

⁸⁵ <https://www.transportes.gob.es/el-ministerio/buen-gobierno/estrategia-por-la-igualdad/indice>

• Empresas vinculadas o asociadas

En cuanto a la distribución del personal de plantilla por género en las **empresas vinculadas o asociadas al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible** según datos proporcionados por las propias empresas a 31 de diciembre de 2023 (ver Tabla 4), se aprecian diferencias en función del subsector del transporte del que se trate. Así, en las empresas ferroviarias (Adif, Adif AV y Grupo Renfe) trabajan un 19,7 % de mujeres, aunque su presencia en los puestos directivos es mayor, alcanzando el 28,9 %. Las empresas del sector aéreo (Aena y Enaire) presentan un mayor porcentaje global de mujeres, del 36,9 %, con un 33,7 % en puestos de dirección. Por último, las empresas de consultoría (Ineco y Senasa) son las que emplean a más mujeres, alcanzando el 39,9 % de la plantilla, con un 35,9 % en puestos directivos.

Tabla 4. Porcentaje de mujeres en las empresas del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible por categoría y sexo. Año 2023

Categoría	Adif y Adif AV	Grupo Renfe	Aena	Enaire	Ineco	Senasa	Total
Dirección⁸⁶	28,4 %	29,8 %	33,0 %	37,5 %	37,3 %	20,0 %	29,2 %
Resto	17,0 %	19,6 %	37,8 %	35,1 %	38,7 %	50,9 %	26,8 %
Total	18,9 %	20,4 %	37,7 %	35,1 %	38,7 %	50,7 %	27,0 %

Fuente: empresas consultadas (Aena, Enaire, Grupo Renfe, Adif y Adif AV, Ineco, Senasa)

3.2 Barreras de género en el empleo en el sector transporte

El sector del transporte está sufriendo una escasez de mano de obra que va en aumento en los últimos años: falta personal de conducción de camiones y autobuses, maquinistas de tren y pilotos de avión.

En particular, en el transporte por carretera, según un informe⁸⁷ de la IRU (*International Road Union*), de enero a septiembre de 2022 la escasez de conductores se ha incrementado visiblemente, dejando vacantes un 44 % de los puestos en el transporte de mercancías por carretera⁸⁸. Si la tendencia sigue y no se pone remedio, en 2026 la carencia de conductores afectaría al 60 % de los puestos, unos dos millones en total. En el transporte de viajeros se llegaría a un 50 % de plazas sin cubrir para la misma fecha⁸⁹.

Según las conclusiones de la "II Jornada sobre la formación profesional de los conductores profesionales"⁹⁰ España presenta la paradoja de necesitar 15.000 transportistas de mercancías, y cerca de 6.000 conductores de autobús, mientras que mantiene cifras de paro juvenil (<25 años) del 30 %. Además, la edad media de los conductores profesionales es de 47 años (el 72 % de los transportistas de mercancías y el 52 % de los conductores de autobús tienen más de 50 años⁹¹), por lo que en 10 años se estarán jubilando más conductores profesionales de los que entren.

Esta falta de profesionales al volante impacta directamente en el bienestar de la sociedad, ya que se trata de un sector fundamental para el desarrollo económico y la cohesión social y territorial de nuestro país: según datos del OTLE para el año 2022, el 95 % de las toneladas de transporte interior de mercancías y el 86 % de los desplazamientos interurbanos de personas tiene lugar por carretera, siendo el autobús el medio de transporte colectivo más utilizado en este ámbito (con una cuota del 8,4 % respecto del total de viajes-km).

⁸⁶ Dirección se corresponde con: Estructura de Dirección y Apoyo (Adif y Adif AV); Estructura de Dirección (Grupo Renfe); Dirección (Aena); Altos Cargos+Alta Dirección+Dirección (Enaire); Estructura Directiva (Ineco); Directivos (Senasa).

⁸⁷ IRU (2022). IRU Intelligence briefing - The truck driver profession in Europe: access and attractiveness. November 2022.

⁸⁸ Datos aportados por los seis principales mercados de transporte de mercancías en Europa, entre los que se encuentra España.

⁸⁹ IRU (2022). IRU Intelligence briefing - The bus and coach driver profession in Europe: access and attractiveness. November 2022.

⁹⁰ https://astic.com.es/wp-content/uploads/2022/04/Nota.-Transporte-Carretera_FP-conductores-profesionales.pdf

⁹¹ Según la II Jornada 'La FP de los conductores profesionales: esencial para que el mundo siga en movimiento', organizada por la Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC), la Fundación Corell y AT Academia del Transportista, en 2022.

En opinión de la Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC) existen unas **barreras formativas** que desaniman a las nuevas generaciones a convertirse en conductores profesionales: compleja y costosa etapa formativa para acceder a la profesión, estancamiento salarial, actuales condiciones laborales (muchas horas fuera de casa, horarios especiales, falta de áreas de descanso adecuadas), y la enorme fragmentación del sector: en España hay más de 104.000 compañías de transporte terrestre de mercancías y sólo el 4 % son grandes empresas.

En España, desde 2020, la edad mínima para conducir camiones y autobuses es de 18 años, anteriormente tenían que esperar hasta los 21 años. Esta medida puede ayudar a atraer a los jóvenes a la profesión y así paliar, en parte, la falta de relevo generacional.

Otra causa que hace que esta profesión sea considerada poco interesante es la **falta de seguridad que perciben los conductores**, en particular en las áreas de descanso en las que pueden llegar a emplear más del 50 % de su tiempo⁹². Según la Oficina Internacional del Trabajo⁹³, la violencia contra los trabajadores del sector del transporte es uno de los factores más importantes de entre los que disminuyen el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres.

Además de estos condicionantes generales para acceder a la profesión, existen muchas **barreras específicas para aquellas mujeres** que podrían estar considerando el sector del transporte como una posible profesión, o cuestiones que dificultan su promoción. Según varios informes y documentos⁹³, las más relevantes son:

1. Discriminación y estereotipos:

- Creencia social de que las mujeres tienen un menor interés para la realización de las tareas vinculadas al sector del transporte.
- Percepción por parte de la empresa de que las mujeres son menos adecuadas para realizar las tareas que exige la profesión de transporte específica.
- Idea preconcebida de que las mujeres no encajarán en un entorno empresarial dominado por hombres.

2. Condiciones laborales:

- Dificultad para conciliar la vida personal, laboral y familiar. En nuestro país, la responsabilidad familiar ha recaído tradicionalmente sobre las mujeres.
- Seguridad personal y exposición a comportamientos violentos.
- Acoso y violencia sexual contra las mujeres, así como contacto físico no deseado, "bromas" sexistas o invitaciones sexuales.
- Falta de vestuarios segregados e instalaciones médicas y sanitarias adecuadas, así como la escasa o deficiente higiene en estas instalaciones.
- Agravio comparativo salarial, que también deriva en desarrollos profesionales desiguales.
- A menudo las mujeres están empleadas en puestos diferentes a los de los hombres, que pueden ser empleos de distinta categoría menos remunerados, o puestos a tiempo parcial.
- Falta de adaptación a los puestos de trabajo.

3. Percepción del trabajo: en general, las mujeres tienen una percepción negativa del trabajo de conductor profesional, ya sea cierta, o impulsada por los prejuicios sociales que asocian este trabajo específico con una menor calidad de vida, la percepción de un crecimiento profesional deficiente, la expectativa de que

⁹² <https://policycommons.net/artifacts/8932951/las-mujeres-en-el-sector-del-transporte/9736738/>

⁹³ <http://www.observatorioigualdadyempleo.es/las-mujeres-en-el-sector-del-transporte/>; Making the Transport Sector Fit for Women to Work in (ETF: European Transport Workers' Federation | Yes! More women in transport - Make Transport Fit for Women to Work in! - ETF: European Transport Workers' Federation (etf-europe.org); Granada, I., Navas, C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V., & Rubio, D. (2019). Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago. Transport Gender Lab, BID Transporte; Oficina Internacional del Trabajo (2013). Las Mujeres en el Sector del Transporte. OIT, Ginebra; European Commission (2019). Business case to increase female employment in transport – Final report, Directorate-General for Mobility and Transport.

se espera experiencia para ciertos trabajos en el sector u otras características poco atractivas. Si bien, esto puede considerarse una barrera para ambos géneros.

4. **Falta de políticas corporativas de género:** falta de políticas corporativas para la contratación con paridad de género, así como para facilitar la participación de las mujeres en actividades que les den visibilidad. También resalta la ausencia de mecanismos de apoyo en profesiones tradicionalmente masculinas.
5. **Perspectivas y desarrollo profesionales:**
 - o Margen limitado para el avance profesional de las mujeres, más conocido como "techo de cristal". Esto se agrava en el caso de las trabajadoras a tiempo parcial.
 - o Escasez de oportunidades de capacitación para que las mujeres adquieran las habilidades necesarias. Esto también puede constituir un obstáculo para retener en el sector a las mujeres que ya ejercen como profesionales del transporte.
6. **Falta de referentes femeninos:** la existencia de mujeres que inspiren a niñas, jóvenes y otras mujeres, explicando su trabajo y despertando vocaciones en el sector del transporte.

Algunos de estos impedimentos hacen también que haya una menor presencia **de mujeres en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas** (o STEM, por la sigla de estas áreas en inglés). Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el curso 2021/2022, del total de estudiantes matriculados en grados universitarios en España, el 56 % eran mujeres; en el caso de las carreras vinculadas a STEM fue del 26,7 %.

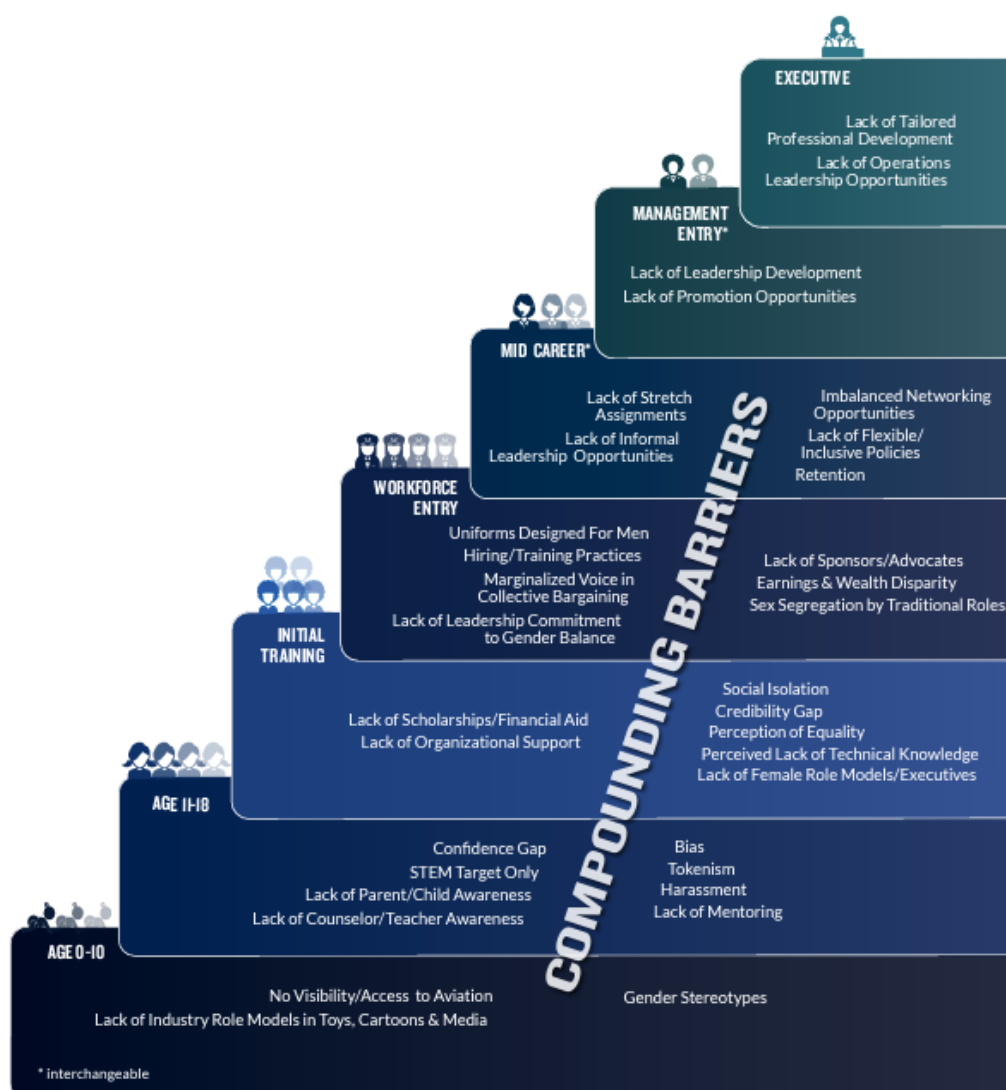
Como hay menos mujeres en las profesiones STEM, existen menos roles femeninos en esos campos, lo que conduce a una menor representación femenina en estos sectores y, a su vez, un menor interés por estos sectores de actividad. Pero, además, en general, en las profesiones relacionadas con las STEM se gana un 26 % más que en las que no son STEM. Por este motivo, incluir más mujeres en la ingeniería, las ciencias, etc. contribuiría a reducir las desigualdades socioeconómicas de género existentes.

Se pueden observar estos mismos obstáculos en los diferentes subsectores de transporte, con sus particularidades:

En el **sector de la aviación**, la *Women in Aviation Advisory Board* (junta asesora de mujeres en la aviación) de la *Federal Aviation Administration* (FAA por sus siglas en inglés, autoridad aeronáutica de los Estados Unidos) ha identificado las barreras hacia el empleo de las mujeres en este sector en función de la edad⁹⁴, comenzando desde una edad muy temprana y agravándose a lo largo de la vida de una mujer.

⁹⁴ 2022 Women in Aviation Advisory Board Report: Breaking Barriers for Women in Aviation: Flight Plan for the Future: https://www.faa.gov/regulations_policies/rulemaking/committees/documents/media/WIAAB_Recommendations_Report_March_2022.pdf

Figura 6. Cronograma de barreras hacia el empleo de mujeres en el sector de la aviación



Fuente: 2022 Women in Aviation Advisory Board Report

Las trabajadoras del **transporte ferroviario** se topan a menudo con barreras que les impiden entrar y permanecer en el sector. Entre estas barreras⁹⁵ se incluyen estereotipos de género sobre las capacidades de las mujeres; prácticas de contratación discriminatorias; entornos de trabajo hostiles; una cultura laboral en la que predominan los hombres; desigualdades salariales; falta de atención a las necesidades de las mujeres en relación con la organización del trabajo; falta de acceso a instalaciones sanitarias o uniformes adecuados; menos oportunidades de formación, educación y ascenso; contratos más precarios y frecuente externalización de los empleos más ocupados por mujeres.

En el **sector marítimo**, la *Women's International Shipping & Trading Association* (WISTA, asociación internacional de mujeres del sector del transporte marítimo), junto con otras entidades internacionales, llevó a cabo una encuesta a las mujeres trabajadoras del sector⁹⁶ para conocer los problemas y desafíos a los que se enfrentan, identificándose los siguientes: discriminación, acoso (psicológico y sexual), bullying y aislamiento⁹⁷.

⁹⁵ ITF (2023). Encuesta de la ITF sobre las trabajadoras del sector ferroviario. <https://www.itfglobal.org/es/resources/encuesta-de-la-itf-sobre-las-trabajadoras-del-sector-ferroviario>

⁹⁶ La encuesta fue contestada por un total de 1.128 mujeres con una proporción muy elevada de mujeres de Filipinas (339), seguida por Estados Unidos (98), Reino Unido (57), Sudáfrica (51), Brasil (47), India (41), Perú (36), Colombia (35) e Indonesia (34).

⁹⁷ <https://wistainternational.com/wp-content/uploads/Gender-Diversity-2nd-edition.pdf>

3.3 Promoción del empleo en el sector transporte

En este apartado se recogen, por un lado, las principales actuaciones para promocionar el empleo en el sector transporte para hacerlo más atractivo con el objetivo de conseguir el equilibrio de género; y, por otro lado, se identifican los beneficios de conseguir esta paridad de género en el empleo del sector.

3.3.1 Medidas recogidas en obligaciones legales

En este apartado se incluyen las medidas ya recogidas por normativa en la legislación nacional y que, aunque son válidas para cualquier sector, se ha convenido recoger ya que resultan esenciales para favorecer la igualdad de oportunidades en el sector del transporte:

- **Plan de igualdad de género:** las empresas deben elaborar un plan de igualdad de género que englobe la política de igualdad de género de la compañía y las medidas identificadas como relevantes para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en los términos en los que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Incluir cuestiones de igualdad de género en el diálogo social corporativo:** la integración de la igualdad de género en el diálogo corporativo se puede lograr a través de informes corporativos sobre la situación de las mujeres en la empresa, así como estableciendo comités empresariales para discutir cuestiones de género. Esto se regula, por un lado, a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, por otro, mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Supervisión de igualdad de oportunidades:** la Ley Orgánica 3/2007 establece que los planes de igualdad fijarán los procedimientos para establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, que se realizará por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.
- **Transparencia sobre la brecha salarial de género:** el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obliga a las empresas a tener un registro retributivo de toda su plantilla accesible para las personas trabajadoras. Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor, cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Además, la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, como la *Ley de Transparencia Salarial de la UE*, refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

3.3.2 Medidas para aumentar el atractivo del sector

A continuación, se recogen algunos ejemplos identificados a través de la literatura⁹⁸ como posibles de implementar para reducir las barreras y aumentar el atractivo del sector para las mujeres.

Estas medidas se clasifican en 3 grupos principales:

- **Medidas de formación, contratación y desarrollo profesional**

- **Promover la profesión en el ámbito educativo:** promoción del trabajo en las diferentes ramas del sector transporte, destacando la existencia de una carrera profesional sólida. Para ello pueden programarse visitas de escolares y jornadas de puertas abiertas a las empresas del sector, con el objetivo de potenciar la visibilidad del sector desde edades tempranas.
- **Ayudas económicas para el acceso a la profesión:** proporcionar algún tipo de ayuda o beca para las personas que se comprometan a trabajar en el sector durante un periodo determinado de tiempo. Estas ayudas podrían ser para sacarse el carnet de conducir de camión o autobús, o para acceder al curso de formación para ser maquinista de tren o piloto comercial.
- **Programas de becas y prácticas para mujeres:** organizar periodos de prácticas y programas de aprendizaje para mujeres puede ser una forma atractiva de atraer a las recién graduadas hacia materias técnicas.
- **Campaña de reclutamiento** utilizando canales específicos como jornadas de puertas abiertas, ferias de empleo, publicidad, etc. personalizando el enfoque para acercarse a una audiencia femenina. Por ejemplo, se pueden utilizar imágenes de modelos femeninos y usar un lenguaje neutro en cuanto al género en la descripción de las vacantes, así como promocionar el sector como un trabajo atractivo para las mujeres.
- **Contrarrestar el sesgo de género en la contratación:** este sesgo podría reducirse mediante sesiones de capacitación con reclutadores, no incluir información de género en los *curriculum vitae* o adaptar los requisitos del puesto para que se ajusten mejor a ambos géneros.
- **Cuotas y objetivos de contratación:** establecer objetivos o cuotas específicas al porcentaje de mujeres contratadas o preseleccionadas en el proceso de contratación. Esta medida puede aplicarse a puestos tanto operativos como de gestión.
- **Proyectar la diversidad para contrarrestar el estereotipo social:** en las actividades de comunicación habituales, u organizando campañas y eventos específicos de sensibilización.
- **Apoyar la progresión profesional de las mujeres:** se pueden establecer programas de coaching y tutoría para facilitar el desarrollo de sus habilidades.
- **Potenciar un liderazgo y una toma de decisiones inclusivos:** la igualdad de género va más allá de la paridad entre mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres deben reflejar la diversidad de la sociedad en todos los niveles profesionales. Por lo tanto, un liderazgo diverso y con igualdad de género es crucial para crear culturas en el lugar de trabajo donde todos puedan prosperar. Para ello habría que eliminar las barreras que impiden que las mujeres alcancen los niveles más altos y reconocer las diferentes experiencias, perspectivas y habilidades que las mujeres aportan como tomadoras de decisiones.

⁹⁸ WISE (2012): Women employment in urban public transport sector, http://www.wise-project.net/download/final_wise_project_report.pdf; WIR, Women in Rail (2012). Study on the situation of women in the rail sector and on the implementation of the European social partners' Joint Recommendations. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/05/Women-in-Rail-comparative-study_2012_EN.pdf; Opengart, R., & Ison, D. (2016). A strategy for alleviating aviation shortages through the recruitment of women. *International Journal of Aviation Management*, 3(2-3), 200-219.

- **Sensibilizar a los empleados sobre los problemas de los estereotipos de género:** uso de campañas de sensibilización interna y formaciones para informar a los empleados de la empresa, y trabajar para crear un ambiente de trabajo tolerante. Se pueden combinar capacitaciones sobre prejuicios inconscientes, antidiscriminación, diversidad y cuestiones de género, e incluso continuar con la sensibilización sobre los beneficios de promover grupos de trabajo diversos.
- **Promover referentes femeninos a seguir** para aumentar la proporción de mujeres en el sector.
- **Red de mujeres:** establecimiento de redes de mujeres para ayudar a las empleadas a desenvolverse en un entorno tradicionalmente masculino y tratar de cambiar ese entorno hacia uno neutro.
- **Ropa y equipamiento de trabajo adecuados:** poner a disposición de todo el personal empleado uniformes adaptados a su constitución física.
- **Medidas de conciliación de la vida personal y laboral**
 - **Trabajo flexible,** centrado en permitir acuerdos de trabajo a tiempo parcial, como horarios reducidos o teletrabajo, en aquellos puestos en los que sea posible, puede facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
 - **Mejor organización de turnos,** con suficiente antelación, para ayudar a planificar la vida familiar y personal. Los programas informáticos de planificación se presentan como una valiosa herramienta.
 - **Ajustar** el horario y los turnos para el personal con niños pequeños o adultos dependientes a su cargo, que les permita adaptarse sus necesidades.
- **Medidas de seguridad y salud**
 - **Capacitación contra la violencia de terceros** incluyendo, por ejemplo, formación en defensa personal y en asertividad. Esta medida es relevante para el personal con alta exposición a violencia de terceros y específicamente durante turnos de noche.
 - **Equipamiento de seguridad:** vehículos con cámaras de seguridad, botones de pánico, sistemas antirrobo, cabinas cerradas, etc. para proteger al personal conductor y al resto del personal del comportamiento agresivo de terceros.
 - **Personal de seguridad** a disposición de los empleados para intervenir en caso de necesidad.
 - **Mejorar las instalaciones para los empleados:** vestuarios, aseos, salas de lactancia, etc. segregados, y garantizar que estén adaptados para su uso por mujeres.
 - **Política de tolerancia cero para el acoso sexual:** proporcionar múltiples canales de comunicación confidencial para los empleados y asegurarse, a través de una comunicación regular y visible, de que conozcan sus opciones.
 - **Modernización y actualización de equipamiento y vehículos** para proporcionar condiciones de trabajo más seguras, mejorar la percepción del trabajo y hacer que el trabajo sea menos exigente físicamente y más atractivo.
 - **Adaptación del espacio de trabajo** con el objetivo de reducir el esfuerzo físico necesario, utilizando por ejemplo maquinaria de apoyo.
 - **Fomentar la cultura de retroalimentación** que permita dar voz a las mujeres en un entorno dominado por los hombres. Esto se puede lograr mediante una serie de medidas indirectas, como tener sesiones periódicas de retroalimentación y reuniones de equipo donde se pide a todos que expresen sus pensamientos.

3.3.3 Beneficios del equilibrio de género en el sector

De manera global puede afirmarse que la paridad laboral contribuye a crear lugares de trabajo más diversos, con efectos positivos tanto interna como externamente, ya que beneficia al conjunto de la sociedad, influye positivamente en el atractivo de los puestos de trabajo y en la competitividad del sector.

Entre los **principales beneficios** que proporciona en el sector transporte⁹⁹ podemos destacar:

- **Mejorar la cobertura de vacantes:** Este aspecto resulta especialmente importante para el sector del transporte por carretera que, como ya se ha señalado, presenta una gran demanda de conductores en la actualidad.
- **Mejor tasa de atracción de talento:** al ser un empleo atractivo también para las mujeres, el potencial de talento se duplica. Con más candidaturas es más probable la identificación de aspirantes adecuados.
- **Mejora de la imagen pública** como resultado de un aumento del empleo de mujeres, consiguiendo una imagen más positiva de la empresa de transporte, ya que refleja las actuales demandas de la sociedad.
- **Mejora de la toma de decisiones, la creatividad y la innovación:** el aumento de la diversidad dentro de los equipos y organizaciones conduce a mejoras en los procesos de trabajo.
- **Lugar de trabajo renovado:** tener un ambiente de trabajo diverso promueve el espíritu de equipo y mejora las relaciones y el comportamiento dentro de un grupo, dando lugar a un ambiente más respetuoso entre el personal.
- **Mayor productividad**¹⁰⁰: los equipos diversos (con al menos un 30 % de mujeres) tienen una capacidad de resolución de problemas y una fuerza innovadora significativamente más productiva y creativa que los equipos homogéneos.
- **Mayor satisfacción del personal empleado** para con la empresa con la creación de un entorno de trabajo abierto e inclusivo.
- **Mayor compromiso del personal empleado** por tener un ambiente de trabajo abierto y mixto, ya que las personas se sienten más incluidas.
- **Operación más eficiente de vehículos:** existe un estudio que concluye que las mujeres asumen menos riesgos mientras conducen¹⁰¹, por lo que su conducción es más suave. Además, según el Manual de conducción eficiente del IDAE¹⁰², una conducción sin frenadas y aceleraciones continuas es más eficiente en términos de consumo de combustible; indirectamente, también puede suponer una reducción de los costes de mantenimiento del vehículo.
- **Reducción de las bajas por enfermedad** como consecuencia de las medidas para reducir la carga de trabajo físico, al mismo tiempo que hacen que el trabajo sea más accesible para las mujeres.

⁹⁹ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Giannelos, I., Smit, G., Gonzalez Martinez, A. et al., Business case to increase female employment in transport – Final report, Publications Office, 2019: <https://data.europa.eu/doi/10.2832/93598>

¹⁰⁰ Fundación de los Ferrocarriles Españoles (2023). Mujer en el Ferrocarril. https://www.ptferroviaria.es/docs/Boletin/Mujer%20en%20el%20Ferrocarril_6032023.pdf

¹⁰¹ Aparicio Izquierdo, Francisco et al. (2017). Mujeres conductoras en España. Implicación en accidentes de tráfico y comparación con los conductores varones. Fundación Eduardo Barreiro y Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

¹⁰² https://www.idae.es/uploads/documentos/documentos_Manual_de_conduccion_eficiente_488980a3.pdf

3.4 Buenas prácticas para aumentar el empleo en el sector profesional del transporte

En este apartado se recogen algunas prácticas, tanto nacionales como internacionales, que han resultado exitosas para el aumento del empleo en el sector transporte, algunas de ellas centradas en aumentar la participación de la mujer en este sector.

- Existen algunas comunidades autónomas que ofrecen ayudas económicas para realizar los exámenes del carnet de conducir, o para recuperar parte de los gastos una vez aprobados:
 - La **Comunidad de Madrid** creó en 2023 un Programa de Formación para Conductores Profesionales. Se trata de una nueva línea de ayudas, dotada con casi 2 millones de euros, dirigidas a la obtención de permisos profesionales de conducción de vehículos pesados, mercancías (carnés C y C+E) y de viajeros (D) a través de bonos de formación. En concreto, se concede a los interesados una ayuda de 600 euros para financiar el acceso a una autoescuela adherida al proyecto, el material de enseñanza, diez clases de maniobras o circulación, un módulo teórico específico, otro de conducción sostenible, y un tercero de utilización de dispositivos tecnológicos. Los alumnos deberán contar previamente con el permiso de conducir B para acceder a los carnés C y D, o estar en posesión del carné C para acceder al C+E, y tener la edad mínima requerida según el tipo de enseñanza. Cada solicitante podrá optar a la formación en un máximo de dos permisos diferentes, para lo cual recibiría dos bonos.
 - **Andalucía**. La Junta ofrece subvenciones para sacarse el carnet de camión a quienes tengan ya el permiso B, residan en esta comunidad y estén registrados en el Servicio Andaluz de Empleo.
 - **Cantabria**. En el año 2023 se concedieron ayudas de 200 euros para jóvenes de entre 16 y 30 años que se hubiesen sacado el carnet (tipo B y las categorías profesionales) entre el 1 de agosto de 2022 y el 31 de julio de 2023.
 - **Castilla y León** ha aprobado subvenciones para COTRACyL y FECyLBUS, como entidades representativas del transporte de mercancías y de viajeros por carretera, con el fin de incentivar la obtención del permiso de conducir de las clases C o C+E/ D o D+E y/o del certificado de aptitud profesional.
 - La Xunta de **Galicia** acaba de abrir el plazo, hasta el próximo 30 de septiembre de 2024, de ayudas para la obtención de los permisos de conducir B (400 euros), C (650 euros) y D (1.300 euros). Los requisitos son tener entre 18 y 30 años, estar empadronado en un municipio gallego desde hace como mínimo un año, y no estar trabajando.
 - **La Rioja** ofrece préstamos sin intereses para jóvenes de entre 18 y 30 años que quieran sacarse el carnet de conducir: de hasta 2.000 euros para el tipo B, y de hasta 3.000 euros para los tipos C y D. Estos préstamos pueden devolverse en un plazo de 36 meses.
 - La **Región de Murcia** anunció en 2023 que costearía a los desempleados los cursos de formación para obtener los permisos de conducir C y D, para paliar el déficit de conductores profesionales que existe en la actualidad.
- **Comisión de Movilidad y Género de ATUC** (Asociación de Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos). Creada en marzo de 2022, esta comisión tiene los siguientes objetivos:
 - Implicar a la dirección de las empresas en la consecución de la igualdad real en las empresas asociadas a ATUC.
 - Promover el acceso de las mujeres a todas las profesiones relacionadas con el transporte público.
 - Mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, en especial, en los turnos de noche.
 - Asegurar la igualdad en el acceso a la formación para hombres y mujeres.
 - Conocer y asumir las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
 - Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar para hombres y mujeres.

Entre las actividades desarrolladas a nivel interno destacan la elaboración de un informe sobre indicadores de igualdad en las empresas, la difusión de campañas de concienciación sobre igualdad dirigidas a los viajeros, la formación sobre igualdad en las empresas, o los programas que se desarrollan para atraer a posibles trabajadoras.

- **Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC)** produjo un vídeo titulado **"Dones, pugeu al tren?"**¹⁰³ ("Mujeres, ¿subís al tren?") para reconocer la importancia del trabajo de las mujeres en la empresa. El vídeo se subió a YouTube y se lanzó en el Día Internacional de la Mujer de 2018. En él, mujeres de diferentes departamentos de FGC explican y muestran las tareas que realizan, muchas veces en puestos tradicionalmente ocupados por hombres, para resaltar su papel dentro de la empresa, así como la igualdad de trato y oportunidades para todos.
- **ALSA**, empresa española dedicada al transporte de viajeros por carretera, en el marco del Plan Equilibra diseñó algunas campañas de sensibilización con el objetivo de equilibrar el género en el sector, a través de la formación y el desarrollo profesional. Entre ellas, lanzó la campaña **"Este autobús queremos que lo conduzcas tú"**¹⁰⁴, que incentiva a las mujeres a buscar una oportunidad laboral e incorporarse a la empresa como conductoras. Este tipo de campañas pretenden sensibilizar sobre la existencia de un nicho de trabajo con alto potencial de futuro, concienciando y rompiendo estereotipos como la creencia común de que se trata de un trabajo que requiere dormir muchos días fuera de casa, jornadas laborales largas y agotadoras, o la imagen estereotipada de un hombre fuerte al volante de un autobús. Además, ALSA recientemente ha anunciado la disponibilidad de **150 becas de formación gratuita**¹⁰⁵ destinadas exclusivamente a mujeres. Estas becas ofrecen una capacitación completa para convertirse en conductoras de autobús, así como un contrato de trabajo indefinido dentro de la compañía tras la finalización exitosa del curso.

Figura 7. Trasera de un autobús de ALSA con el cartel "Este autobús queremos que lo conduzcas tú"



Fuente: <https://www.alsa.es/-/alsa-lanza-una-campana-para-atraer-talento-femenino-a-la-profesion-de-conductora>

¹⁰³ "Dones, pugeu al tren?": <https://www.youtube.com/watch?v=1BTCrWiH6o>

¹⁰⁴ https://transport.ec.europa.eu/document/download/8c5f6983-001f-42f2-a904-14b3426b0346_en?filename=women-in-transport-good-practices-alsa-drive-this-bus.pdf

¹⁰⁵ <https://www.alsa.es/becas-conductoras-autobus>

- La empresa **AVANZA**, del grupo Mobility ADO, recibe el certificado EFR (empresa familiarmente responsable)¹⁰⁶ en reconocimiento a sus buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Además, desde 2009 cuenta con un Plan de Igualdad cuyo objetivo es desarrollar políticas en todos los ámbitos de la empresa para fomentar la equidad entre hombres y mujeres, eliminando estereotipos y ofreciendo un servicio de calidad más allá del género. De hecho, el pasado 8 de marzo (día de la Mujer) dieron visibilidad al papel de la mujer en la empresa desde distintos puestos de trabajo mediante un vídeo publicitario¹⁰⁷.
- En marzo de 2024, se celebró en Madrid el 2º **Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte**¹⁰⁸, organizado por Difundalia, y en el que participaron numerosas empresas y organismos del sector. Esta segunda edición renueva el éxito de la primera (celebrada en 2023), fortaleciendo a las mujeres del sector. El Congreso trató temas de formación, sostenibilidad, seguridad y la participación de la mujer en diferentes puestos de trabajo, desde conductoras hasta directivas. Clausurada por la Secretaria General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, se destacó la importancia de la formación y la necesidad de visibilizar la gran cantidad de opciones que ofrece el sector para que las mujeres desarrollen su carrera profesional.
- **Impulsoras del Transporte**¹⁰⁹. Asociación Nacional de la Mujer en el Transporte fundada para promover la equidad y la igualdad de género en la industria del transporte. Nace con el objetivo de abordar los desafíos que enfrentan las mujeres y promover la igualdad de género en todos los ámbitos del transporte por tierra, mar y aire, desde conductoras profesionales de transportes de mercancías, hasta pilotas de avión pasando por maquinistas de tren, conductoras de autobús, patronas de barcos o taxistas.

Los principales objetivos de la asociación son:

- Sensibilizar y concienciar a la sociedad, y a las empresas del transporte de mercancías y viajeros por tierra, mar y aire, de la importancia de promover la igualdad de género y la diversidad en el ámbito laboral dentro del sector.
- Fomentar la formación y el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en esta industria, e impulsar su acceso a puestos de responsabilidad y liderazgo.
- Creación de redes de contactos y colaboración entre mujeres con el fin de compartir conocimientos y experiencias.
- Promover el desarrollo tecnológico del transporte desde la perspectiva de género teniendo en cuenta las necesidades y demandas de las mujeres.
- Velar por el bienestar de las mujeres del sector dentro de su ámbito laboral.
- Hacer propuestas para hacer frente a la brecha salarial que todavía sufren las mujeres profesionales por cuestiones de género.
- Ofrecer asesoramiento laboral, profesional y jurídico.
- Poner a disposición una bolsa de trabajo para ayudar a encontrar empleo.

¹⁰⁶ <https://avanzagrupo.com/avanza-recibe-certificado-efr/>

¹⁰⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=Cy5fFiTrJrE>

¹⁰⁸ <https://difundalia.es/congreso-mujer/>

¹⁰⁹ <https://www.impulsorasdeltransporte.org>

- **Truck Villages**¹¹⁰. Cepsa lanza las *Truck Villages*, estaciones adaptadas a transportistas. A través de esta iniciativa, impulsada por el negocio de *Fleets & CRT* (negocio de transporte profesional), Cepsa busca mejorar la calidad de vida del personal conductor y facilitar su bienestar sin necesidad de que se desvíen de sus rutas. Estas instalaciones estarán localizadas en los principales corredores que conectan la Península con el resto de Europa y contarán con diferentes servicios adaptados a las personas profesionales del transporte: aparcamiento vallado y vigilado las 24h, zona de descanso, vestuarios, duchas, zonas de restauración, servicios de lavado y tiendas con productos adaptados a sus necesidades. Dispondrá de una app que permitirá a los usuarios reservar su plaza y acceder al recinto mediante sistemas de reconocimiento de matrícula. El proyecto está alineado con la demanda de la UE de la apertura de aparcamientos seguros y protegidos para que el personal transportista pueda hacer sus descansos reglamentarios. Estos espacios, además, serán espacios 'women friendly', en los que se velará por el bienestar y la seguridad de las usuarias, poniendo a su disposición vestuarios y duchas específicas para mujeres, a los que se accederá desde la zona de tienda, para su mayor seguridad y privacidad.

El primer *Truck Village* de Cepsa se ha inaugurado en Meco (Madrid). La meta de Cepsa es inaugurar más de 20 instalaciones de este tipo en los principales nodos logísticos y corredores que conectan la Península con el resto del continente.

- **Wiener Linien**, empresa de transporte municipal de Viena, estableció el "*Wiener Töchtertag*"¹¹¹ (día de las chicas), que consiste en organizar una jornada anual para las hijas de empleados (con edades entre 11 y 16 años), en la que tienen la oportunidad de sumergirse en los diversos campos técnicos y trabajos relacionados con el transporte y experimentar cómo sería trabajar, por ejemplo, como conductora de autobús o tranvía. De esta manera, se puede motivar a las jóvenes a comenzar una educación técnica vinculada al sector.

Además, *Wiener Linien* posee una red interna de empleadas ("*Wiener Frauen Linien*"¹¹²), apoyada por la junta directiva, que organiza eventos exclusivos para las empleadas, ofreciendo oportunidades para establecer contactos con la alta dirección o la junta ejecutiva. Estos eventos periódicos apoyan la creación de redes sólidas en toda la empresa y mejoran las posibilidades de conocer de primera mano las impresiones de otras mujeres influyentes, así como intercambiar ideas y opiniones.

- **Metro de Estambul** ha llevado a cabo durante los últimos años una serie de campañas de comunicación para atraer trabajadoras a la compañía. Estas campañas se han centrado en los siguientes objetivos:
 - Incrementar la proporción de mujeres entre el personal, con el objetivo de alcanzar a largo plazo el 50 % de la plantilla.
 - Emplear a mujeres en tareas que tradicionalmente se habían considerado inapropiadas para ellas.
 - Apoyar la promoción de mujeres a roles de mayor responsabilidad.
 - Alentar e inspirar a las mujeres para que soliciten puestos de trabajo en Metro de Estambul.
 - Extender la cultura de la igualdad de género dentro de la organización.

Las actuaciones desarrolladas han aumentado la presencia de mujeres trabajadoras en Metro de Estambul. Así, entre 2019 y 2023 se ha producido un incremento del 185 % en la proporción de mujeres en el conjunto de empleados de la empresa, pasando del 5,8 % de mujeres en 2019 al 13,0 % en 2023; un aumento del número de conductoras de trenes, pasando de 8 en 2019 a 231 en 2023; una mayor proporción de mujeres promocionadas en 2023 (21 %) respecto de 2019 (0,64 %); una mayor presencia de mujeres en solicitudes de puestos de trabajo, aumentando desde el 7 % en 2019 al 24 % en 2023; y

¹¹⁰ <https://www.cepsa.com/es/prensa/cepsa-lanza-truck-villages-estaciones-adaptadas-a-transportistas>

¹¹¹ Girls Day [EUSurvey - Survey X \(europa.eu\)](https://europea.eu/survey/eusurvey)

¹¹² Wiener Frauen Linien [EUSurvey - Survey X \(europa.eu\)](https://europea.eu/survey/eusurvey)

un incremento del porcentaje de mujeres en puestos de gestión, pasando del 4 % en 2019 al 14 % en 2023.

La Figura 8 presenta algunos carteles que se utilizaron en la campaña de comunicación "Why not?" de Metro de Estambul, en la que se quería resaltar que cualquier persona, independientemente de su género, puede destacar en cualquier trabajo y que las habilidades no están ligadas al género.

Figura 8. Campaña de comunicación "Why not?" de Metro de Estambul



Fuente: Metro de Estambul (UITP Global Public Transport Summit 2023)

- Acuerdo "**Women in Rail**"¹¹³. El 5 de noviembre de 2021, la Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER), en representación de los empresarios del sector ferroviario, y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), en representación de los trabajadores ferroviarios, firmaron oficialmente el acuerdo "Women in Rail", destinado a promover el empleo femenino en el sector.

Este acuerdo tiene como objetivo atraer a más mujeres al sector ferroviario y garantizar la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Se han acordado numerosas medidas que cubren distintas áreas: atracción de mujeres al sector; conciliación de la vida laboral y privada; promoción y desarrollo profesional; igualdad de remuneración; seguridad y salud en el entorno laboral; y prevención del acoso sexual y del sexismo.

Las empresas ferroviarias y los sindicatos están convencidos de que es necesario cambiar la distribución de los puestos de trabajo por género para incluir la valiosa contribución de las mujeres, promover la diversidad en el lugar de trabajo y alinear el sector ferroviario con la sociedad actual.

- El **Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile** ha puesto en marcha diversas acciones en favor de la igualdad de género, entre las que destacan el fomento de la inclusión de conductoras en el transporte público, generando alianzas estratégicas con diversos servicios públicos como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y trabajando junto a las propias empresas de transporte concesionadas para avanzar en esta dirección. Como resultado de estas acciones, el porcentaje de mujeres conductoras ha pasado de un 0,8 % en 2013 a un 4,8 % en julio de 2018¹¹⁴.

Un aspecto importante para que las mujeres accedan a la profesión en el sector transporte es ver a otras mujeres en la conducción. Por este motivo, una de las tareas que se plantea llevar a cabo este Ministerio es dar mayor visibilidad a las conductoras existentes a través de campañas de comunicación y otras actividades relacionadas.

¹¹³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=85&newsId=10097&furtherNews=yes>

¹¹⁴ Granada, I., Navas, C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V., & Rubio, D. (2019). Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago. *Transport Gender Lab, BID Transporte*.

- **Kapsch TrafficCom**¹¹⁵, instauró la iniciativa *KTCwomen@kapsch* para aumentar la proporción de mujeres en puestos clave y de liderazgo hasta alcanzar al menos el 30 % en 2023. Se crearon equipos estratégicos en cinco regiones geográficas para este propósito: África, Australia, Europa, América Latina y América del Norte. Entre las iniciativas incluidas destacan:
 - Programa de *mentoring*, con 15 aprendices (mujeres) y 15 mentores (mujeres y hombres) seleccionados en todo el mundo.
 - Encuentros de mujeres: eventos regulares de desayuno o almuerzo para fomentar el establecimiento de contactos entre mujeres.
 - Mejorar la reputación interna del grupo Kapsch: asegurando la presencia de mujeres en las actividades de imagen de marca empleadora y apoyando la identificación de modelos a seguir, mujeres para ser entrevistadas o dar discursos.
 - Campaña de comunicación sobre la iniciativa a través de canales de comunicación internos y externos.

¹¹⁵ Women in Transport – EU Platform for change: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change/global-initiative-ktcwomenkapsch_en

4 PERSPECTIVAS Y RETOS

En este informe se ha puesto de manifiesto que en los últimos años se han desarrollado **numerosas iniciativas y actuaciones, de tipo político, estratégico y práctico** para integrar la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, en su doble faceta de las **personas usuarias de los servicios de transporte y movilidad**, y del desequilibrio en la **participación de hombres y mujeres en el empleo** en el sector profesional del transporte y la movilidad.

La integración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad no se trata, por tanto, de una cuestión coyuntural que esté acotada en el tiempo, ni tampoco de una materia con un ámbito territorial reducido, sino que se percibe por muchas instituciones y también por la sociedad -o al menos por una parte de ella- como una necesidad que es **preciso abordar desde los gobiernos y las instituciones públicas, y las organizaciones privadas en general**.

No obstante, la consideración de la **perspectiva de género en el transporte y la movilidad** no está exenta de **retos**, a la vez que supone también **oportunidades**. En un contexto, además, en el que las circunstancias y la propia evolución de la sociedad y la población plantea la necesidad de adaptación constante a los cambios.

Los **roles sociales**, tanto de género como de otro tipo, están en constante cambio y evolucionan a la par que lo hacen otras normas sociales. El progreso de la sociedad en materia de igualdad de género hace que poco a poco se avance en cambiar los roles tradicionales asignados a los distintos géneros y se eliminen los estereotipos.

El **envejecimiento de la población** que está previsto para los próximos años hace prever que, por un lado, se incrementará la población de mayor edad que se desplaza (con lo que esto conlleva en cuanto a necesidades de accesibilidad, horarios variados de los desplazamientos, etc.) y, por otro, que también aumentará la necesidad de viajes de acompañamiento asociados a la movilidad de los cuidados (muchas personas mayores van a sus citas médicas o a realizar otro tipo de actividades acompañados por algún familiar).

Los **objetivos climáticos** nacional y europeo de reducción de gases de efecto invernadero para **2030** y de neutralidad climática de la economía para **2050** conllevarán un relevante avance en la descarbonización de los diferentes sectores de la economía en los próximos años. Ello implica esfuerzos relevantes en la transformación de todos los sectores y actividades de la economía y, en particular, en el transporte y la movilidad. El transporte y la movilidad han de evolucionar de manera que sean cada vez más sostenibles, lo que requiere no sólo de políticas públicas de regulación y apoyo, sino también de la implicación de toda la ciudadanía.

Diferentes análisis y estudios que se han recogido en este informe han puesto de manifiesto que las mujeres tienen una **mayor concienciación** de la necesidad de mitigar el cambio climático y adoptar medidas en consecuencia, y que presentan unas **pautas de movilidad más sostenibles**, ya que realizan desplazamientos más cortos, caminan más y utilizan más el transporte público que los hombres, dando lugar a que la movilidad de las mujeres tenga una menor huella de carbono. Unas políticas públicas de transporte y movilidad que incorporen la perspectiva de género, que incidan en los factores que consideran las mujeres a la hora de elegir los medios de transporte para realizar sus desplazamientos y que incorporen buenas prácticas, pueden afianzar estas pautas más sostenibles y contribuir a una mayor sostenibilidad de la movilidad.

Pero además, es necesario **satisfacer las necesidades de movilidad cotidiana de la ciudadanía**, hombres y mujeres, posibilitando el acceso al empleo, a la educación, a la salud y a otros servicios básicos -además de al ocio y a otras actividades-, en el entendimiento de que la movilidad es habilitadora del ejercicio de estos derechos. La consideración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad supone la oportunidad de dar una **mejor respuesta a estas necesidades de movilidad cotidiana** y además hacerlo de una manera más **justa e inclusiva**.

En lo relativo al **sector profesional del transporte y la movilidad**, el envejecimiento de la población tendrá un impacto sobre la tasa de actividad, que se verá reducida, con la consiguiente falta de mano de obra. Si bien, tal y como menciona el Informe sobre la garantía de un transporte europeo que responda a las necesidades de las mujeres, del Parlamento Europeo, precisamente la **falta de mano de obra** en el sector transporte es una **oportunidad para que las mujeres accedan a la profesión**. Por ello, la introducción de medidas de conciliación en las empresas de transporte para facilitar la incorporación de mujeres al sector, así como garantizar un entorno de trabajo adecuado, puede ayudar a abordar esta carencia de profesionales.

Asimismo, es previsible que la transformación que ya se está produciendo en el transporte y la movilidad -para adaptarse a un nuevo entorno en el que la seguridad, la sostenibilidad y la digitalización son esenciales- origine la aparición de **nuevos puestos de trabajo y la necesidad de nuevos perfiles en el sector**. Algunos ya se están requiriendo actualmente, derivados las iniciativas y modelos de negocio que están surgiendo en los últimos años en el ámbito de la movilidad (experiencia del usuario; movilidad compartida; datos abiertos, *ticketing*, etc.), del aumento del reparto de paquetería motivado por el crecimiento del comercio electrónico, como los de profesionales con conocimientos de logística y planificación de servicios, optimización de rutas, etc. Además, se necesitarán más profesionales para desarrollar, implementar y mantener las nuevas tecnologías (desarrolladores de *software*, personal de soporte técnico, analistas de datos, personas expertas en ciberseguridad en ingeniería de *cloud computing*, IA, etc.)¹¹⁶. Y aquí nuevamente surgirá la oportunidad de equilibrar la participación de las mujeres en el sector a través de su incorporación a estos nuevos puestos y perfiles.

La consideración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad **ejerce efectos positivos en todos los ámbitos**, incluidos los de la inclusión social y los de oportunidades de empleo, así como para la transición ecológica y la transformación digital.

No obstante, la plena incorporación de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad no está exenta de **retos**. Algunos de los que se han identificado en este informe están relacionados con el hecho de que no siempre se dispone de **datos** que permitan un adecuado análisis desde la perspectiva de género y, por tanto, un conocimiento de las características de la movilidad de hombres y mujeres a partir del cual definir e implementar las políticas adecuadas para avanzar hacia una movilidad más justa e inclusiva.

Es preciso contar con **datos desagregados por género, franja de edad, y motivo de viaje** que posibiliten un mejor conocimiento de los patrones de movilidad de hombres y mujeres. En este sentido, motivos como el acompañamiento de familiares, las gestiones, o las compras familiares están muy asociados al rol que se asume en la familia, y en muchas ocasiones son viajes realizados por mujeres. También el conocimiento del porcentaje que suponen los viajes de retorno a domicilio ayudaría a determinar la naturaleza de los viajes: si son encadenados o pendulares (cuanto más se aproxime al 50 % esta cuota, más pendulares serán los desplazamientos). Para estos análisis resulta esencial mejorar la recogida de datos e información, adaptando las encuestas ya existentes, infiriendo el género a partir de otros datos que lo posibiliten, o elaborando nuevas encuestas, informes y estudios de movilidad específicamente diseñados para captar las necesidades de los hombres y de las mujeres.

También, en la medida de lo posible, sería conveniente que a través de las encuestas se pudiesen conocer todos los **medios de transporte utilizados en los desplazamientos**, sin olvidar los realizados **a pie o en bicicleta**, la **intermodalidad** en los desplazamientos, y los **motivos o factores** que subyacen a esa elección del medio o medios de transporte o de la movilidad activa, en su caso. Asimismo, cuando se utiliza transporte privado (coche o moto) convendría registrar si se va como conductor/a o como acompañante, pues aporta información sobre la mayor o menor autonomía en el uso de este medio de transporte.

¹¹⁶ <https://fundacionadecco.org/blog/sectores-que-lideraran-el-empleo-en-2024-y-que-perfiles-se-demandaran/>

Otras cuestiones en las que se podría profundizar en los estudios de movilidad con perspectiva de género, tal como se apunta en el estudio "Movilidad Cotidiana con perspectiva de género", elaborado por CAF en 2021¹¹⁷, son los **análisis cruzados de los diferentes aspectos de movilidad** (tipo y motivos de desplazamiento, modos de transporte, intermodalidad, tiempos de viaje, percepciones de seguridad, etc.) con las **características sociodemográficas de las personas encuestadas**, para visibilizar cómo el género se relaciona con el resto de aspectos como son: la unidad de convivencia, las responsabilidades de cuidados, el nivel económico, y cómo estos aspectos condicionan en su conjunto la movilidad.

Pero, además del reto de avanzar en el conocimiento de la movilidad de hombres y mujeres y contar con los datos y herramientas necesarias para ello, es importante también garantizar la **participación y toma de decisiones de forma equitativa** para hombres y mujeres en el diseño de políticas públicas en transporte y movilidad, y en particular de buenas prácticas en infraestructuras y en la planificación de servicios de transporte. Cuanto más equilibrado en género sea el equipo que participe, mejor se adaptarán a las necesidades de toda la ciudadanía.

En lo relativo al **sector profesional** del transporte y la movilidad, uno de los principales retos es **mejorar las condiciones de trabajo del personal empleado en general**, de manera que permitan un adecuado equilibrio entre la vida personal y la profesional, con salarios adecuados y medidas que garanticen lugares de trabajo seguros y adaptados. Si bien es importante avanzar en una mayor representación de la mujer en **todos los niveles y carreras profesionales** asociadas al sector, en algunos ámbitos constituye un reto aún mayor aumentar su participación en los **puestos de responsabilidad y toma de decisiones**, contribuyendo así a romper la brecha salarial. Para ello, también es necesario **fomentar la elección de estudios vinculados al sector transporte** desde edades tempranas, tratando de eliminar los estereotipos de género en el aula¹¹⁸ y visibilizando las aportaciones de las mujeres a los distintos ámbitos de conocimiento.

A lo largo de este documento se han analizado políticas, iniciativas, buenas prácticas, factores, datos, etc. relacionados con la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, que señalan los **numerosos avances y aproximaciones realizados en esta materia en los últimos años**. Es cierto también que se plantean diferentes **retos que es preciso abordar en los próximos años** para una plena integración de la perspectiva de género en el transporte y la movilidad, pero a la vez surgen **oportunidades** que hay que identificar y saber **aprovechar**, para avanzar en una **movilidad más justa, inclusiva, y sostenible**, y en una sociedad más equilibrada, sin condicionantes de género.

¹¹⁷ Ortiz Escalante, S., Ciocchetto, A., Fonseca, M., Casanovas, R., & Valdivia, B. (2021). Movilidad cotidiana con perspectiva de género. Guía metodológica. Caracas: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1725>

¹¹⁸ <https://www.fecyt.es/es/FECYTedu/la-importancia-de-desafiar-los-roles-y-estereotipos-de-genero-traves-de-la-docencia>