

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN
FUNCIÓN DEL GÉNERO EN
TRANSPORTE Y MOVILIDAD



2013

“La Evaluación de Impacto en Función del género en el Transporte y la Movilidad”

Este documento ha sido elaborado por Red2Red Consultores para Emakunde con la colaboración de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco.

Septiembre 2013

INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO	6
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR.....	6
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS	10
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	14
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	17
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD	21
3. LEGISLACIÓN.....	23
4. FUENTES DE DATOS	24
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	26

1. CONTEXTUALIZACIÓN

La correcta planificación de los sistemas de transporte y movilidad son vitales para garantizar a las mujeres el acceso en las mismas condiciones de igualdad que los hombres a las relaciones, bienes y servicios que están a su alcance en la sociedad. De este modo, la responsabilidad de atender una demanda muy concreta de movilidad con unas pautas diferentes al patrón de movilidad predominante en los hombres, hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género al ámbito del transporte y la movilidad para evitar la creación de barreras y desigualdades para las mujeres.

La manera en la que las mujeres distribuyen su tiempo está, en muchas ocasiones, condicionada por el peso que las tareas reproductivas tienen en su actividad cotidiana. La escasa valoración de estas tareas y la consideración equivocada de que éstas únicamente tienen lugar en el interior de las viviendas no hace sino despreciar un gran número de los desplazamientos cotidianos que las personas que se ocupan de las reproducción, mayoritariamente mujeres, realizan como acompañar al colegio a hijos o hijas, la atención y acompañamiento a otras personas dependientes, la realización de compras, la atención a la salud o la realización de gestiones administrativas. Colegios, centros de salud o comercios son, por lo tanto, destinos de trabajo para muchas mujeres y algunos hombres. El transporte, como elemento vertebrador de estos desplazamientos, se convierte así en una dimensión fundamental a atender para contribuir a facilitar el trabajo reproductivo, así como la realización de otras actividades (ocio, formación, empleo, etc.) necesarias para el desarrollo de las personas.

La introducción de la perspectiva de género en el transporte supone asimismo el reconocimiento de una voz hasta ahora silenciada en las decisiones y la planificación por su escasa presencia en el sector. La lenta incorporación de las mujeres a determinados ámbitos del transporte está facilitando que se empiecen a atender las demandas y necesidades específicas de las mujeres para así lograr un transporte más equitativo socialmente.

Desde este enfoque, se pretende aportar un conocimiento más profundo del transporte y la movilidad para lograr incorporar una perspectiva de género que contribuya a dar una mejor respuesta por parte del sector a los nuevos desafíos y retos sociales, ambientales y económicos que actualmente se plantean a escala local y global. El camino hacia la sostenibilidad precisa incrementar el uso del transporte público, para lo que es fundamental incorporar de manera equitativa a hombres y mujeres, y, sobre todo, atender a la demanda existente donde las mujeres juegan un papel protagonista.

Por otro lado, se aborda la escasa presencia de las mujeres en el sector del transporte, condicionada de partida por un significativo menor acceso a las ramas de educación superior vinculadas al sector, así como por una serie de construcciones sociales estereotipadas en torno a los supuestos atributos o competencias requeridas en determinadas ocupaciones del sector, más vinculadas a competencias supuestamente masculinas y a condiciones de trabajo poco facilitadoras de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Esta menor presencia en el sector se traduce a su vez en una significativa menor participación en los órganos de dirección de las empresas públicas o de las organizaciones empresariales representativas del sector.

Se aporta así una reflexión fundamental para la consecución de algunos de los próximos objetivos temáticos (7) impulsados por la Comisión Europea a través de los Fondos Europeos previstos para el nuevo periodo de programación 2014-2020, vinculados al sector del transporte y la movilidad.

En definitiva, para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mundo del transporte y la movilidad se requiere del cumplimiento de los mandatos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad. Ello implica para las instituciones y entidades responsables en estos ámbitos que, entre otras iniciativas, sean capaces de conseguir una mayor participación de las mujeres, no únicamente en los órganos de dirección públicos y/o privados correspondientes, sino en todo el proceso de planificación y diseño de las redes, políticas y medidas que ayuden a lograr un transporte inclusivo para todas y todos; lo que a su vez requiere la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de movilidad, como herramienta clave para conocer los hábitos y las necesidades específicas de las mujeres.

2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

La presencia de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad presenta notables diferencias según se estudie el papel de las mujeres bien como usuarias del sistema de transportes, donde destacan las notables diferencias en el uso que de él hacen hombres y mujeres, o bien como integrante del sector productivo que constituye el transporte, caracterizado por una notable masculinización.

1. Las mujeres como usuarias del transporte. Los desplazamientos de las mujeres suponen en la CAE el 51,9% del total diario de desplazamientos que se realizan. Los datos relativos a la movilidad por habitante según sexo revelan que el número de desplazamientos diarios de las mujeres (3,08) es ligeramente superior al realizado por los hombres (3,01). La mayor movilidad de las mujeres está marcada por la compleja cadena de tareas que muchas de ellas han de llevar a cabo en su día a día como consecuencia del mayor peso que supone para las mujeres las tareas derivadas del trabajo reproductivo.

Las diferentes pautas de movilidad de las mujeres y hombres vienen determinadas por las **razones que motivan a cada sexo a desplazarse**, lo que a su vez propicia las diversas formas elegidas para hacerlo. Mientras que los desplazamientos por motivos de ocio, gestiones personales o estudios se distribuyen en proporciones similares en ambos sexos, los desplazamientos debidos a cuestiones de trabajo, son un motivo señalado en menor medida por las mujeres que por los hombres (30,5% frente al 44,7%). Por otro lado, el hecho de que recaiga en las mujeres la mayor responsabilidad en el cuidado y atención de terceras personas y en tareas derivadas del hogar hace que los desplazamientos por motivos de acompañamiento (5,4% entre las mujeres y 2,9% entre los hombres) así como por compras domésticas sean superiores en las mujeres (10,1% entre las mujeres, frente al 2,8% entre los hombres).

Como consecuencia de esta necesidad de desplazarse por un mayor número de motivos que los hombres, la movilidad de las mujeres no solo es mayor que la de los hombres, sino que además lo es en cuanto a **la tasa de utilización del transporte público**. Para muchas mujeres, el acceso al vehículo privado está restringido por motivos económicos y por una mera cuestión práctica. Tener que enlazar distintos puntos de la ciudad, muchos de ellos próximos entre sí, sin duda, es complicado hacerlo en vehículo privado por la dificultad y el estrés que puede suponer aparcar, enfrentarse

a atascos, etc. Esta es una de las principales razones por las que las mujeres realizan un mayor número de **desplazamientos a pie** de corta distancia, especialmente a escala de barrio, mientras que el uso del coche es el medio elegido por una mayoría de los hombres para realizar sus desplazamientos:

Distribución de los desplazamientos según los principales modos de transportes	% M.	% H.
Automóvil	27,5 %	44,8 %
Andando	51,7 %	37,3 %
Bicicleta	1,4 %	2,5 %
Transporte colectivo ferrocarril	7,6 %	5,3 %
Transporte colectivo carretera	8,0 %	3,9 %
Moto	0,3 %	1,6 %
Avión	0,0 %	0,1 %
Multimodal	1,3 %	1,1 %

Estudio de la movilidad en la Comunidad Autónoma Vasca, 2011

Pero no todas la mujeres tienen la misma **forma de moverse** y hacen el mismo uso del transporte público. Las mujeres cuentan también con mayor variabilidad que los hombres en cuanto al nivel de renta, las responsabilidades, la edad o la situación laboral. Son precisamente las mujeres más jóvenes y las de mayor edad las que hacen un mayor uso de medios no motorizados (53,8% y 75,3% respectivamente) mientras que el uso del automóvil está más generalizado entre ellas entre los 20 y los 44 años, siendo prácticamente el mismo que los desplazamientos no motorizados (en torno al 40% en ambos casos). Las mujeres de esta franja de edad son las que más se mueven diariamente debido tanto a sus obligaciones laborales como a sus responsabilidades familiares. El vehículo privado en estos casos satisface mejor que el transporte público la múltiple y variada necesidad de desplazamiento que demandan.

Según la tipología familiar, es en aquellos hogares que cuentan con descendencia donde el uso del vehículo privado está más generalizado, utilizándolo en un 57,9% de las familias. La dificultad que muchas veces supone desplazarse con menores por la falta de accesibilidad a los distintos equipamientos (colegios, guarderías, centros de salud, etc.), el insuficiente espacio para carritos u otros bultos o las trabas físicas en las instalaciones y vehículos (ausencia de ascensores, rampas, autobuses a bajo nivel, etc.); hacen optar en mayor medida a las mujeres por la comodidad y accesibilidad que les proporciona el vehículo propio.

La mayoría de los desplazamientos que efectúan hombres y mujeres se realizan a **nivel intramunicipal**, a diferentes puntos dentro del mismo municipio (60,6% en el caso de los hombres y 72,0% en el de las mujeres). Si, por lo tanto, las mujeres se mueven más dentro de la ciudad, en distancias cortas, y con un predominio de los desplazamientos no motorizados

(53,1%), será necesario cuando se aborden las pautas de movilidad en la planificación urbanística centrarse no sólo en el diseño y planificación de los distintos modos de transporte (autobús, tranvía o ferrocarril), sino atender otros modos de desplazamientos. Un buen diseño urbano que garantice la accesibilidad, el confort y la seguridad en sus calles y espacios públicos, constituye el otro elemento fundamental en el impulso de una movilidad pensada desde la perspectiva de género.

2. Las mujeres en el sector productivo del transporte. El primer dato que llama la atención es la escasa presencia de las mujeres, especialmente en determinados ámbitos del sector. Según un estudio de la industria del transporte en la CAE de 2011¹, las personas ocupadas en el sector del transporte (sin incluir la actividad del sector movilidad y logística) lo conformaba un 83,1% hombres y un restante 16,9% de mujeres.

Otras industrias también relacionadas con el sector como pueden ser la dedicada a la fabricación del material del transporte o bien la construcción, vinculada a la ejecución de las infraestructuras (carreteras, túneles, ferrocarril, etc.) también muestran cifras de baja presencia de mujeres. Para el primero de los casos éstas constituían el 15,17% del personal ocupado, mientras que en el caso de la construcción la presencia de las mujeres corresponde aproximadamente al 10% del total. En las actividades anexas al transporte su representación es del 27,95%. En definitiva, se trata de un sector muy masculinizado.

Uno de los sectores con mayor peso en el sistema productivo de la CAE es el de la **automoción**. Según señala ACICAE (Clúster de la automoción), el sector está compuesto por 300 empresas en todo el Estado, que facturan más de 10 mil millones de euros y da empleo a más de 75.000 personas, de las que 35.000 se encuentran en la CAE. A eso hay que sumarle el peso específico de Daimler Vitoria, con cerca de 100 mil vehículos anuales y 3.000 personas empleadas. Si bien no se dispone de datos sobre la proporción de hombres y mujeres en el sector en la CAE, los datos proporcionados por los estudios realizados en el Estado, apuntan a un sector no tan masculinizado aparentemente, con una presencia de un 44% de mujeres ocupadas en la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques en 2010².

A modo de ejemplo, otro de los sectores de actividad vinculados al transporte, con una presencia significativa y cada vez sin embargo más simbólica en términos de empleo en la CAE, es el sector de las actividades portuarias. Según los datos proporcionados por la **Autoridad Portuaria** de

¹ Panorámica del Transporte en Euskadi 2011. Observatorio del Transporte de Euskadi "OTEUS". [Encuesta OTEUS](#)

² Estudio prospectivo: El sector de la Automoción en España, SEPE, 2011. [Sector Automoción "SEPE" 2011](#).

Bilbao, del total de personas en 2011 (281 personas), tan sólo el 13,9% son mujeres.

No obstante, merece la pena destacar el importante papel que según los movimientos asociativos señalan, algunas mujeres “en la sombra”, vinculadas, por ejemplo, al sector del transporte por carretera tienen como gestoras autónomas que apoyan a sus parejas o familiares, los camioneros. Es común en este subsector encontrar a muchas mujeres, que no figuran sin embargo en las cifras de empleo, que se responsabilizan de toda la gestión del empleo autónomo de sus parejas.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

La desigualdad en el acceso a determinados recursos del transporte de las mujeres respecto a los hombres es una dimensión frecuentemente olvidada en la planificación urbana y de la movilidad que, sin embargo, puede suponer notables limitaciones y restricciones a sus desplazamientos. A su vez, el acceso a otros recursos básicos como los económicos, el tiempo, el trabajo productivo y reproductivo, la formación, etc., no solamente afectan al uso que del transporte hacen las mujeres, sino también a su presencia y participación en el sector formativo y productivo del transporte en general.

La **comodidad y seguridad** en el transporte no siempre está garantizada para las mujeres. De hecho, estos constituyen dos de los motivos esenciales en la elección del modo de transporte en las mujeres (elegidos en un 73% y 62% como primer y segundo factor respectivamente)³. Otros motivos prioritariamente considerados por las mujeres en la elección del transporte son la **puntualidad y la accesibilidad** al modo de transporte en cuestión (valorados en un 49% y 46% respectivamente)³.

A través de los datos proporcionados por el EUSTAT se muestran las consecuencias que el acceso a los siguientes recursos tiene en el transporte y la movilidad de las mujeres:

- **Económicos:** Las mujeres cuentan con una tasa de ocupación 10,2 puntos por debajo de la de los hombres (cuando hay dos o más hijos o hijas a su cargo dicha diferencia de ocupación aumenta, siendo de 81,5% en hombres y de 64,3% en mujeres). Cuando hablamos del nivel de renta igualmente la diferencia en detrimento de las mujeres aumenta hasta 34,3 puntos.

Estos datos lógicamente se traducen, entre otros factores, en un menor poder adquisitivo de las mujeres, que puede limitarlas por ejemplo en el acceso al vehículo privado, lo que en algunos casos podría reducir sus posibilidades de acceder a empleos que no estén próximos a sus domicilios por la imposibilidad de compatibilizarlos con su vida familiar. Asimismo, el menor poder adquisitivo limita también el acceso en condiciones de igualdad con los hombres al transporte colectivo, sea público o privado. Esta limitación se produce, sobre todo, en los transportes más caros (trenes de alta velocidad o aviones) pero también se da en el resto de transportes colectivos aunque sean más económicos, ya que deben de hacer un mayor esfuerzo económico para el abono de precio correspondiente.

³ Datos recogidos del estudio "La igualdad de género en el sistema de transportes de Gipuzkoa".

- **Tiempo:** La distribución del tiempo entre hombres y mujeres muestra como estas últimas prestan más dedicación al cuidado de personas dependientes (2:18 frente 1:41)⁴ y a las tareas del hogar (3:33 las mujeres y 1:29 los hombres). Incluso cuando se compara la dedicación de mujeres y hombres con empleo a esas mismas actividades se observa como sigue siendo muy superior en las mujeres (2:17 frente a 1:37 en las tareas de cuidado y 2:42 frente a 1:15 en el trabajo doméstico).

Estos datos ponen de manifiesto la doble carga de trabajo que asumen por lo general las mujeres. Para poder encajar todas las tareas que demanda la compatibilización del trabajo productivo y reproductivo en la vida cotidiana resulta fundamental disponer de un sistema de movilidad acorde a estas necesidades.

La actual organización de horarios y rutas de transporte público están pensados para responder a unos patrones de movilidad masculinos basados en el mayor tiempo que los hombres dedican al trabajo o la formación (7:51 frente al 6:47 de las mujeres) y al ocio (2:28 en hombre y 1:57 en mujeres).

Las mujeres demandan unos servicios que no basen su oferta en una planificación bajo horas punta o picos de mayores desplazamientos (entre las 8h. y las 10h. de la mañana y primera hora de la tarde entre las 16h. y las 18h.). Éstas, sobre todo las mujeres que trabajan en el hogar, tienden a realizar su actividad diaria a partir de las 10 de la mañana, siendo a partir de esa hora los desplazamientos de las mujeres entre los 35 y 64 años un 8% superiores. Por otro lado, ha de tenerse en cuenta también que para esa misma banda de edad los desplazamientos a última hora de la tarde (a partir de las 20:00h.) son un 7% menores que los realizados por hombres.

Esta necesidad de enlazar múltiples tareas en un solo día mediante el uso del transporte público o por desplazamientos a pie principalmente, implica para las mujeres mayor consumo de tiempo en sus desplazamientos, en detrimento de otras actividades como pueden ser las de tipo profesional, formación o tiempo libre.

- **Formación:** Los hombres tienden a optar en sus elecciones formativas en mucha mayor medida por la formación académica relacionada con el amplio rango de profesionales que engloba el sector del transporte para el desarrollo de su carrera profesional que las mujeres.

En el ámbito de la **formación profesional** (FP) la presencia de mujeres es prácticamente inexistente en algunos grados relacionados con el transporte. Estudios relacionados con la mecánica o puesta a punto de los equipos de transporte apenas despiertan el interés de las mujeres.

⁴ Unidades en horas y minutos.

Igualmente sucede con los grados relacionados con la obra civil para la ejecución de las infraestructuras del transporte. Estos datos contrastan con la mayor proporción de matriculaciones de mujeres en otros grados más relacionados con la gestión, que también están transversalmente vinculados a este sector.

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% H.	% M.
F.P Grado Medio: Transporte y mantenimiento de vehículos	98,0 %	2,0 %
F.P Grado Superior: Transporte y mantenimiento de vehículos	97,3 %	3,0 %
F.P Grado Medio: Instalaciones y Mantenimiento	98,0 %	2,0 %
F.P Grado Superior: Instalaciones y Mantenimiento	94,0 %	6,0 %
F.P Grado Medio: Marítimo Pesquera	94,0 %	6,0 %
F.P Grado Superior: Marítima Pesquera	93,0 %	7,0 %
F.P Grado Medio: Edificación y Obra Civil	99,0 %	1,0 %
F.P Grado Superior: Edificación y Obra Civil	72,0 %	28,0 %
F.P Grado Medio: Administración y Gestión	27,0 %	73,0 %
F.P Grado Superior: Administración y Gestión	29,0 %	71,0 %
F.P Grado Medio: Comercio y Marketing	40,0 %	70,0 %
F.P Grado Superior: Comercio y Marketing	48,0 %	52,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la estadística de la enseñanza. EUSTAT

Respecto a los **estudios universitarios**, aunque los niveles de matriculación de las mujeres son superiores a los de la FP, tampoco se consiguen cifras equilibradas, especialmente en aquellos grados o carreras más técnicas (ingeniería informática, electrónica, telecomunicaciones, etc.). Tanto carreras que podrían estar más vinculadas al sector del transporte bien desde el punto de vista de su gestión y planificación como aquellas cuyos objetivos van enfocados a la construcción de las infraestructuras o el material rodante también muestran un mayor número de matriculaciones de hombres. Otros grados más relacionados con la administración de empresas o el trato con la clientela cuentan con mayor número de mujeres.

Alumnado matriculado en el curso 2011/2012	% H.	% M.
Grado en Ingeniería Civil	69,0 %	31,0 %
Grado en Ordenación del Territorio	60,0 %	40,0 %
Grado en Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo	84,0 %	16,0 %
Grado en Ingeniería Mecánica	87,0 %	13,0 %
Grado en Ingeniería Marina	91,0 %	9,0 %
Grado en Ingeniería Industrial	75,0 %	25,0 %
Grado en Administración y Dirección de Empresas	46,0 %	54,0 %
Grado en Marketing y Gestión Empresarial	55,0 %	45,0 %

Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de la Enseñanza. EUSTAT

Otro dato ilustrativo es el de las mujeres que solicitaron presentarse a los **exámenes de capacitación profesional** para diferentes ámbitos de

actividad⁵: en el caso del transporte de mercancías éste ha seguido una línea de continuidad en los cuatro últimos años, siendo una media del 22% del total de solicitudes presentadas; en el caso de los exámenes de transporte de personas viajeras el porcentaje de mujeres fue del 24%; en el de las y los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, la media de mujeres que solicitaron la capacitación en los últimos tres años fue del 38%. Las solicitudes por parte de mujeres en el resto de sectores de actividad rondaron estas cifras y en muchos casos fueron inexistentes. La proporción de mujeres que obtienen la capacitación sobre el total está en consonancia con la proporción de solicitudes, siendo incluso inferior a ésta.

- **Empleo:** El mayor número de hombres formados en disciplinas relacionadas con el transporte y la movilidad implica de base una mayor masculinización de la profesión y una escasa presencia de las mujeres en el sector.

Partiendo de esta premisa, a pesar de su cada vez mayor protagonismo en cargos públicos de dirección de las empresas, el papel de las mujeres en el sector del transporte sigue siendo muy inferior al de los hombres. El acceso a muchos empleos sigue siendo aún difícil para las mujeres por la imagen estereotipada en la sociedad que vincula sobre todo puestos relacionados con la conducción, personal de tráfico o la mecánica a habilidades o competencias exclusivamente masculinas. Según un estudio realizado en empresas de transportes de Gipuzkoa⁶ el número de mujeres que ocupaban el puesto de conductoras era tan solo del 5%, de interventoras el 10%, de personal de tráfico el 17% y no había presencia de éstas en puestos relacionados con la reparación o puesta a punto del material rodante.

Muchos puestos de trabajo relacionados con el transporte aparentemente resultan incompatibles con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Largas jornadas de trabajo o turnos en horarios poco convencionales también determinan de alguna manera la escasa integración de las mujeres en el sector.

⁵ Datos proporcionados por el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial.

⁶ Datos según el estudio "La igualdad de género en el sistema de transportes de Gipuzkoa".

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres en los puestos de dirección en las empresas del sector y en las instituciones responsables del transporte público, su presencia en el conjunto del sector productivo del transporte sigue siendo notablemente inferior, así como es escasa su representación en ciertos cargos o puestos de dirección que tradicionalmente son ocupados por hombres.

La presencia de las mujeres en los principales cargos de dirección con **responsabilidades políticas en materia de transporte y movilidad** en algunas de las más significativas instituciones públicas está igualada respecto a los cargos ocupados por hombres.

Organismo o Institución Pública	Persona responsable del departamento
Gobierno Vasco: Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial: Viceconsejería de Transportes	Hombre
Diputación Foral de Gipuzkoa: Departamento de movilidad e Infraestructuras viarias	Mujer
Diputación Foral de Bizkaia: Departamento de Obras Públicas y Transportes	Mujer
Diputación Foral de Araba: Departamento de Obras Públicas y Transportes	Mujer
Ayuntamiento de Bilbao: Área de Circulación y Transporte	Hombre
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián: Dirección de Movilidad	Hombre
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: Departamento de Seguridad Ciudadana	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de cada organismo o institución pública

A pesar de que la participación entre hombres y mujeres en la dirección de los principales órganos de poder de la CAE está equilibrada, los esfuerzos en conseguir una participación más igualitaria en las empresas públicas relacionadas con el transporte, no han sido suficientes para conseguir el equilibrio entre ambos sexos. En muchos de los casos estudiados, las mujeres apenas suponen el 30% del total de las personas que constituyen el Consejo de Dirección, por debajo del 40% establecido por ley como parámetro de una representación equilibrada:

Empresa Pública	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Presidencia
Euskotren ⁷	4	13	24 %	76 %	Hombre
Consortio de Transportes de Bizkaia (CTB) ⁸	8	22	27 %	73 %	Hombre
DBus ⁹	3	15	17 %	83 %	Hombre
Metro de Bilbao	5	12	30 %	70 %	Hombre
Euskal Trenbide Sarea (ETS) ¹⁰	10	13	43 %	57 %	Mujer
Aparkabisa	3	10	23 %	77 %	Mujer
Uniport ¹¹	0	5	0%	100%	Hombre
Arabat (Vías de Álava S.A.)	1	4	20%	75%	Mujer

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web oficial de las empresas públicas y de información facilitada por el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco.

Los **sindicatos del transporte** consultados y de los que se dispone de información tampoco cuentan en la actualidad con una representación equilibrada en sus comités ejecutivos:

- ELA-STV (HAINBAT, Federación profesional de transporte, entre otras): de las seis personas del comité de dirección únicamente cuenta con una mujer (la secretaria de organización).
- UGT Euskadi (Federación Nacional de Transporte, Comunicaciones y Mar): comité formado por 11 hombres y 2 mujeres.
- HIRU (Sindicato de transportistas autónomos de Euskadi): de las 17 personas que componen su comité solo hay una mujer.

Asimismo, en lo que se refiere a **asociaciones u otros organismos** de representación del sector del transporte en la CAE también se observa la escasa o casi nula participación que las mujeres tienen en los comités u órganos de dirección de las mismas:

- GUITRANS (Asociación empresarial guipuzcoana de transportistas por carretera): 15 hombres y 3 mujeres.
- ASETRAVI (Asociación empresarial de transporte de Bizkaia): 8 hombres y 3 mujeres.

⁷ Datos provenientes de la suma de las y los miembros del Consejo de Administración y el Equipo Directivo de Euskotren www.euskotren.es

⁸ Datos provenientes de la suma de las y los miembros que forman el Consejo General, la Comisión Ejecutiva, las Ponencias y el Director Gerente, según consta en la página web oficial www.cotrabi.com

⁹ Según consta en la página web oficial Dbus www.dbus.es

¹⁰ Datos provenientes de la suma de las y los miembros del Consejo de Administración y el Comité de Dirección. www.ets-rfv.euskadi.net

¹¹ Los datos se refieren al presidente, vicepresidente, secretario y tesorero. Los vocales vienen representados por empresas, no siendo accesible la información a las personas que ocupan tales cargos.

- ATEIA-GUIPUZKOA-OLT (Asociación empresarial de transitorios de Gipuzkoa): De las 9 personas de su junta directiva, no hay presencia de mujeres.
- IVL (Instituto Vasco de Logística y Movilidad Sostenible): Entre las 11 personas de su junta directiva no hay presencia de mujeres.
- Clúster de movilidad y logística (MLC_ITS Euskadi): Presidido por un hombre, cuenta en su estructura interna con dos hombres (Director gerente y de Innovación) y dos mujeres (una como Directora de Marketing y Comunicación y otra como investigadora).
- Clúster aeroespacial: la junta directiva está formado por 17 hombres y 2 mujeres.

Cabe destacar que los puestos de responsabilidad ocupados por las mujeres en sindicatos, asociaciones u otros organismos suelen ser cargos relacionados con la comunicación, tesorería o como secretarías de junta. Los puestos de presidencia, vicepresidencia o secretaria general son ocupados exclusivamente por hombres, ya que son estos los que normalmente ocupan esos mismos cargos en las empresas relacionadas con el transporte o la logística a las cuales acogen este tipo de organizaciones.

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

El reconocimiento de las diferencias de género en el uso del transporte y la movilidad implica hablar de los diferentes papeles y roles sociales que son atribuidos a cada uno de los sexos. Considerar que hombres y mujeres se mueven de manera muy diferente en la ciudad así como que la presencia de unos y otras en el conjunto del sector del transporte sigue siendo desigual, no significa reforzar los estereotipos existentes sino por el contrario, favorecer la igualdad de oportunidades.

La falta de corresponsabilidad de los hombres en las **tareas del hogar**, el desarrollo insuficiente de los servicios sociocomunitarios y de apoyo al cuidado de las personas y la ausencia de una mayor implicación de las empresas en la necesaria tarea de la reproducción social, condiciona la organización del tiempo de las mujeres. Por su parte, el acceso a los medios de transporte condicionan las oportunidades de las mujeres a moverse en el espacio: éstas han de realizar una serie de actividades diarias en las que la rapidez, la puntualidad de los medios utilizados y, sobre todo, la coordinación son elementos claves para conseguir dar una respuesta satisfactoria a las mismas. Es por ello que el tiempo se convierte en el recurso más apreciado para muchas mujeres.

Si bien el coche parece ser un medio que responde adecuadamente a las necesidades de la movilidad de las mujeres: enorme flexibilidad, posibilidad de llevar y traer a terceros, capacidad para transportar objetos y compras y percepción de seguridad cuando se viaja de noche; sin embargo, la tendencia de los hombres a monopolizar el uso del vehículo familiar como medio de transporte propio no hace sino aumentar la dependencia de las mujeres del transporte público o no motorizado.

Sin embargo, el **transporte público** no siempre responde de manera adecuada a las necesidades de aquellas personas que han de compatibilizar vida laboral, personal y familiar y realizan complejas cadenas de tareas cada día. Es por ello que éstas demandan una planificación del transporte que permita desplazamientos rápidos mediante una adecuada oferta de frecuencias de paso, puntualidad y coordinación entre las diferentes líneas o medios de transporte existentes (intermodalidad). Pero también las mujeres lógicamente desean sentirse cómodas en el uso del transporte, lo que viene condicionado en muchas ocasiones por el hecho de que tienen que portar carritos de bebé, bultos de la compra, silla de ruedas, etc. La comodidad y una correcta accesibilidad, tanto a las infraestructuras del transporte como a los distintos equipamientos móviles es otro elemento fundamental para facilitar a las mujeres el uso del transporte público frente a su menor acceso al vehículo privado. Una correcta planificación del transporte que permita responder adecuadamente a las tareas de la reproducción con la mayor fiabilidad

posible es una apuesta fundamental para lograr transversalizar la perspectiva de género al transporte

La mayor **sensación de inseguridad** que con carácter general tienen las mujeres (su nivel de seguridad personal es del 79% frente al 89% de los hombres¹²), tiene también incidencia en su movilidad. Una parte de esta inseguridad tiene su origen en la construcción social de los géneros, en función de la cual a sexos diferentes se les asigna trabajos, capacidades o modelos de libertad específicos que hacen que, en buena medida, a las mujeres se las considere como el "sexo débil", como potenciales víctimas que deben ser protegidas por "hombres fuertes y valientes". Si en el uso o en el acceso de las mujeres a determinadas infraestructuras del transporte (pasos a nivel, estaciones y andenes, dársenas o paradas de autobús, etc.) no se les garantiza la sensación de seguridad, las mujeres limitarán su movilidad a determinados lugares y momentos por la sensación de miedo al que puede que tengan que hacer frente. Atender y mejorar cuestiones como la accesibilidad, las zonas de espera y recorridos en estaciones, iluminación, limpieza o la presencia de personal son sin duda determinantes para garantizar la libertad y la posibilidad de desarrollo personal y de acceso a los servicios en sus ciudades de todas las personas sin discriminación por razón de sexo.

El escaso **reconocimiento social** que las tareas reproductivas tienen en la sociedad sin duda tiene sus consecuencias en la falta de consideración de las necesidades que van asociadas a dichas tareas. Tener en cuenta esta situación significa darle valor social a esa actividad, hacerla más visible y favorecer las condiciones de transporte en lo relativo a su organización, rutas, periodicidad, accesibilidad, etc.

La tradicional visión basada en la consideración del ciudadano o ciudadana tipo como un **modelo más cercano al prototipo masculino** ha propiciado el diseño y la gestión de los sistemas de transportes sin considerar el diferente uso y necesidad que hombres y mujeres tienen de los mismos. Esta planificación del transporte y la movilidad según el patrón de desplazamiento masculino basado principalmente en viajes de ida y vuelta por motivos laborales, no se corresponde con el realizado por las mujeres, que además de los desplazamientos por trabajo, han de realizarlos por cuestiones correspondientes a la función reproductiva así como a la función de atención y cuidado de sus miembros familiares que socialmente se ha descargado en ellas casi en exclusividad.

Por lo tanto, la organización del transporte según un sistema que privilegia los desplazamientos lineales de tipo pendular, típicos de un patrón de desplazamiento masculino, no satisface las pautas de movilidad de las

¹² Datos según el estudio "La sensación de seguridad en la población de la CAPV (Departamento del Interior. Gabinete de Prospección Sociológica-Presidencia del Gobierno Vasco. 2006). [La sensación de seguridad en la población de la CAPV](#)

personas que se ocupan de las distintas necesidades de la vida cotidiana que realizan un mayor número de desplazamientos de corta duración. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar en un entorno urbano que no ha tenido en cuenta la necesidad de aproximar ambas esferas, de realizar viajes encadenados utilizando un sistema que privilegia los desplazamientos lineales centro-periferia y de realizar tareas de acompañamiento con un sistema de transporte que desconoce y desatiende estas necesidades, supone una carrera de obstáculos cotidiana que tienen que salvar muchas mujeres.

En el ámbito profesional, se ha generado una **construcción social estereotipada** sobre determinados puestos de trabajo del sector del transporte que los relaciona sistemáticamente con tareas que han sido tradicionalmente desempeñadas en su mayoría por hombres (conductor de camión, autobús o metro, mecánicos, operarios de ferrocarril, interventores, trabajadores en la construcción de infraestructuras, etc.), asociadas a ideas distorsionadas como, por ejemplo, la fuerza física en realidad no necesaria, a la supuesta poca habilidad en la conducción de las mujeres, la supuesta peligrosidad del sector, el tratarse de trabajos aparentemente incompatibles con el rol de cuidadoras; lo que ha ido relegando en el sector a las mujeres únicamente a tareas administrativas o de atención al cliente.

Esta división entre un terreno masculino y otro femenino origina un sector con una imagen muy estereotipada que dificulta la incorporación profesional de las mujeres al mismo por las supuestas barreras que se interponen y la falta de elementos atractivos para ellas. El hecho de que en determinados puestos de trabajo la presencia de las mujeres sea minoritaria acentúa más si cabe la atención y la crítica que sobre su comportamiento en el trabajo se hace sobre ellas, sintiéndose a prueba continuamente y fomentando sus dificultades en el sector.

Por otro lado, en la línea de lo planteado, muchas mujeres debido a las mayores responsabilidades familiares que asumen ven limitadas en muchos casos sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo a jornada completa o bien a aquellos con jornadas con horarios no convencionales típicos del sector del transporte (conductoras, mantenimiento de infraestructuras, operarias, etc.). Estas dificultades de conciliación dificultan más si cabe la incorporación de las mujeres a un sector empresarial poco acostumbrado a considerar medidas de conciliación por la escasa presencia de mujeres en sus plantillas, así como poco dado a promover la igualdad a nivel interno.

Por tanto, a la hora de adoptar medidas de actuación, ha de tenerse en cuenta que incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas del transporte significa incorporar de una manera más decidida y obligada las **necesidades y sugerencias de las mujeres** como máximas usuarias del transporte. Para ello, los distintos estudios o encuestas

sobre la movilidad han de visibilizar y dar la importancia que tienen en la vida cotidiana a los trabajos de la esfera reproductiva. Éstos han de reflejar con mayor precisión la variedad de motivos de viaje asociados a las tareas domésticas y cuidados. Sólo de esta manera será posible realizar una gestión de los sistemas de transporte que no estén únicamente organizados en base a los movimientos a los “lugares de trabajo”.

Pero el análisis y la valoración de los datos recogidos a nivel estadístico no son suficientes para conocer la movilidad de las mujeres. Incorporar la experiencia que como “usuarias” tienen las mujeres en el uso del transporte mediante la **participación** de las mismas en los grupos de trabajo o talleres simultáneos a los procesos de planificación, se antoja una herramienta clave para las y los responsables públicos.

Por último, **la responsabilidad de las autoridades** para conseguir una mayor cultura de género en materia de transporte y movilidad es otra pieza fundamental. Se trata de adoptar una serie de medidas que ayuden a promover un cambio en la cultura empresarial de cara a que el sector del transporte sea más abierto a las mujeres frente a su masculinización actual. Incorporar obligaciones en materia de igualdad de género en las empresas (especialmente las empresas privadas concesionarias de los servicios), realizar cursos de formación sobre igualdad a equipos directivos, auditorías de género en las empresas de transportes, fomentar políticas de conciliación para facilitar la incorporación de las mujeres al sector, campañas de concienciación, etc. En resumidas cuentas, se trata de promover activamente un cambio en las organizaciones y entidades responsables de la planificación y la gestión del sistema de transporte que propicie una mayor participación e inclusión de las mujeres.

El estudio concreto de la movilidad de las mujeres no significa excluir a los hombres. De lo que se trata es de visibilizar una realidad que hasta ahora estaba oculta y que, cuando se desvela, aporta una mayor riqueza y complejidad al análisis y permite acometer políticas de planificación más precisas y certeras.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

En la siguiente tabla se incluyen los principales mandatos legislativos en materia de igualdad vinculados al transporte y la movilidad:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Promover el transporte sostenible y eliminar los obstáculos en las infraestructuras de red fundamentales, en las actuaciones cofinanciadas en el próximo período de programación de Fondos Europeos 2014-2020.</p>	<p>Objetivo temático 7 Borrador del Marco Estratégico Común 2014-2020 de la Comisión Europea</p>
<p>Arbitrar los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.</p>	<p>Art.46.1 Ley 4/2005</p>
<p>Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.</p>	<p>Art.24.1 Ley 4/2005</p>
<p>Las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.</p>	<p>Art.31.1 LO. 3/2007</p>
<p>Tener en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.</p>	<p>Art.31.3 LO. 3/2007</p>

Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios de chicos y chicas, con prioridad en aquellos estudios en los que la brecha de género sea mayor y los estudios que tengan mejores perspectivas de futuro.	OE 2.1.6 V PIMH
Incrementar el número de planes de igualdad en las empresas privadas.	OE 2.1.7 V PIMH
Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos del sector público , especialmente en los ámbitos donde la brecha de género sea mayor.	OE 3.2.1 V PIMH
Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado .	OE 3.2.2 V PIMH
Incorporar la perspectiva de género en la movilidad, seguridad, accesibilidad y adaptabilidad del transporte público, analizando y adecuando las necesidades en el medio rural.	G8.5 III PFMH Álava
Proporcionar formación en igualdad en materia específica de Obras Públicas .	G.T.1.11.OT IV PFMH Bizkaia
Realizar estudios de movilidad sostenible con perspectiva de género .	G.E.1.12.OT IV PFMH Bizkaia

NOTA: Además de los mandatos de igualdad específicos del ámbito del transporte y la movilidad, se han de consultar los mandatos que en materia de igualdad resultan de aplicación con carácter general a todos los sectores y que se pueden encontrar recopilados, en el [documento sobre aspectos jurídicos](#) que forman parte de los materiales de apoyo para la elaboración de Informes de impacto en función del género.

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres

V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (PIMH)

III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava 2010-2014 (III PFIMH Álava)

IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia 2012-2015 (IV PFIMH Bizkaia)

II Plan Foral la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (II PFIMH Gipuzkoa) (PFIMH Gipuzkoa)

ÁMBITO ESTATAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

ÁMBITO EUROPEO

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, incluidos en el Marco Estratégico Común (Rgto. MEC)

Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión: Elementos relativos a un Marco Estratégico Común (MEC) de 2014 a 2020 para el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo, el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (MEC)

4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> • Peso relativo del empleo femenino por rama de actividad. 	<u>Censo del Mercado de Trabajo (2008).</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo medio por participante por tipo de cuidados a personas del hogar, día y sexo. • Tiempo medio por participante, actividad, día y sexo. • Tiempo medio por participante por tipo de trabajo doméstico, día y sexo. 	<u>Encuesta de Presupuestos de Tiempo (2008).</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Alumnado de formación profesional por grado, familia, territorio histórico y sexo (2011/2012). • Alumnos de enseñanzas universitarias matriculados en 1º y 2º ciclo y de grado por territorio histórico y sexo (2010/2011). 	<u>Estadística de la Enseñanza.</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de ocupación de la población de 16 años o más por sexo (2012). • Tasa de ocupación de la población de 16 años o más por número de hijos a su cargo y sexo (2013). • Población de 16 años o más ocupados por trimestre, situación profesional y tipo de jornada (jornada habitual) y sexo (miles) (2012). • Razón de inactividad por sexo (2010). 	<u>Encuesta de población en relación con la actividad.</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Renta personal media de la población ocupada por sexo, profesión y tipo de renta. 	<u>Estadística de Renta Personal y Familiar (2006).</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Personal ocupado de la industria por sexo, actividad y territorio histórico. 	<u>Estadística Industrial (2011).</u> EUSTAT	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Personal ocupado en diversos factores de servicios por sexo, actividad y territorio histórico. 	<u>Encuesta de Servicios Diversos (2009).</u> EUSTAT	Anual

<ul style="list-style-type: none"> Personal ocupado de la construcción por territorio histórico y sexo. 	<p><u>Estadística de la Construcción (2011).</u> EUSTAT</p>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Distribución de los desplazamientos por sexo según modo de transporte. Desplazamiento por habitante según sexo Distribución de los desplazamientos según modo de transporte y sexo. Distribución de los desplazamientos por género según motivo. Distribución de los desplazamientos por sexo según tipología de los desplazamientos. Desplazamientos según modo y sexo por grupos de edad (%), 	<p><u>Estudio de la Movilidad de la Comunidad Autónoma Vasca 2011.</u></p>	Cuatrienal
<ul style="list-style-type: none"> Franja horaria de desplazamientos diarios por sexo y edad. 	<p><u>Encuesta de la Movilidad de la Comunidad Autónoma Vasca 2007.</u></p>	Cuatrienal
<ul style="list-style-type: none"> Distribución de la población ocupada mayor de 16 años por género en el sector del transporte. 	<p><u>Panorámica del Transporte en Euskadi 2011 (OTEUS).</u></p>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Aspectos prioritarios en la elección del modo de transporte para las mujeres de Gipuzkoa. Distribución de trabajadores según su categoría profesional en empresas de transportes de Gipuzkoa. 	<p><u>La Igualdad de género en el sistema de transportes de Gipuzkoa¹³.</u></p>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> Sensación de seguridad personal según sexo. 	<p><u>La sensación de seguridad en la población de la CAPV 2006</u></p>	Sin periodicidad

¹³ Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Estudio de movilidad en la Comunidad Autónoma Vasca. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes. Gobierno Vasco. 2011
- Estudio de movilidad en la Comunidad Autónoma Vasca. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes. Gobierno Vasco. 2007
- Panorámica del Transporte en Euskadi. Observatorio del Transporte de Euskadi (OTEUS). Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial. Gobierno Vasco. 2011
- La igualdad de género en el sistema de transporte de Gipuzkoa¹⁴. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Autoridad Territorial del transporte de Gipuzkoa (ATTG). 2010.
- Movilidad y Género: Un análisis del transporte público a las necesidades de las mujeres en Gipuzkoa¹⁵. Departamento para la Ordenación y Promoción Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa, Farapi, 2007.
- Women and Transport: Guidance and Checklist. Scottish Government. 2002.
- Guía de urbanismo con perspectiva de género. Consejería de Política Social. Mujer e Inmigración. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Román, Marta y Velázquez, Isabela. 2008
- Estudio prospectivo. El sector de automoción en España. SEPE, 2011.

ARTÍCULOS

- Where do we women feature in public transport?. Hanlon, Sharon. 1996
- Movilidad sostenible y equidad. Llárraz Rodríguez, Imanol. 2006

¹⁴ Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.

¹⁵ Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.

INFORMES O GUÍAS EN MATERIA DE IGUALDAD

- II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2015 (Euskotren).
- Guía para el uso igualitario del lenguaje en Metro de Bilbao.
- Integración urbana del transporte ferroviario con perspectiva de género (Eusko Trenbide Sarea ETS).



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER