



MUJERES

EN EL

FERROCARRIL



Foto: Renfe - Patier

Documento: MujerES en el Ferrocarril, marzo 2023.
"Proyecto Banco de Conocimiento de la FFE"
Informes Dimensión social del ferrocarril



Foto: CCOO Sector Ferroviario

PRESENTACIÓN



Foto: Juan Medina y Vanessa Fernández

La Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE) es una entidad del sector público estatal que se constituyó en 1985. Su misión es promover el conocimiento y la utilización del ferrocarril mediante actuaciones orientadas al servicio de la ciudadanía: culturales, de investigación y formación, tecnológicas, de conservación, recuperación y uso alternativo del patrimonio cultural ferroviario, publicaciones periódicas y libros especializados, así como a través de la gestión y conservación de los Museos del Ferrocarril de Madrid y de Cataluña y de su patrimonio documental a través de la Biblioteca Ferroviaria y el Archivo Histórico Ferroviario.

Entre los fines fundacionales de la FFE se encuentra el llegar a la sociedad a través de la difusión, divulgación, edición de publicaciones, etc., relacionadas con el ferrocarril. Con este objetivo, la Subdirección de Estrategia, Innovación y Formación de la FFE impulsa la edición de **MujerEs en el Ferrocarril**.

El objetivo de este documento de carácter anual es conocer el punto de partida para trazar el rumbo y alcanzar la meta de construir una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres puedan participar de forma equitativa y plena en todos los ámbitos de la vida, incluido el del sector ferroviario.

Con **MujerEs en el Ferrocarril** presentamos a la sociedad la radiografía actual de la situación de las mujeres en el sector ferroviario, avanzando así un paso más en la estrategia de monitorizar, medir y comprender la evolución de la igualdad de género en esta área.

Los datos que se presentan hacen referencia al año 2020 y han sido facilitados por las principales entidades ferroviarias españolas. También se incluye información de 2020 de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Anuario del Ferrocarril (2021) elaborado por la FFE y la revista Vía Libre.

Agradecimientos: Acciona, Adif, Adif Alta Velocidad, Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, Alstom, CAF Captrain, Continental, Euskal Trenbide Sarea, Euskotren, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, Ferrovial, Logitren, Low Cost Rail, Mafex, Medway, Metro de Bilbao, Metro de Granada, Metro de Madrid, Metro de Málaga, Ouigo, Railgrup, Railway Innovation, Renfe, Serveis Ferroviaris de Mallorca, Stadler, Tracción Rail, Talgo y Transfesa.





Foto: Freepik - DCStudio



Foto: Freepik - azerbaijan_stockers



Foto: Freepik

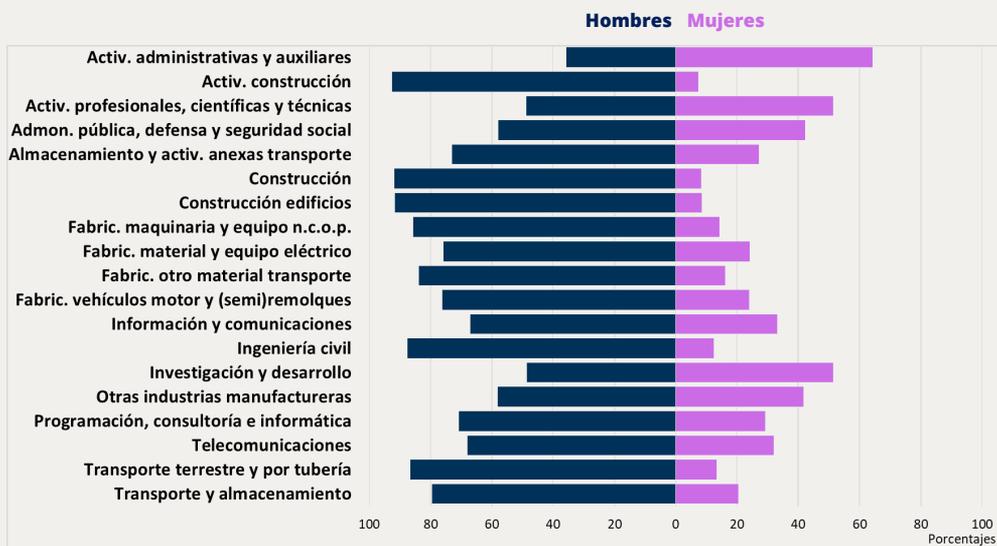


Foto: Freepik - Lifestylememory

CONTEXTO GENERAL

Las mujeres están infrarrepresentadas en el sector ferroviario. En Europa, las mujeres representan el 21,4% de los trabajadores de las empresas ferroviarias. Esta proporción es aún menor en algunas categorías profesionales, por ejemplo, sólo el 3% de maquinistas en Europa son mujeres.

En España, los datos no son más positivos. Los datos relativos a la participación de mujeres y hombres en las ramas de actividad adyacentes al sector ferroviario indican que, de media, la ocupación de mujeres en estas ramas de actividad es del 27,4%.



72,6%



27,4%

Fuente: INE (2020): Encuesta de Población Activa.



MUJERES Y HOMBRES EN EL FERROCARRIL

Foto: ABC, Córdoba.

La participación laboral de mujeres y hombres en las entidades ferroviarias es muy desigual. En las principales entidades ferroviarias españolas sólo un 25,6% de la plantilla laboral son mujeres.

De acuerdo al tipo de actividad que desarrollan las empresas, la diversidad de género en la plantilla es muy desigual. En las entidades que se dedican al transporte de mercancías y la industria hay menor número de mujeres en la plantilla. En contraposición, en las entidades relacionadas con la gestión y la promoción del sector ferroviario, la presencia de mujeres es mayor.



MUJERES Y HOMBRES EN EL FERROCARRIL

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ENTIDADES FERROVIARIAS

ADMINISTRADOR DE LAS INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS Y LOS OPERADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS



29,1%



70,9%



25,5%



74,5%

ADMINISTRADORES DE LAS INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS Y OPERADORES AUTONÓMICOS Y METROPOLITANOS



8,2%



91,8%

OPERADORES PRIVADOS DE MERCANCÍAS



25,5%



74,5%

GRANDES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA FERROVIARIA

OTRAS ENTIDADES RELACIONADAS CON EL SECTOR FERROVIARIO



42,6%



57,4%



20,1%



79,9%

OTRO TIPO DE ENTIDADES FERROVIARIAS

Fuente: Información facilitada por las entidades.



Foto: 1º Concurso Fotografía Mujer y Ferrocarril. CCOO*
Primer Premio: "Entre vagones" de María García Álvarez



Foto: Aída Rozalén

ROMPIENDO MOLDES

La menor presencia de mujeres en el sector ferroviario se debe a varios factores. Por un lado, en general el ferrocarril no parece ser tan atractivo para los/as jóvenes. A la hora de decidir cuál será su futuro profesional, los/las jóvenes optan por otras áreas de actividad, probablemente porque desconocen la potencialidad del ferrocarril. Por otro lado, en el ámbito del ferrocarril hay un número elevado de profesionales del área de las STEAM. Dado que las carreras STEAM no logran atraer el talento de las chicas, pocas mujeres acaban trabajando en el sector ferroviario.



Foto: Freepik

¿QUÉ SON LAS STEAM?

STEAM es un acrónimo en inglés que suma cinco disciplinas de estudio esenciales para la sociedad actual: Science (ciencias), Technology (tecnología), Engineering (ingeniería), Arts (artes) y Mathematics (matemáticas). También se conoce como STEM, si bien en este documento hemos optado por la acepción que incluye las artes y que fue acuñada en 2010 por la Rhode Island School of Design de Estados Unidos, y que sigue la Alianza STEAM impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional a la que se ha sumado la FFE.

STEAM incluye el estudio de las artes y el diseño, que aporta una mirada creativa esencial para el desarrollo de la curiosidad, la innovación y la búsqueda de soluciones diversas.

MENOS CHICAS EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

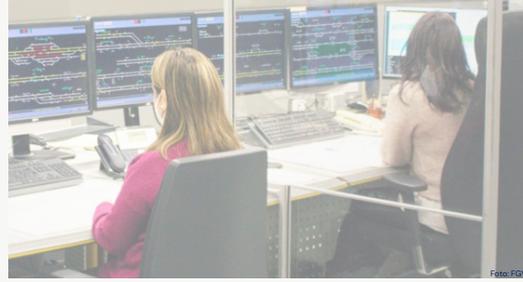
Los datos revelan que la presencia de chicas en estudios vinculados a disciplinas STEAM tanto en Formación Profesional como en la Universidad es muy inferior a la de chicos, sobre todo en algunas ramas

10%

En **Formación Profesional** de grado superior, sólo diez de cada cien estudiantes de informática son mujeres. En 2000/01, era un 27%,

13%

En la **Universidad** sólo trece de cada cien estudiantes de informática son mujeres. En los años 80, era el 30%.



Fuente Ministerio de Educación y Formación Profesional

El menor interés de las chicas por las carreras STEAM tiene más implicaciones. Como hay menos mujeres en las profesiones STEAM, hay menos roles femeninos en esos campos, lo que conduce a un menor interés por estos sectores de actividad. Pero además, en general, en las profesiones relacionadas con las STEAM se gana un 26% más que en las que no son STEAM. Por lo que incluir más mujeres en la ingeniería, las ciencias, etc. reduciría las desigualdades socioeconómicas de género existentes y en la estructura de poder.

La diversidad de género en el ámbito laboral es una fuente de enriquecimiento, mejora el rendimiento, contribuye a mejorar las condiciones de trabajo para todos/as y fomenta un clima de respeto entre el personal. Atraer a más mujeres al sector ferroviario y retenerlas es importante por varias razones:

- El sector ferroviario no resulta atractivo para los/las jóvenes, por lo que las plantillas se envejecen. En este sentido, es fundamental asegurar el relevo generacional, también incorporando mujeres en las empresas.
- Una empresa con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres contribuye a una cultura empresarial y laboral más respetuosa.
- Atraer a mujeres con educación en STEAM al sector ferroviario puede ayudar a reducir el déficit de capacidades de las empresas, ya que proporciona a las empresas ferroviarias una mayor fuerza innovadora y la posibilidad de beneficiarse de los mejores talentos disponibles.
- Los equipos mixtos (con al menos un 30% de mujeres) tienen una capacidad de resolución de problemas y una fuerza innovadora significativamente mayores, es decir, trabajan de forma más productiva y creativa que los equipos homogéneos.



LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN en la toma de DECISIONES

Foto: Freepick rawpixel.

Uno de los aspectos más críticos en la carrera profesional de las mujeres en el sector ferroviario tiene que ver con la promoción a los niveles más altos en la dirección de las instituciones, ya sean públicas o privadas, y su presencia en los órganos de decisión.

Para alcanzar una igualdad de género real en los niveles más altos de la toma de decisiones, se requieren medidas que acaben con los techos de cristal y las barreras históricas para el pleno acceso de las mujeres a los puestos de alto liderazgo y también implementar medidas de impulso para el incremento de mujeres en sus estamentos directivos.

En general, la escasez de mujeres directivas es el resultado de una combinación de diversos factores sociales y culturales, entre los que figuran, por ejemplo: las normas culturales, la ausencia de infraestructuras de atención, la distribución desigual de las responsabilidades y el trabajo no remunerado en el hogar, la creencia de que hay un número limitado de trabajadoras disponibles para ocupar puestos directivos, y la falta de referentes femeninos en los puestos superiores.

En las 127 empresas relacionadas con el sector ferroviario examinadas, sólo hay un 16,1% de mujeres en los puestos directivos. De éstas, sólo un 14,9% ocupan los puestos directivos más altos: CEO, directoras gerentes, presidentas, consejeras delegadas, etc.

EL TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal es una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a los niveles de decisión y de responsabilidad más altos en la empresa.

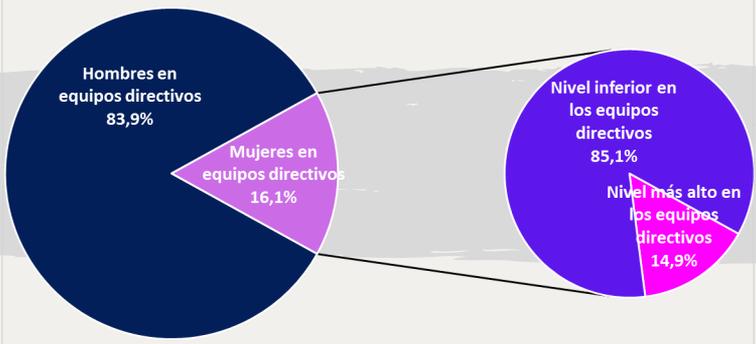


Foto: Luna, AHF-MFM



LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN en la toma de DECISIONES

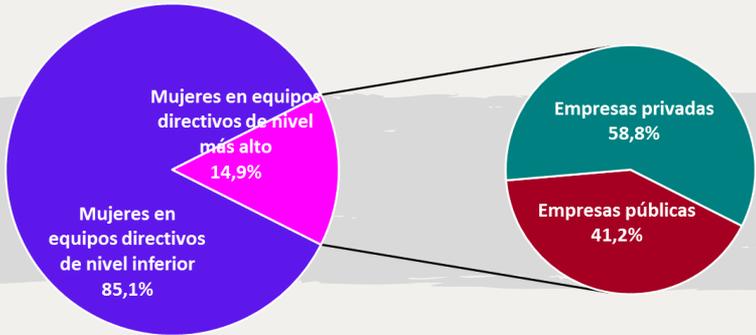
MUJERES Y HOMBRES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS Y NIVEL DE RESPONSABILIDAD DE LAS MUJERES EN ÉSTOS



Fuente: FFE y Vía Libre: Anuario del Ferrocarril (2021).

En cuanto al tipo de empresa, los resultados indican que hay una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos más altos en las empresas privadas.

MUJERES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y TIPO DE EMPRESA



Fuente: FFE y Vía Libre: Anuario del Ferrocarril (2021).

LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN en la toma de DECISIONES

Las mujeres que trabajan en el ferrocarril y tienen puestos directivos de nivel inferior, se concentran en su mayoría en aquellos relacionados con responsabilidades vinculadas con los recursos humanos, la administración de empresa, los departamentos jurídicos, de marketing o de comunicación.

MUJERES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y TIPO DE EMPRESA

Responsabilidades en el ámbito no tecnológico 70,1%



Responsabilidades en el ámbito tecnológico 29,9%

Fuente: FFE y Vía Libre: Anuario del Ferrocarril (2021).

En último lugar, hay que destacar que es fundamental la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación ferroviaria, esto es, el liderazgo innovador, ya que su plena participación es necesaria y un valor añadido clave para una verdadera transformación del tejido productivo y social de España, para abordar los grandes retos de la movilidad del futuro.



Foto: 1º Concurso Fotografía Mujer y Ferrocarril. COO²
Segundo Premio. Rafael Rodríguez García.

MUJERES

EN EL

FERROCARRIL



Documento: MujerES en el Ferrocarril

J.M. Liberal, L. Lorenzo, M. Sacristán, A. Táuler

Subdirección de Estrategia, Innovación y Formación

FUNDACIÓN DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES

www.ffe.es



La FFE forma parte de:

**Niñas en pie
de ciencia**

ALIANZA STEAM POR EL
TALENTO FEMENINO

