

MAÑANA SE CELEBRA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

ASTIC demanda políticas públicas que incentiven la incorporación de las mujeres en el sector del transporte de mercancías por carretera

- En España, entre los conductores profesionales menos del 3 % son mujeres. Una gigantesca brecha de género que se está cerrando demasiado lentamente gracias a iniciativas privadas.
- Esta profesión está “fuera de su radar”, pese a la falta de 15.000 transportistas en nuestro país.
- Las principales barreras que desaniman a las mujeres son la falta de áreas de descanso confortables y seguras, la dificultad de conciliar vida laboral-familiar y el laborioso y costoso proceso formativo.

Madrid, 7 de marzo de 2024.- La Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC) demanda a las Administraciones públicas -españolas y europeas- una mayor implicación e inversión enfocadas a favorecer la incorporación de las mujeres a la profesión de transportista, en la que actualmente existe un gran desequilibrio de género: en nuestro país apenas alcanza el 3 % de los puestos de conductores en el transporte pesado de mercancías por carretera.

«Igual que existen políticas públicas y recursos del Estado dirigidos a despertar entre las jóvenes vocaciones en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) o en el mundo agrario, a través de la última Política Agraria Común (PAC) que fija las leyes adoptadas para el campo por la UE entre 2023 y 2027, sería razonable que también existiera este mismo interés y motivación para incorporar a las mujeres a una profesión absolutamente estratégica para nuestra economía. No podemos olvidar que el 96 % de las mercancías que se mueven en España se trasladan en camión, en términos de t.km.; el 75 % de nuestras exportaciones a la UE también viaja por carretera; y que nuestro país necesita a día de hoy 15.000 nuevos transportistas», explica Ramón Valdivia, vicepresidente ejecutivo de ASTIC y miembro de la Ejecutiva de la Organización Internacional del Transporte por Carretera (IRU).

«No sólo se trata de una cuestión de igualdad de género, sino también de una necesidad económica y social, nuclear para garantizar la sostenibilidad de un sector que constituye el eje vertebrador de la actividad económica de nuestro país al posibilitar que las cadenas de suministro no se detengan. Necesitamos que a la iniciativa privada se le sume la colaboración de los gobiernos. En caso contrario, no seremos capaces de aprovechar el creciente tirón laboral y económico que proyectan varios estudios para 2050: la tasa de movilidad de mercancías se incrementará en un 50 %. Los operadores ya están haciendo su parte, pero las Administraciones, nacionales, regionales y europeas, deben incrementar sus esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y el acceso a la profesión», destaca Valdivia.

En el estudio ‘*Global driver shortages: 2023 year in review*’, publicado por IRU en diciembre, se aprecia que la escasez de conductores de camión aumentó significativamente en 2023 a nivel mundial (el informe abarca 36 países) con más de tres millones de puestos de trabajo vacantes para transportistas, lo que equivale al 7 % del total. Sin embargo, este estudio matiza que tanto en Europa como en Estados Unidos la escasez disminuyó ligeramente el año pasado debido a una menor demanda de servicios de transporte, como resultado de la inflación y una política monetaria más estricta que limitó el consumo y la inversión.

A medio plazo la situación no parece que vaya a mejorar si no se adoptan medidas para atraer y retener a los conductores: más de 7 millones de puestos de transportistas podrían quedar vacantes en 2028 en los países

encuestados por IRU, incluidos 4,9 millones en China (20 % del total de puestos), 745.000 en Europa (17 % del total) y 200.000 en Turquía (28 % del total de puestos).

En este panorama mundial la proporción de mujeres transportistas continúa siendo extremadamente baja: sólo el 6 % o menos en los territorios estudiados por IRU. Estados Unidos (8 %) y China (6 %) encabezan el ranking de países con mayor presencia femenina.

Las empresas que cuentan con una adecuada proporción de perfiles variados (noveles y veteranos, hombres y mujeres) suelen tener mayores probabilidades de continuidad porque esta riqueza de tipologías de profesionales representa una indudable ventaja competitiva.

Iniciativas privadas para impulsar la presencia de la mujer

La dinámica de equilibrio de género en el sector del transporte de mercancías por carretera avanza, pero demasiado lentamente. A nivel europeo existe la plataforma 'Women in Transport-EU Platform for Change', creada en 2017 para promover la presencia de las mujeres en puestos de dirección en el transporte (tierra, mar y aire), entre otros asuntos, pero no trabaja para incrementar el número de transportistas mujeres. En el ámbito privado, MAN Truck & Bus Iberia es pionera en nuestro país con 'Woman', un programa ideado en 2022 para sufragar a diez mujeres hasta el 70% de los costes de sacarse el carnet de conducir C o E para camión y el CAP, en el que también colaboran algunos miembros de ASTIC como Disfrimur, Mazo o Grupo Perea.

«En los últimos años también han proliferado las asociaciones, los foros e, incluso, las influencers que tienen como objetivo visibilizar a la mujer en este universo, que cada vez se va desprendiendo más y más de la etiqueta “sólo masculino”», indica Ramón Valdivia. Cinco recientes ejemplos son el 'Foro Internacional Mujer y Sector Transporte', creado por Andamur, que en febrero celebró su 2ª edición; el Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte, impulsado por Difundalia, que el día 20 organizará su 2ª edición; la asociación Impulsoras del Transporte, fundada en 2024; la Asociación de Mujeres en la Logística y el Transporte Melyt, también creada este año; o la transportista e *influencer* Oti Cabadas 'Coco', conocida en las redes sociales como @Cocotruckergirl, con la que ASTIC ha colaborado para difundir el Nanogrado de Transporte 4.0.

Desde ASTIC estamos actuando tanto a nivel internacional como nacional. En el primer ámbito, estamos inmersos en un proyecto europeo, acordado entre cargadores (European Shippers Council, ESC), transportistas por carretera (IRU) y sindicatos (ETF), que tiene como objetivo mejorar el trato de los conductores de camión en las áreas de carga y descarga a través de herramientas como la 'Carta del Conductor' o la 'Certificación de Cargador Responsable'. Con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los transportistas, a nivel nacional, también hemos lanzado la plataforma Truck Friendly Movement, junto a la Asociación de Cargadores de España (ACE), el Centro Español de la Logística (CEL) y el Clúster Logístico de Aragón (ALIA).

«Las empresas afiliadas a ASTIC, que suelen ser grandes compañías de transporte y logística con una “edad” media empresarial superior a los 35 años, registran un 8 % de mujeres conductoras entre sus filas, un porcentaje que, aunque cuadruplica la media nacional, sigue siendo extremadamente bajo, por lo que debemos continuar trabajando para atraer talento femenino a nuestro sector», concluye el directivo de la patronal.

En este desequilibrio de género histórico influyen factores como la falta de áreas de descanso seguras y dignas para camiones, la dificultad para conciliar vida laboral-familiar y el complejo y costoso acceso a la formación para ser transportista.