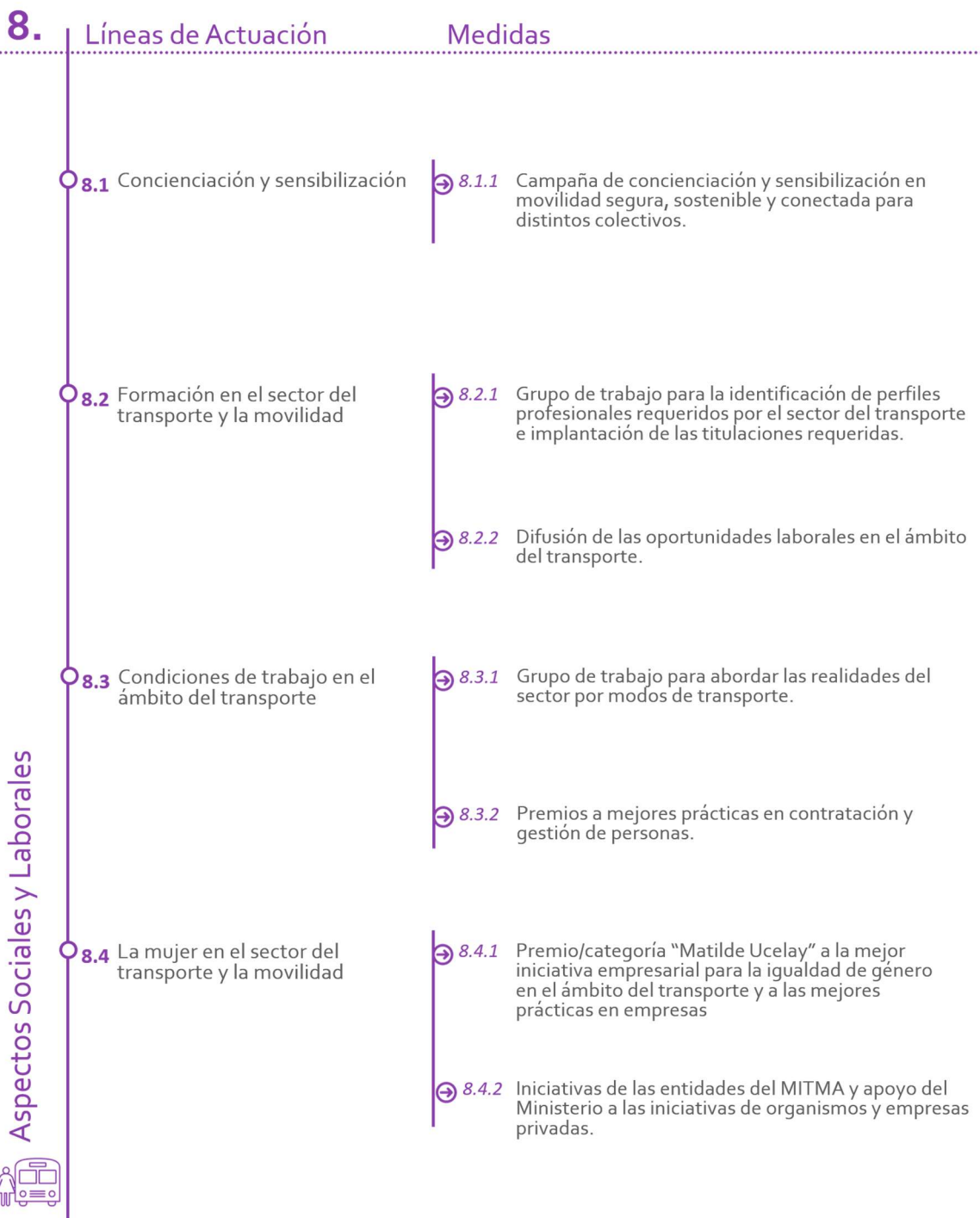




ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales





1. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

El cambio de paradigma en el transporte y la movilidad requiere una labor de sensibilización a la sociedad y a los ciudadanos, sobre la conveniencia de favorecer una movilidad sostenible, que tiene efectos positivos sobre la salud, el medioambiente y el clima, la economía y la sociedad en general.

Esta labor de sensibilización irá de la mano de la reorientación en la política del Ministerio, priorizando las inversiones que resuelven las necesidades de movilidad cotidiana de los ciudadanos sin necesidad de recurrir casi exclusivamente a la provisión de infraestructuras y servicios. El fomento de la movilidad sostenible desde **la propia actividad del ministerio es la primera pieza para contribuir a la nueva "cultura de movilidad" de la sociedad**. De hecho, esta es una reclamación habitual de la ciudadanía y el sector profesional, quienes piden un mayor esfuerzo en sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la necesidad de cambiar de hábitos y elegir modos de transporte y vehículos seguros y de bajas emisiones para evitar los efectos adversos del transporte sobre el clima, la salud y la seguridad de todos, y que se centren tanto en el sector en general como en ámbitos específicos para centros educativos y de trabajo.

Las campañas de concienciación y sensibilización deben orientarse de manera emocional a los distintos colectivos, y, además, han de facilitar información sobre infraestructuras y modos de movilidad sostenible. Entre otras, podrían implantarse las siguientes acciones:

- Estrategias integradas de información, promoción y sensibilización sobre los efectos negativos del tráfico motorizado y los efectos positivos de circular en bicicleta, a pie y en transporte público para el medio ambiente y la salud.
- Campañas de promoción e información sobre el gran abanico de formas de movilidad sostenible y de vehículos de bajas emisiones, así como de las opciones de movilidad compartida en sus diversas variantes, el potencial de la intermodalidad y la micromovilidad, así como de soluciones basadas en la tecnología, como el transporte a demanda.
- Creación de foros sobre movilidad, para lograr la participación de la ciudadanía en el diseño de políticas y a un mayor respaldo a estas.
- Plataformas de aprendizaje electrónico para informar sobre las posibilidades de utilizar vehículos limpios, el transporte público, movilidad compartida, etc.

Estas campañas de sensibilización, información y concienciación son herramientas clave para la consecución de los objetivos de sostenibilidad de la movilidad. Su objetivo es la modificación de los hábitos, comportamientos y usos y es por ello por lo que se consideran dentro del amplio grupo de medidas denominadas de **Gestión de la Demanda**. Son medidas más blandas o *soft* por su bajo coste en relación con otras medidas de provisión de infraestructuras y servicios y, por tanto, encaminadas al aumento y mejora de la oferta.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Por indicar algunos ejemplos ya existentes, destacan iniciativas como **CIVITAS** que, financiada por la Comisión Europea, contribuye desde 2002 a que las ciudades dispongan de un sistema de transporte urbano más sostenible, incluye medidas encaminadas a cambiar los modelos de conducta de movilidad mediante campañas de información y promoción.

La **Semana Europea de la Movilidad (SEM)** es otra iniciativa transnacional que sirve de ejemplo y en la que se integran estrategias y campañas de carácter local o regional a favor del transporte y la movilidad sostenible. La iniciativa de la SEM surgió en 1999 y desde el año 2000 cuenta con el apoyo de la Comisión Europea. Los principales eventos de la campaña tienen lugar entre el 16 y el 22 de septiembre de cada año, culminando con el Día Sin Coches. A nivel nacional el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) es coordinador de la SEM y responsable de la difusión y promoción de esta iniciativa. El MITMA también participa en la difusión de la campaña y el impulso a la movilidad sostenible mediante la participación y organización de eventos y premios o el lanzamiento de campañas internas.

Por lo general, con el fin de producir sinergias, las campañas de concienciación y sensibilización deben realizarse como medidas complementarias a otras de introducción y fomento de soluciones de movilidad sostenibles (nuevos sistemas de billeteo, nuevos servicios de transporte público, ayudas a la adquisición de vehículos ecológicos, plataformas de uso compartido de vehículos, etc.).

Además, deberían realizarse estrategias de comunicación y promoción diferentes de la publicidad directa habitual, como contenidos específicos orientados a la infancia o la juventud, herramientas de gamificación, o a través de las redes sociales.

En esta labor de concienciación y sensibilización, más si cabe después de la crisis sanitaria, resulta necesario **reforzar la confianza de los ciudadanos en el transporte público**, como transporte más sostenible y eficiente, eliminando ciertas reticencias a su uso. Con frecuencia, los residentes de las ciudades son muy dependientes de sus vehículos y, por tanto, cada ciudad debería fijarse el objetivo de establecer una nueva "cultura de movilidad".

Por último, resulta igualmente necesario concienciar a la ciudadanía en general de la importancia de adaptar servicios e infraestructuras y diseñar futuras soluciones de movilidad teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal, de tal manera que se garantice el derecho a la movilidad a toda la ciudadanía.

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es establecer medidas de concienciación y sensibilización a la sociedad sobre la conveniencia de favorecer una movilidad sostenible.
- ⇒ Resulta esencial, más tras la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, reforzar la confianza de los ciudadanos en el transporte público.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

1.2 MEDIDAS PROPUESTAS

MEDIDA 8.1.1: CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MOVILIDAD SEGURA, SOSTENIBLE Y CONECTADA PARA DISTINTOS COLECTIVOS

Los aspectos que se deben tener en cuenta en la realización de campaña de sensibilización y concienciación respecto a los transportes sostenibles son, entre otros:

- **Ámbito y medios de información.** Las campañas pueden estar orientadas a nivel nacional o local. Pueden tener como objetivo incidir sobre un determinado tipo de territorios (entornos metropolitanos de las grandes ciudades, centros urbanos, entornos rurales) o desplazamientos (movilidad cotidiana o de largo recorrido). Además, los canales empleados para la divulgación e información pueden ser muy variados (web, RRSS, eventos, etc.) incluyendo los canales ya existentes del MITMA, como la web general del ministerio y la de es.movilidad para, entre otras cuestiones, dignificar este sector
- **Grupos objetivo de las medidas de concienciación y sensibilización.** Las campañas de marketing y educación pueden ser destinadas a toda la población o a colectivos específicos; bien sea por razones de género, edad, dedicación o actividad, etc.

Conviene destacar que niños y jóvenes, constituyen uno de los grupos objetivo más importantes, ya que es posible influir fácilmente en su conducta de movilidad de manera sostenible y crear hábitos saludables antes de que se adapten a un estilo de vida orientado al coche. Además, cabe suponer que los jóvenes pueden influir en la actitud de sus padres y profesores informándoles de las posibilidades de utilizar modos de transporte sostenible.

Al respecto cabe mencionar también el creciente interés de planificadores de transporte en incluir la perspectiva de género en las políticas de movilidad.

- **Temáticas.** Las temáticas abordadas pueden ser muy variadas. Entre ellas: beneficios del transporte público, desventajas del coche privado, uso de la bicicleta en ámbitos urbanos o interurbanos, externalidades asociadas al vehículo privado a motor, necesidad de que vehículos e infraestructuras estén adaptados a personas con discapacidad, etc. En este sentido, es básica la difusión y puesta en conocimiento de cuáles son las infraestructuras y servicios a disposición: espacios peatonales, zonas residenciales, carril-bus, alquiler público de bicicletas, transporte público escolar, parquímetros, estacionamientos seguros de bicicletas, etc.
- **Catálogo de buenas prácticas** de las campañas de concienciación y sensibilización, que permitan la medición de los resultados, tanto de los efectos directos, como los indirectos, para, así, obtener conclusiones de cara al diseño de futuras actividades o acciones para fomentar la movilidad sostenible



2. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD

2.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

El cambio de paradigma en las políticas de transporte lleva implícito que, para el desarrollo de la profesión en el panorama actual, sea necesario adaptar la capacitación y formación del capital humano a los requerimientos de las nuevas pautas y empresas de movilidad. Una correcta formación de profesionales requerirá la promoción de nuevas titulaciones o capacitaciones con un alto nivel de especialización, que respondan a las demandas actuales y futuras del sector.

Si se analiza la situación actual formativa y la capacitación del sector del transporte, en sus distintos modos y segmentos de transporte, se constata la falta de adaptación de los contenidos impartidos o estudiados que, antes, sí que servían para abastecer con éxito a las empresas del sector con trabajadores cualificados. Se aprecia también una necesidad de adaptación de los programas formativos a la sociedad, el empleo, la economía en general, y, en concreto, a la nueva casuística laboral del sector, originando una carencia de trabajadores que cubran la demanda actual de forma rápida e inmediata. Por otra parte, se detecta un desconocimiento de titulaciones que abrirían un abanico de posibilidades al empleo en el sector y que precisan de divulgación para su elección por los estudiantes.

La **inversión en formación**, o reciclaje de conocimientos, es, por tanto, básica para el desarrollo futuro de un sector al que no solo se incorporarán nuevos profesionales recién titulados o formados sino también aquellos que, desde otros sectores, se verán atraídos por la oferta de empleo futura y que también precisarán que se les facilite una transición laboral justa. La sociedad pide que se conforme un entorno formativo y de capacitación que dé respuesta a la demanda de profesionales en el sector, con una actualización y adecuación curricular de las titulaciones actuales y la implementación de nuevas capacitaciones, siempre atendiendo a criterios de agilidad y de justicia social.

La coordinación de las distintas administraciones con competencias en educación y capacitación sería una manera de optimizar y agilizar la creación de este entorno de adecuación formativa.

Para avanzar con los objetivos de esta a Línea de Actuación se requiere de los siguientes compromisos del sector público y privado:

- Incremento de la inversión y subvenciones de las administraciones implicadas y los interlocutores sociales en el establecimiento y fomento de programas de formación y capacitación.
- Dar a conocer y divulgar, continuamente y en todos los ámbitos sociales, las nuevas oportunidades laborales del sector, por ejemplo, como consecuencia de la liberalización del transporte interior de viajeros por ferrocarril o la incorporación de nuevas tecnologías al transporte tanto de pasajeros como de mercancías.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

- Potenciar la profesionalidad de las empresas de transportes por carretera y de su personal.
- Involucrar a las asociaciones profesionales como, por ejemplo, la Confederación Española de Formación del Transporte y la Logística (CEFTRAL) o la Confederación Nacional de Autoescuelas (CNAE), en la toma de decisiones y desarrollo de estrategias.
- Facilitar a su vez, la actualización de los títulos y cursos capacitantes para ejercer la profesión, **eliminando barreras administrativas o burocráticas**.
- Establecer Convenios de Formación con otros países, para la desburocratización y el reconocimiento de los títulos académicos, favoreciendo así uno de los principios fundadores de la UE, la libre circulación de profesionales.

En el ámbito europeo, las Directivas (UE) del Parlamento Europeo relativas a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de transporte de mercancías o de viajeros por carretera, y su respectiva trasposición a la legislación española, permiten disponer de un entorno normativo que regula y agiliza los trámites formativos para la incorporación laboral y su adecuación a lo largo de su vida profesional (Directiva (UE) 2018/645 del Parlamento y del Consejo de 18 de abril de 2018, Directiva 2006/126/CE sobre el permiso de conducción, etc.).

En la reciente **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente de la Comisión Europea**, se hace hincapié en la necesidad de afrontar la escasez cada vez mayor de trabajadores cualificados. Para ello se pide a los agentes sociales y empresas que contribuyan a la aplicación de la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, y, en particular, que se sumen al Pacto por las Capacidades. Asimismo, se apuesta por la incorporación de aprendices, incitando a las empresas para que creen más puestos de prácticas, se integren en la Alianza Europea para la Formación de Aprendices (EAfA) y participen activamente en la Semana Europea de la Formación Profesional.

También en el ámbito europeo se están impulsando diversas plataformas e iniciativas asociadas a los aspectos sociales y laborales del transporte, desde distintos países e instituciones comunitarias, y con el compromiso y la participación activa de España en dichas iniciativas.

Otras organizaciones internacionales como la Organización Internacional del trabajo (OIT), plantean encuentros, como el celebrado en febrero de 2019, denominado Reunión sectorial sobre la contratación y la retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar¹, sometidas sus conclusiones a consideración en el Consejo de Administración de la OIT, en su 337ª reunión en octubre-noviembre 2019.

Por último, hay que mencionar aspectos que puedan venir reflejados en el Real Decreto-Ley 9/21 (Ley Rider), que afecta a la DUM (Distribución urbana de mercancías), pionera en Europa y un modelo en el que se están fijando muchos otros países para desarrollar sus normativas.

¹ Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es adaptar las titulaciones y capacitación a las necesidades del mercado laboral del transporte, en la actualidad y a futuro
- ⇒ Resulta esencial el trabajo conjunto con los Ministerios de Empleo, Trabajo y Educación.

2.2 MEDIDAS PROPUESTAS

MEDIDA 8.2.1: GRUPO DE TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS POR EL SECTOR DEL TRANSPORTE E IMPLANTACIÓN DE LAS TITULACIONES REQUERIDAS.

Esta medida propone la **creación de un Grupo de Trabajo**, liderado y coordinado por el MITMA, donde participen, además del Ministerio de Universidades, distintos agentes del sector como empresas, asociaciones profesionales y de formación específica, universidades, etc.

El principal objetivo del Grupo de trabajo sería detectar y evaluar las **necesidades de formación de las empresas de transporte** que operan en los distintos modos. Es prioritario la realización de un análisis del conjunto de titulaciones en todos los grados: formación profesional, títulos universitarios, cursos específicos de capacitación o habilitación, etc. El resultado del estudio debe constatar las disparidades actuales y futuras entre la oferta y demanda laboral.

En el grupo formado se detectarían los nuevos requerimientos profesionales surgidos con el cambio de paradigma de la movilidad y el transporte. Conocidas las necesidades, el presente grupo de trabajo debe agilizar los procedimientos y promover la implementación de las nuevas titulaciones o adaptar las actuales al alto nivel de especialización requerido.

Constatada, por ejemplo, la necesidad de una titulación o capacitación específica nueva deberá comunicarse a las administraciones responsables, a fin de que se creen y se doten de un **contenido y plan de estudios adecuado**. Estos planes de estudios deberán desembocar en planes de carrera que permitan fomentar las vocaciones profesionales en el transporte.

También deberá, atendiendo a la idea de "Mejor reorientar que iniciar", analizarse las posibilidades de **adaptar o reestructurar las titulaciones existentes** para que den respuesta a las necesidades laborales del sector.

Además, se deben tener en cuenta las posibilidades que ofrecen la formación a distancia o el uso de simuladores para la formación práctica.

Por último, el grupo de trabajo deberá estudiar qué mecanismos formativos deberían implantarse para potenciar una **transición justa**, efectiva y productiva, de trabajadores desde otros sectores laborales, mediante, por ejemplo, el establecimiento de líneas puente de formación de unos sectores a otros, favoreciendo esta transición justa.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

MEDIDA 8.2.2: DIFUSIÓN DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

Esta medida pretende hacer visibles y difundir, a colectivos de estudiantes y trabajadores, todo el conjunto de titulaciones que habilitan a los trabajadores a la entrada en el mundo laboral del sector del transporte y la movilidad, mediante la creación de Foros de debate en Universidades y otros centros de formación.

Esta difusión puede realizarse mediante sesiones impartidas por profesionales del sector, donde den a conocer, entre otros, su formación específica, su experiencia laboral, la distinta problemática o casuística en que ha incurrido en su trayectoria y cómo ha ido evolucionando su práctica laboral en paralelo ante los cambios e incorporación de nuevas tecnologías.

Otro tipo de sesiones estarían también impartidas por representantes o responsables de contratación de las empresas de transporte, dando a conocer qué puestos de trabajo y perfiles requiere ahora el mercado, y con qué capacitación es posible alcanzarlos. Por ejemplo, se pueden dar a conocer perfiles como el del gestor de transportes, figura esencial que aporta la competencia profesional a las empresas operadoras y no son conocidos a nivel general en la sociedad.

En este sentido, un aspecto a resolver es la “dignificación de la profesión” en todos sus perfiles de profesionales. La misma figura o perfil laboral como, por ejemplo, conductor de un vehículo de transporte, está valorado de forma muy diferente de un modo a otro, aun teniendo en todos ellos la misma responsabilidad social. La divulgación de funciones y características laborales de los distintos puestos de trabajo que ofrece el sector potenciaría la atracción de los mismos y su valoración en la sociedad.

También se debe trabajar con centros educativos, tanto escolares como para profesionales, sobre el potencial económico y los beneficios sociales y laborales de avanzar en la movilidad sostenible, destacando así mismo las distintas alternativas que ofrece toda la cadena de valor que conforma el sector del transporte y la movilidad.

Por último, una medida que ayudaría a la divulgación de los títulos habilitantes y de capacitación profesional en el transporte, sería la creación de un “entorno amigable de consulta” relativo a formación en la Página Web del Ministerio.



3. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

3.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

Una de las consecuencias generadas con el cambio de paradigma en el transporte y la movilidad es la generación de nuevos profesionales en el sector, la modificación o alteración de las condiciones de trabajo adaptándose a los nuevos modos o la incorporación de trabajadores que provienen de otros sectores. De esta manera, a pesar de ser el activo más valioso de las empresas, los trabajadores del sector padecen en determinados modos y segmentos, condiciones de trabajo duras y/o precarias. Las largas jornadas laborales, bajos salarios y el incumplimiento de normas laborales son algunos de los motivos de la falta de atractivo del sector. Estos problemas se han visto agravados por la pandemia de COVID-19.

Por tanto, resulta necesario el establecimiento de unas bases legales sólidas que favorezcan e impliquen unos entornos laborales justos y equilibrados, con condiciones de trabajo apropiadas.

Las condiciones laborales adversas y la desprotección del empleado, tanto trabajadores asalariados como de los autónomos asociados a los nuevos modelos de movilidad, se deben fundamentalmente a dos realidades:

- Es evidente que el transporte se ha convertido en una actividad transnacional y, por tanto, regulado por normativas de diversos países. Esta realidad se constata en un **entorno legal desarmonizado**. Los representantes de los distintos modos de transporte coinciden en considerar muy importante la armonización a nivel europeo o la globalización de las condiciones laborales de los trabajadores y la consolidación de sus derechos.
- La **diversidad de intereses** de empresas, usuarios, gestores, y trabajadores del sector, hace difícil encontrar soluciones que sean satisfactorias y adecuadas para todos. Y esto se agrava en el ámbito laboral, ya que las empresas de transporte tienden a utilizar la norma más favorable para sus intereses creando, por ejemplo, "Empresas Buzón" o fomentando los "Falsos Autónomos" con el fin de evitar los costes que imponen las administraciones y fomentando condiciones laborales injustas y desiguales en el entorno comunitario.

La aplicación de la normativa laboral en los distintos países no debe generar entornos laborales injustos, ni condiciones de trabajo inapropiadas que sean el resultado de la aplicación torticera de la norma, que tiene como fin evitar realmente cumplir la misma, siendo generalmente el perjudicado el trabajador del sector.

Como punto básico, y constatando las diversas competencias de las administraciones, que en ocasiones crean disfunciones, es prioritario proteger al trabajador con unas condiciones sociales y económicas de trabajo decentes, independientemente del modo en el que trabaje y la sede de la empresa de transporte.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Con relación a la armonización de las disposiciones europeas en materia social, estas deben garantizar por igual unas condiciones laborales adecuadas en cuanto a bienestar y seguridad, por ejemplo, dotando de:

- Instalaciones que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores. Por ejemplo, en la carretera, adecuando zonas de estacionamiento con instalaciones necesarias para unas buenas condiciones de descanso para el trabajador. En el ámbito de la marina mercante, con instalaciones que mejoren las condiciones de vida de la tripulación a bordo de los buques, minimizando la soledad y el aislamiento con acceso a Internet o instalaciones de entretenimiento.
- Medidas de seguridad, física y mental, de los profesionales, evitando el acoso laboral; líneas telefónicas de ayuda, independientes y confidenciales, procesos seguros de presentación de denuncias.
- Documentación electrónica que simplificaría las cargas burocráticas y costes a las empresas de transporte mejorando las condiciones de trabajo de los propios conductores.

En el ámbito europeo, tanto la Comisión Europea, a través principalmente de la iniciativa-paraguas **“Europe on the Move”**², como las demás instituciones de la Unión, vienen trabajando en estrategias y desarrollo normativo para afrontar la “movilidad del mañana”.

En el marco de la reciente **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente de la Comisión Europea**, esta se compromete a estudiar *“medidas en los distintos modos de transporte para reforzar el marco legislativo sobre las condiciones de los trabajadores, garantizar su correcta aplicación y aportar claridad a los derechos sociales aplicables, en consonancia con los diversos instrumentos disponibles para aplicar el pilar europeo de derechos sociales”*. La Comisión presionará a la Organización Mundial del Trabajo, la Organización Marítima Internacional y otras organizaciones laborales para garantizar condiciones de trabajo dignas de tripulaciones y conductores. Además, apoyará a la European Labour Authority, creada en 2019 y que alcanzará su capacidad operativa total en 2024. Los objetivos de esta organización europea son:

- Facilitar el acceso de individuos y empleadores a información sobre sus derechos y obligaciones, así como a servicios relevantes.
- Apoyar la cooperación entre los países de la UE en la aplicación transfronteriza de la legislación pertinente de la Unión, incluida la facilitación de inspecciones conjuntas.
- Mediar y facilitar una solución en casos de disputas transfronterizas entre autoridades nacionales o interrupciones del mercado laboral.

La **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible** aprobada en 2015 por la ONU, plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lograr un mundo sostenible en el año 2030. Entre

² Agenda para una transición socialmente justa hacia una movilidad limpia, competitiva y conectada para todos, Comisión Europea, 2017



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

ellos, el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, persigue promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Por último, algunos puestos de trabajo del sector, especialmente los que requieren cualificación baja o media, pueden estar en peligro como consecuencia de la digitalización y la automatización. Es por ello que es necesario garantizar una transición justa a la automatización y la digitalización que mitigue sus efectos adversos para los trabajadores y sus condiciones de trabajo. De igual modo, habrá que asegurar una transición justa laboral para la incorporación de trabajadores que vienen de otros sectores.

- ➡ El objetivo de esta línea de actuación es mejorar las condiciones laborales en el ámbito del transporte. Para ello, es necesario buscar mecanismos de diálogo con las autoridades competentes o implicadas en el sector.
- ➡ Resulta esencial el impulso supranacional/Armonización de normativa laboral.
- ➡ Hay que asegurar una transición justa laboral

3.2 MEDIDAS PROPUESTAS

MEDIDA 8.3.1: GRUPO DE TRABAJO PARA ABORDAR LAS REALIDADES DEL SECTOR POR MODOS DE TRANSPORTE

Esta medida propone la Creación de un grupo de trabajo, impulsado y coordinado por el MITMA con la participación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde, además, intervengan otros agentes como el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, empresas del sector, asociaciones profesionales y sindicatos.

En primer lugar, el objetivo de este grupo será detectar, a través de la investigación, la problemática laboral actual que, como consecuencia del cambio de paradigma, requieren de eventuales ajustes para adecuar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector.-

En segundo lugar, el grupo deberá proponer medidas o acciones que mejoren las condiciones de trabajo y palien los efectos del cambio, a los distintos organismos ejecutores. Entre otras, a priori se podrían proponer:

- Contratación pública socialmente responsable.
- Exenciones fiscales a las empresas que contraten con mejores condiciones.
- Incentivos fiscales a las empresas de transporte para que radiquen o registren su sede social en países garantes de los derechos de los trabajadores.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

MEDIDA 8.3.2: PREMIOS A MEJORES PRÁCTICAS EN CONTRATACIÓN Y EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

El objeto del establecimiento de este tipo de premios, que podrían denominarse de “Buenas prácticas”, es favorecer una concienciación del sector para una buena praxis en la contratación del personal del sector del transporte.

El criterio para otorgar los premios pasaría por una valoración de lo que se denominan “Condiciones decentes en el puesto de trabajo”, planteadas como un **catálogo de buenas prácticas**, o buenas condiciones laborales, que se podrían constatar con la inclusión en los contratos de trabajo de cláusulas que preserven y garanticen las condiciones laborales justas.

Estos premios no llevarían implícito una cuantía económica, sino un **Certificado Sectorial** que sería concedido por un jurado/tribunal compuesto por representantes de distintos ministerios y otros entes de la AGE.



4. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 4: LA MUJER EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD

4.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

La diversidad de género en el mercado de trabajo no sólo fomenta la colaboración, el entendimiento y la tolerancia, sino que impulsa la competitividad, la productividad y la responsabilidad social de las empresas.

Las políticas actuales y para los próximos años del Gobierno de España consideran a la igualdad de género como una prioridad, algo que se ve reflejado en el reciente Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia al considerar **la igualdad de género como uno de los 4 ejes transversales y vertebradores del cambio** tras la pandemia de la Covid-19. Se considera prioritario en dicho plan reducir las barreras estructurales que lastran el acceso al mercado laboral y desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. También hay que tener en cuenta la necesidad de que las administraciones puedan introducir mecanismos correctivos cuando las situaciones sean claramente desiguales por motivo de género.

En el sector del transporte, esta realidad es todavía más acuciante. **El mundo del transporte es un mundo tradicionalmente masculino** que genera muchas dificultades a la mujer, impidiéndole desempeñar su labor en condiciones de igualdad y poder llegar a ocupar puestos de responsabilidad. Sin embargo, los avances tecnológicos posibilitan cada vez más que las mujeres desarrollen trabajos antes vinculados a la fuerza física.

Frente a los datos relativos al conjunto de la economía europea donde el 54% de los trabajadores son hombres y el 46% mujeres, en el sector de la logística y el transporte, que da empleo a unos 11 millones de trabajadores en Europa, la presencia femenina es solo del 22% frente al 78% representado por los hombres. **La cifra de mujeres empleadas se reduce aún más en otros sectores como en el transporte marítimo y en el transporte terrestre, donde cae por debajo del 20%.**

En este sentido se han comenzado a adoptar iniciativas a nivel europeo y a nivel nacional. Un ejemplo es la plataforma de la Unión Europea denominada **WOMEN IN TRANSPORT**, lanzada el 27 de noviembre de 2017 y con la participación de distintas entidades españolas, tanto públicas como privadas, cuyo objetivo es fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte gracias a la acción provocada por los miembros de la plataforma. Asimismo, tiene como finalidad constituir un foro para discutir e intercambiar buenas prácticas.

Otra iniciativa transnacional es la Iniciativa Mujeres en Movimiento (IMEM) nacida en el marco del Foro Internacional del Transporte en Leipzig en 2018, para promover, consolidar y mejorar la equidad de género y el poder de las mujeres en el sector de la movilidad. En el ámbito nacional existe la red local de dicha iniciativa, **Mujeres en Movimiento España (MeM España)**

En el ámbito nacional, **EVA (ellas vuelan alto)** busca consolidar la visibilidad de la mujer en el sector aeroespacial, abarcando el ámbito institucional, universitario, empresarial y social.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Es por ello necesario, tomar medidas para atraer a las mujeres hacia el mundo del transporte y fomentar su participación activa y visible en la toma de decisiones, así como reconocer su labor mediante el desarrollo de proyectos que aporten visibilidad a la mujer y reconocimiento a sus competencias. De ahí la importancia de la importancia de la educación y la formación en la primera etapa, así como de crear referentes desde la infancia, momento en que empiezan a surgir las primeras diferenciaciones por género.

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sector del transporte.
- ⇒ Resulta esencial tener en cuenta otras iniciativas existentes de promoción del papel de la mujer en el transporte.

4.2 MEDIDAS PROPUESTAS

MEDIDA 8.4.1: PREMIO/CATEGORÍA "MATILDE UCELAY" A LA MEJOR INICIATIVA EMPRESARIAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE Y A LAS MEJORES PRÁCTICAS EN EMPRESAS

El objetivo es establecer una medida que dé visibilidad a las mujeres y se reconozca el trabajo realizado. Con ello se pretende impulsar medidas adoptadas por empresas que puedan servir como ejemplo en el sector, con el fin de evitar la desigualdad o mejorar las condiciones.

Para ello, mediante Orden TMA/209/2021 se han establecido las bases reguladoras de los Premios Matilde Ucelay del Grupo MITMA para reconocer públicamente la labor de personas o entidades que han participado de manera destacada en el avance hacia una sociedad más inclusiva y equitativa en el sector de los transportes, la movilidad o la agenda urbana.

Los galardones también quieren rendir homenaje a la primera mujer arquitecta de España, Matilde Ucelay Maortúa, que obtuvo el título en el año 1936, desarrolló su carrera durante más de 40 años, y quien en el año 2004 obtuvo el Premio Nacional de Arquitectura en reconocimiento a su "trayectoria excepcional".

MEDIDA 8.4.2: INICIATIVAS DE LAS ENTIDADES DEL MITMA Y APOYO DEL MINISTERIO A LAS INICIATIVAS DE ORGANISMOS Y EMPRESAS PRIVADAS

Incluyendo a los diferentes actores del sector se puede alcanzar una sensibilización especial. Por ello, aprovechando el funcionamiento de otras plataformas como, por ejemplo, Women in Transport, Mujeres en Movimiento, Ellas vuelan alto (EVA), Aviadoras (AEP), IMO's Gender Programme, B4A (Balance for AESA) o Mujeres en Red de Renfe, desde el MITMA se pretende mantener un compromiso de apoyo a las iniciativas en las que se da visibilidad a la mujer o que promueven el equilibrio de género en el sector.