

INVESTIGACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE LA IGUALDAD EN LA MOVILIDAD URBANA



Woman forward

CREANDO VALOR EN LAS ORGANIZACIONES
IMPULSANDO EL LIDERAZGO FEMENINO



Fundación Woman Forward

Índice

I.	ANÁLISIS PRELIMINAR DE LA MOVILIDAD URBANA EN LA INVESTIGACIÓN ANTERIOR.....	2
1.	Contexto.....	2
2.	Importancia de la perspectiva de género en la movilidad.....	3
II.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	6
1.	Método.....	6
2.	Resultados demográficos y personales.....	7
3.	Datos laborales.....	8
4.	Resultados de la movilidad en el trabajo.....	11
5.	Impacto del medio de transporte en el ámbito laboral.....	12
III.	CONCLUSIONES.....	18
IV.	BIBLIOGRAFÍA.....	20
V.	ÍNDICE DE TABLAS.....	21

I. ANÁLISIS PRELIMINAR DE LA MOVILIDAD URBANA EN LA INVESTIGACIÓN ANTERIOR

1. Contexto

Al inicio de la tercera década del siglo XXI, nos encontramos ante una realidad totalmente volátil que condiciona las estructuras sociales a una velocidad cada vez mayor. En consecuencia, la movilidad de las ciudades también se ha visto afectada por este cambio.

La movilidad se configura así como uno de los elementos más característicos de nuestra sociedad contemporánea, que a su vez responde a la magnitud global de los procesos de cambio en los que se encuentra sumergida la sociedad contemporánea. El enfoque que aquí nos concierne entiende que la movilidad en la actualidad es un servicio de dinámicas afectado por fenómenos generales como la globalización, pero a su vez también por fenómenos de signo opuesto como la individualización o el desarrollo tecnológico (Gallez y Kaufmann, 2009).

El sector tecnológico, la sociedad impulsada por el fenómeno VUCA¹ e hiper VUCA y los efectos de la sociedad global, como, entre otros, la pandemia, han incentivado la aparición de un mapa cada vez más complejo en las necesidades de movilidad, dado que las jornadas laborales se han vuelto cada vez más irregulares y poco predecibles, y se ha generado una mayor dispersión geográfica y menor predictibilidad en la frecuencia de los recorridos (Cervero, 2001). Las evoluciones económicas, demográficas y urbanística han creado una nueva organización espacio-temporal, de manera que hoy en día, antes de realizar cualquier desplazamiento, el trabajador se plantea una serie de alternativas en base a diferentes prioridades.

Las ciudades se han ido adaptando a las diferentes exigencias del consumidor, siguiendo cada vez criterios más exigentes relacionados, con la gestión del tiempo, del medio ambiente, un entorno urbanístico cada vez más respetuoso con los peatones, pero sobre todo, para dar espacio a nuevos criterios de salud y seguridad en el trabajo, que confluyan con las necesidades de nuevas tipologías de familias y convivientes, en una sociedad sometida ella misma a constantes cambios estructurales.

Estos cambios, tal y como señala Bourdin (2004), indican igualmente una estrecha relación entre el aumento de la movilidad y la individualización, dado que el instrumento de transporte de movilidad urbana reorganiza en parte las relaciones sociales del trabajo, la familia y el ocio. El urbanismo de las últimas décadas ha promocionado una nueva concepción del movimiento ilimitado del individuo, entendiéndose como un derecho absoluto. Por ejemplo, el coche privado es el instrumento esencial para ejercer el derecho en la vida de las ciudades, donde el espacio parece subordinarse a la libre circulación.

Esta realidad puede incluso condicionar el derecho de acceso al empleo en un marco de movilidad que prioriza el coche privado y las grandes ciudades. Se crea entonces una situación de exclusión cuando personas que, o bien habitan en la periferia o

¹ VUCA. Acrónimo utilizado para describir o reflejar la volatilidad, incertidumbre (uncertainty en inglés), complejidad y ambigüedad de condiciones y situaciones.

zonas rurales, no tienen suficiente poder adquisitivo para poder costearse un automóvil propio.

Otra de las cuestiones más relevantes es el uso de recursos e impactos ambientales de los medios de transporte, sobre todo del automóvil, desde su fabricación, hasta su utilización. En otras palabras, los impactos ambientales son evidentes al haber un gran número de personas que utilizan el automóvil como medio de transporte, traduciéndose en contaminación acústica y atmosférica. La movilidad es una de las actividades humanas que más impacto tienen en el entorno, razón por la cual se inscribe como uno de los ejes de las políticas de desarrollo sostenible (Illárraz, I., 2006). De esta forma, se convierte como un objetivo prioritario la búsqueda de una movilidad sostenible, entendiéndola como:

“Un sistema y unas pautas de transporte que pueden proporcionar los medios y las oportunidades para conjugar las necesidades económicas, medioambientales y sociales de manera eficiente y equitativa, reduciendo los impactos adversos innecesarios, o evitables, y sus costes asociados, en el tiempo y en el espacio”
(Social Aspects of Sustainable Mobility, 2001, p. 6, Illárraz, I., 2006, p. 61).

Se ha podido comprobar por tanto, que la movilidad de las personas es tanto uno de los motivos determinantes de la vida social, productiva y cultural, y, en consecuencia, se ha de considerar como un ámbito importante de la dinámica social. En el marco de esta dinámica, la movilidad y las ciudades deben ser analizadas desde la óptica de las desigualdades de género, circunscritas a un espacio social, creado en función de la jerarquía del género, que delimitan las actividades, la gestión del tiempo y los desplazamientos (Boletín FAL, 2019). En este sentido, “Los roles de género condicionan fuertemente los patrones de movilidad (urbana), tanto en los propósitos de viaje, en la distancia recorrida, en el número de paradas realizadas, como en otros elementos del viaje” (Boletín FAL, 2019, p. 5.).

2. Importancia de la perspectiva de género en la movilidad

La investigación refleja un estado inicial en la que los patrones de movilidad universales utilizados en las políticas de transporte, solo representan a la movilidad masculina, ofreciendo datos cuantitativos de una movilidad androcéntrica que no parece sostenible, ni refleja los datos de empleo por sexo de las dos últimas décadas. Sin embargo, podemos afirmar que progresivamente, las mujeres podrían estar tomando una posición de liderazgo en la consolidación de la transformación en el ámbito de la movilidad.

De esta forma, la diferencia en los comportamientos de movilidad entre hombres y mujeres ha sido analizada en diferentes estudios que han producido resultados relevantes y nos indican que el sexo es clave para entender cómo las personas usan los medios de transporte. Así pues, las experiencias urbanas son diferentes dependiendo del sexo, pero también de los ingresos, la etnia, la edad, etc., dando lugar a que, para realizar un planeamiento urbano más igualitario e inclusivo, se incorpore la perspectiva de género, redistribuyendo la accesibilidad y facilitando los estilos de vida de una forma eficiente (Álvarez Isidro y Gómez Alfonso, 2017).

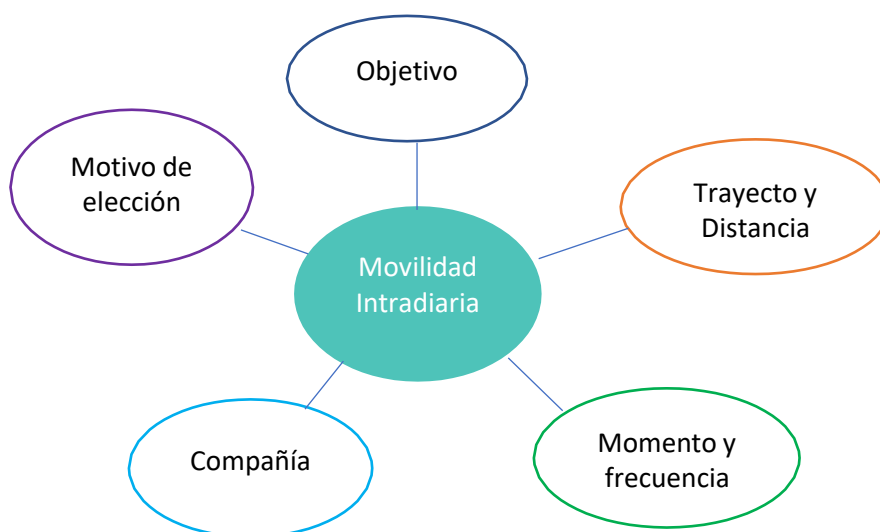
Así, la perspectiva de género en la movilidad nos permite profundizar en los patrones de actividad de las mujeres, identificando los problemas particulares a los que se enfrentan, permitiéndonos descubrir sus necesidades y aportar soluciones. Diferentes investigaciones han detectado algunos problemas fundamentales, en la elección del transporte por parte de las mujeres, arrojando diferentes claves que explican sus preferencias a la hora de elegir el medio.

En primer lugar, la realización de múltiples tareas sucesivas en cadena como consecuencia de la división sexual del trabajo, que da lugar a que la gestión del tiempo por parte de las mujeres, se convierta en un factor condicionante a la hora de elegir el medio de transporte (Boletín FAL, 2019; Álvarez Isidro y Gómez Alfonso, 2017).

A pesar de que las mujeres han accedido masivamente al mercado de trabajo, y el número de ellas en puestos de responsabilidad no deja de crecer, este hecho no es correlativo al crecimiento de una corresponsabilidad doméstica y de los cuidados por parte de los hombres, dando lugar a una doble carga que soportan las mujeres. Esta multiplicidad de responsabilidades y tareas, genera desplazamientos múltiples en diferentes esferas: *productiva, de cuidados, política-comunitaria y personal-propia*. La movilidad urbana cotidiana de las mujeres se convierte así en una movilidad compleja, de desplazamientos encadenados, de desplazamientos más cortos y cercanos, derivados de una diferente necesidad de gestionar el tiempo. A pesar de esa necesidad de gestión, las mujeres priorizan el transporte de uso compartido, a pesar de que ello requiere una mayor planificación que se traduce a la larga, es una mayor sostenibilidad.

Para ello nos basamos en primer lugar, en la observación de la tendencia histórica de la utilización del transporte que indica que las mujeres realizan un mayor uso compartido de los medios de transporte, así como de las nuevas formas de moverse como los vehículos compartidos. En consecuencia, también hacen una mayor utilización de las aplicaciones telefónicas-tecnológicas relacionadas con la movilidad. Las mujeres han marcado estas tendencias que han empezado a calar en las nuevas generaciones. La población joven, entendida como aquella menor de 35 años, prefiere también usar aplicaciones de transporte y tiene una importante tendencia a utilizar el transporte de uso compartido.

Figura 1: Condicionantes de la movilidad intradiaria. Fuente: Estudio propio investigación sobre el impacto de la igualdad en la movilidad urbana.



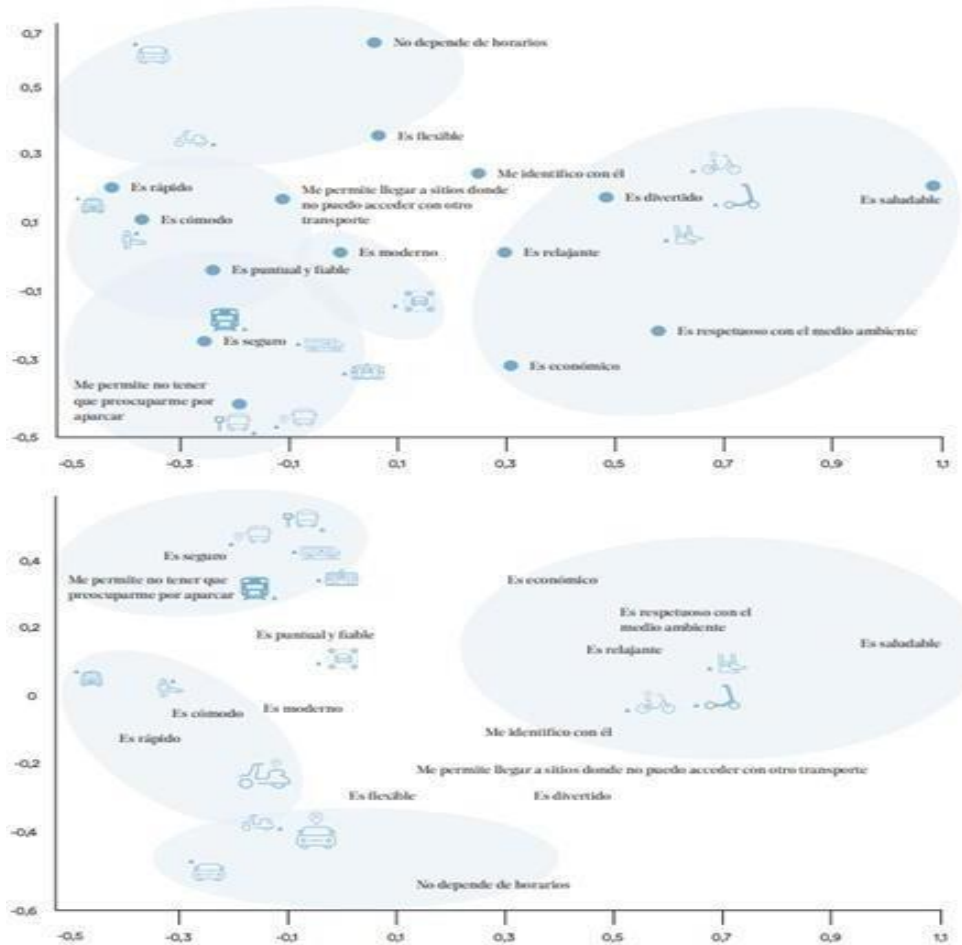
El segundo problema fundamental que arroja la perspectiva de género, es que las mujeres son más susceptibles de sufrir violencia estructural que tiene también su manifestación en el espacio y el transporte público, siendo la inseguridad uno de los factores clave que impiden mayor grado de autonomía en su movilidad (Boletín FAL, 2019; Álvarez Isidro y Gómez Alfonso, 2017). Varias investigaciones apuntan a la

sensación de seguridad como uno de los elementos claves en la elección del medio de transporte por parte de las mujeres.

Este elemento clave de la seguridad en la elección del tipo de transporte por parte de las mujeres, se combina con una mayor conciencia medioambiental, que contribuye a crear un aire más limpio en las ciudades. El ejemplo de ello son las motivaciones que les lleva a realizar compras más sostenibles.

En contraposición, la movilidad de los hombres es más lineal, pendular se podría decir, siguiendo el *esquema casa-trabajo-casa*, más propia de organizaciones de la estructura social más tradicional. Aunque es de esperar que esta tendencia cambie paulatinamente, en particular, a medida que las nuevas generaciones, se vayan incorporando al mundo laboral, dada igualmente la mayor tendencia de este último grupo a utilizar transportes más sostenibles, de uso compartido y con una mayor tecnología.

Figura 2. Grupos de relación entre modos de transporte elegidos y motivos para mujeres y hombres, 2019. Fuente: Afi, a partir de encuesta de movilidad The Cocktail Anlys



Teniendo en cuenta este contexto, todos los agentes sociales de cambio que conforman la sociedad, en particular, las organizaciones laborales, cobrarían un papel muy importante a la hora de llevar a cabo prácticas que conduzcan a una movilidad urbana más sostenible poniendo el acento en acercar a las mujeres en particular y a la fuerza laboral en general, soluciones de transporte sostenibles, de

una forma accesible.

Sin accesibilidad no hay movilidad, constituyéndose como un elemento fundamental a la hora de diseñar estrategias de desarrollo urbano. De este modo, maximizar la accesibilidad, democratiza el espacio urbano, a la vez de beneficiar y poner en igualdad de condiciones de acceso a una mayor cantidad de personas. La regulación también favorece que haya cada vez más organizaciones que se preocupan por el medioambiente y el impacto de la movilidad en él, así como por el bienestar integral de su plantilla y su entorno.

La movilidad urbana se convierte así en uno de los ejes principales de las Memorias de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de las empresas. Considerado desde la óptica que ofrece la perspectiva de género, el desplazamiento hacia el lugar de trabajo es uno de los principales desplazamientos que se producen en el entorno urbano, retando a la sociedad actual en general, a repensar cómo configurarla de la forma más sostenible y accesible para todas las personas.

Tal es la importancia de incluir acciones de igualdad e inclusión en el transporte que Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas para 2030 comprometen a 193 países, entre ellos España, entre los 17 objetivos hay uno dedicado a la movilidad y la mejora del transporte público (11), que debe ser atravesado por el objetivo 5 de Igualdad real entre mujeres y hombres. Por esta razón, cada vez hay más preocupación en detectar y analizar cómo cubrir necesidades reales que afectan a la sostenibilidad de los equipos, incluyendo la igualdad y la inclusión de la diversidad, como forma de promover la competitividad de las organizaciones.

Esta investigación persigue por lo tanto identificar las necesidades de movilidad urbana, combinadas con las preferencias por sexo, edad y otras características demográficas de las personas trabajadoras, sus exigencias de gestión del tiempo, las claves en sus criterios de elección, su localización geográfica, características laborales y sus necesidades personales.

El objetivo es contribuir a detectar el grado de importancia de dichas necesidades y preferencias, y analizar las posibilidades de implantar en las empresas soluciones que sirvan para mejorar las necesidades de movilidad urbana de las personas trabajadoras, a la vez de promover la igualdad e inclusión en las organizaciones logrando a su vez una mayor sostenibilidad y accesibilidad.

II. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Método

La investigación se ha enviado a la base de datos de la fundación de empresa compuesta por 3.000 registros. Además, el 12 de agosto fue circulada por la revista 20 Minutos. La tasa de respuesta de la investigación ha sido cercana al 10%. La época estival ha pesado seguramente en la tasa de respuesta.

Para la obtención de resultados se ha utilizado el programa SPSS para obtener las relaciones entre las principales variables y analizar los diferentes indicadores de la encuesta con perspectiva de género.

Los resultados de la prueba de Chi-cuadrado se han utilizado para ver la relación entre las dos principales variables sexo y la elección del medio de transporte.

2. Resultados demográficos y personales

El perfil demográfico de los encuestados puede clasificarse en diferentes grupos de edad con diferentes porcentajes de respuesta, siendo los siguientes los más frecuentes: el 35% entre 46 y 55, el 25% entre 56 y 65 y el 22% entre 36 y 45 años.

Tabla 1: *Perfil demográfico de los encuestados.*

Edad	
De 18 a 25	3 %
De 26 a 35	15 %
De 36 a 45	22 %
De 46 a 55	35 %
De 56 a 65	25 %

Respecto a las responsabilidades familiares de las personas encuestadas se puede observar que el número de mujeres y hombres que dicen tener responsabilidades familiares es similar en el caso de los/las menores de edad. En cambio, las mujeres duplican el porcentaje de los hombres en relación con las personas con discapacidad y/o dependientes a su cargo (11,04% frente a 5,88%). Este resultado evidencia porqué las mujeres encuentran más dificultades para lograr la conciliación laboral y personal, dado que la responsabilidad de los cuidados se convierte en una doble carga.

Tabla 2: *Responsabilidades familiares.*

Grupos	Mujer	Hombre
No tengo personas dependientes a mi cargo	56%	60%
Personas con discapacidad de hasta un 30%	4%	
Personas con discapacidad desde hasta un 70%	3%	5%
Persona dependiente al 100%	3,6%	
Un niño menor de edad	20%	15%
Dos niños menores de edad	11%	10%
Tres o más niños menores de edad	3%	10%

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de las 400.000 personas que en nuestro país asisten a personas dependientes en el ámbito familiar, el 89%

son mujeres cuidadoras y, según el INE, el número de personas que han pasado a estar inactivas por cuidar a familiares con discapacidad se han incrementado un 44% en los últimos 5 años.

A pesar de afirmaciones como “Las responsabilidades de cuidado y transporte se dividen por igual entre mi pareja y yo” de un cierto porcentaje de mujeres, caben destacarse importantes diferencias en la percepción de ambos en cuanto a la división de tareas diarias. Existe una brecha importante a la hora de considerar que las responsabilidades de cuidado y transporte se dividen por igual entre la pareja. De esta forma, mientras que solo la mitad de las mujeres comparten la afirmación (55,1%), el 72,81% de los hombres percibe claramente la brecha de cuidados.

Tabla 3: *Percepción de ambos sexos en cuanto a la división de tareas.*

Conforme		No conforme	
M	H	M	H
55,1%	72,81%	44,9%	27,3%

De esta forma la investigación corrobora los resultados de investigaciones anteriores en relación con la variable sexo y el peso de los cuidados y la brecha en la corresponsabilidad.

En este contexto, y en relación con las soluciones de movilidad, es claro que cualquier ayuda por parte de las empresas y organizaciones a las personas trabajadoras a ahorrar tiempo en las soluciones de movilidad, podrían aportar soluciones interesantes a este colectivo, y contribuir a generar mejores condiciones de equidad entre mujeres y hombres.

3. Datos laborales

Los encuestados son personas en su mayoría con varios años de experiencia en el mundo laboral, en línea con las edades más representada de la encuesta. Se observa diferencias significativas en los niveles de ingresos, que enlazándose con las preferencias de movilidad, arrojan resultados interesantes para la presente investigación en esta sección.

Tabla 4: *Ingresos brutos anuales.*

Menos de 30.999€		Más de 31.000€	
M	H	M	H
55,1%	72,81%	44,9%	27,3%

En primer lugar llaman la atención las diferencias entre hombres y mujeres respecto de los ingresos brutos anuales. Los resultados arrojan un 25,4% más de hombres con un ingreso bruto anual mayor de 31.000€ (57,9% frente a 83,3%), confirmándose una brecha de género, y una mayor precariedad laboral de la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Pese a los avances en materia de igualdad de género, las estadísticas siguen evidenciando segregaciones de género por sectores tanto vertical como horizontal, lo cual tiene impacto en las promociones a puestos de mayor responsabilidad. También aquí puede apreciarse dicha segregación horizontal. De igual forma, las

personas con discapacidad se encuentran por debajo de los 31.000€ de ingresos anuales.

La investigación muestra la segregación laboral femenina en torno a tres sectores predominantes:

- Un 20% de las mujeres trabajan en el sector servicios.
- Un 14% se dedica a la educación.
- Un 10% trabaja en un organismo público.

Tabla 5: Sectores en los que trabajan las mujeres encuestadas.

Grupos	M
Industria	9,5%
Construcción	3%
Servicios	20%
Telecomunicaciones	9,5%
Educación	14%
Sanidad	5,5%
Servicios nativos digitales	5,6%
Servicios profesionales	11%
Banca y sector financiero	7%
Administración	10,3%

De este modo, se puede observar la segregación horizontal, estando las mujeres ocupadas en sectores feminizados relacionados con los cuidados, los servicios y la educación. Los datos obtenidos de los hombres no son suficientemente representativos a nivel estadístico para reflejar el porcentaje sectorial de ocupación, aunque se ve un predominio de la construcción y diferencias significativas de ocupación en los sectores citados feminizados y en los típicamente masculinos como el sector financiero, la construcción y los servicios digitales.

Tabla 6: Medidas con las que cuentan las empresas.

	Si	No	N/S
Plan de Igualdad	53,3%	29,2%	17,5%
Memoria de Sostenibilidad	46,3%	28,7%	25%
Cheques de contratación de transporte	39,3%	60,7%	
Cheques guardería	36,3%	63,6%	

La mitad de las personas encuestadas sostienen que su empresa cuenta con un Plan de Igualdad y una Memoria de Sostenibilidad. Sin embargo, las cifras obtenidas, ponen de manifiesto que, a pesar de la obligatoriedad legal de contar con ellos a todas las empresas de más de 50 empleados, existen un 50% de empresas de los encuestados que no cuentan con planes de igualdad.

Además, solo un tercio de las personas encuestadas comentan la disponibilidad de contar con cheques guardería, una de las medidas clave a la hora de facilitar la conciliación laboral y familiar de las personas de la plantilla y menos aún algún tipo de ayuda al transporte, siendo fundamental a la hora de promover una movilidad accesible y sostenible, como hemos explicado en la introducción.

Soluciones de movilidad con perspectiva de género, como los presupuestos de movilidad, y las ayudas al transporte, podrían garantizar una accesibilidad general a las mujeres independientemente de su nivel de ingresos, por parte de empresas y organizaciones, a la vez de mejorar las condiciones a la hora de ejercer la corresponsabilidad y los cuidados.

En particular el presupuesto de movilidad, ofrecido a las mujeres trabajadoras, como una de las medidas en el marco de los planes de igualdad, podría ser una solución óptima para garantizar una accesibilidad general en las empresas a un amplio espectro de las mujeres en la plantilla, y en particular, a aquellas que por sus elecciones de vida o la complejidad de su unidad familiar, tiene mayor complejidad en la panoplia diaria de sus desplazamientos, por un lado, así como a aquellas que necesitan desplazarse en horarios nocturnos, debido a las exigencias de la actividad empresarial por cubrir un horario ampliado, mejorando también el otro aspecto señalado por las mujeres de la necesidad de sentir seguridad.

En el caso de las personas encuestadas con discapacidad, a pesar de que en sus empresas sí que disponen de un plan de Igualdad de Oportunidades y una memoria de sostenibilidad, no disponen de beneficios extrasalariales, ni de cheques de contratación de transporte, tickets restaurantes o cheques guardería.

Tabla 7: *Porcentaje de hombres y mujeres que disfrutan de jornada laboral flexible.*

SÍ		NO	
M	H	M	H
57,4%	50%	42,6%	50%

La mitad de los encuestados, tanto hombres como mujeres, disfrutan de una jornada laboral flexible, existiendo una diferencia porcentual pequeña por sexo (una diferencia del 7,4%). Sin embargo, cuando nos adentramos no solo en las diferentes entre sexos, sino también en los ingresos brutos anuales, vemos que sí se dan diferencias en el disfrute de las personas que disfrutan de este tipo de jornada:

Tabla 8: *Porcentaje de hombres y mujeres que disfrutan de jornada laboral flexible según el nivel de ingresos.*

Menos de 30.999€		Más de 31.000€	
M	H	M	H

29,49%	16,67%	70,51%	83,33%
--------	--------	--------	--------

Partiendo de que, tal y como hemos visto en los resultados anteriores del nivel de ingresos, los hombres reciben una retribución mayor, observamos también una brecha de género en la posibilidad de disfrute de jornada laboral flexible en función de los ingresos. Esto se podría explicar porque aquellos puestos de trabajo con mayores retribuciones ofrecen mejores condiciones laborales en general y por tanto mayor flexibilidad en el ejercicio de la jornada laboral. La encuesta refleja también que las personas con discapacidad se encuentran en niveles de renta inferiores a los 31.000€, confirmando la problemática de promoción dentro de las empresas de este colectivo.

Tanto hombres como mujeres encuestados y encuestadas, consideran que la reducción de jornada podría afectar a sus posibilidades de promoción. Teniendo en cuenta que las reducciones de jornada suelen estar relacionadas con la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional, y que son las mujeres las que suelen optar por esta jornada, se pone de manifiesto la responsabilidad de la empresa a la hora de asegurar a su plantilla el derecho a la maternidad/paternidad y al ejercicio de ejercer responsabilidades familiares en general. De lo contrario, se obstaculizará el desarrollo profesional del talento, y, específicamente, el del talento femenino, creándose barreras estructurales a la hora de la promoción en las carreras femeninas en el interior de las empresas.

Tabla 9: *Cómo la jornada flexible permite atender a las responsabilidades familiares.*

SÍ		NO	
M	H	M	H
57,5%	72,7%	42,5%	27,3%

Aunque tanto hombres como mujeres exponen que la jornada flexible les permite atender sus responsabilidades familiares, son más los hombres que así lo confirman. Por ello, partiendo de que son las mujeres las que asumen en mayor nivel las responsabilidades familiares, optando por jornadas reducidas y flexibles, es reseñable ellas están menos conformes con las condiciones de flexibilidad de la jornada que les ofrecen sus empresas para atender los deberes de la corresponsabilidad. De este modo, se pone en evidencia que las empresas deben mejorar sus esfuerzos a la hora de cubrir las necesidades de conciliación de su plantilla, poniendo también el foco en las personas que tienen dificultad para desplazarse hacia su lugar de trabajo y que no disfrutan de este tipo de jornada, ofreciendo eventualmente mejores soluciones de movilidad urbana.

Cuando profundizamos en este aspecto por ingresos, se contemplan diferencias significativas entre las mujeres, siendo las que ingresan menos de 30.999€ las menos conformes con la jornada flexible en un 33,77%, mientras que las que ingresan más de 31.000€ representan conformidad en un 66,23%.

4. Resultados de la movilidad en el trabajo

Tabla 10: *Distancia que la persona trabajadora tiene que recorrer para acudir a su puesto de trabajo.*

	M	H
Menos de 5 km	35,9%	55,6%
Entre 6-10 km	25,6%	11,1%
Entre 11-25 km	23,1%	22,2%
Más de 26 km	15,4%	11,1%

Más de la mitad de los hombres tienen que recorrer menos de 5 km para acudir al puesto de trabajo, mientras que las mujeres que deben recorrer esta distancia solo representan el 35,9%. Si bien en ambos sexos es el recorrido de menos de 5 km el mayoritario, las mujeres se concentran también de manera significativa en los rangos intermedios de entre 6 y 25 km. El recorrido de 26 km es el menos común, aunque el porcentaje de mujeres que deben cubrirlo, es un poco mayor al de los hombres (15,4% y 11,1%, respectivamente). Este dato confirma una mayor necesidad de encontrar buenas soluciones de movilidad en especial por parte de las mujeres, también desde el punto de vista de la distancia.

Tabla 11: *Número de días que la persona trabajadora teletrabaja a la semana.*

	M	H
Ningún día o 1 día	47,8%	55,5%
2 o 3 días	35,9%	22,2%
4 o 5 días	16,3%	22,2%

En relación con el número de días de teletrabajo a la semana, no se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres, si bien cabe destacar que un mayor pequeño porcentaje de mujeres disfrutarían del teletrabajo, pudiéndose deber a que esta modalidad de trabajo permite una mayor conciliación. Por otro lado, es importante señalar que el 100% de las personas con discapacidad teletrabajan 1 o ningún día a la semana.

5. Impacto del medio de transporte en el ámbito laboral

Tabla 12: *Solución de Transporte/s más utilizado para acudir al lugar de trabajo.*

	M	H
Caminando	27,7%	50%
Vehículo propio	55,9%	42,9%
Vehículo de empresa	5,3%	14,3%
Transporte público	33,3%	16,7%
Taxi	6%	16,7%
VTC	7%	0%
Moto	2,1%	28,6%
Bicicleta	0%	14,3%

Las mujeres optan principalmente por acudir al lugar de trabajo en vehículo propio (55,9%), seguido del transporte público (33,3%). Mientras que los hombres optan sobre todo por ir caminando (50%), seguido del vehículo propio (42,9%). Hay que señalar que de las personas encuestadas hay más hombres que mujeres que tienen que recorrer menos de 5 km para acudir al trabajo, por lo que no es de extrañar que los hombres puedan hacerlo caminando.

Recordamos en esta sección, la importancia de la percepción de violencia e inseguridad por parte de las mujeres, a la hora de determinar su elección de transporte, citado anteriormente en la introducción contextual.

Por otro lado, la estadística nos muestra, que otro porcentaje importante de hombres, un 28,6%, acude en moto al lugar de trabajo, mientras que solo un 2,1%. De las mujeres optan por esta solución de movilidad. Estas diferencias en la elección del medio de transporte podrían deberse a la percepción de inseguridad, pero también podrían estar motivadas por los estereotipos de género, siendo la moto un medio de transporte tradicionalmente asociado a la masculinidad, que puede resultar incómoda a lagunas mujeres, en particular a la hora de elegir su código de vestuario.

Por otro lado, se han observado diferencias en la elección del transporte entre las mujeres en función de los ingresos, destacando, por ejemplo, que la opción del vehículo propio, la principal elegida por las mujeres en general, no lo es en el caso de aquellas con rentas menores a los 30.999€. Para este nivel de ingresos, la opción principal es la de caminar con un porcentaje que asciende al 48,28%; mientras que la opción del vehículo propio representa el 33,33%. Para, las mujeres con ingresos mayores de 31.000€, la opción del vehículo propio representa sin embargo un 68,85%. Se comprueba así que esta solución de movilidad urbana otorga seguridad a las mujeres, pero que no todas se pueden permitir.

Preguntados sobre cómo afecta su sexo a la hora de elegir la solución de transporte

Solo el 10,3% de mujeres y el 11,1% de hombres considera que les afecta el sexo a la hora de elegir la solución de transporte de preferencia. Las mujeres que reconocen que les afecta, lo explican por razones relacionadas con la seguridad, las responsabilidades familiares y el código en el vestir que exige su trabajo (tacones, faldas, etc.). Todas ellas relacionadas con estereotipos y roles de género.

Tabla 13: *Personas que tardarían más de 45 minutos en llegar al puesto de trabajo en transporte público y que muestran su preferencia por el vehículo privado.*

	M	H
Transporte público (+45 min.)	47,9%	44,4%
Vehículo privado (+45 min.)	5,2%	11,1%

De las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres coinciden en que el transporte público alargaría el tiempo del desplazamiento, siendo el vehículo privado la solución a una mayor optimización del tiempo. Esto evidencia la problemática existente del transporte público actual en cuanto a conexiones entre las diferentes partes urbanas e inter-urbanas, sus horarios y precios. Por lo tanto, es una cuestión que instituciones públicas y empresas privadas deben reflexionar juntas para repensar el sistema de transporte público, dentro de un contexto de sostenibilidad ambiental, igualdad y diversidad.

En relación con el tiempo que se emplea en aparcar y acudir del estacionamiento al puesto de trabajo, el 68,8% de mujeres y el 88,9% de hombres emplean nada o menos de 4 minutos en aparcar y acudir al estacionamiento al puesto de trabajo. Esto reafirma la idea de por qué el vehículo propio suele ser el medio de transporte elegido principalmente.

Tabla 14: *Relación entre el embarazo y la elección del medio de transporte*

No le ha afectado	61,43%
Cambio a vehículo personal	24,29%
Cambio a transporte público	1,43%
Otros	12,86%

A pesar de que más de la mitad de las mujeres que están o han estado embarazadas aluden a que no le ha afectado esta condición a su movilidad, las que declaran que sí les ha afectado, indican que decidieron sobre todo cambiar al vehículo personal. Diversas mujeres encuestadas indican los motivos en los que les afectó, exponiendo que han sufrido peor movilidad y necesidad de buscar mejor accesibilidad. Además, algunas añaden que dejaron de usar el transporte público por seguridad y comodidad.

Tabla 15: *Aspectos que se consideran más importantes relacionados con la movilidad a la hora de elegir el puesto de trabajo (orden de importancia por sexo).*

M	H
1. Tiempo de desplazamiento (53,99%)	1. Tiempo de desplazamiento (35,29%)
2. Incomodidad del desplazamiento (47,85%)	2. Coste de transporte (23,53%)
3. Sentimiento de inseguridad (43,56%)	3. Distancia a cubrir a pie (23,53%)

Hombres y mujeres consideran en primer lugar como factor más importante de movilidad a la hora de elegir el puesto de trabajo, el tiempo empleado en el desplazamiento al lugar de trabajo. No obstante, este aspecto es valorado aún más por las mujeres, siendo entendible si recordamos que las mujeres buscan una mejor gestión del tiempo, como consecuencia de la doble carga laboral-doméstica.

Siguiendo con el análisis, vemos que para las mujeres el segundo aspecto más importante es el de la comodidad, seguido de la seguridad. Esta cuestión reafirmaría los resultados obtenidos anteriormente respecto a los factores de género que determinan la elección de la movilidad por parte de mujeres y hombres.

Para los hombres el segundo aspecto más importante es el del coste del transporte, seguido de la distancia a cubrir a pie. Así pues, teniendo en cuenta que estos acuden al puesto de trabajo principalmente caminando, daría lugar a que éste fuera uno de los factores principales que valoran. El coste de transporte, por su parte, podría ser un factor que explique la socialización de género dado que los hombres tienden a reflexionar más en términos económicos de coste-beneficio, siendo un factor de mayor importancia para ellos.

Tabla 16: Factores que se consideran claves en la elección del modo de desplazamiento al trabajo (orden de importancia por sexo).

M	H
1. Ahorro del tiempo (63,19%)	1. Ahorro del tiempo (47,06%)
2. Comodidad (58,28%)	2. Comodidad (41,18%)
3. Seguridad (58,28%)	3. Seguridad (41,18%)

Como se puede observar, tanto hombres como mujeres muestran el mismo orden de importancia en los factores claves que promueven la elección del modo de desplazamiento al lugar de trabajo. Pero cabe destacar que, aunque sea el mismo orden para ambos, la valoración de la importancia que otorgan las mujeres a cada variable es mayor.

Respecto al impacto en el medioambiente, resulta un factor clave para el 33,13% de mujeres, mientras que solo lo es para el 11,76% de hombres. De este modo, se pone de manifiesto, no solo la necesidad de una mayor concienciación con el medioambiente, teniendo aquí las organizaciones un papel clave a la hora de sensibilizar a la sociedad, sino también las diferencias entre los sexos. De nuevo la investigación muestra que son las mujeres encuestadas las que estarían más preocupadas por el impacto en el medioambiente del modo de transporte, reafirmando los resultados de otras investigaciones previas que afirman que las mujeres tienen una mayor sensibilidad y preocupación por la naturaleza en general.

No obstante, sobre esta última idea habría que analizar si esta mayor preocupación por parte de las mujeres lo es por su propia naturaleza, es decir de forma intrínseca ligada al propio sexo, o si está ligada al rol de género; a la socialización femenina que otorga una mayor importancia al desarrollo de la empatía y el cuidado, bases del rol de género que se ha asignado de forma ancestral a las mujeres.

Con el objetivo de profundizar en los factores relacionados con la movilidad que más condicionan a la hora de elegir un puesto de trabajo, los encuestados valoraron los siguientes aspectos.

Tabla 17: Factores relacionados con la movilidad que condicionan la elección del puesto de trabajo.

	1	2	3	4	5
Tiempo de desplazamiento	3%	2%	14%	22%	58%
Coste del transporte	16%	6%	22%	25%	31%
Distancia para cubrir a pie	27%	9%	13%	20%	33%
Sentimiento de inseguridad en los desplazamientos	24%	5%	9%	17%	45%
Incomodidad del desplazamiento	9%	5%	18%	26%	43%

El medio de transporte no me importa a la hora de elegir trabajo	41%	11%	19%	15%	13%
------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

Mediante este cuadro podemos comprobar que el tiempo y la importancia de viajar con sentido de seguridad son factores de mucho peso. Consideramos que en el caso de las mujeres, esto se puede ver agravado dado el miedo a enfrentarse a situaciones peligrosas que las lleva a escoger soluciones de transporte capaces de ofrecer mayor seguridad.

Por otro lado también podemos determinar que para que un medio de transporte tenga éxito entre los usuarios debe ofrecer un precio asequible y garantizar que llega a todos los puntos de la zona.

Existen varias empresas proveedoras de servicios de movilidad privada capaces de ofrecer la combinación de seguridad y ahorro de tiempo dentro de las preferencias de movilidad de las mujeres. En relación con la percepción de marca de las personas encuestadas, los porcentajes de penetración son los siguientes:

Tabla 18: Percepción de marca de las empresas de movilidad.

Empresa de movilidad	
Cabify	95%
Uber	93 %
FreeNow	44 %
Bolt	32 %
Pidetaxi	32 %

Para entender mejor la asociación de los usuarios a las principales características de cada marca, el siguiente gráfico expresa la principal característica

Tabla 19: Asociación de los usuarios a las principales características de cada empresa de movilidad urbana privada.

	Popularidad	Diversidad	Seguridad	Eficiencia
Bolt	38%	7%	7%	31%
Cabify	52%	8%	17%	30%
Freenow	40%	16%	20%	25%
Pidetaxi	33%	2%	20%	25%
Uber	64%	5%	10%	20%

	Puntualidad	Comodidad	Usabilidad
Bolt	38%	7%	7%
Cabify	52%	8%	17%
Freenow	40%	16%	20%
Pidetaxi	33%	2%	20%
Uber	64%	5%	10%

En primer lugar, una de las características que pueden influir en la mente del consumidor y llevarle a escoger una marca u otra es su nivel de popularidad. En este

aspecto, FreeNow, Uber y Cabify son los que presentan una mayor imagen de marca.

En segundo lugar, otro de los motivos de gran importancia para elegir entre las diferentes marcas es el nivel de seguridad que el usuario percibe. Hemos mencionado en numerosas ocasiones que en el caso de las mujeres la seguridad es un factor determinante a la hora de moverse por los peligros a los que se pueden enfrentar.

Por último, tanto la puntualidad como la eficiencia del transporte son indicadores relevantes para los encuestados.

III. CONCLUSIONES

Esta investigación pone en evidencia necesidades concretas que tienen las mujeres a la hora de elegir el medio de transporte para sus desplazamientos urbanos, así como la diferencia existente entre hombres y mujeres, condicionada en gran parte, por la asunción de tareas en el día a día, ligada predominantemente al género. Esto es, evidencia cómo las preferencias de movilidad urbana de las mujeres están condicionadas por las tareas asociadas al género femenino, mostrando la brecha en las tareas de cuidado en particular. Es decir, cómo un porcentaje al menos de un 40% de la movilidad de las mujeres, está condicionada por motivos asociados asumidos o adjudicados por la condición de género.

Incluir una perspectiva de género en la movilidad significa avanzar en tres ámbitos:

- Primero, garantizar una visión completa e integral de la movilidad cotidiana
- Segundo, ampliar el concepto de la seguridad en la movilidad atendiendo a las violencias contra las mujeres y las percepciones de seguridad diferenciadas
- Tercero, avanzar hacia la equidad de género y el incremento de mujeres en la planificación, diseño y gestión de la movilidad.

Esto implica, necesariamente, pensar en términos de la necesidad de promover los tres tipos de autonomía que necesita el género para conseguir la igualdad: autonomía física, autonomía económica, y autonomía en la toma de decisiones, que implica que las mujeres cuenten con la capacidad y las condiciones concretas para decidir libremente sobre cuestiones que afectan sus trayectorias de vida.

Representa así una buena base para que tanto empresas privadas de movilidad, conozcan las necesidades de las mujeres, y adecúe su oferta a las mismas, por un lado, como para que las empresas en general conozcan las necesidades de género de sus personas trabajadoras y puedan ofrecerles alternativas capaces de dar solución a sus necesidades, atraer y retener talento, y mejorar el atractivo de la empresa y el clima laboral. Por otro lado, permite compartir con las administraciones públicas reflexiones relacionadas con la movilidad y la perspectiva de género, útiles para la toma de decisiones tanto en relación con la reorganización del espacio urbano, como de la oferta de transporte público.

Las conclusiones ponen en evidencia que las mujeres necesitan una infraestructura de movilidad y transporte que dé respuesta a sus necesidades de seguridad, sea sensible con el medio ambiente, otorgue flexibilidad, y si es posible, permita una cierta usabilidad colectiva.

Considerando que el coche es el medio elegido por el 66,8% de las mujeres con rentas superiores a los 30.000€, pensamos que el presupuesto de movilidad, ofrecido a las mujeres trabajadoras, como una de las medidas con perspectiva de género, en el marco de los planes de igualdad, podría ser una solución óptima para garantizar una accesibilidad general en las empresas a un amplio espectro de las mujeres en la plantilla, y en particular, a aquellas que por sus elecciones de vida o la complejidad de su unidad familiar, tiene mayor complejidad en la panoplia diaria de sus desplazamientos, por un lado, así como a aquellas que necesitan desplazarse en horarios nocturnos, debido a las exigencias de la actividad empresarial por cubrir un horario ampliado .

El presupuesto de movilidad ofrecido por empresas con flotas de coches que ofrezcan soluciones de movilidad eco-friendly, facilitarían las necesidades y exigencias de empresas con mayores exigencias de sostenibilidad. A su vez, la posibilidad de ofrecer presupuestos compartidos para personas en una misma ruta, podría igualmente dar respuesta a la necesidad creciente de compartir el transporte.

Esta solución, se encuentra así mismo alineada con la exigencia de dar cumplimiento al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 11 de La Agenda 2030 que establece que para 2030, las ciudades -inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles- garanticen:

- (i) el acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos,
- (ii) la seguridad vial y con especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable: las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

La movilidad urbana representa así una de las grandes oportunidades para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la medida que considere acciones para promover la igualdad de género, mayor conectividad e inclusión social, favorecer un mayor acceso a la salud pública, y promover un desarrollo con disminución de la huella ambiental.

Esta investigación se ha desarrollado con una muestra suficiente para poder sacar conclusiones generalizables y considerarla representativa. Sin embargo, los resultados no son extrapolables a todas las provincias ya que la gran mayoría de las personas encuestadas, se agrupan en las grandes ciudades.

Por otro lado, es necesario destacar también que la mayor penetración de los nuevos modos de movilidad urbana está siendo liderada por las grandes ciudades, en particular Madrid y Barcelona. Por esta razón podría ser interesante en un momento dado realizar una encuesta recabando datos de forma más específica fuera de las grandes urbes.

Como otro aspecto importante para la realización de futuras investigaciones en la materia, dado que los hombres son reticentes a responder encuestas relacionadas con la igualdad, lo cual tiene un impacto directo en la realidad que reflejan los resultados de esta investigación, también, en una investigación futura se podría potenciar la búsqueda de hombres que completen la investigación. Desde la Fundación Woman Forward, estamos lanzado la estrategia, CEOs Palancas del cambio hacia la igualdad, que pone el foco en los hombres más sensibilizados con la igualdad, como agentes activos en el cambio hacia la consecución de una igualdad real y efectiva, por lo que los hombres identificados, podrían servir de base para ello.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Isidro, E.A. & Gómez Alfonso, C.J. (2017). *Recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento urbano*. Ciencia, Técnica y Mainstreaming social, (1), 29-38.
- Boletín FAL. (2019). *Determinantes de género en las políticas de movilidad urbana en América Latina*. Boletín N° 371.
- Bourdin, A. (2004). *L'individualisme à l'heure de la mobilité généralisé*.
- Allemand S., Ascher, F. y Lévy, J. (dir), *Les sens du mouvement*. Editions Belin, 91-98.
- Brau, L. (2018). *La ciudad del coche*. Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales, 23(1235), 1-26.
- Cervero, R. (2001). *Meeting Mobility Challenges in an Increasing Mobile World: An American Perspective*. Cites on the Move. Paris, Francia.
- Gallez, C., Kaufmann, V. (2015). *Aux racines de la mobilité en sciences sociales. De l'histoire des transports à l'histoire de la mobilité*. Presses Universitaires de Rennes, 41-55.
- Illárraz, I. (2006). *Movilidad sostenible y equidad de género*. Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria, (40), 61-66.
- Urry, J. (2004). *The 'System' of Automobility'*. Theory Culture & Society, (21), 25-39.
- Closingap (2019). *La mujer, motor de la transformación hacia la movilidad del futuro*.
- CAF (2021). *Movilidad cotidiana con perspectiva de género*.
- Amanixer (2022). *La invisibilidad de los cuidados que realizan las mujeres con discapacidad*

V. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Perfil demográfico de los encuestados</i>	7
Tabla 2: <i>Responsabilidades familiares</i>	7
Tabla 3: <i>Percepción de ambos sexos en cuanto a la división de tareas</i>	8
Tabla 4: <i>Ingresos brutos anuales</i>	8
Tabla 5: <i>Sectores en los que trabajan las mujeres encuestadas</i>	9
Tabla 6: <i>Medidas con las que cuentan las empresas</i>	9
Tabla 7: <i>Porcentaje de hombres y mujeres que disfrutan de jornada laboral flexible</i>	10
Tabla 8: <i>Porcentaje de hombres y mujeres que disfrutan de jornada laboral flexible según el nivel de ingresos</i>	10
Tabla 9: <i>Cómo la jornada flexible permite atender a las responsabilidades familiares</i>	11
Tabla 10: <i>Distancia que la persona trabajadora tiene que recorrer para acudir a su puesto de trabajo</i>	11
Tabla 11: <i>Número de días que la persona trabajadora teletrabaja a la semana</i>	12
Tabla 12: <i>Solución de Transporte/s más utilizado para acudir al lugar de trabajo</i>	12
Tabla 13: <i>Personas que tardarían más de 45 minutos en llegar al puesto de trabajo en transporte público y que muestran su preferencia por el vehículo privado</i>	13
Tabla 14: <i>Relación entre el embarazo y la elección del medio de transporte</i>	14
Tabla 15: <i>Aspectos que se consideran más importantes relacionados con la movilidad a la hora de elegir el puesto de trabajo (orden de importancia por sexo)</i>	14
Tabla 16: <i>Factores que se consideran claves en la elección del modo de desplazamiento al trabajo (orden de importancia por sexo)</i>	15
Tabla 17: <i>Factores relacionados con la movilidad que condicionan la elección del puesto de trabajo</i>	15
Tabla 18: <i>Percepción de marca de las empresas de movilidad</i>	16
Tabla 19: <i>Asociación de los usuarios a las principales características de cada empresa de movilidad urbana privada</i>	16

Nota: La fuente de todas las tablas es el Estudio Propio de la Investigación sobre el Impacto de la Igualdad en la Movilidad Urbana.