

HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LA MOVILIDAD Y EL TRANSPORTE

MOVILIDAD FEMINISTA EN LA AGENDA PÚBLICA

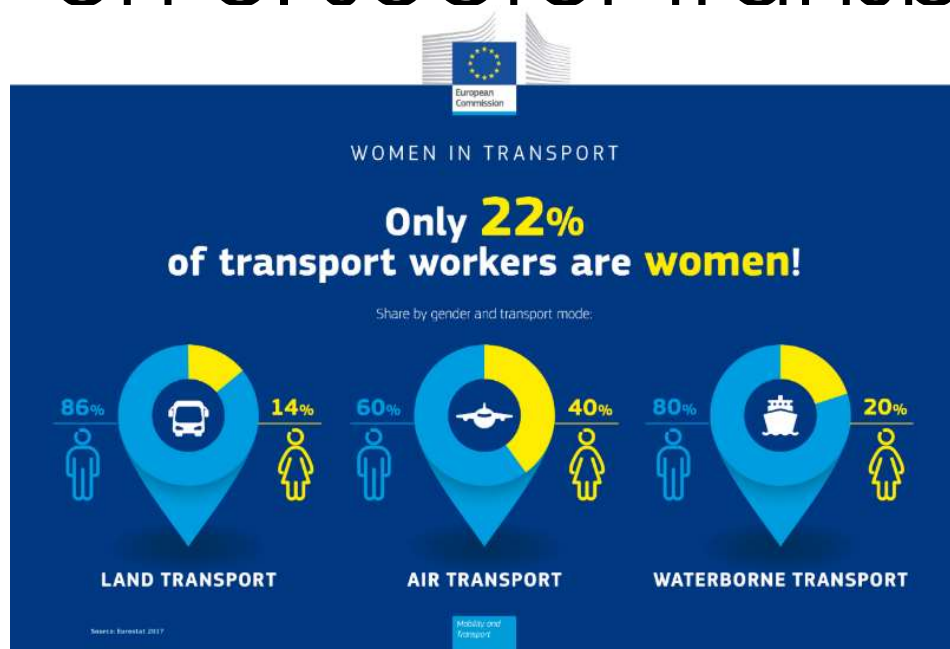
25 de noviembre de 2020

Marta E. Serrano Balbuena



DIÁLOGO ABIERTO
es.movilidad
evento colaborador

Estado actual del empleo femenino en el sector transporte



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 eran 1) transporte, almacenamiento y comunicaciones y 2) explotación de minas y canteras.

Empleabilidad y mujer en el sector del Transporte en la Unión Europea (Eurostat 2017)

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



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

Factores clave para la empleabilidad



Buenas prácticas: cómo Podemos luchar contra la discriminación



Formación a todo el personal en temas de género



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

Visibilización de nuestras empleadas



Campañas de comunicación
interna / externa

El boom de Gambito de Dama ya se hace notar y las asociaciones estiman que habrá 20 millones más de jugadores de ajedrez federados. "Habremos registrado más solicitudes de mujeres en estas últimas semanas que en los últimos cinco años juntos".

magnet.xataka.com/p/23682



Impulso de las **redes de mujeres**



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



*Fundadoras de la red local de Mujeres
en Movimiento en España, 2020*

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.

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 currícula 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 fomenta 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)

EMT Valencia: 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

Procesos selectivos **conscientes de los sesgos**



El **currículum vitae ciego** es una medida adoptada para evitar la discriminación por motivos de sexo, edad o nacionalidad, de las personas candidatas así como para garantizar su anonimato.

Consiste en excluir del currículum cualquier dato personal o relativo a la edad, el género u otras circunstancias personales y por tanto, **no debe contener fotografía, estado civil, fecha de nacimiento o edad, nombre, nacionalidad, número de empleado o cualquier información que pueda conducir a la identificación de la persona candidata.**

En el mismo deberán figurar las titulaciones o cursos realizados, así como la experiencia profesional atesorada por la candidatura, lo que será objeto de valoración por parte del Tribunal. En el caso de los cursos se deberá especificar tipo de curso, duración del mismo y organismo que lo certifica.

Procesos selectivos conscientes de los sesgos



CONVOCATORIA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PERSONAL DE CONDUCCION DE AUTOBÚS

Ofertas de empleo redactadas en lenguaje inclusivo

CONVOCATORIA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CONDUCTORES/AS DE AUTOBÚS

(CONVOCATORIA EXTERNA)

Objeto

El presente proceso selectivo tiene por objeto disponer de personal de

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

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.

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.

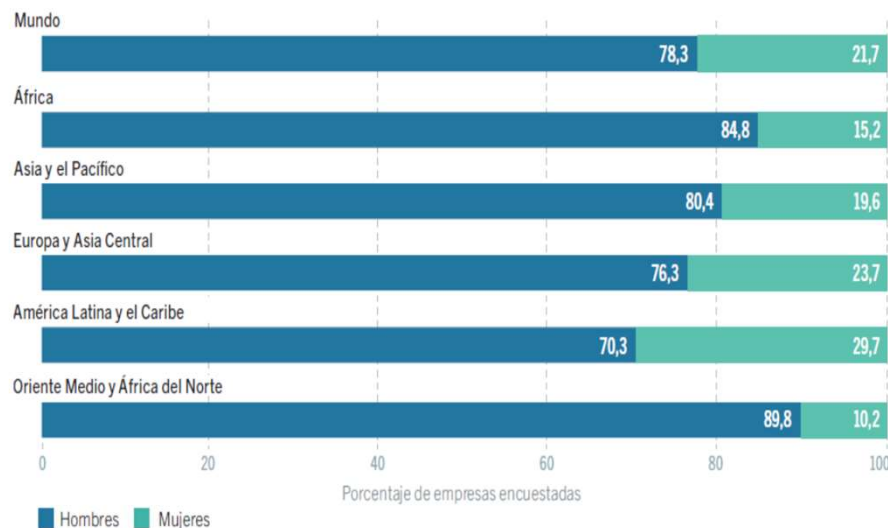
Tribunal con presencia femenina, en este caso en la posición de Presidenta.



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

Sección A. Resultados a escala mundial y regional



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

- Cuando las empresas aplican una política de igualdad de oportunidades en el empleo o de diversidad e inclusión de género, 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 género, la probabilidad de que haya una directora general al frente **aumenta un 4%**.

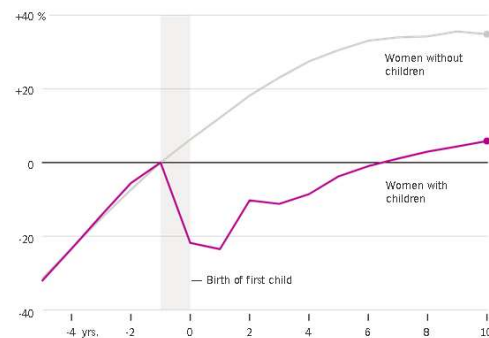
Priorizar **formación de mujeres** en puestos masculinizados



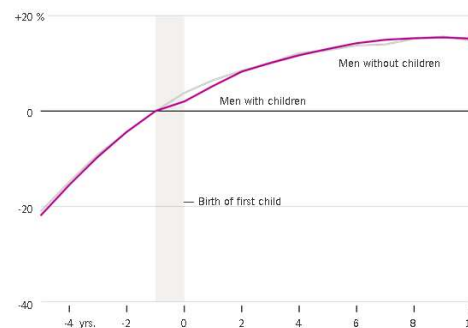
- Fomentar la participación de hombres y mujeres en los cursos de formación sobre ámbitos de su infrarrepresentación.
- Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional.

Priorizar formación a quien se incorpore **tras un permiso maternal**

Children Affect Women's Pay ...
Earnings of Danish women, before and after having children



... but Not Men's Pay
Earnings of Danish men, before and after having children



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

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

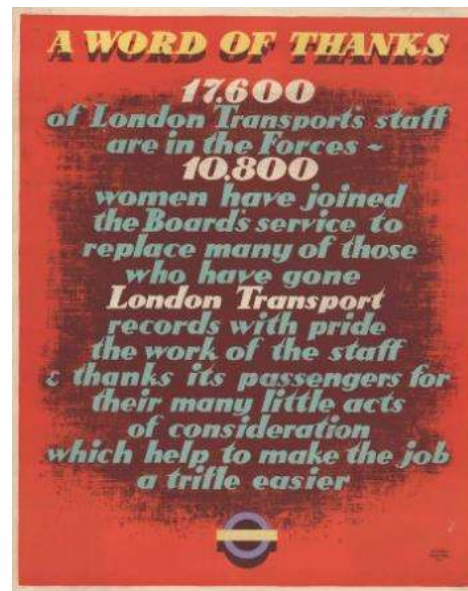
Acciones:

1. 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,
2. Adaptar formación específica para que puedan seguir prosperando en la empresa.

¡Muchas mujeres han trabajado históricamente en el sector!



1941



1942



Conductoras de bus y trolebús, TFL, 1942

¿QUIERES FORMAR PARTE DE LA RED?

www.mujaresenmovimiento.net

¡Gracias por vuestra atención!

Marta Serrano



@Marta_Serrano



DIÁLOGO ABIERTO
es.movilidad
evento colaborador