1er Congreso Nacional de la MUJER en el TRANSPORTE

8 de junio de 2023

Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.
C/ Almagro, 42 Madrid

Organizado por:

Difundalia

Tel.: 91 744 03 95 Contacto: **Ana Morcillo**
info@difundalia.es
www.difundalia.es

C/ López de Hoyos, 322 - 1ª Planta
28043 Madrid

INDICE:

1 INTRODUCCIÓN
2 PROBLEMÁTICA ACTUAL EN EL SECTOR
3 DESIGUALDAD DE GÉNERO
4 APORTACIÓN DE LAS MUJERES AL SECTOR
5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
6 SEGURIDAD DE LA MUJER EN LA PROFESIÓN DE CONDUCTORA PROFESIONAL
7 CÓMO TERMINAR CON LOS ESTEREOTIPOS
8 ACCESO A LA FORMACIÓN
9 TECHO DE CRISTAL / BRECHA SALARIAL
10 INFORMACIÓN EMPRESAS COLABORADORAS

1.- INTRODUCCIÓN

El 1er. CONGRESO NACIONAL DE LA MUJER EN EL TRANSPORTE surge de la necesidad de dar voz y visibilidad a este colectivo de mujeres en el conjunto de la sociedad, expresar las ventajas e inconvenientes que conlleva ser profesional dentro de un sector que ostenta un evidente e histórico protagonismo masculino, y dar a conocer la importancia y aportación del transporte en el ámbito económico.

El transporte de mercancías por carretera está sufriendo una de las mayores crisis de su historia. Por una parte, encontramos la escasez de personas que optan por dedicarse al puesto de conductor, y por otra las condiciones personales y precariedad laboral que deben afrontar los trabajadores en esta profesión.

Los requisitos de acceso a la profesión, las largas jornadas al volante, la soledad o la peligrosidad hacen que la rutina diaria sea poco llevadera. Estos hechos implican que se rechace esta actividad como profesión, lo cual ocasiona un problema que España, y el resto del mundo, debe solventar a corto plazo, y es la escasez de conductores profesionales.

Las mujeres están tomando el relevo ante la creciente oferta de puestos de trabajo como conductor, pero es una profesión que no está exenta de problemática para ellas. La conciliación laboral y familiar, la maternidad, la seguridad o los estereotipos son factores que desgastan una profesión que es igualmente apasionante para las mujeres, pero menos atractiva.

La falta de diversidad de género en el sector queda evidenciada por los datos de la CE. En España, el 19% de las personas que trabajan en el sector transporte y logística, son mujeres, 3 puntos por debajo del 22% de la media en Europa.

2.- PROBLEMÁTICA ACTUAL EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

El desconocimiento del sector por parte del ciudadano trae consigo una falta reconocimiento tanto en sus gestiones empresariales como profesionales.

España hoy necesita cubrir más de 15.000 plazas de conductores profesionales.

Son varias las causas que le quitan atractivo a esta profesión:

- Falta de áreas de estacionamiento adecuadas
- Seguridad de los conductores
- Horas de trabajo
- Bajos salarios
- Conciliación familiar

El factor que claramente desfavorece a esta industria es la demografía. De los más de 250.000 conductores profesionales en España, más del 70% tienen más de 50 años. Los jóvenes desechan la elección de convertirse en el relevo generacional y, por lo tanto, en poco más de una década, el funcionamiento en el transporte se verá afectado y carecerá de fluidez.

En Europa se calcula que son necesarios alrededor de 400.000 conductores y tampoco se llegan a cubrir esas vacantes.

3.- DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA

Uno de los mayores retos de la mujer en el transporte ha sido resaltar la discriminación.

La incorporación de la mujer en el transporte y logística se va incrementando, pero con cuentagotas. Según fuentes del Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana se ha experimentado un aumento de entrada de mujeres en el sector de transporte de viajeros pero no en el de mercancías. Los planes de igualdad en los convenios colectivos de transportes no se cumplen y, según el ministerio, están todavía lejos de que se hagan realidad.

Según la CE el 22% de los europeos que trabajan en el sector transporte y logística son mujeres. España registra el 19%. La cifra en nuestro país se encuentra todavía por debajo de la media europea. Las conductoras profesionales alcanzan una presencia del 2% en España, todavía por debajo de la media europea que se sitúa en un 3%.

¿Qué factores sociales y de conciencia deben aportar las empresas para potenciar la igualdad?

- Fomentar una cultura laboral inclusiva y equitativa
- Compromiso visible y apoyo a la gestión de las mujeres.
- Apoyar a las empleadas para lograr equilibrio en la vida personal y laboral
- Apoyar a las mujeres embarazadas y madres en el entorno laboral
- Equidad salarial entre hombres y mujeres y promoción empresarial
- Lugar de trabajo libre de discriminación, acoso físico y psicológico y victimización

Hoy vemos, con frecuencia, a mujeres trabajando en almacenes logísticos y todavía hay cierta dependencia de los hombres debido a la manipulación de objetos pesados. Sin embargo, la fabricación de robots y la integración de la tecnología evitan ese esfuerzo físico y, por lo tanto, la intervención masculina. Las mujeres, hoy, desempeñan puestos de supervisoras, operadoras y gerentes de almacén.

4.- APORTACIÓN DE LAS MUJERES AL SECTOR

La incorporación de la mujer ha beneficiado en general a las empresas en términos de productividad, aumento de creatividad y gestión de equipos de trabajo. Además, ha contribuido a la notoriedad, imagen y gestión de las marcas. De esta participación no solo se han favorecido las empresas sino todo un sector del que, a su vez, nos beneficiamos todos.

Está demostrado que la inclusión de las mujeres en los consejos de administración y juntas directivas está potenciando el resultado final de las empresas. En parte se debe a que las mujeres son más pacientes y están capacitadas para realizar múltiples tareas, lo cual incrementa considerablemente la eficiencia dentro de una organización.

El potencial de la mujer unido al del hombre lleva a fórmulas mixtas de contratación que aportan los siguientes beneficios al sistema económico.

- Los equipos de trabajo que incluyen mujeres son más inclusivos y tolerantes. Se abren más a las diferentes ideas y propuestas
- Proyecta inmersión en una sociedad moderna y actual dónde tienen cabida ambos géneros
- La diversidad mejora la creatividad y la innovación
- Aporta seguridad y estabilidad personal a los equipos
- Mejora la capacidad de resolución ante conflictos y crisis
- Ayuda a eliminar estereotipos y prejuicios en los entornos laborales.

5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Desde que la mujer entró en el mercado laboral en 1975, el problema que invadió todos los hogares fue la forma de conciliar la vida familiar con la profesional. Las mujeres tenían adjudicado un papel doméstico y, además, debían llevar a cabo sus tareas profesionales fuera del hogar. Mediante legislaciones se han establecido tiempos para que las mujeres puedan atender ambos aspectos de sus vidas a la vez y "no morir en el intento".

En el sector del transporte todavía queda mucho por hacer. Las conductoras, debido a sus viajes, aún continúan con problemas para compaginar su profesión entre sus tareas domésticas y cuidado de sus hijos.

La maternidad es un factor que se plantean en su vida personal. El problema aparece desde el momento en que se quedan embarazadas. O bien tienen que continuar con su labor diaria de conducción, o bien tienen que esperar a dar a luz y pasar el periodo de lactancia para volver al volante. Ambas opciones no son beneficiosas. La primera porque es evidente que una embarazada al volante corre un riesgo mayor en caso de accidente, o sufrir inconvenientes puntuales que puedan surgir en la etapa de gestación, y la segunda significa que parar su rutina profesional supone una pérdida de ingresos en su casa, especialmente para las autónomas.

Las conductoras de autobús y las repartidoras concilian sus vidas familiares atendiendo a unos horarios laborales distintos y una adaptación de jornadas que permite cambios de turnos.

El sector logístico, especialmente después de la pandemia, permitió que muchas trabajadoras desempeñaran su actividad profesional desde sus casas, lo cual permitió tener más tiempo de ocupación en el hogar. Afortunadamente, en muchas empresas todavía se sigue realizando el teletrabajo.

Los patrones de trabajo, en el transporte, a menudo no se adaptan a las necesidades de las mujeres en lo que respecta al equilibrio entre el trabajo, la vida privada y la flexibilidad horaria. Las compañías deben seguir trabajando en el desarrollo de planes empresariales que fomenten la diversidad de género, promocionen el empleo femenino y gestionen el tiempo personal y laboral.

6.- SEGURIDAD EN LA PROFESIÓN DE CONDUCTORA PROFESIONAL

La falta de seguridad es el primer punto que señalan las conductoras como factor de riesgo de esta profesión. El 21% de los conductores en Europa afirman haber sufrido alguna agresión física por delincuentes.

En más 15.000 kilómetros de carreteras en nuestro territorio debería haber un área de descanso para transportistas por cada 100 kms. Esto significa que las conductoras/es paran en áreas y gasolineras que no cumplen requisitos mínimos ni estándares de seguridad que ponen en peligro la integridad física de los profesionales, además de la mercancía y el combustible. El 75% de los conductores aseguran haber sido robados, con las consecuentes pérdidas económicas que eso conlleva, y el 21% dicen haber sido víctimas de ataques físicos.

Es evidente que el factor seguridad afecta tanto a hombres como a mujeres, pero en este caso, la mujer es más vulnerable. Un hecho que hace que éstas retrocedan a la hora de elegir este trabajo.

La falta de zonas iluminadas, cámaras de seguridad o efectivos de fuerzas de seguridad del estado implican la desprotección de las conductoras/es que en ocasiones son amenazadas/os con armas y, como ocurrió en Francia, puede dar lugar al peor de los desenlaces: el asesinato.

Es evidente que muchas mujeres tienen miedo a ser conductoras, a pasar noches enteras durmiendo en su camión, que su mercancía esté en riesgo de ser robada, o que tengan que salir de su cabina durante la noche para comprobar sus dispositivos antirrobo que se encuentran en el exterior del vehículo.

En España, a pesar de crear nuevas áreas de servicios, la demanda es muy grande y no hay suficientes zonas de descanso con todas sus necesidades: conexiones, restaurantes, hoteles, bancos, túneles de lavado y personal de seguridad.

En definitiva, se carece de instalaciones adecuadas en el lugar de trabajo en términos de seguridad y protección.

Un estudio realizado por el Parlamento Europeo confirma que el empleo en el sector del transporte sigue siendo relativamente poco atractivo para las mujeres y recomienda intervenciones políticas de la UE, incluida la financiación, para abordar este tema. Un último estudio señala que: *"los Estados miembros son responsables de garantizar la seguridad de las conductoras/es en todas las áreas de estacionamiento y deben asegurarse de que éstas no se conviertan en focos de delincuencia organizada, como ocurre en realidad"*.

7.- CÓMO TERMINAR CON LOS ESTEREOTIPOS

Las empresas y el sector en general tienen la oportunidad de modernizarse y atraer a un mayor número de mujeres a sus filas. Para esto, el sector debe impulsar la conciencia de género como una prioridad para garantizar que se elimine cualquier cultura de dominación masculina y se desmantelen los estereotipos tradicionales de hombre y camión.

Desde hace años la profesión de conductor de camión ha estado relacionada con hombres. Esto no quiere decir que sea particularmente una actividad masculina. Por este motivo y en ocasiones las mujeres sufren agresiones verbales que tienen que ver con su género solo por el hecho de ser mujeres.

8.- ACCESO A LA FORMACIÓN.

La formación de los profesionales del transporte es complicada. Conlleva tiempo de estudio por los amplios temarios. Necesitan una serie de requisitos para ser competentes, tanto para ser conductora/or o para crear una empresa de transportes.

El CAP (Certificado de Aptitud Profesional), es un título que acredita que el conductor está capacitado para manejar un camión o autobús. Para la obtención del CAP es obligatorio atender 130 horas de duración de curso teórico y 10 horas prácticas. Además, el conductor debe superar un examen antes de seis meses desde la finalización del curso.

El título de Competencia Profesional en Transporte se debe obtener para ser transportista autónomo o bien formar una sociedad o empresa. Esta titulación es compleja debido a su extenso programa y, curiosamente, son muchas las mujeres que logran pasar estos exámenes, pero luego son sus maridos los que ejercen como cabezas principales de las empresas. No es ilegal, simplemente se permite la cesión del título.

La tecnología ha irrumpido también en este sector. Hoy los vehículos están equipados con una mecánica más compleja pero más segura y sostenible. Esto complica un poco el viaje a la hora de tener algún tipo de problema en carretera. Los conocimientos en electrónica de los conductores pueden ser escasos o nulos, lo que hace que se tengan que servir de los servicios oficiales de los fabricantes o de talleres para revisar sus averías, con el consecuente desembolso económico que esto conlleva.

La informática es otro punto en los que determinada generación no participa, bien por educación o bien porque debido a la edad, puesto que la mayoría de los conductores rebasan los 50 años, se han quedado fuera de esta formación. La digitalización de las cabinas puede implicar para los profesionales cierta dificultad a la hora de manejar el vehículo.

Para los conductores que realizan rutas internacionales, la obtención del CAP les permite la ventaja de viajar por territorio Schengen, lo cual conlleva tener conocimientos añadidos, y no solo en cuanto a conducción o manejo del camión. La formación en idiomas es fundamental para poder comunicarse en los países de destino.

Igualmente sería productivo fomentar planes de formación tanto por parte de las empresas a sus clientes como por parte de las instituciones. Sería uno de los factores que impulsarían a la gente a considerar esta profesión como modo de vida y sustento familiar.

9.- TECHO DE CRISTAL EN EL SECTOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA

El techo de cristal son esas actitudes invisibles en algunas empresas que impiden el progreso y desarrollo profesional de las mujeres. No obstante, en el sector logístico, la presencia de las mujeres está creciendo.

La incorporación de nuevas generaciones al mercado laboral aporta al sector valores de igualdad y convivencia profesional entre hombres y mujeres.

Algunos de los motivos sólidos que dan lugar al "Techo de Cristal" son:

- La falta de políticas incluyentes dentro de las empresas.
- La falta de credibilidad y capacidad en las mujeres para asumir puestos directivos.
- El absentismo laboral por embarazo
- La diferencia salarial.
- El liderazgo predominante del hombre en las empresas.
- La falta de consultoras o mentoras para impulsar a las mujeres.
- La falta de gestión en materia de conciliación familiar y laboral.

En definitiva, el techo de cristal lo potencia una forma de pensar de algunos empresarios que no lleva más que a la involución, puesto que rechazan potenciales que sirven de ayuda al levantamiento de la economía de una empresa.

Merece recordar son las consecuencias negativas que la brecha salarial puede acarrear. La diferencia salarial, por ejemplo, hace que las mujeres pierdan poder adquisitivo a lo largo de su vida, encontrándose incluso con pensiones minimizadas al final de sus carreras profesionales debido a la diferencia de remuneración.

10.- INFORMACIÓN EMPRESAS COLABORADORAS

Gesinflot by TDI, firma especializada en la digitalización y control de flotas, se adhiere como empresa "impulsora". Según palabras de Paula Lozano, directora de Marketing de la compañía: "*Todavía queda un largo camino por recorrer, tanto por nosotros como por un sector que ha sido durante muchos años eminentemente masculino, por lo que nos convertimos en impulsores del 1er Congreso de la Mujer que organiza Difundalia porque creemos firmemente en la necesidad de dar visibilidad y voz a las mujeres y a las dificultades con las que se encuentran aún en el día a día. En el transporte hay un gran talento femenino, queremos estar a su lado*".

ANDAMUR pretende dar cada día más visibilidad a la labor de las camioneras. Por eso lleva a cabo su campaña **#SoyCamionera**, bajo el lema **''Fuertes, Capaces, Camioneras: MUJERES''**. Angeles Ruiz, directora de Marketing, Atención al Cliente y Responsabilidad Social Corporativa, representa a ANDAMUR en la mesa de ponencia "AL FRENTE DEL VOLANTE".

DAF, DAIMLER TRUCK, MAN y SCANIA participan en este primer congreso como empresas mentoras, y forman parte de la mesa de ponencia "AL FRENTE DE LA INDUSTRIA", donde expondrán los planes de igualdad que llevan a cabo dentro de sus multinacionales, y la importancia del papel de la mujer en el sector transporte. Javier Sánchez, director general de DAF, Antonio Garcia Patino, presidente de DAIMLER TRUCKS, Myriam Torrecilla, responsable de comunicación de MAN y Sebastián Figueroa, director general de SCANIA serán los representantes de estas marcas participantes en esta mesa de coloquio.

ASTIC, CETM, CONFEBUS Y NEXT EDUCACIÓN prestan decididamente su colaboración en este objetivo. Junto con la Agencia de Comunicación Global, DIFUNDALIA, estas organizaciones participan de forma activa apoyando y cooperando para llevar a cabo este proyecto.

AS24, BRIDGESTONE, CEPSA, FARCINOX, FIELDEAS, FORD TRUCKS, FROTCOM, HOWMET AEROSPACE, KOGEL, LECITRAILER, ONTURTLE, PARCISA, RENAULT TRUCKS, SCHMITZ CARGOBULL, TRANSPORTLIVE, UTA, VARTA, VOLVO y VRIO han prestado su respaldo a este evento. Han apoyado el contenido de este congreso y han puesto de relieve el interés que suscita la participación de las **mujeres en el ámbito del transporte**.