EL RETO DE EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

Comisión de Movilidad y Género

Vitoria, 8 de marzo de 2022

Marta Serrano Balbuena
Directora Gerente de EMT València
Fundadora de Mujeres en Movimiento



atuc movilidad sostenible
asociación de transportes públicos urbanos y metropolitanos

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

EMT VALÈNCIA

¿Por qué?

La movilidad no es neutral en cuanto al género y puede tener un sesgo muy masculino.

Nuestras empresas tienen una responsabilidad directa en equilibrar esta situación

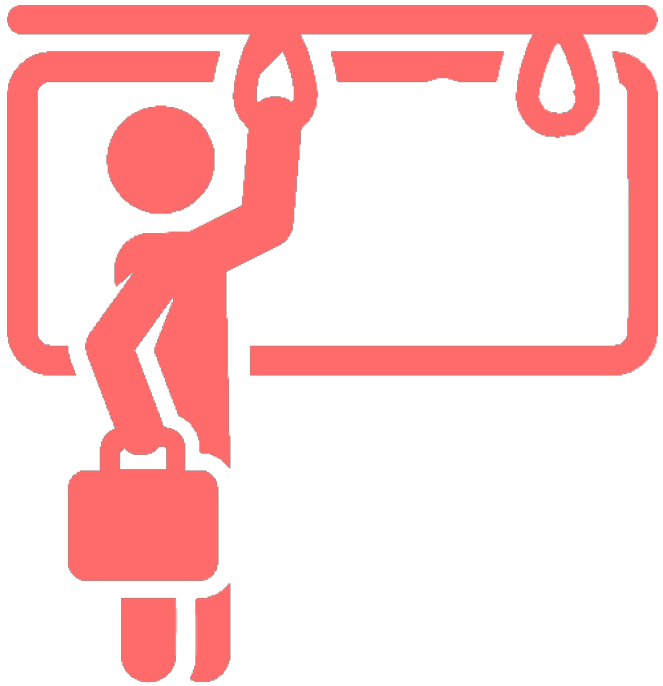
¿Qué?

Las mujeres tenemos necesidades y comportamientos diferentes en términos de transporte, como usuarias y como trabajadoras.

¿Cómo?

Análisis del sector, con algunas buenas prácticas para incluir a más mujeres.

La planificación de la movilidad no es neutral



Hombre

Blanco

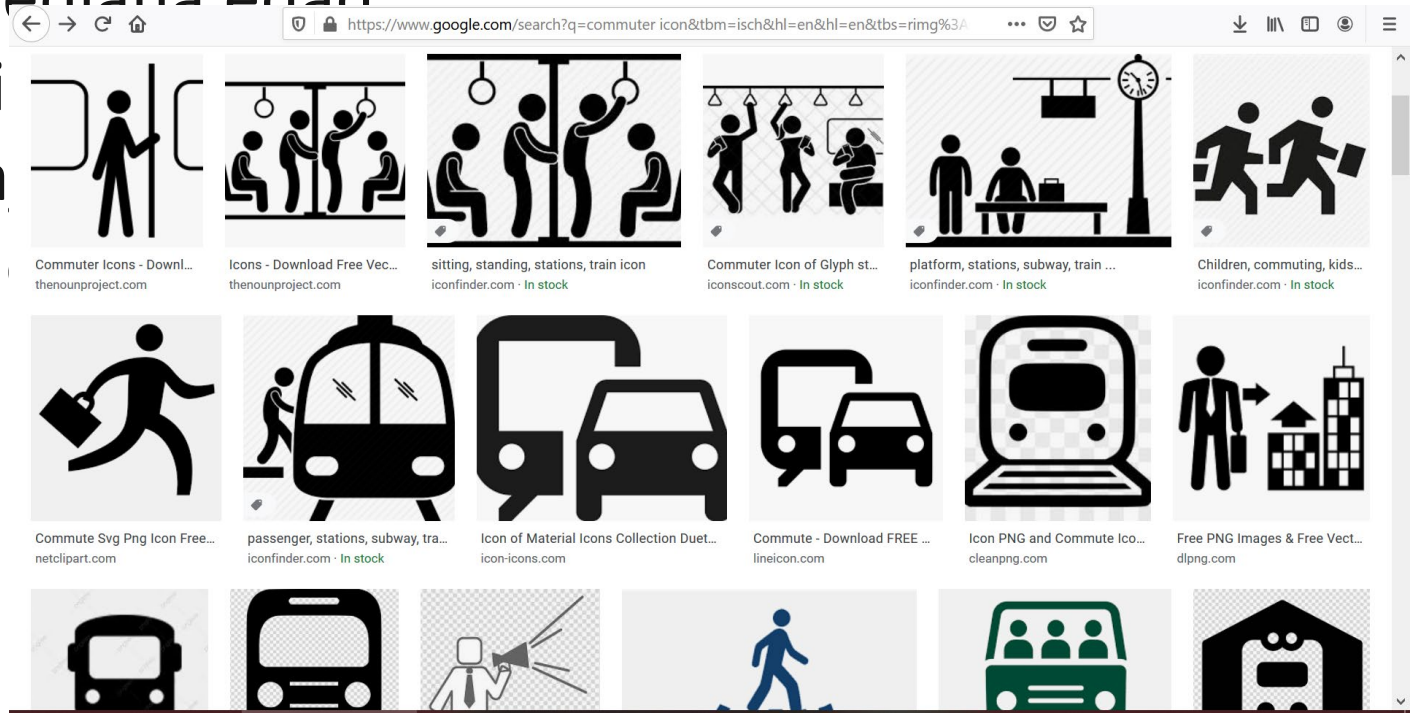
De mediana edad

Sin di

Traba

Lo ha

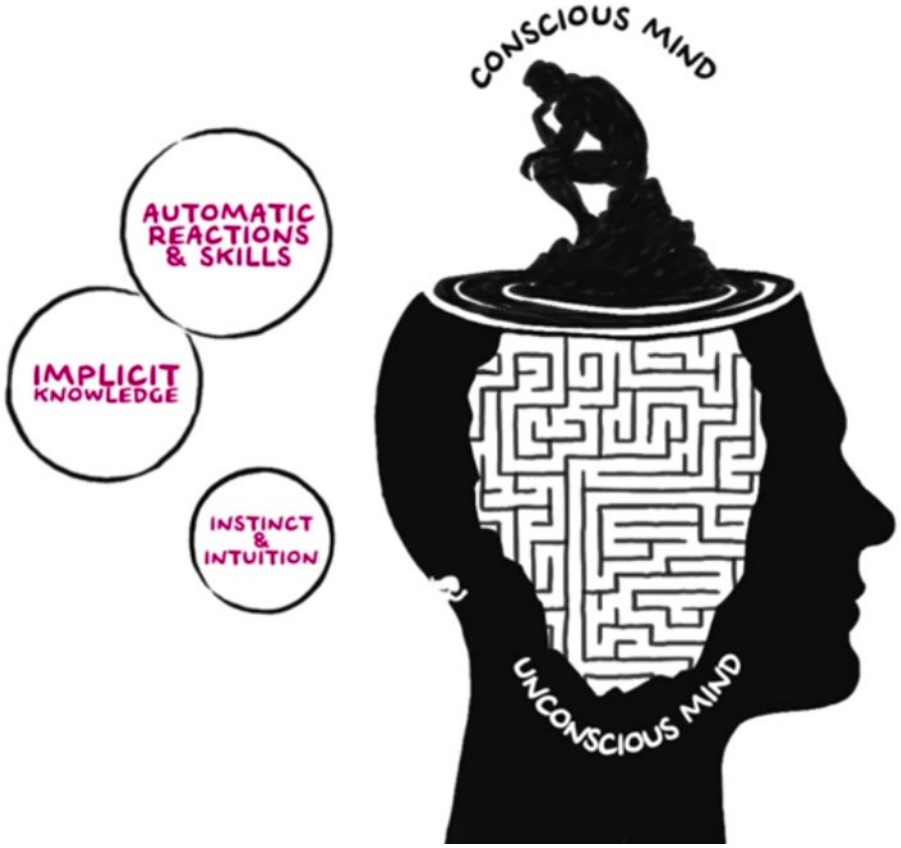
Viaja



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

EMT VALÈNCIA

Tenemos un problema de sesgos inconscientes…



Consiste en un juicio o una decisión que realizamos basada en nuestra experiencia previa, en nuestros valores y creencias más asentados, o en asunciones o interpretaciones que hacemos de la realidad, sin ser conscientes muchas veces de la magnitud que tienen.

Más info: **Understanding unconscious bias** https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE&feature=emb_title

…y no sólo de género



Mi familia

[…]
Y yo un día espero
Ser un gran heladero
Y ganar dinero
En el mes de enero

Los sesgos son culturales

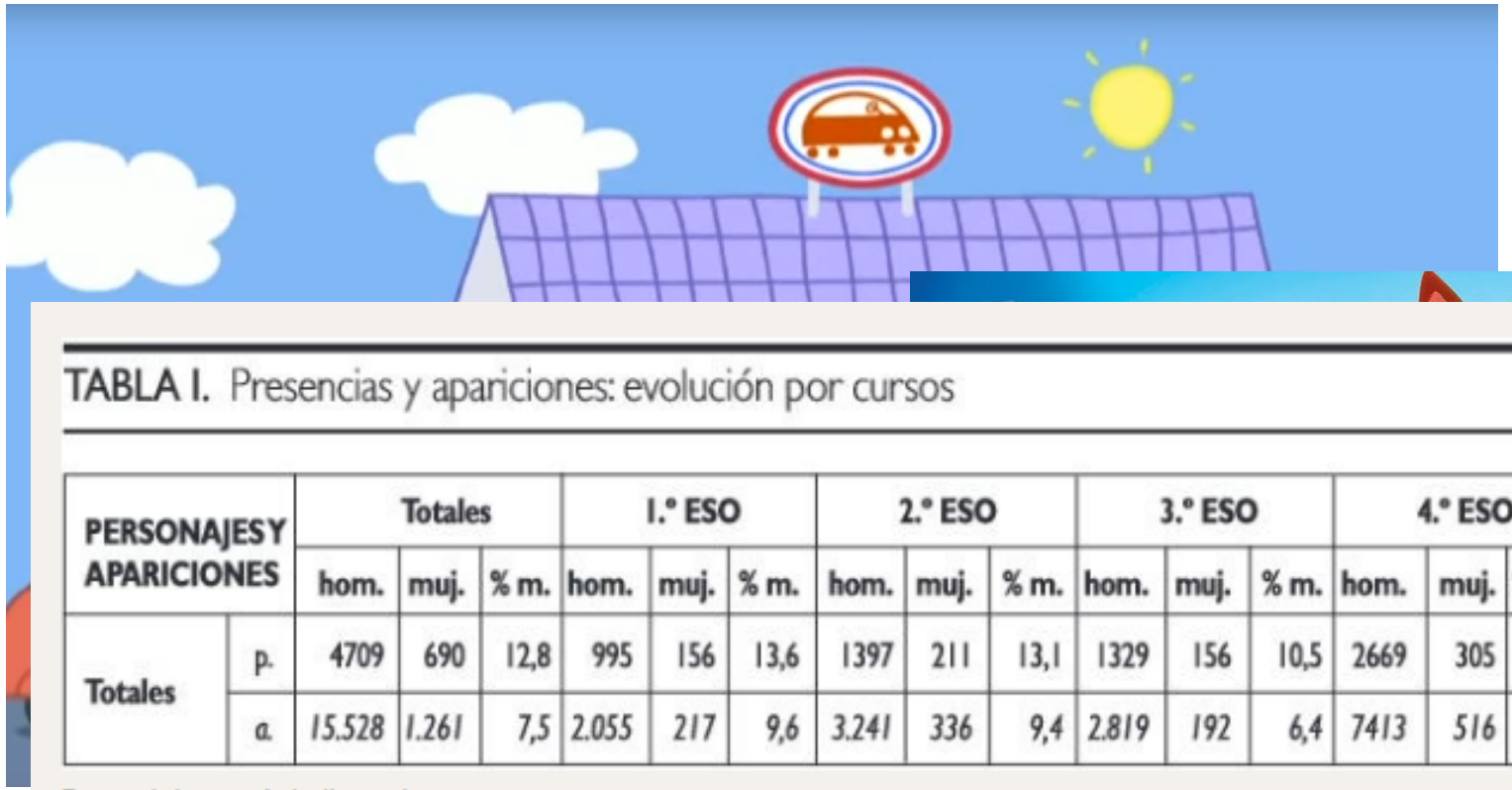




TABLA I. Presencias y apariciones: evolución por cursos

PERSONAJES Y APARICIONES		Totales			1.º ESO			2.º ESO			3.º ESO			4.º ESO		
		hom.	muj.	% m.	hom.	muj.	% m.	hom.	muj.	% m.	hom.	muj.	% m.	hom.	muj.	% m.
Totales	p.	4709	690	12,8	995	156	13,6	1397	211	13,1	1329	156	10,5	2669	305	10,3
	a.	15.528	1.261	7,5	2.055	217	9,6	3.241	336	9,4	2.819	192	6,4	7413	516	6,5

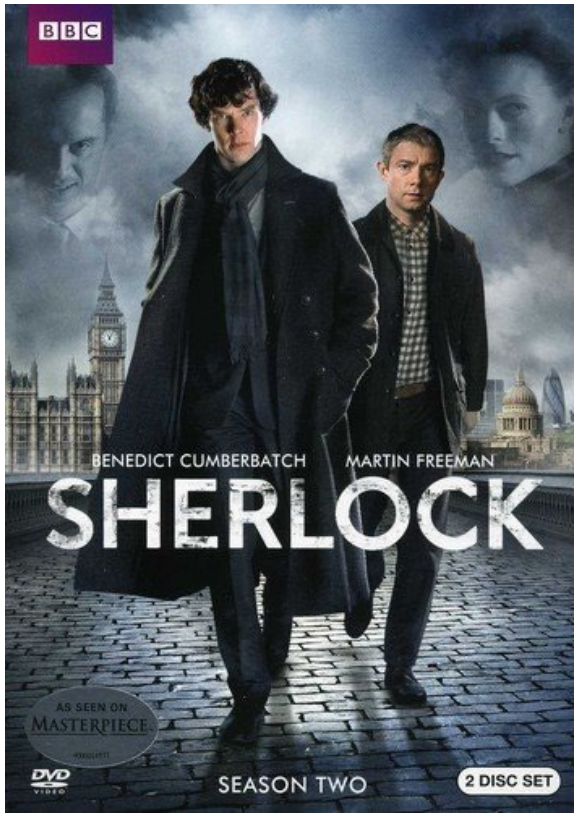
Font: elaboració de l'estudi.

Per matèries, la mostra també és suggerent. "Les assignatures d'enfoc històric i científic, les més poderoses, tenen menys presència de dones. En canvi, a les més arrelades a l'actualitat, com anglès o francès, n'hi ha més referències", apunta López-Navajas. A anglès i francès, de fet, l'aparició de dones als llibres de text és del 29% i el 21%, respectivament. També tenen una presència

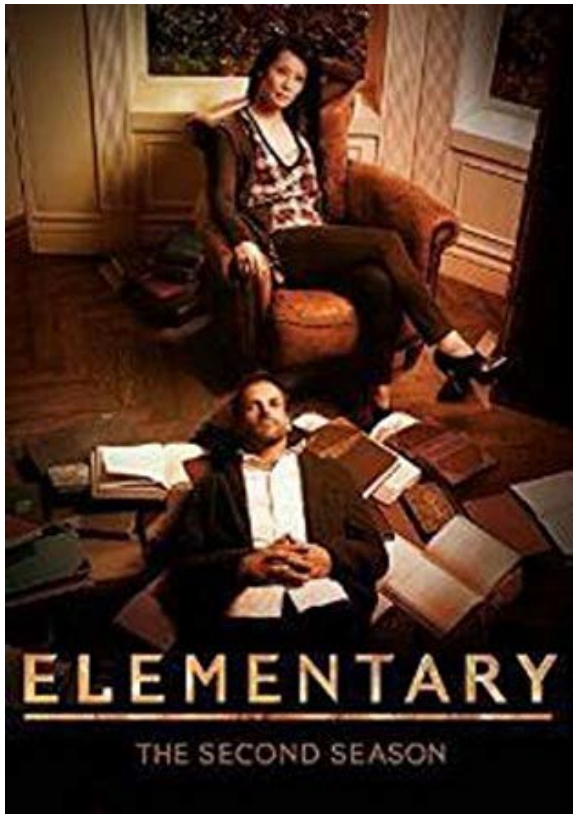
Fuente: *Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales de la ESO: una genealogía de conocimiento ocultada,* Ana López Navajas 2012

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
EMT VALÈNCIA

La buena noticia: se pueden cambiar



Sherlock, BBC, 2010 - 2017



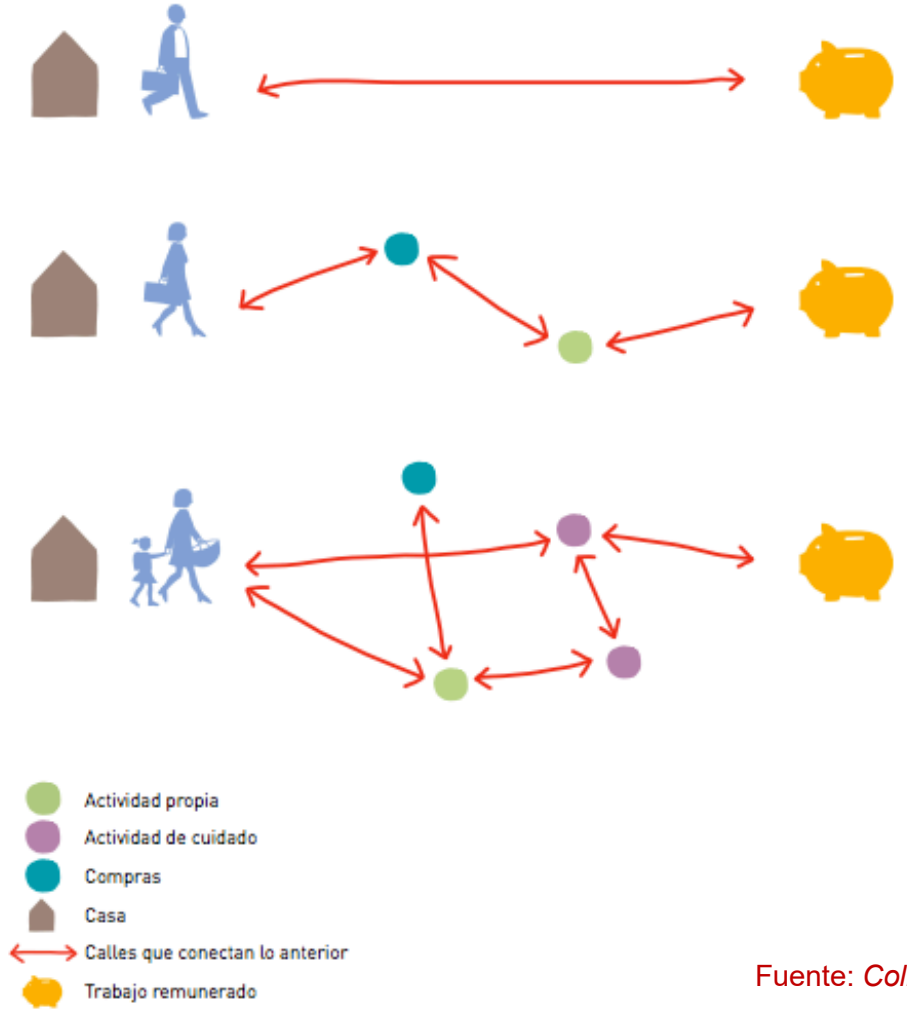
Elementary, CBS, 2012 - 2019

Ambas series están basadas en las historias de Sherlock Holmes de Sir Arthur Conan Doyle, publicadas a finales del siglo XIX y principios del XX.

¿Realmente nos movemos de manera tan distinta?

La movilidad es una cuestión de género

- Los hombres tienden a hacer viajes pendulares: van de casa al trabajo y de ahí se vuelven a casa.
- Las mujeres tendemos a hacer paradas intermedias para realizar tareas domésticas o de cuidado, especialmente si tenemos hijos e hijas a nuestro cargo.



Fuente: *Collectiu Punt6*

La movilidad es una cuestión de género

División sexual del trabajo reproductivo:

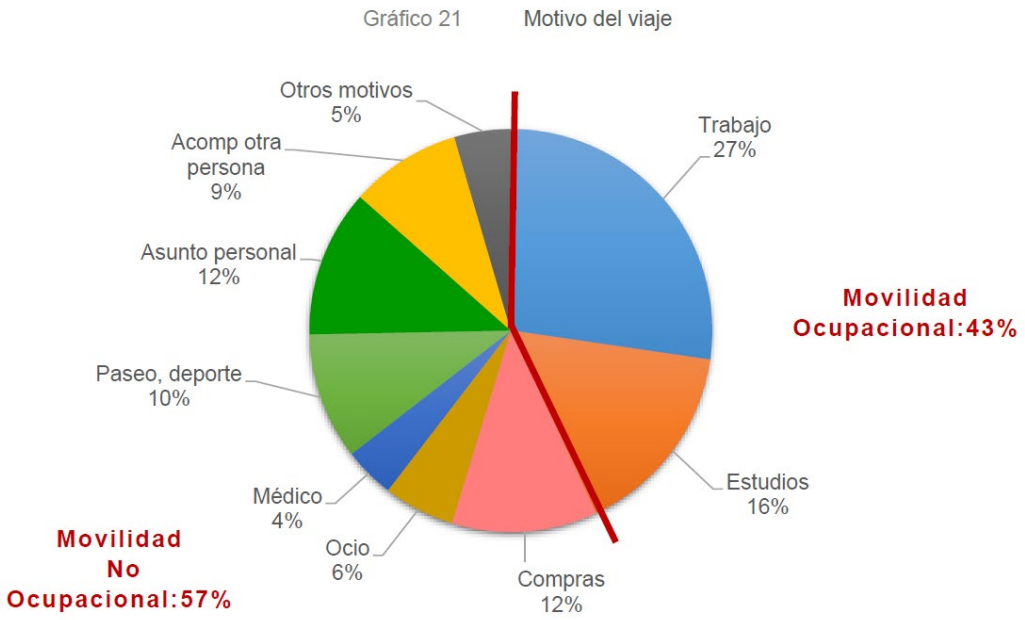
Jornadas laborales similares en el trabajo productivo.

Jornadas más largas y con mayor responsabilidad de las mujeres en el trabajo reproductivo

Separación teórica de esferas de acción:



Un problema de base: cómo analizamos la movilidad



Fuente: Encuesta Domiciliaria de Movilidad, Madrid 2018

Tradicionalmente los estudios de planificación del transporte se basan en dos motivos de viaje prioritarios:

- Trabajo
- Estudio

Nos olvidamos de los dos motivos más feminizados:

- Responsabilidad sobre otras personas
- Compras

Si miramos con detalle el motivo de cada uno de los viajes…

Área Metropolitana de Barcelona

Motivo del viaje (one way)	Género		TOTAL
	Mujer	Hombre	
Trabajo	9.5%	12.1%	21.6%
Estudio	5.2%	5.2%	10.5%
Cuidado	26.6%	14.7%	41.3%
Ocio	8.6%	10.4%	19.0%
Otros	4.0%	3.7%	7.7%
Total	53.9%	46.1%	100%

Ohio

Motivo del viaje (one way)	Género		TOTAL
	Mujer	Hombre	
Trabajo	9.3%	12.6%	21.9%
Estudio	1.8%	1.5%	3.3%
Cuidado	23.3%	18.0%	41.3%
Ocio	11.8%	11.3%	23.1%
Otros	5.5%	4.9%	10.4%
Total	51.7%	48.3%	100%

Fuente: *Repensar el vínculo entre planificación del transporte y movilidad del bienestar,* CambiaMO, Conama 2018

La seguridad a la hora de movernos

The Telegraph News Politics Sport Business Money Opinion Tech Life & Style Travel Cultur

Family Women Men Fashion Food & Drink Health & Fitness Beauty Telegra

Premium

Lifestyle › Women › Politics

VICE NEWS VICELAND I-D INDIA EN

VICE Read Watch News & Politics Culture Gender & Sexuality + More

ADVERTISEMENT

ecoming a
rassment:
nake

ALITIES COMMITTEE

Op-Ed

It's Time to Talk Abo··t Sexual Harassment Public Transportati

We cannot be idle bystanders, we the public, the and train, play a role in creating a safe space.

14/0-, ----

AMNISTÍA INTERNACIONAL

Noticias Temas Enlaces Opinión Especiales

Inicio > Opinión > El acoso sexual en el transporte público



MENÚ BUSCAR elPeriódico EDICIÓN CATALUNYA EDICIÓN GLOBAL INICIAR SESIÓN

BARCELONA BARCELONEANDO +BARCELONA METRÓPOLIS BARCELONA DISTRITOS BADALONA CORNELLÀ ESPLUGUES GAVÀ VER MÁS

CIVISMO EN LA CIUDAD

Una de cada cinco barcelonesas ha sufrido acoso en el transporte público

Ayuntamiento y TMB impulsan una campaña en metro y bus para visibilizar los abusos a mujeres

iones
es a

Implicaciones para el transporte sostenible



Fuente: *Ella se mueve segura,* CAF



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

EMT VALÈNCIA

Necesitamos movernos con perspectiva de género

…es más ecológica

en un contexto de crisis climática

…es más diversa

y mejora la movilidad de más grupos de personas

…es mas eficiente

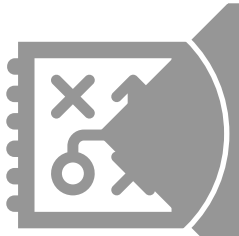
para el uso de espacios y recursos públicos

Aplicar perspectiva de género al estudio de la movilidad



Inclusión en las políticas públicas

Encuestas que consideren la movilidad del cuidado



Recolección de datos con perspectiva de género

Inclusión en las políticas públicas



Objetivo estratégico 3°

Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño de la infraestructura del sistema de transportes.

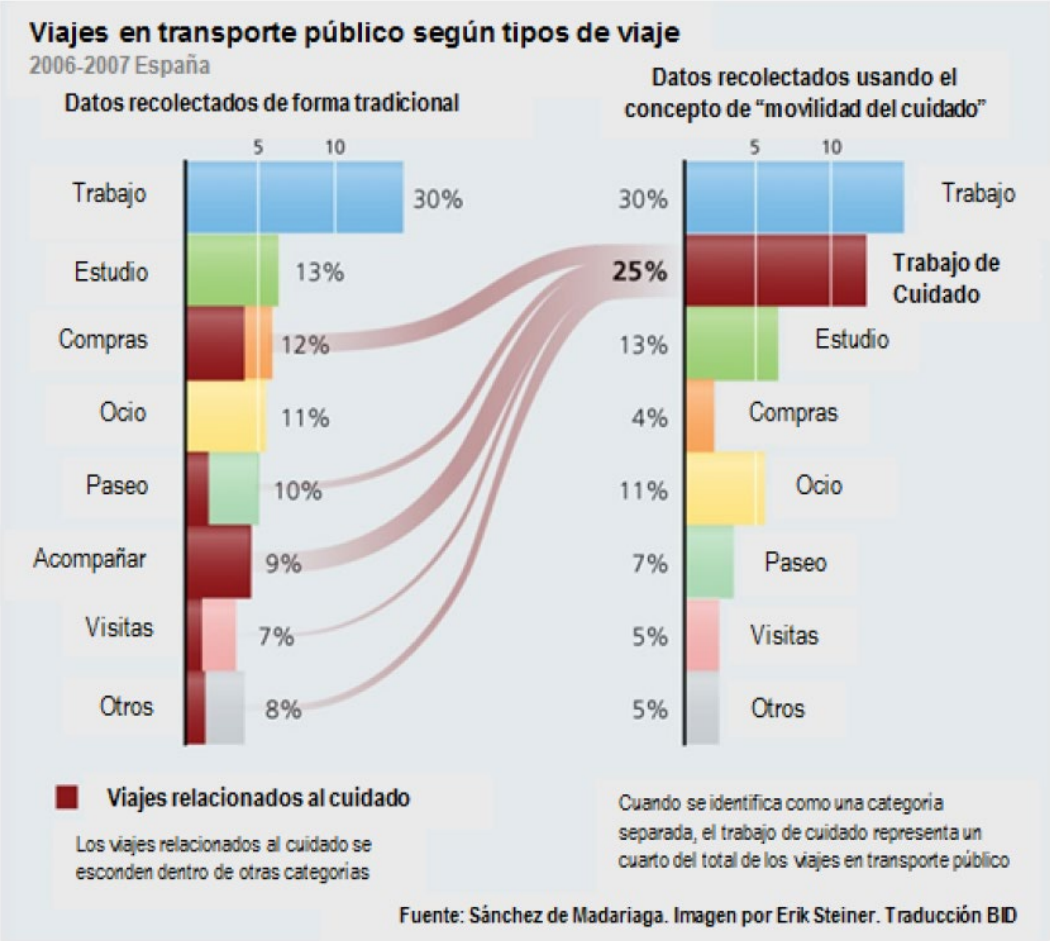
Objetivo estratégico 4°

Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño operacional del sistema de transportes.



Se atienden las necesidades y patrones de viaje de las mujeres de forma efectiva.	**7** Infraestructura y políticas públicas que atiendan las necesidades específicas de viaje de las mujeres (priorizando viajes de cuidado).	a) Realización de un monitoreo y capacitación de la Subsecretaría de Planeación en materia de transversalidad de género. b) Desarrollo de recomendaciones para la inclusión de transversalidad de género en el diseño de planes, programas, presupuesto y proyectos de infraestructura. c) Desarrollo y apertura de datos desagregados por género y estudios que permitan comprender y atender las necesidades específicas de viaje de las mujeres.	Informe del proceso de monitoreo en materia de transversalidad de la perspectiva de género en la Subsecretaría de Planeación de SEMOVI. 50% del personal de estructura de la Subsecretaría de Planeación capacitado en materia de transversalidad de género. Documentos del Plan Integral de Seguridad y Vial y un Plan Integral de Movilidad incluyen la perspectiva de género de manera transversal. Micrositio con datos y estudios en materia de género y movilidad.
	8 Promoción de opciones de movilidad efectivas y sustentables para las mujeres.	a) Implementación de curso de verano de biciescuela para mujeres para reducir la brecha de género en el uso de la bicicleta como alternativa de modo de transporte que atienda ciertos tipos de viajes que realizan las mujeres.	5,000 mujeres asistentes a la biciescuela para mujeres de la Ciudad de México.

Encuestas que consideren la movilidad del cuidado



- Nuevas categorías que definan, sin sesgos de género, los motivos de viajes relacionados con cuidados:
  - Acompañamiento de dependientes
  - Compras
  - Visitas a familiares / dependientes
  - Trabajo doméstico
  - Crianza
- Formular preguntas de manera inclusiva, con lenguaje que evite los estereotipos de género
- Contar los viajes cortos, de menos de 1 Km y de menos de 15 minutos

Recolección de datos con perspectiva de género



- Desagregadas por género.
- Complementar con otras encuestas socioeconómicas, así como entrevistas, discusiones de grupos focales y otros talleres participativos.
- Las personas que realicen las encuestas deben tener formación en temas de género.
- Planificar la recolección de información: cuándo y dónde.

Hacer nuestra movilidad más segura



Campañas de comunicación

Adecuación de infraestructura



Política sancionadora de conductas inadecuadas



Paradas a demanda de servicios nocturnos

Campañas de comunicación inclusivas







AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

EMT VALÈNCIA

Adecuación de la infraestructura



Foto: Operarios remodelando las paradas del trole en Quito, Ecuador.

- Es fundamental reparar las áreas de acceso y espera que estén descuidadas o sucias.
- A la hora de diseñar accesos, paradas y andenes hay que considerar la percepción de riesgo: evitar paredes que no permiten visibilidad, iluminar adecuadamente toda la infraestructura, etc.
- La inclusión de cámaras de vigilancia debe ser parte de los nuevos diseños.

Política sancionadora de conductas inadecuadas



Un tren lleno no es excusa para contactos o comportamientos sexuales no deseados. Las personas usuarias de MTA tienen derecho a viajar sin que nadie les acose o les toque de un modo sexual. Informando de estos incidentes las personas usuarias hacen saber a los violadores que su comportamiento es inadecuado.

Fuente: *Autoridad Metropolitana del Transporte*, New Yo

Paradas a demanda de servicios nocturnos





El Ayuntamiento implantará la parada a demanda para mujeres y menores de edad en los servicios nocturnos de Guaguas Municipales

02/03/2020

Objetivo: que las mujeres desciendan del bus en la parada más cercana a su destino.

La parada a la demanda debe ser solicitada expresamente al personal de conducción por mujeres y menores de 18 años.

Para aumentar la seguridad, el descenso se produce por la puerta delantera del bus.

¿Cómo creemos que está el sector?

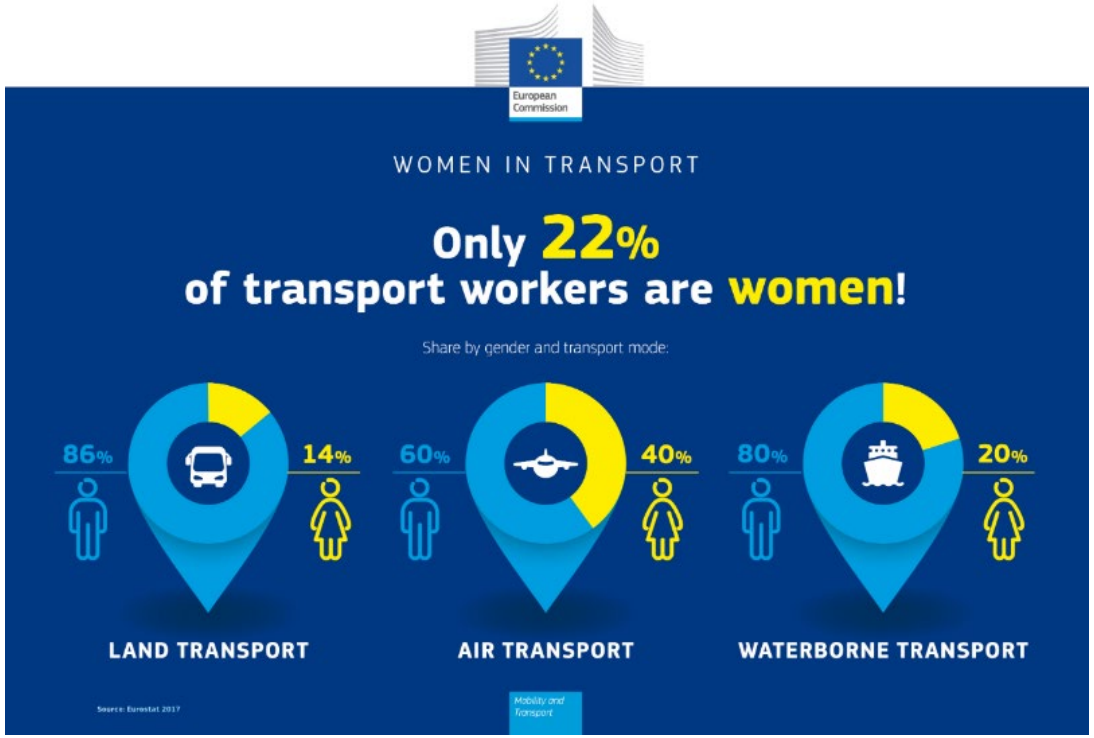
¿Cuántas mujeres trabajan en el sector del transporte?

¿Hay diferencias entre los distintos puestos?

¿Por qué creen que esto ocurre?

Estado actual del sector transporte

Unión Europea



(Eurostat 2017)

Latinoamérica

Proporción del trabajo femenino en el sector de transporte[a]

País	Año	Transporte (%)	
		Mujeres	Hombres
Argentina (Rev4)	2014	8,1	91,9
Brasil (Rev3)	2014	13,5	86,5
Chile (Rev3)	2015	17,0	82,9
Colombia (Rev4)	2013	17,5	82,5
Ecuador (Rev4)	2015	7,8	92,7
Bolivia (Estado Plurinacional de) (Rev 4)	2013	5,1	94,9
México (Rev 4)	2014	7,8	92,3
Perú	2013	7,5	91,5
Paraguay	2015	12,7	87,3

Fuente: Unidad de Servicio de infraestructura, CEPAL, con datos de la OIT (2016).
[a] Para Brasil y Chile, se utilizó la clasificación ISIC (rev 3) y para los demás países ISIC (Rev4), cuyas variables transporte, almacenamiento y comunicaciones y 2) explotación de minas y canteras.

Ciclo de vida de la carrera profesional de la mujer en el sector del transporte. Amenazas y oportunidades

Atracción

- Transición del colegio al mercado laboral
- Percepción sobre empleos en el sector del transporte
- Trabajo masculino vs trabajo femenino.

Selección

- Capacidades STEM
- Estereotipos
- Definición de requisitos para el puesto
- Acción Afirmativa (cuotas/otros)

Retención

- Desarrollo de personas
- Condiciones de trabajo
- Tiempo de trabajo
- Equilibrio vida personal/ vida profesional

Interrupción

- Interrupción de la carrera profesional
- Maternidad y cuidados
- Soporte familiar y de las administraciones

Reingreso

- Flexibilidad laboral
- Formación de reingreso
- Retención del talento senior
- Transmisión de responsabilidad y conocimientos

Realización

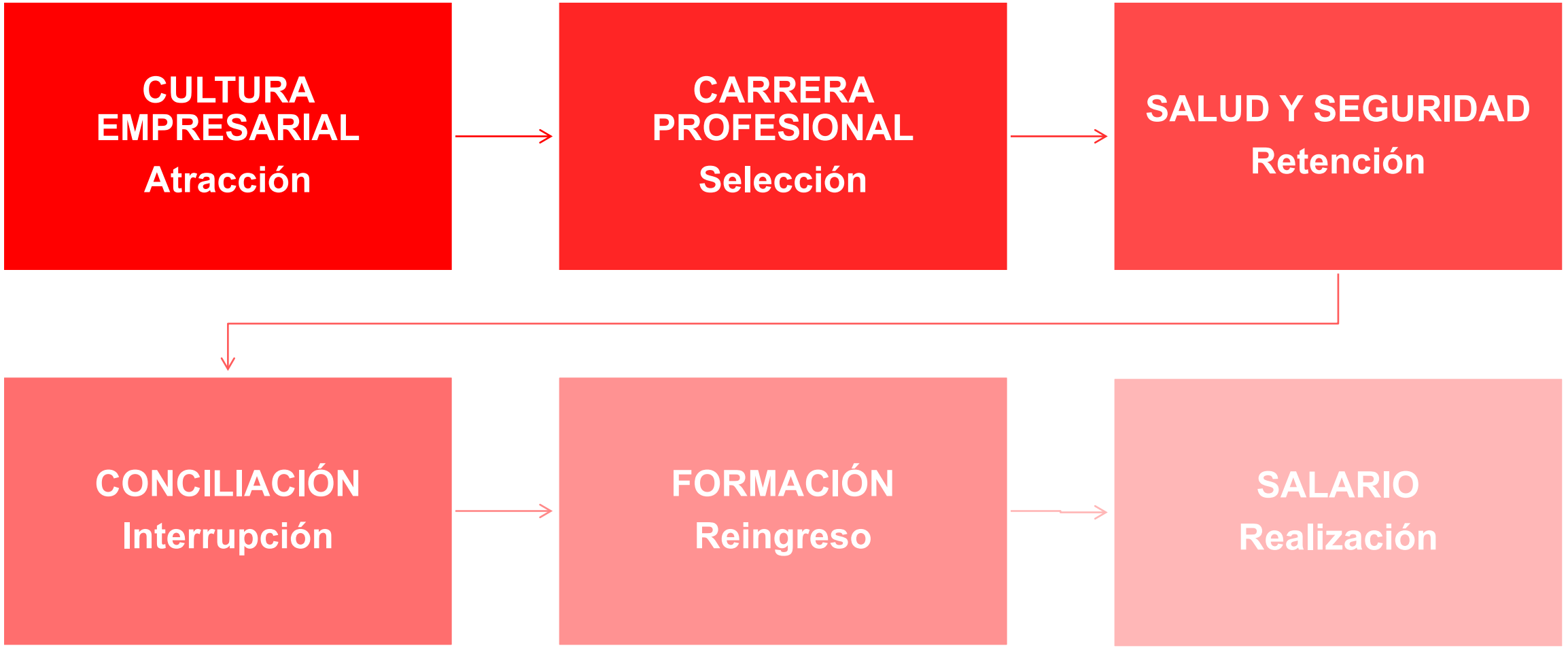
- Empleo de calidad
- Experiencia y compromiso
- Oportunidades de promoción y de desarrollo profesional

Women in the transport sector, ITO (Oficina Internacional del Trabajo)
Autores: Peter Turnbull, Julia Lear and Huw Thomas

Buenas prácticas:
cómo sobreponerse a la discriminación



Factores clave para la empleabilidad



Formación en temas de género


490_20180307_Plandeigualdad

EMTinfo

07 de marzo 2018 - Nº 490

EMT trabaja en el desarrollo del II Plan de Igualdad

Con el objeto de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa, así como la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo, la Comisión de Igualdad está trabajando en la consecución de un nuevo Plan de Igualdad

Formado por un conjunto de medidas, acordadas y adoptadas, tras llevar a cabo un diagnóstico de situación, entre la empresa y la parte social. Dicho documento lleva incorporado un Plan de Acción y un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde hoy mismo, puedes consultar en el Portal del Emplead@ toda la documentación que hay sobre el tema.

Pincha en el nuevo acceso que figura en el Portal y descárgate la información

PLAN DE IGUALDAD

NO lo consientas, NO te lo calles, NO lo dejes pasar

STOP ACOSO

Por la dignidad de mujeres y hombres

EMT València se adhiere a la celebración del día 8 de marzo, **día internacional de la mujer**, con la edición de un flyer informativo contra el acoso

EMT VALÈNCIA

comunicacioninterna@emtvalencia.es

Es necesario empezar por sensibilizar a todo el mundo de la necesidad de una política de igualdad.

- Formación especializada a todo el personal de la empresa
- Especial incidencia en formar a personal al mando (todos los niveles)
- La asistencia debe ser obligatoria y estar incluida dentro de los planes de formación de la empresa

KPI a evaluar:

- Número de horas/persona impartidas.
- Número de mujeres y hombres que asisten, por categoría.

Redes de mujeres



Trabajadoras de Wiener Statdwerke en el evento de Mujeres y Networking, 2018



Fundadoras de la iniciativa "Mujeres en Movimiento", 2019

Encontrar a otras mujeres en la empresa o en el sector permite:

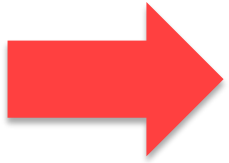
- Ofrecer y recibir soporte de una igual.
- Aumentar la confianza.
- Compartir experiencias similares y relevantes.
- Mejorar la cartera de talentos
- Conseguir consejos de otras y enfrentar retos en un entorno seguro y de apoy.
- Discutir temas que son relevantes, como la progresión laboral, cómo tener más influencia y gestionar las presiones del equilibrio entre vida y trabajo.

KPI a evaluar:
- Número de eventos convocados.
- Adhesión de mujeres a la red.

Inclusión de la igualdad en el diálogo social

Desde el año 2008, la legislación española obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a tener un “Plan de Igualdad” que garantice la igualdad de hombres y mujeres en el entorno laboral.

La representación sindical es una parte activa de la redacción de dicho plan -> es importante que las medidas se reflejen en el convenio colectivo.



ACCIONES:

- Obligatoriedad de tribunales paritarios en procesos de selección.
- Inclusión de curricula ciegos en los procesos de selección.
- Aumento del permiso maternal.
- Aprobación de un protocolo específico de violencia de género y acoso en el entorno laboral.

KPI a evaluar:

- Medidas aprobadas en el convenio colectivo que fomente la igualdad.
- Número de mujeres en el comité de empresa.

Facilidad de acceso a los procesos de contratación

La cuota obligatoria funciona

- Los países que han impuesto la presencia de mujeres en las empresas alcanzan la paridad
- La presencia femenina en los órganos de decisión incrementa la entrada de directivas en un 40%



- Designación de cuotas específicas para mujeres trabajadoras, especialmente en las categorías con menos participación (conducción, talleres)
- Convenios con instituciones que trabajen con mujeres (*Instituto Nacional de la Mujer*, en México, por ejemplo)

KPI a evaluar:
- % de mujeres contratadas frente al total de contrataciones

EMT València: cuotas específicas para mujeres

Diagnóstico

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA	MUJER		HOMBRE		TOTAL	%MUJER	%HOMBRE
JEFE DEPARTAMENTO	0	0,00%	1	0,08%	1	0,00%	100,00%
JEFE SECCION	0	0,00%	3	0,23%	3	0,00%	100,00%
INSPECTOR JEFE	0	0,00%	7	0,54%	7	0,00%	100,00%
INSPECTOR-COORDINADOR	1	2,13%	47	3,62%	48	2,08%	97,92%
CONDUCTOR-PERCEPTOR	45	95,74%	1234	95,07%	1279	3,52%	96,48%
OFICIAL 1. ADMON.	0	0,00%	1	0,08%	1	0,00%	100,00%
OFICIAL 2. ADMON.	1	2,13%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%
SERVICIOS AUXILIARES OP.	0	0,00%	4	0,31%	4	0,00%	100,00%
PORTERO EXPENDEDOR	0	0,00%	1	0,08%	1	0,00%	100,00%
TOTAL	47	100,00%	1298	100,00%	1345	3,49%	96,51%

Acuerdo en el Plan de Igualdad

ACCIÓN 5

RESERVAR UN 30% DE LAS PLAZAS EN CADA OFERTA DE EMPLEO PARA LAS MUJERES

DESCRIPCIÓN:

Proponer en las bolsas de empleo y convocatorias, el reservar un 30% de las plazas en cada oferta de empleo para las mujeres

RESPONSABLE/S:

Recursos Humanos

PLAZO PUESTA EN MARCHA:

Inmediato

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Número de mujeres que han accedido a la empresa

Convocatoria de personal de conducción

No obstante los puntos anteriores, por ser el transporte un sector en el que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (en concreto siendo la EMT una empresa donde el 96% de los conductores son hombres) y en cumplimiento de lo acordado en **Comisión de Igualdad** del Plan de Igualdad de la EMT de València, **al menos un 15% de los aspirantes (75 aspirantes)** que conformen esta bolsa **serán mujeres.** Estas 75 mujeres, en cualquier caso, habrán debido ser declaradas APTAS en la fase 1ª de Selección. Las plazas no cubiertas en este caso por mujeres, habrán de ser cubiertas por hombres.

Procesos selectivos conscientes de los sesgos



EMT MADRID

CONVOCATORIA
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
PERSONAL DE CONDUCCION DE AUTOBÚS

CONVOCATORIA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CONDUCTORES/AS DE AUTOBÚS

(CONVOCATORIA EXTERNA)

Objeto

El presente proceso selectivo tiene por objeto disponer de personal de

viso

Procedimiento y fases del concurso

El procedimiento de selección constará de las siguientes fases que tendrán carácter eliminatorio:

FASES	PRUEBAS	VALORACIÓN
FASE 1	PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES	Admisión/Exclusión
	PRUEBA PSICOTÉCNICA Y DE PERSONALIDAD.	Apto/No Apto
FASE 2	PRUEBA DE PRL E IGUALDAD DE GÉNERO	Apto/No Apto
	PRUEBA CONOCIMIENTOS PROFESIONALES	Eliminatorio/Valorable
FASE 3	PRUEBA PRÁCTICA	Apto/No apto
FASE 4	RECONOCIMIENTO MÉDICO	Apto/No apto
FASE 5	CURSO SELECTIVO DE FORMACIÓN	Eliminatorio/Valorable

Composición del Tribunal

El Tribunal, compuesto por dos miembros de la Dirección de EMT y un vocal miembro del Comité de Empresa de EMT, se constituyó el 29 de enero de 2019 designándose los siguientes miembros:

- Presidenta: Dña. Mar Martín Quemada - M. Jefa de Departamento.
- Vocal: D. Jesús Sánchez Pastor – Conductor de Autobuses.
- Secretario: D. Rafael Orihuela Navarro - Jefe de División.

Ofertas de empleo redactadas en lenguaje inclusivo

Inclusión en los procesos selectivos de preguntas relacionadas con temas de Igualdad de Género, con la misma importancia que los conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

Tribunal con presencia femenina, en este caso en la posición de Presidenta.

Ropa de trabajo para ambos géneros

Público

CIENCIAS INVESTIGACIÓN ESPACIO NATURALEZA TECNOLOGÍA

Cancela Sin Gastos Adicionales

ACCEDE AL MAPA DE TRANSPARENCIA

La NASA lanza una expedición solo de mujeres

Ambas, que forman parte de una promoción de astronautas del 2013, integrada en un 50% por mujeres, tendrán como tarea el reemplazo de un juego de baterías.

publicidad

MEDIA: 0 VOTOS: 0 EMAIL IMPRIMIR A+ a-



Christina Koch, una de las astronautas. / SHAMIL ZHUMATOV (REUTERS)



The New York Times

First All-Female Spacewalk Canceled Because NASA Doesn't Have Two Suits That Fit



Christina Koch is scheduled to do her first spacewalk on Friday, but not with another female astronaut as had previously been planned. Victor Zelentsov/NASA

By Jacey Fortin and Karen Zraick

March 25, 2019

It hadn't been planned as a historic mission, yet it would have represented a moment of sorts: the first all-female spacewalk.

But that moment will have to wait, NASA said Monday, because of a somewhat basic issue — spacesuit sizes.

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

EMT VALÈNCIA

Ropa de trabajo para ambos géneros

Malas prácticas



Presentación de los uniformes de Iberia

Buenas prácticas



Conductoras de Dublin BUS

KPI a evaluar:

- Participación en proceso participativo de hombres/mujeres
- Disponibilidad de uniformes / tallas

Disponibilidad de aseos para el personal

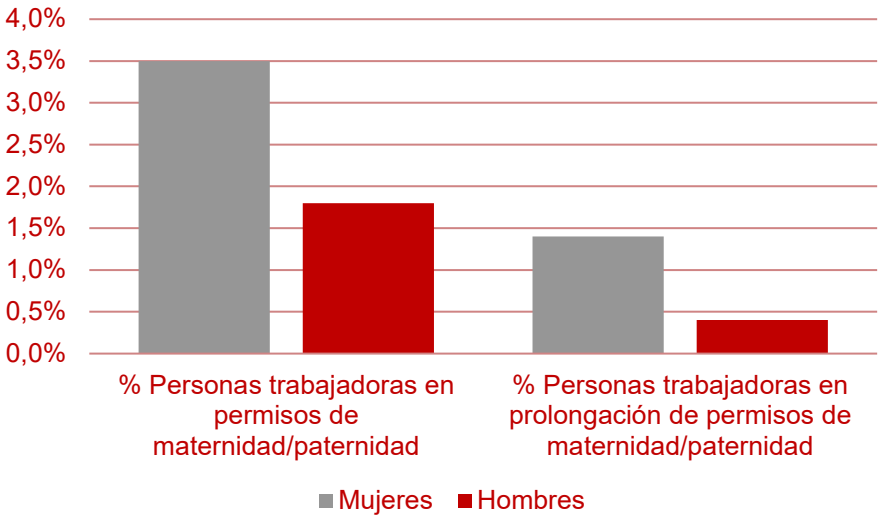


- Tener una infraestructura adecuada es fundamental para que las mujeres se sientan cómodas en su puesto de trabajo.
- La no disponibilidad de aseos, así como su limpieza, puede suponer un hándicap para que las mujeres accedan a puestos de conducción o de mecánica.
- Son medidas que, como la mayoría, benefician a ambos géneros.

KPI a evaluar:

- % de disponibilidad de aseos en cabeceras
- % de baños por género en talleres

Medidas de conciliación



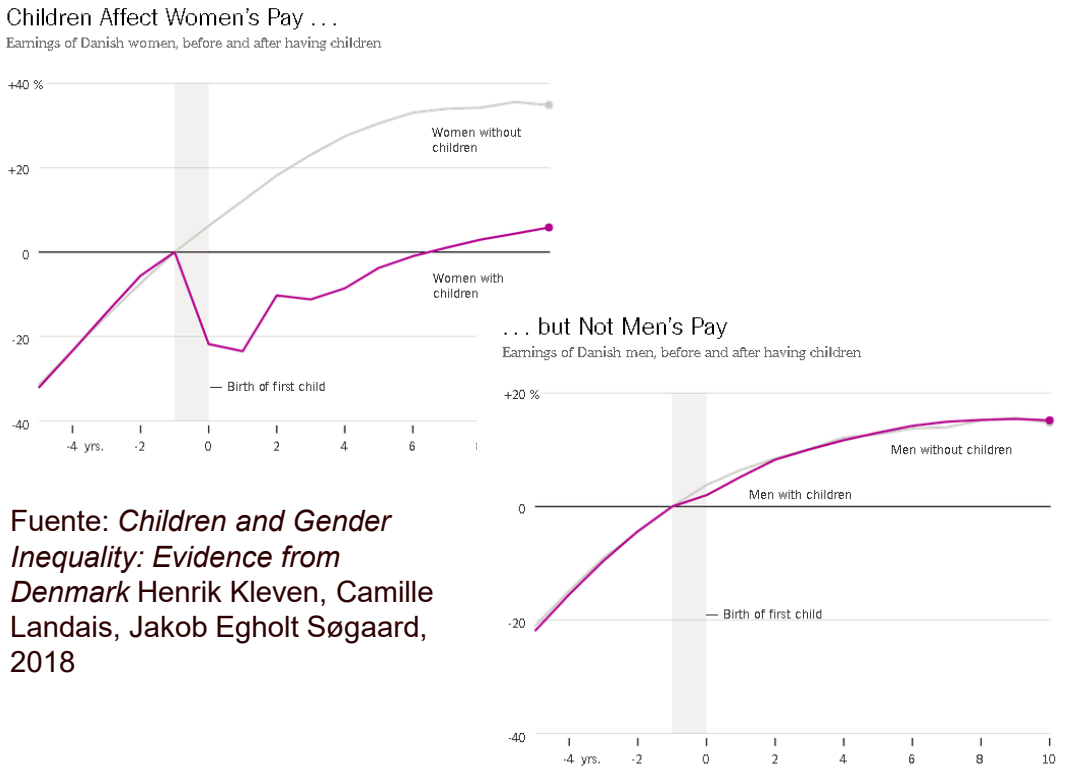
Solicitudes de permisos de maternidad/paternidad según sexo

Proyecto WISE

- Las medidas de conciliación no suelen ser negociables en los contratos de trabajo (jornadas parciales, flexibilidad horaria y otras).
- El 75% de las compañías encuestadas ofrecen medidas de conciliación a las personas trabajadoras (mentoring, jornadas parciales, flexibilidad horaria, teletrabajo, remuneración de dedicaciones extraordinarias y personalización de horarios).
- El 46.4% de las compañías encuestadas considera que estas medidas son efectivas para mejorar la igualdad de oportunidades.
- Muchas compañías reconocen que la dedicación que se exige a las personas trabajadoras es un inconveniente para la captación y retención del talento femenino
- **A mayor cuota de mujeres en la compañía, mayor es la dedicación a tiempo parcial de toda la plantilla** si bien son las mujeres las que más la solicitan.
- El 86.2% de las empresas encuestadas han implementado medidas de **trabajo a tiempo parcial** pero sólo el 48.3% de éstas consideran que éstas son eficaces.

KPI a evaluar:
- % de disponibilidad de aseos en cabeceras
- % de baños por género en talleres

Priorizar formación a quien se incorpore tras un permiso maternal



Fuente: *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark* Henrik Kleven, Camille Landais, Jakob Egholt Søgaard, 2018

- Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.

  Acciones:

- Analizar individualmente la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad u otro,
- Adaptar formación específica para que puedan seguir prosperando en la empresa.

KPI a evaluar:

- Nº de personas incorporadas tras un permiso que asisten a cursos de reciclaje sobre el total de este colectivo
- Ídem sobre el total de personas que acuden a cursos de reciclaje.

Flexibilizar horarios de formación



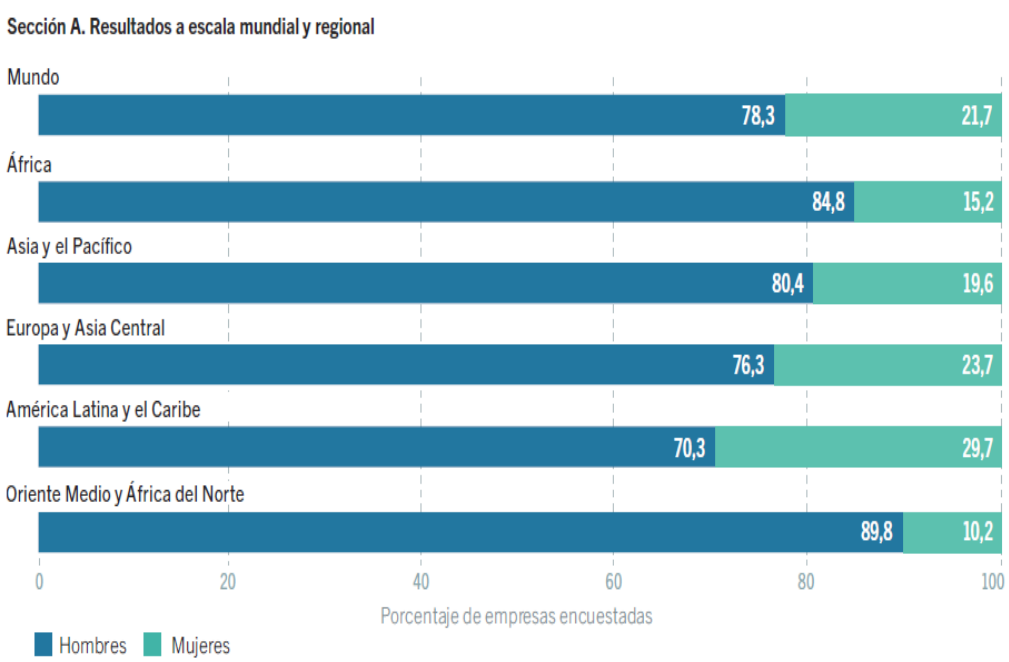
- Favorecer el acceso a la realización de formación a personas con horarios flexibles.
- Ajustar los programas de formación según situaciones “sensibles” que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares.

KPI a evaluar:

- Nº de cursos con posibilidad de hacerlos on line y/o semipresencial sobre el total de cursos
- Nº de mujeres/hombres que se acogen a los cursos on line

Incremento de la presencia de mujeres en la estructura de toma de decisiones

Gráfico 2.6 El género de los directores generales de empresas, (A) resultados a escala mundial y regional y (B) resultados por tamaño de la empresa

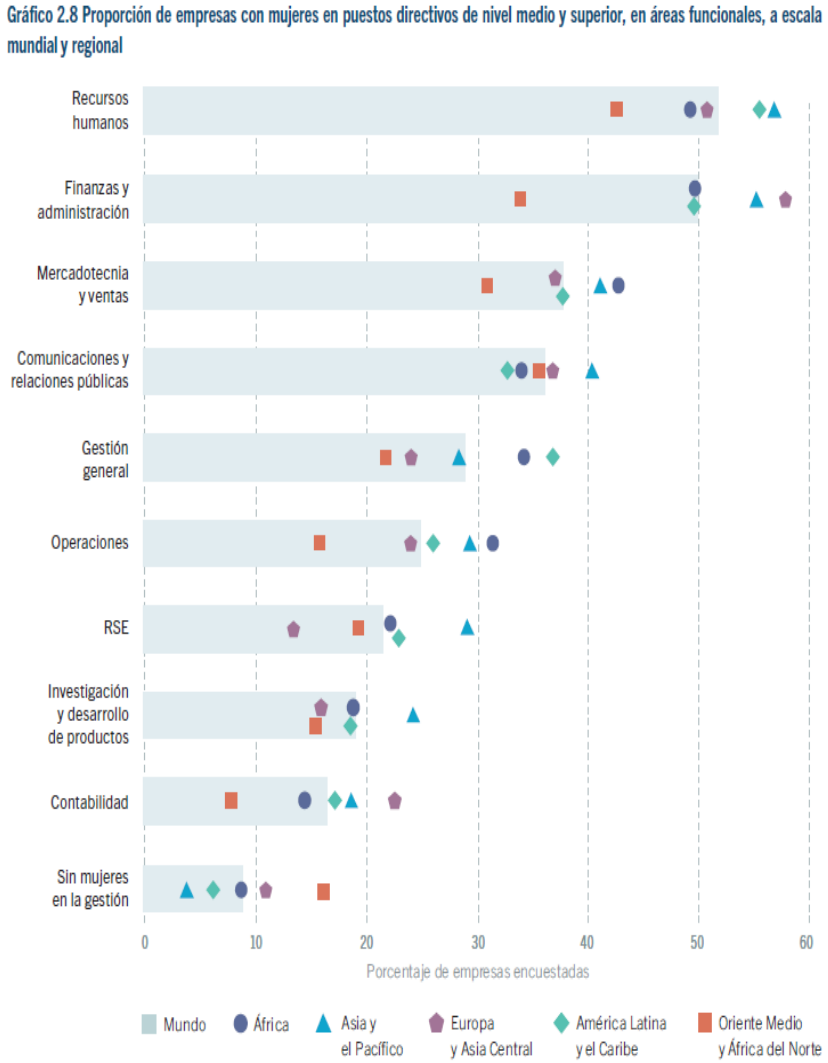


- Cuando las empresas aplican una política de igualdad de oportunidades en el empleo o de diversidad e inclusión de genero, la probabilidad de que haya una directora general al frente **es un 3% superior**.

- Cuando las empresas mejoran sus resultados comerciales como resultado de sus iniciativas de diversidad de genero, la probabilidad de que haya una directora general al frente **aumenta un 4%.**

Fuente: *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio.* Organización Internacional del Trabajo, 2019

Incremento de la presencia de mujeres en la estructura de toma de decisiones



- Cuando las empresas cuentan con mas mujeres en su fuerza de trabajo, la probabilidad de que una mujer ocupe la dirección general es considerablemente mayor.

- ❖ Si las mujeres son entre el 30 % y el 39 % de su fuerza de trabajo, **probabilidad es un 6 % mayor**.
- ❖ Si existe equilibro de genero en la fuerza de trabajo, la probabilidad es un **15 % mas elevada**.
- ❖ Cuando las mujeres son predominantes (más del 61%, dicha probabilidad **es un 22 % mayor**.

Fuente: *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio.* Organización Internacional del Trabajo, 2019

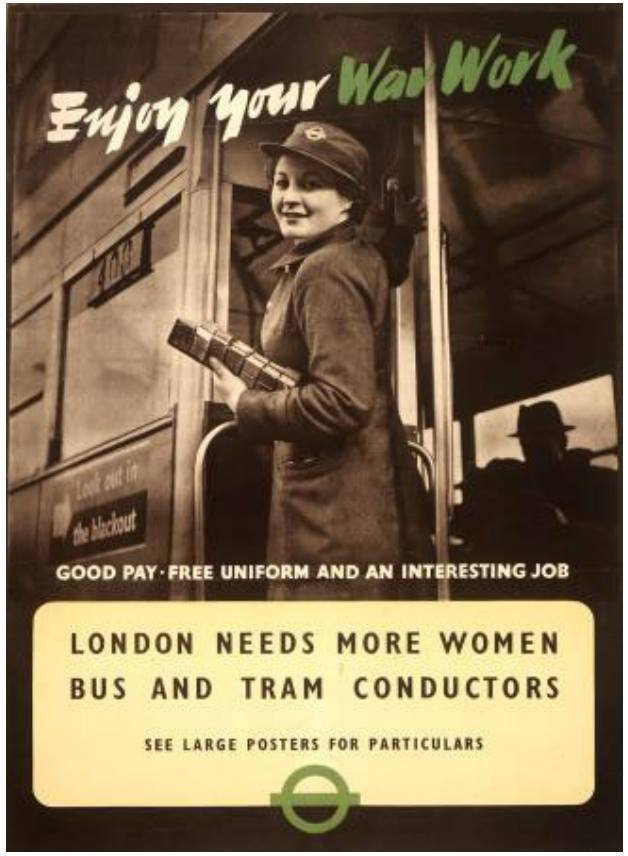
En resumen…

Necesitamos urgentemente (re)conocer la movilidad femenina y trabajar para facilitarla.

Tenemos la obligación de garantizar un espacio público seguro para todas las personas.

El sector de la movilidad necesita talento femenino en todos los niveles y, especialmente, en puestos de decisión.

¡Muchas mujeres han trabajado históricamente en el sector!



1941



1942



Conductoras de bus y trolebús, TFL, 1942

Fuente: *London Transport Museum*

¡Gracias por su atención!

Marta E. Serrano Balbuena
Directora Gerente de EMT València
Fundadora de Mujeres en Movimiento