



Principales ejecutivas de empresas del sector. eE

Las mujeres se abren camino entre las grandes empresas del transporte

Aunque se va avanzando en la incorporación de la mujer al sector del transporte y existen excepciones, con especial incidencia en empresas jóvenes, que rozan o superan el 50% de mujeres en sus filas, queda un largo camino por recorrer, sobre todo en puestos directivos.

Juan Díaz.

En tiempos en los que parece que la incorporación de la mujer al trabajo *a priori* ya está más normalizada, el análisis de los datos revela que todavía queda mucho camino por recorrer para que la igualdad y la paridad sean reales. Para poner negro sobre blanco y ver realmente la montaña que queda por escalar hasta alcanzar la cima de la igualdad solo hace falta fijarse en los datos de Eurostat del 2021. Dicho estudio refleja que del to-

tal de los puestos de trabajo a nivel europeo un 3,1% corresponden al sector del transporte y la movilidad, y de ese 3,1% solo el 17% de las personas que trabajan en el sector son mujeres.

Pero el sector del transporte y la movilidad es muy amplio y aunque queda mucho camino por recorrer hay empresas que se han marcado objetivos muy ambiciosos y han puesto en marcha planes para ha-

Movilidad y Transporte

elEconomista.es



Hélène Valenzuela, dir. gen. de Ouigo. J. R. Aguirre

cer realidad ese aumento de mujeres en el sector. Este es el caso de UPS, que se ha marcado como objetivo tener en su plantilla un tercio de mujeres en la dirección para el 2025 a nivel mundial. "En España hoy tenemos el orgullo de poder decir que contamos con la mitad de mujeres en nuestro equipo de dirección desde hace dos años e invertimos muchísimos recursos en desarrollar a las mujeres", declara Romina Lorenzo, directora general de UPS España y Portugal en una entrevista para el *elEconomista Movilidad y Transporte*. Esto se concreta en la puesta en marcha de varios proyectos para la integración sólida de la mujer dentro de la empresa cómo es el *Women Leadership Development*, proyecto formativo por el cual se capacita a mujeres para que ocupen puestos de responsabilidad dentro de UPS.

Aunque el sector ferroviario es uno de los sectores con menor número de mujeres, desde Adif han incrementado el porcentaje de mujeres en los equipos y han pasado de una representación del 14,1% en 2018 al 18% en 2022. La apuesta por la igualdad de género en Adif y su división de alta velocidad (Adif AV) cuenta con el liderazgo y la implicación de la alta dirección. En la actualidad, cuatro mujeres de un total de doce miembros integran el comité de dirección de la compañía.

"Trabajamos en diferentes ámbitos con un objetivo principal: conseguir referencias de mujeres en su ámbito profesional, conocer sus experiencias y poner en valor la capacidad transformadora para ciu-

dadanos, empresas y sociedad en general del trabajo que realizamos en Adif. De esta forma, tratamos de romper estereotipos de género desde las primeras decisiones, las relacionadas con la formación y con el momento de hacia dónde enfocar mi talento", explica M^a Luis Domínguez, presidenta de Adif y Adif AV en declaraciones a *elEconomista Movilidad y Transporte*.

En el marco de esta colaboración, Adif y Adif Alta Velocidad han puesto en marcha el *Programa Lidera*, que consiste en la mentorización de trabajadoras recientemente incorporadas a la empresa -procedentes tanto de las disciplinas STEM como de ámbitos relacionados con las Humanidades, las Artes y las Ciencias Sociales- por parte de profesionales *seniors* de ambas compañías

Otra empresa que apuesta fuertemente por las mujeres es el operador ferroviario Ouigo, que a día de hoy cuenta en su plantilla con un 58% de mujeres. No obstante, Hélène Valenzuela, su directora general en España, también apunta que el caso de su compañía es una excepción. Los números globales del sector ferroviario muestran que solo entre el 15% y un 20% son mujeres, incluyendo en esta cifra también a los constructores. "El sector ferroviario es un sector difícil porque no atrae mucho a las mujeres, pero nosotros hemos tenido la increíble suerte de crear una empresa desde cero. Lo hemos tenido mucho más fácil. Hoy, por ejemplo, en mi casa madre, que son los ferrocarriles franceses (SNCF), que



Mujer realizando el control logístico. iStock



Mujer pilotando un avión. iStock

tienen más de 80 años, la transformación es mucho más difícil que si tú formas tu equipo desde un inicio" afirma la ejecutiva gala en declaraciones a *elEconomista Movilidad y Transporte*.

Uno de los sectores que más acusa esta diferencia es el aéreo, que, atendiendo a datos posteriores a la pandemia, refleja que solo el 5,18% de los pilotos eran mujeres y en el ámbito de la ingeniería aeronáutica solo el 11% hoy son de sexo femenino. No obstante, desde la Asociación de Líneas Aéreas (ALA) aseguran que "se están dando pasos firmes para avanzar en la actualidad en el sector aéreo", especifica Carolina Herrero, su directora de comunicación.

Para aterrizar sobre el papel los datos ofrecidos por ALA, *elEconomista Movilidad y Transporte* ha hablado con María Jesús López Solás, directora Comercial, de Desarrollo de Red y Alianzas en Iberia, que forma parte del Comité de Dirección de la aerolínea y es miembro de los Consejos de Administración de Iberia, Iberia Express, Iberia Cards e IAG Loyalty, quien ha puesto sobre la mesa que el 38% de la plantilla de Iberia son mujeres. Desgranando este porcentaje se observa que la proporción de mujeres en la alta dirección en Iberia ha pasado del 18% en 2018 al 30% en 2022. La estadística se eleva hasta el 41% si se tienen en cuenta las posiciones a partir de manager. También se observa que las mujeres son mayoritarias en el cuerpo administrativo y en el de tripulantes de cabina de pasajeros, que asciende al

69% en ambos casos. La representación minoritaria se encuentra en el colectivo de pilotos con 6%, aunque ligeramente por encima de la media mundial de este colectivo y en el de técnicos de mantenimiento solo 2%.

"Las mujeres tenemos que ocupar más espacio en los puestos de liderazgo de las empresas porque somos capaces de complementar la orientación a resultados que debe primar en cualquier corporación, con una mayor creatividad, innovación y orientación a personas, que se han demostrado que son clave para incrementar beneficios y mejorar la reputación de las empresas", reivindica María Jesús López Solás.

Para fomentar la incorporación de la mujer a puestos de altos cargos, tras realizar un ejercicio de identificación del talento femenino, en Iberia se puso en marcha el programa de desarrollo y mentorización *Take the lead*, con el objetivo de impulsar la carrera profesional de mujeres hacia posiciones de mayor responsabilidad.

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 BIMCO e ICS (*Seafarer Workforce Report, 2021 Edition*), en 2020, de los cerca de dos millones de marinos que operaban los más de 74.000 buques de la flota mercante mundial, menos de 25.000 eran mujeres, es decir, únicamente el 1,3%.

Ocupación por sexo en el transporte

IV trimestre de 2022

	HOMBRES		MUJERES	
	MILES PERSONAS	%	MILES PERSONAS	%
Transporte y almacenamiento	899,3	8,2	248,7	2,6
Transporte terrestre y por tubería	556,2	5,1	92,9	1,0
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	11,8	0,1	6,6	0,1
Transporte aéreo	42,5	0,4	21,5	0,2

En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

elEconomista

La lectura positiva es que en el último quinquenio el número de mujeres ha crecido un 46%.

Según el mismo informe de BIMCO, del total de alumnos matriculados en centros de formación marítima, los futuros marineros, 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.

“Quizá la principal razón por la que no hay más mujeres a bordo de los buques es simplemente el arraigado estereotipo de que el sector marítimo es sólo para hombres, lo que probablemente desanima a las mujeres a incorporarse a este mercado laboral, aunque esta idea no sea más que una reminiscencia del pasado”, puntualiza Elena Seco, directora de Anave en una entrevista para *elEconomista Movilidad y Transporte*.

En el caso del transporte por carretera -tanto de mercancías como de pasajeros-, la realidad es que en España, a pesar de tener una de las tasas de desempleo femenino más altas de Europa un 14%, solo el 2% de los conductores profesionales de camión son mujeres. En contraste con las mujeres conductoras de autobuses y autocares que asciende a un 12%. “Es urgente que la administración pública, los representantes políticos, las compañías, las organizaciones empresariales y los colectivos sociales fomenten una verdadera integración de la mujer en el sector del transporte de mercancías por carretera ante el apabullante desequilibrio de género que existe en la actualidad en nuestro país”, reclaman desde Astic.

Las empresas afiliadas a Astic, grandes compañías de transporte y logística con una “edad” media empresarial de 30 años registran un 8% de mujeres conductoras entre sus filas, un porcentaje que, aunque cuadruplica la media nacional, sigue siendo extremadamente bajo.



Mujer transportista en el camión. iStock

Las principales causas por las cuales se cree actualmente que el número de mujeres es tan ínfimo responden a varios factores, como la complejidad para conciliar la vida familiar con la laboral siendo camionera y, además, la inseguridad en las áreas de descanso.

La paridad también es una asignatura pendiente en el sector VTC. En Uber el 42,5% de los empleados son mujeres. Este porcentaje ha ido creciendo paulatinamente cada año. “Analizando por tipología de trabajo o especialidad, las mujeres somos mayoría en servicios de soporte, administración y cargos *non-tech*. Aunque estas distan mucho de las bajas cifras bajo la anterior dirección y ha habido mejoras notables desde 2017 con la incorporación de nuestro CEO, Dara Kosrowshahi”, apunta Lola Vilaso en declaraciones a la revista.