



IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LOS TRANSPORTES, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA

3

Fecha	Titular/Medio	Pág.	Docs.
01/03/24	El porcentaje de mujeres en el sector de conservación de carreteras se mantiene en el 10% / Interempresas Potencia	4	2
05/03/24	El rechazo a las matemáticas aleja a las mujeres de mejores empleos y sueldos / El País	6	2
07/03/24	Las mujeres superan el 20% del empleo en el sector del automóvil / Abc	8	2
 06/03/24	Las mujeres profesionales de la logística y el transporte crean MELYT / Logística Profesional	10	1
 25/03/24	El lento avance de la igualdad en el transporte / Transporte Profesional	11	1
 25/03/24	El transporte reclama el relevo generacional / Transporte Profesional	12	1
 08/03/24	Cristina Albuquerque aparece en el informe "Mujeres más influyentes en movilidad" / Germanic.News	13	1
 08/03/24	Logistics Spain destaca la alta presencia de mujeres en su próxima edición / Logística Profesional	14	1
 12/03/24	Es hora. La electrificación del transporte público como oportunidad para achicar la brecha de género / Portal Movilidad	15	1

Conservación

8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El porcentaje de mujeres en el sector de conservación de carreteras se mantiene en el 10%



El porcentaje de mujeres en el sector de conservación de carreteras alcanza el 10,72% en 2023, según una encuesta llevada a cabo por la Asociación de Empresas de Conservación y Explotación de Infraestructuras (Acex) entre sus empresas asociadas para conocer el alcance de la presencia femenina en el sector de la conservación de carreteras. La buena noticia llega en la presencia de la mujer en puestos de gestión, alcanzando un 47,73%.

Acex ha realizado esta encuesta los últimos tres años. Si bien el tamaño de la muestra ha variado cada año, se observa que la presencia de la mujer en el sector de conservación de carreteras se mantiene estable, en torno al 10%, con ligeros incrementos. En 2023 se han obtenido datos de 25 empresas asociadas en Acex, con un total de 310 contratos y 8.100 trabajadores.



GLOBAL

	2021			2022			2023		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
Centros conservación	4.736	506	10,68%	6.450	611	9,47%	7.725	758	9,81%
Central + delegaciones	320	84	26,25%	289	85	29,41%	372	110	29,57%
Total	5.056	590	11,67%	6.739	696	10,33%	8.097	868	10,72%

Fuente: Acex.

Centros de Conservación

La presencia de mujeres en puestos de gestión en los centros de conservación de carreteras alcanza el 47,18% en 2023, un 3,5% superior a los datos de 2022.

Jefe COEX/jefe de Operaciones y Administración son las áreas que constituyen la gestión de los centros de conservación.

Respecto al puesto de jefe COEX/jefe de Operaciones, en 2023 se observa una mejora en relación a 2022, alcanzando el 33,82%, casi un 2% más que el año anterior (31,96%). Si bien la tendencia es positiva, es importante seguir fomentando la inclusión de mujeres en roles de liderazgo.

El área de Administración es donde la presencia de mujeres está más consolidada, con un incremento significativo y constante a lo largo de los tres años, que alcanza el 64,09% en 2023 (8% más que 2022).

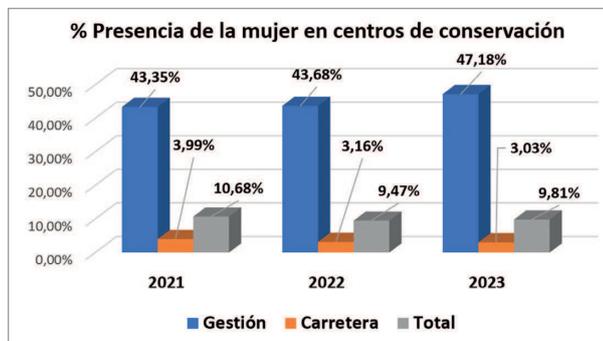
En los puestos a pie de obra (carretera) —encargada o capataz, vigilante y operaria— los datos muestran una mejora con un ligero aumento en la posición de encargada. Sin embargo, la presencia femenina en estos puestos sigue siendo notablemente baja, por lo que se hace necesario continuar promoviendo la igualdad de oportunidades y combatir estereotipos de género en este ámbito.

El porcentaje de mujeres en los centros de Conservación supone el 9,81%.

Central y delegaciones

La presencia femenina es significativa en las áreas de mayor responsabilidad empresarial, con un porcentaje notable en “Estudios”, donde ha alcanzado el 48,50%.

En delegaciones también se aprecia una tendencia positiva, pasando del 8,33% en 2021 al 12% en 2023, es decir, un aumento de casi un 50% en dos años con respecto al número de mujeres en 2021.



Fuente: Acex.

En cuanto al rol de dirección, la tendencia y la representación es positiva, aunque aún no suficiente, siendo actualmente del 16%. Cabe recordar que hace unos años no había prácticamente ninguna mujer en puestos de dirección.

Los datos recogidos en la encuesta llevada a cabo por Acex entre sus empresas asociadas muestran avances en la presencia de mujeres en el sector de conservación de carreteras en España, aún con desafíos por delante. Se requiere un enfoque integral y medidas específicas para lograr una representación más equitativa a lo largo de todos los niveles y roles.

En este sentido, desde Acex recalcan su apuesta por implementar políticas específicas para fomentar la inclusión de mujeres en roles técnicos y de liderazgo, ofrecer programas de formación y desarrollo para mujeres interesadas en el sector y promover la igualdad de oportunidades para combatir estereotipos de género en la contratación y promoción, medidas que la Asociación considera fundamentales desarrollar para lograr una mayor paridad de género en el conjunto de actividades del sector de conservación de carreteras.

La actual falta de mano de obra es una oportunidad para que el sector continúe progresando en esta línea. Si bien la incorporación laboral de la mujer está consolidada en los puestos técnicos, queda camino por recorrer en los puestos a pie de obra. ●



El rechazo a las matemáticas aleja a las mujeres de mejores empleos y sueldos

Un estudio analiza cómo la segregación de género en los estudios, que comienza en la educación básica, determina la brecha laboral y salarial

IGNACIO ZAFRA
Valencia

La desigualdad que sufren las mujeres tiene raíces muy profundas. Un estudio publicado hoy por el Centro de Políticas Económicas EsadeEcPol plantea un novedoso análisis que toma como eje las matemáticas. La investigación, como en un viaje, comienza en la enseñanza primaria, con el desapego que buena parte de las niñas, en una proporción claramente superior a la de sus compañeros, empiezan a manifestar hacia la asignatura. Prosigue por la educación básica, una etapa en la que dicho sentimiento se ahonda y cristaliza en la elección de ramas formativas posobligatorias que muy mayoritariamente evitan tanto la asignatura como sus derivadas, que el informe engloba en el acrónimo anglosajón STEM: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Y desemboca en el mercado laboral, donde las mujeres alcanzan una representación muy baja en el conjunto de empleos vinculados a dichas disciplinas, apenas uno de cada cuatro, pese a que la brecha salarial respecto a los hombres y otros factores que lastran sus carreras profesionales, como las jornadas reducidas no deseadas, resultan significativamente inferiores en ese sector.

El informe, titulado *Mujeres en STEM. Desde la educación básica hasta la carrera laboral*, elaborado por Lucía Cobreras, Jorge Galindo y Teresa Raigada, cita más de 70 investigaciones en torno al asunto publicadas en los últimos años y presenta también indicadores propios para mostrar las dimensiones del problema. Alumnos y alumnas muestran desde primaria un diferente rendimiento en matemáticas a favor de los primeros en las evaluaciones internacionales, tanto en España como en el promedio de la OCDE (en lectura, son las chicas las que sacan ventaja a sus compañeros, en mayor medida todavía).

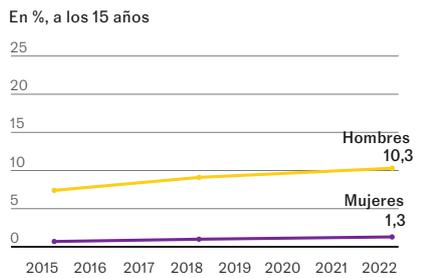
Los autores exponen que dicha diferencia ha sido explicada por los investigadores a lo largo del tiempo a través de dos teorías principales: la que lo atribuye a diferencias biológicas, y la que lo atribuye a diferencias socioculturales. El estudio de Esade asume la segunda postura que cuenta, asegura, con mayor "apoyo científico". Y, además de analizar los datos, propone cambios en la formación del profesorado, los contenidos y la forma de explicarlos para contrarrestar los es-

Las mujeres en las carreras de ciencias

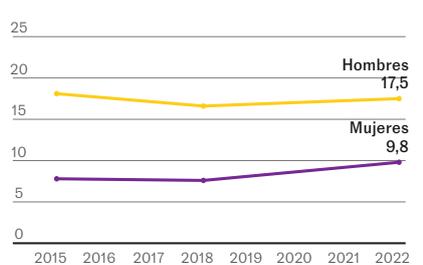
Probabilidad de que las chicas experimenten sentimientos negativos en matemáticas
% respecto a los chicos (edades de 10 años).



Evolución de quienes se quieren dedicar a las Tecnologías de la Información y la Comunicación
En %, a los 15 años



Evolución de quienes se quieren dedicar a ingeniería
En %, a los 15 años



Fuente: EsadeEcPol, INE, PISA y TIMSS.

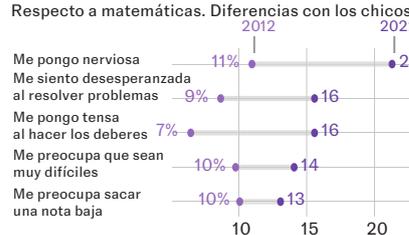
Hasta los cinco años no hay diferencias en las "expectativas de brillantez"

Solo el 5,5% de las mujeres ocupan puestos de alta cualificación técnica

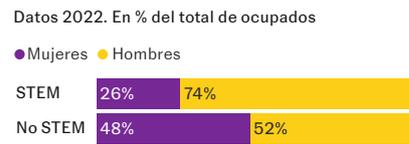
tereotipos de género a los que las alumnas se ven expuestas desde pequeñas, tanto en su hogar como en la escuela, donde algunos de los docentes tienen "sesgos" que los llevan a "asociar características masculinas con las ciencias y femeninas con áreas como las humanidades".

Hasta los cinco años no existe diferencia en las "expectativas de brillantez" entre chicas y chicos, según estudios realizados en distintos países. A los seis, sin embargo, coincidiendo con el primer curso de Educación Primaria, "tanto los niños como las niñas categorizan a los niños como las personas 'realmente inteligentes', y comienzan a manifestar "tanto de forma implícita como explícita que las matemáticas son 'cosa de chicos". En la evaluación internacional TIMSS, que

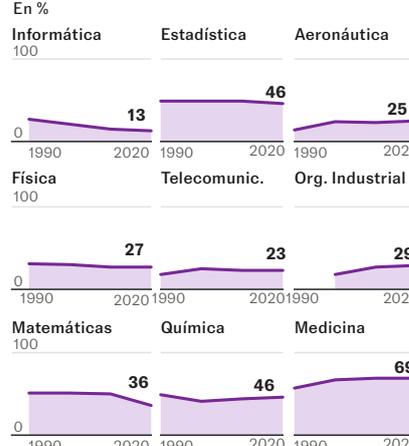
Probabilidad de que las chicas estén de acuerdo con las siguientes frases:
Respecto a matemáticas. Diferencias con los chicos 2022



Distribución en ocupaciones STEM
Datos 2022. En % del total de ocupados



Mujeres matriculadas en grados universitarios
En %



EL PAÍS

tajan en 25,3 puntos a sus compañeros). La diferencia, que está en línea con el promedio de la Unión Europea, se ha reducido en 6,4 puntos entre 2012 y 2022. Pero el malestar que la materia genera en las adolescentes se ha disparado en el mismo periodo; el porcentaje de chicas que afirman que se ponen nerviosas al resolver problemas matemáticos ha pasado del 11% al 21,3%.

Cinco investigaciones publicadas desde 2018 respaldan la impresión común de que lo que los menores dicen querer ser de mayores acaba teniendo influencia en lo que finalmente acaban siendo. Esto hace aún más importante estudiar los roles de género que observan desde pequeñas. Las chicas tienden a apoyar más los valores comunitarios y menos los individuales, y expresan una "preferencia relativamente más alta" hacia "la familia frente a la carrera" profesional. Las adolescentes con una visión "tradicional de la femineidad" y los "roles de trabajo" tienen menos probabilidades de seguir de adultas "carreras relacionadas con ciencias físicas, matemáticas, ingeniería y tecnología en la edad adulta", según una investigación que siguió durante años a las mismas personas en Estados Unidos.

El bachillerato

A los 15 años, solo el 1,3% de las adolescentes españolas de 15 años quieren dedicarse a las tecnologías de la información (frente al 10,3% de los chicos), y un 9,8% a la ingeniería, la física, la química, las matemáticas o la biología (frente al 17,5% de los alumnos), según el informe PISA. A trabajos relacionados con la salud, en cambio, el 21,9% (de los chicos, el 8,7%). Ello se materializa en el bachillerato, donde ellas representan el 76% en la rama de artes, el 64% en humanidades, el 54% en ciencias sociales, y el 48% en ciencias, según información de 2021.

Uno de los elementos que, según apuntan los autores del informe de Esade, contribuye a que las chicas se alejen más que los chicos de las matemáticas y del resto de disciplinas asociadas a ellas sería la diferente tendencia a competir. Dos investigaciones citadas en el informe señalan "que el alumnado con una mayor propensión a la competición, independientemente de las calificaciones, tiene una mayor probabilidad de elegir una especialización en matemáticas, siendo los chicos más propensos a competir".

Cuando la habilidad en matemáticas no se mide en un momento concreto, por ejemplo en un único examen, sino en todo el trabajo realizado a lo largo del curso, las diferencias de rendimiento se difuminan o incluso obtienen mejor resultados las chicas. De ahí que uno de los trabajos concluya que "ciertos resultados de exámenes de matemáticas podrían estar exagerando



la ventaja de los hombres sobre las mujeres”.

La segregación educativa más radical en España se da en la Formación Profesional, donde solo un 7% de las alumnas se gradúan en titulaciones en STEM, frente a un 52% de los estudiantes. En la universidad, las mujeres representan el 14% del alumnado en informática, el 27% en las carreras de ciencias, el 37% en las de matemáticas y estadística, el 73% en salud y servicios sociales, y el 78% en educación. Investigaciones citadas en el estudio de Esade sugieren que las mujeres presentan una “mayor susceptibilidad a las señales de no pertenencia”, lo que las llevaría a evitar los entornos muy masculinizados.

Los jóvenes

Entre las medidas que parecen tener un resultado positivo a la hora de alentar a las alumnas a decantarse por actividades STEM figura la de ponerlas en contacto con mujeres que trabajan en ellas, para que se lo expliquen de primera mano. “Los resultados”, añaden los investigadores de Esade, “sugieren que las intervenciones más efectivas fueron las que trataron de mejorar la percepción de las carreras STEM sin enfatizar excesivamente la infrarrepresentación de las mujeres”.

Todo lo anterior desemboca en que solo el 5,5% de las mujeres ocupan puestos de trabajo STEM, frente al 13% de los hombres, si bien la brecha es más reducida entre la población más joven (en la franja de 16 a 29 años los porcentajes son del 9% y el 17% respectivamente). Y sucede a pesar de que las mujeres que trabajan en dicha clase de empleos tienen mejores salarios que las que lo hacen en otros, y, aunque también cobran menos que sus compañeros hombres, dicha brecha es un tanto menor (el salario de los hombres multiplica por 1,1 el de las mujeres en el caso de las profesionales y del 1,08 en el caso de las técnicas, por debajo del promedio de ocupaciones, situado en el 1,20).

Los autores del estudio de Esade proponen una serie de medidas para abordar la situación. Entre ellas: mejorar la formación pedagógica del profesorado, y generalizar un enfoque de género a la hora de explicar las matemáticas y el resto de materias STEM; incluir referentes femeninos en los materiales didácticos y llevar a las aulas a mujeres reales que trabajan en el sector (o a las alumnas a sus puestos de trabajo), y crear entornos laborales más inclusivos. La falta de una cultura acogedora y la persistencia de estereotipos de género figuran, junto a las dificultades para conciliar, según varias investigaciones citadas en el informe, como las principales razones para la “baja preferencia” de las mujeres a la hora de elegir ocupaciones científicotécnicas.



Las mujeres superan el 20% del empleo en el sector del automóvil

► Pese a su lenta incorporación a las cadenas de producción, destacan en las áreas de ingeniería y dirección

PATXI FERNÁNDEZ MADRID

El sector de la automoción ha sido históricamente un coto reservado para el género masculino. Pero poco a poco las mujeres han ido ganando presencia en todos los eslabones de la cadena de valor y en la actualidad superan ya el 20% del sector del automóvil en España, según la encuesta elaborada por la Asociación Española de Proveedores de Automoción (Sernauto).

La presencia femenina en un sector tan importante para la economía nacional es una realidad tangible, aunque se aprecian notables diferencias entre las diferentes áreas. Las cadenas de producción siguen siendo una baza pendiente, mientras que cada vez es más noticia la presencia de mujeres en las áreas de mando e ingeniería y dirección.

Destacan nombres como Laura Ros, directora general de Volkswagen España, con más de 20 años dedicada al sector de la automoción; Mar Pieltain, directora de Lexus España, con más de dos décadas en el Grupo Toyota, en diferentes áreas estratégicas como Ventas, Posventa, Marketing y Experiencia de Clientes; o Marta Blázquez, presidenta de la patronal de los concesionarios Faconauto, vinculada al sector de la automoción más de veinte años, donde ha sido directora en las áreas de marketing, comunicación, ventas y retail en las diferentes entidades del Grupo PSA-Citroën y Banque PSA Finance.

La realidad en las fábricas de vehículos en España refleja situaciones dispares, si bien

en general se aprecia cómo las mujeres también se incorporan poco a poco a las cadenas de producción, en las que la velocidad es más lenta porque tradicionalmente este tipo de puestos de trabajo han sido copados por hombres. Susana Remacha es pionera al ser la única mujer que dirige una fábrica de coches en España, la de Stellantis en Villaverde (Madrid).

Evolución constante

Un ejemplo de la constante evolución es Seat. Ya en 2014 la estructura de su plantilla básica mostraba la presencia de un 20% de mujeres, con un total de 2.558 frente a 10.038 hombres, el 80%. Y este índice se ha mantenido estable con el paso de los años, ya que en la actualidad el 21% de la plantilla está formado por mujeres. El Plan de Igualdad de Seat 2023 analiza pormenorizadamente la situación, y detalla que en áreas como compras, comercial, personal, relaciones gubernamentales, presi-

REFERENTES MUNDIALES FEMENINOS

Mary Barra

Directora ejecutiva de General Motors

Linda Jackson

Directora general de Peugeot

Fredrika Klarén

Responsable de sostenibilidad de Polestar

Teiko Kudo

Miembro Consejo de Administración de Toyota

Laura Carnicero

Vicepresidenta ejecutiva de Seat

Susana Remacha

Directora de la fábrica de Stellantis en Madrid

Paula Fabregat

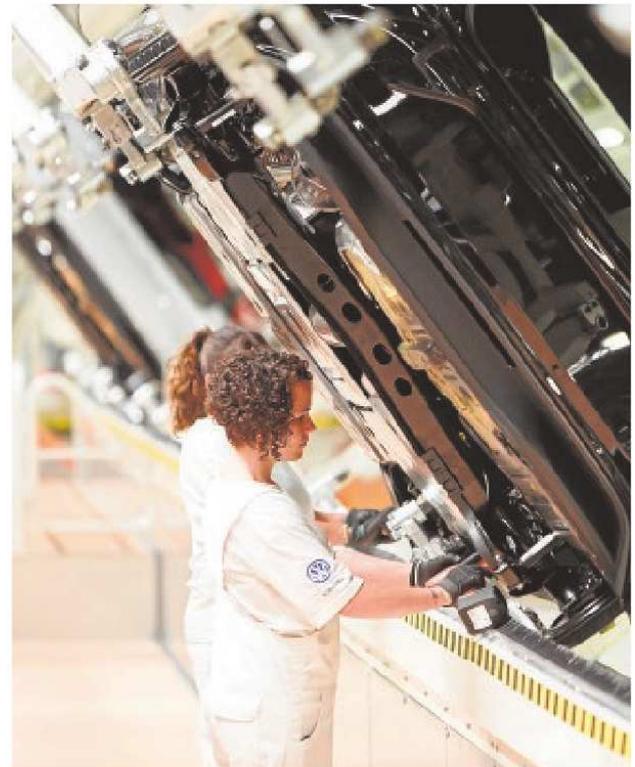
Directora de diseño de segmentos A y B en Renault

Mari Paz Robina

Directora general Michelin España y Portugal

Britta Seeger

Miembro Consejo de Administración de Mercedes-Benz



Dos empleadas en la cadena de montaje de VW Navarra // ABC

dencia y finanzas el porcentaje de mujeres se eleva hasta el 35/55%. Sin embargo, en la representación social, y en áreas como producción y calidad la presencia femenina en la plantilla desciende hasta el 16%.

El porcentaje de hombres con más de 30 años de antigüedad en la empresa es muy superior al de mujeres, por lo que como conclusión desde la empresa explican que «arrastramos temas históricos, pues se trata de un sector muy masculinizado». En la Escuelas de Aprendices de Seat el porcentaje de mujeres es muy reducido (5,6%), y las reducciones de jornada por guarda legal

son en mayor medida solicitadas por mujeres.

El informe incluido en el Plan de Igualdad destaca que las mujeres están mejor preparadas académicamente en todos los niveles, y la política retributiva se aplica en función del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género.

Liderazgo femenino

En las tres fábricas del grupo Stellantis en España se registra una de las mayores evoluciones en la incorporación de mujeres a sus líneas, pasando del 9,1 de media en 2005 al 18,9% en 2014, y llegando hasta el 24,4% en 2024. El compromiso de la compañía es alcanzar el 30% de puestos de liderazgo ocupados por mujeres

LAS PIONERAS

Inventoras, mecánicas, empresarias y deportistas

P. F. MADRID

Las mujeres han jugado un papel importante en todo lo que rodea a los coches, la industria, la tecnología y la innovación automovilística como pioneras, empresarias, ingenieras, directivas o inventoras. Por poner algún ejemplo significativo, las líneas en la carretera, los intermiten-

tes o los retrovisores tienen sello femenino.

Uno de los primeros nombres que hay que mencionar es el de Bertha Ringer, una mujer sin la que probablemente una marca como Mercedes-Benz no existiría hoy en día. La esposa del famoso fabricante de automóviles es considerada la primera mujer que rea-



Bertha Benz // ABC

lizó una ruta en coche, y al mismo tiempo la primera mecánica. Un 5 de agosto de 1888 se subió con sus dos hijos al Benz Patent Motorwagen y

emprendió el viaje de 106 kilómetros que separaban el hogar familiar del de la abuela. Ese viaje supuso el viaje más largo realizado hasta entonces en un automóvil y el nacimiento del mantenimiento y reparación del coche, ya que Bertha Benz tuvo que realizar algún ajuste sobre la marcha.

Otra mujer, Mary Anderson, observó en 1902 cómo los taxistas de Nueva York sufrían con la lluvia para ver por dónde circulaban y su



Pr: Diaria
Tirada: 62.232
Dif: 41.153

Secc: AUTOMOCIÓN Valor: 26.289,13 € Area (cm2): 619,7 Ocupac: 71,69 % Doc: 2/2 Autor: PATXI FERNÁNDEZ MADRID Num. Lec: 312000



EMPLEO FEMENINO EN FÁBRICAS ESPAÑOLAS

Marca	2014	2024
RENAULT	14,7%	22,5%
STELLANTIS	18,9%	24,4%
VOLKSWAGEN	11%	18%
FORD	9%	12%
SEAT	20%	21%
IVECO MADRID	20%	25%
IVECO VALLADOLID	11%	17%

2024, pero en su departamento de fabricación de carrocerías el paso ha sido más espectacular, creciendo de un 8,1 en 2014 al 17,6% actual. A finales de 2023 Renault Group contaba con un 35% de mujeres en sus órganos de dirección y un 27% de mujeres en puestos directivos. El grupo aspira a alcanzar el 30% en 2030, con el objetivo de lograr la igualdad de género en 2050.

En 2024 el grupo ha logrado la brecha salarial del 0% entre empleadas y empleados en todo el mundo, dos años antes del su objetivo. Para Reyes Torres, directora de Recursos Humanos Renault Group Iberia, este hito «refleja nuestro compromiso con la equidad. Continuaremos promoviendo activamente la igualdad y defendiendo un entorno donde cada individuo se sienta valorado, independientemente de su género».

en 2025 y más del 35% en 2030, según el plan estratégico Dare Forward 2030. El aumento de mujeres en puestos de liderazgo lo atribuyen a un enfoque que incluye programas de desarrollo globales. Además, cada región estudia la mejor manera de apoyar a sus trabajadoras «mediante talleres, prestaciones de planificación familiar, programas de aceleración de la carrera profesional y espacios dedicados a la atención sanitaria».

Brecha salarial

Otra notable evolución es la de las plantas de Renault en España. La presencia de mujeres ha pasado de una media del 14,7% en 2014 al 22,5% en



Laura Ros

Directora general de Volkswagen España

«Tenemos que ser valientes»

J. ROIG MADRID

Laura Ros es directora de la marca Volkswagen en España y miembro del comité ejecutivo. Desde que en 1997 ingresase en el Grupo Volkswagen-Audi España en el área de producto de la marca Volkswagen ha ocupado distintos puestos directivos en la compañía.

—En la automoción ¿sigue existiendo una brecha de género?

—Históricamente, el sector de automoción ha sido muy masculino y tendíamos a ser muy endogámicos. En los procesos de selección, por ejemplo, poníamos como requisito indispensable experiencia en el sector. Esto desde hace más de diez años ha desaparecido de nuestros procesos de contratación y nos alimentamos de profesionales que vienen de otros sectores. Estamos convencidos de que la diversidad nos enriquece. Suma la diversidad,

no sólo de género, también de perfiles, de experiencias personales y profesionales. —¿Las mujeres se enfrentan a más obstáculos en sectores tradicionalmente masculinos?

—Yo sólo puedo hablar desde mi experiencia y puedo decir que el género no ha sido un obstáculo. Evidentemente, he tenido que hacer sacrificios, sobre todo cuando mis hijos eran más pequeños, pero me siento orgullosa de haber logrado un equilibrio y de no haber renunciado a una vida personal plena.

—¿A qué retos se tuvo que enfrentar?

—Siempre he dicho que sí cuando me han propuesto un cambio dentro de la compañía. Las mujeres tenemos que ser valientes cuando alguien nos propone un nuevo reto. Por nuestra forma de ser, somos más precavidas y creemos que debemos de estar preparadas al 100% para todo.



Taller de coches de Prensa Española en 1938 // ABC

desarrolló hasta los sistemas de climatización de nuestros días.

Otro invento crucial se debe a June McCarroll y a su experiencia cuando estuvo a pun-

idea fue la de crear un dispositivo manual que se accionara desde el interior para limpiar el parabrisas. Después de que expiraran sus derechos, el limpiaparabrisas se comenzó a instalar de serie en la mayoría de modelos.

Margaret A. Wilcox inventó en el año 1893 el primer sistema de calefacción para vehículos, que llevaba aire caliente desde el motor hasta el interior. Solo era aire que entraba, pero la idea cuajó y se

to de sufrir un accidente porque un camión la sacó de la carretera. Intuyó que una línea divisoria podría hacer circular a cada vehículo por su carril evitando situaciones peligrosas.

En 1924 las autoridades de California convirtieron la idea en ley, y hoy en día seguimos pintando líneas en la carretera.

En el ámbito empresarial, Sophie Opel fue la primera mujer fabricante de automóviles en 1895 cuando se hizo

cargo de la empresa de su difunto marido (Adam Opel).

En la historia de la Fórmula 1 hay que recordar a la maestra María de Villota. Con tan solo 16 años ya participó en carreras de karts. En 2011, María de Villota firmó con Renault F1 Team y en 2012 fue probadora del equipo ruso Marussia hasta el trágico accidente que le obligó a retirarse, y cuyas consecuencias le costarían la vida en 2013.

Otra deportista, Carmen Jordà, también se destacó formando parte del equipo de desarrollo de Lotus F1 Team en 2007.

Audiencia diaria: 1.000

Valor económico diario: 30 €

Mié, 6 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 10.578

Valor económico mensual (GFK): 30 €

Las mujeres profesionales de la logística y el transporte crean MELYT

Miércoles, 6 de marzo de 2024 11:16



Una representación multimodal de mujeres profesionales han creado MELYT, la Asociación de Mujeres en la Logística y el Transporte, con una visión y objetivos globales para promover la...

Transporte Profesional

<https://www.transporteprofesional.es/ultimas-noticias/el-lento-avance-de-la-igualdad-en-el-transporte>

Audiencia diaria: 1.160

Valor económico diario: 34 €

Lun, 25 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 12.271

Valor económico mensual (GFK): 30 €

El lento avance de la igualdad en el transporte

Lunes, 25 de marzo de 2024 10:51



Una de las novedades del 2º Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte fue la incorporación del transporte de viajeros, una segunda Mesa que con el título “Al frente del viajero” y moderada...

Transporte Profesional

<https://www.transporteprofesional.es/ultimas-noticias/el-transporte-reclama-el-relevo-generacional>

Audiencia diaria: 1.000

Valor económico diario: 30 €

Lun, 25 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 10.578

Valor económico mensual (GFK): 30 €

El transporte reclama el relevo generacional

Lunes, 25 de marzo de 2024 18:51



La última mesa del 2º Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte estuvo reservada a las asociaciones profesionales -CETM, Confebus y Faconauto- con el título de "Al frente del compromiso"....

Audiencia diaria: 1.000

Valor económico diario: 30 €

Vie, 8 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 10.578

Valor económico mensual (GFK): 30 €

Cristina Albuquerque aparece en el informe "Mujeres más influyentes en movilidad"

Viernes, 8 de marzo de 2024 04:51

Washington, D.C. (6. März 2024)– Das World Resources Institute (WRI) freut sich bekannt zu geben Cristina Albuquerque Direktor für globale Elektromobilität beim WRI Ross Center for Sustainable...

Logística Profesional

<http://www.logisticaprofesional.com/texto-diario/mostrar/4750349/logistics-spain-destaca-alta-presencia-mujeres-proxima-edicion>

Audiencia diaria: 1.000

Valor económico diario: 30 €

Vie, 8 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 10.578

Valor económico mensual (GFK): 30 €

Logistics Spain destaca la alta presencia de mujeres en su próxima edición

Viernes, 8 de marzo de 2024 13:16



La tercera edición de Logistics Spain, que tendrá lugar en Guadalajara los días 10 y 11 de abril, contará con una alta participación de mujeres, superando el número de anteriores ediciones....

Audiencia diaria: 1.000

Valor económico diario: 30 €

Mar, 12 de mar de 2024

Audiencia mensual (GFK): 10.578

Valor económico mensual (GFK): 30 €

Es hora. La electrificación del transporte público como oportunidad para achicar la brecha de género

Martes, 12 de marzo de 2024 14:01

Más allá de sus beneficios ambientales y económicos, los buses eléctricos también representan una oportunidad única para abordar una preocupación social urgente: la brecha de género en el...

