

“Guía reconocida con el **SEGUNDO PREMIO** en la cuarta edición de los Premios de la Semana Europea de la Movilidad Sostenible en la Comunitat Valenciana”

La **MOVILIDAD COTIDIANA**  
al trabajo, **SEGURA**  
y **SOSTENIBLE.**

Propuestas desde  
la perspectiva de género

“Guía premiada por la  
Generalitat Valenciana”



GENERALITAT  
VALENCIANA



**INVASSAT**  
Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente



# ÍNDICE

**Autor:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

**Edita:** Secretaria de salud laboral CCOOPV

**Impresión:** EDIPAG

**Depósito Legal:** V-1710-2018

**“Guía reconocida con el SEGUNDO PREMIO en la cuarta edición de los Premios de la Semana Europea de la Movilidad Sostenible en la Comunitat Valenciana”**

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>¿Qué son los accidentes laborales de tráfico?:</b>	<b>9</b>
- Algunos datos sobre los accidentes laborales de tráfico (ALT)	10
- Colectivos vulnerables	13
<b>¿Desplazamientos de y al trabajo de hombres y mujeres?</b>	<b>16</b>
- ¿Cómo se desplazan los hombres al trabajo?	16
- ¿Cómo se desplazan las mujeres al trabajo?	16
<b>Algunos apunte para analizar las posibles causas del incremento de la accidentalidad de las mujeres</b>	<b>22</b>
- Población ocupada	22
- Censo de conductoras	22
- La inseguridad	23
- La organización del trabajo y la precariedad laboral femenina	24
- Otras causas de la mayor accidentalidad in itinere de las mujeres	24
<b>¿Cómo prevenir el riesgo de accidente laboral de tráfico?</b>	<b>28</b>
<b>La movilidad sostenible y segura</b>	<b>31</b>
- La participación sindical	31
- El Plan y la gestión de la movilidad en los centros de trabajo	32
- Mesas de movilidad de empresas.	33
- Elaborar planes de movilidad sostenible	33
- Alternativas para una movilidad sostenible y segura	36
- Desplazamientos a pie y en bicicleta	36
- Desplazamientos en transporte público	37
- Recuperación y ampliación del transporte colectivo de empresa	37
- Gestión sostenible del aparcamiento	38
- Soporte al coche compartido (carpool)	38
- Otras medidas	38
- Indicadores de control y seguimiento del plan	38
<b>Para más información</b>	<b>40</b>
- Estudios de movilidad y género	40
- Publicaciones para la acción sindical en movilidad	40
- Videos	41
- Webs	41
- Redes	41



## > INTRODUCCIÓN

La movilidad no es otra cosa que la suma de desplazamientos que nos toca hacer a lo largo del día para realizar todas las actividades de nuestra vida cotidiana.

El tiempo dedicado al trabajo y a los desplazamientos relacionados con la actividad laboral, ocupa en la actualidad una parte muy importante de la vida de las personas.

Son muchas las variables y los condicionantes que influyen en el tiempo, en el medio y en la manera de desplazarse de las personas. No es lo mismo vivir y trabajar en un entorno urbano, trabajar en un polígono y vivir en las afueras de una gran ciudad. No tardaremos lo mismo ni la sensación de cansancio que nos acompaña al finalizar la jornada. No será la misma si la red de transporte público nos facilita llegar rápida y cómodamente al trabajo, o por el contrario su ausencia nos obliga a desplazarnos en un vehículo privado ...

También es importante para nuestra movilidad si a la ida o vuelta del trabajo tenemos que realizar gestiones, compras, etc. Y como podemos organizarnos para realizar esas otras actividades.

Los hombres y las mujeres nos movemos por nuestro entorno y nos desplazamos al y desde el trabajo de manera diferente. Nuestros desplazamientos, el tiempo y el medio de transporte, dependen en gran medida de nuestro género, del papel que tradicionalmente nos asignan las sociedades tanto en el ámbito familiar como en el laboral, es decir a los roles de género que marcan los quehaceres de ambos.

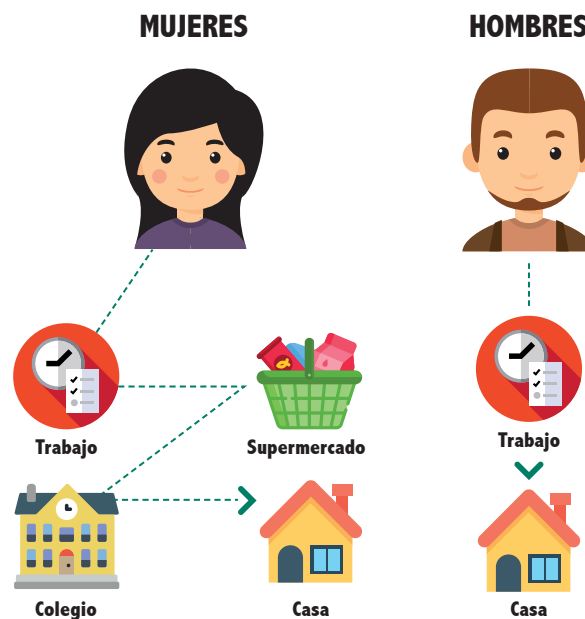


La explicación a estas tendencias diferentes de comportamiento se debe a múltiples **factores**, entre los que cabe destacar:

- El diferente papel socioeconómico que desempeñan hombres y mujeres, que se traduce en mayores tasas de desempleo, segregación horizontal y vertical, brecha salarial, trabajos peor valorados económica y socialmente, etc. Todo ello, además de otros factores culturales o educativos, hace que cuando existan necesidades de conciliación familiar, muchas mujeres se ocupen de ellas en mayor medida que los hombres. Por ello también, tienden a vivir cerca del trabajo.
- La gestión del territorio y la accesibilidad: El diseño urbano, pese a que se han hecho esfuerzos para responder a las necesidades de toda la población, no solo de las mujeres sino también de otros colectivos específicos, aún queda mucho por hacer. Y en el caso del medio rural, el problema estriba no tanto en el diseño como en la escasez de infraestructuras y servicios. Si como ya se ha detallado, las mujeres tienden a usar más el transporte público que el coche privado y no se ha diseñado un transporte público en el medio rural, pueden suponer mayores dificultades para las mujeres.
- La seguridad es un elemento clave para entender la movilidad con una perspectiva de género. La movilidad de las mujeres se puede ver limitada en ciertos horarios, sobre todo nocturnos, en los cuales se ven expuestas a riesgos de violencia sexual. Además, este

riesgo está relacionado con los espacios públicos que en no pocas ocasiones se diseñan sin pensar en la seguridad de las mujeres.

Hay una serie de actividades que condicionan no solo la manera de moverse de hombres y mujeres, sino también la localización de los posibles puestos de trabajo. Así, las mujeres con más frecuencia que los hombres recurren al transporte público y “aprovechan” los desplazamientos de y al trabajo para realizar tareas relacionadas con el cuidado del hogar y atención a familiares (dejar y recoger a menores del colegio o de actividades extraescolares, hacer compras u otros “recados” domésticos, visitas a familiares dependientes, acompañarlos al centro de salud...) Esa manera de optimizar el tiempo de desplazamientos también incide en que muchas mujeres,



suelen preferir y optar por trabajos más cercanos a su domicilio a fin de acortar los tiempos de desplazamientos o de permanencia fuera del hogar, aun a costa de un salario inferior o en detrimento de sus posibilidades de desarrollo profesional. Sin embargo, la movilidad de los hombres es más lineal, suele depender menos de otras actividades no estrictamente profesionales, sus desplazamientos suelen tener menos paradas intermedias, utilizan más el coche.

Como sabemos la violencia contra las mujeres, la violencia de género es uno de los graves problemas de la sociedad española. Marca todas las parcelas de la vida de la sociedad. En esta guía hablaremos también como puede condicionar la movilidad de las personas. Así por ejemplo, las trabajadoras que tengan que coger

el transporte público en lugares poco transitados (polígonos, horario nocturno), probablemente optarán, si tienen esa posibilidad, por el coche privado, ya sea individual o compartido para sentirse más seguras o si no disponen de él, por otras estrategias como desplazamientos en grupo.

Cuando hablamos de nuestra manera de movernos, yendo, volviendo del trabajo y desplazándonos durante la jornada laboral, tenemos que hacerlo siempre desde la perspectiva de género ya que nuestro género y nuestro papel en la sociedad condicionan nuestra manera de movernos por la vida.

Para poder proponer y luchar por una movilidad segura y sostenible para trabajadoras y trabajadores, no podemos obviar las circunstancias sociales laborales y económicas del 50% de las personas concernidas, del 50% de la humanidad.







## ¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO?:

Según el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo”, Una lesión es todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.

Los accidentes que ocurren en el tiempo que utilizamos para ir al trabajo o volver a casa son accidentes in itinere y tienen consideración de accidentes laborales siempre y cuando:

- ocurran en el camino de ida y vuelta al trabajo
- no haya habido interrupciones entre el trabajo y el accidente (es decir que no se hayan desarrollado otras actividades) y que hayan tenido lugar en el itinerario habitual, mediante la utilización de medios y recorridos usuales.

Avance enero - agosto 2018

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
COMUNITAT VALENCIANA	31.917	31.658	216	43	4.928	4.842	69	17
Alicante	10.574	10.492	71	11	1.742	1.704	35	3
Castellón	4.481	4.455	20	6	494	482	10	2
Valencia	16.862	16.711	125	26	2.692	2.656	24	12

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Fecha de Publicación: 15/10/2018

Tiene que existir además una relación de causalidad directa entre el trabajo y la lesión. La lesión no constituye, por sí sola, accidente de trabajo. Y eso es así aunque no siempre los accidentes tienen lugar ni en el puesto ni tan siquiera en el centro de de trabajo. A veces ocurren accidentes laborales en desplazamientos de camino al trabajo, de regreso después de la jornada laboral a casa, o durante los desplazamientos relacionados con la actividad laboral.

Por ello, la responsabilidad de su prevención recae sobre las empresas y los poderes públicos.

Las causas de los accidentes in itinere y en misión pueden ser múltiples, desde caídas en escaleras, en la calle, a golpes contra objetos inmóviles, golpes por caída de objetos, etc pero en su gran mayoría se trata de accidentes de tráfico. Hablamos entonces de los accidentes laborales de tráfico (ALT)

En 2016 hubo 47.761 accidentes in itinere de tráfico, el 61,9% del total de accidentes in itinere, incluyendo los no vinculados al tráfico.

Además, debido a su mayor gravedad la duración media en días de baja es mayor. En el global de los accidentes de trabajo en 2016 fue de 30,6 días y, en cambio, en los accidentes in itinere fueron 40,3 días.

También podemos tener un accidente en misión durante los desplazamientos relacionados con nuestra actividad laboral, en la jornada de trabajo, fuera de las instalaciones de su empresa para desarrollar tareas relacionada con su trabajo. Estos tienen un marcado protagonismo masculino ya que los desplazamientos en jornada laboral los llevan a cabo mayormente los hombres. De hecho, El 81% de los accidentes de tráfico en misión los padecen los hombres y el índice de incidencia multiplica por cuatro el de las mujeres.

### Algunos datos sobre los accidentes laborales de tráfico (alt)

El número de los ALT es relativamente pequeño en comparación con el total de los accidentes laborales, sin embargo su peso porcentual y su incidencia se disparan a medida que aumenta la gravedad: los ALT mortales constituyen el 33% de todos accidentes de trabajo mortales. Así, en 2016<sup>1</sup>, hubo 64.737 accidentes laborales de tráfico, es decir el 11,4% de todos los accidentes laborales (566.235), con 208 víctimas mortales.

Lo más preocupante es que se trata de una tendencia que se va manteniendo, e incluso aumentando, en los últimos años. Así, por ejemplo los accidentes in itinere de tráfico se incrementaron un 11% entre 2015 y 2016 y un 5% entre 2016 y 2017.

Tal como hemos dicho, los accidentes que se producen en los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo son considerados accidentes de trabajo y tienen la denominación de accidentes in itinere.

Muchas personas trabajadoras utilizan habitualmente su vehículo privado de forma individual para ir y volver del trabajo, la movilidad se ha convertido en un factor de riesgo laboral añadido para miles de personas.

Perder tiempo de descanso o de ocio con el fin de evitar embotellamientos en las horas punta, soportar las condiciones de tensión y estrés en momentos de congestión de tráfico, conducir con la preocupación de llegar tarde al trabajo o de no encontrar sitio para estacionar, son algunos de los efectos negativos que soportan diariamente miles de personas.

Esos factores pueden contribuir a una mayor accidentabilidad.

A causa de la cada vez mayor distancia entre la residencia y los centros de trabajo y el aumento de la congestión vial, cada vez conducimos más tiempo y más lejos y, en consecuencia, nos exponemos a un mayor riesgo.



<sup>1</sup> Último dato publicado en la serie estadística de la DGT.

La propia organización del trabajo (la jornada laboral, el tipo de contrato, el sistema y la cuantía de la remuneración...) son factores que inciden en las condiciones de trabajo y repercuten en la conducción. Los alargamientos de jornada por cumplir las cargas de trabajo, la angustia por llegar a la hora al trabajo cuando se está atrapado en una congestión viaria, la necesidad de atender llamadas del teléfono cuando se está conduciendo. ... Todo ello, son aspectos de la organización del trabajo que influyen en el comportamiento al volante, provocando, fatiga, distracciones, ansiedad..., aumentando en definitiva el riesgo de accidentes.

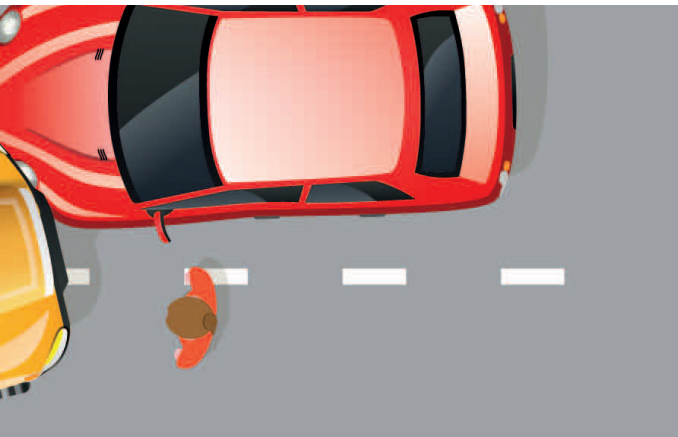
Desde el año 2007, justo antes del comienzo de la crisis, los accidentes laborales de tráfico in itinere que alcanzaron su máximo en aquel entonces, han ido descendiendo, año a año, hasta llegar a 2014, cuando empezaron a ascender, tanto en números absolutos como en el índice de incidencia (número de accidentes relacionados con el número de trabajadores ocupados),

rompiendo la tendencia de ir disminuyendo, acaecida hasta entonces.

A medida que aumenta la gravedad de los accidentes el peso en porcentaje de los accidentes in itinere de tráfico sobre el total de accidentes de trabajo aumenta. Los accidentes in itinere leves representan un 8,4% del total de accidentes de trabajo, en cambio los graves y mortales representan un 15,8% y un 19,1%, respectivamente.



**DESDE 2014 HAN VUELTO A  
AUMENTAR LAS VÍCTIMAS DE  
ACCIDENTES DE TRÁFICO IN ITINERE**



En la actualidad y desde hace un lustro, el número total de accidentes in itinere de tráfico es muy similar entre ambos sexos, siendo levemente superior el de los hombres. En cambio en 2007, cuando se empezaron a elaborar los informes de accidentes laborales de tráfico, la diferencia era de algo más de 10.000 accidentes padecidos por los hombres. Ahora, en cambio, la distancia está alrededor de los 500 accidentados más de los hombres.

Sin embargo, si lo relacionamos con el número de población trabajadora según sexo, y dado que sigue

habiendo menos trabajadoras que trabajadores, el índice de incidencia, que indica el grupo de trabajadores en los que el riesgo de sufrir el accidente es mayor, es más elevado en el colectivo de las mujeres.

Si nos fijamos en la mortalidad en los accidentes en itinere de tráfico las 2diferencias entre hombres y mujeres son muy grandes. En 2016 se produjeron 99 víctimas mortales hombres (82,5%) por 21 entre las mujeres (17,5%).

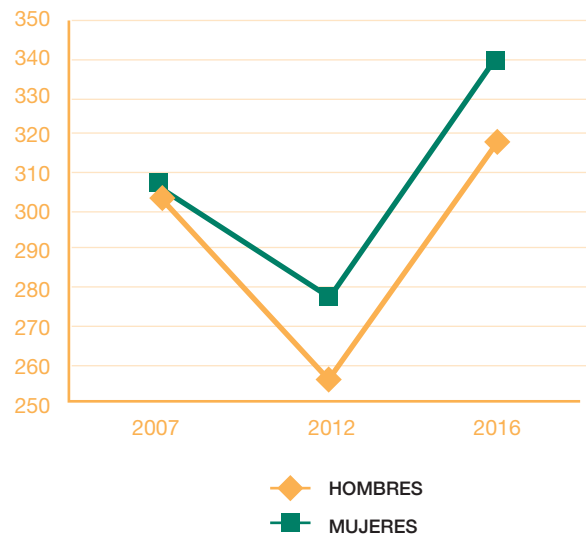
Accidentes in itinere de tráfico España 2007 – 2016							Crecimiento 2007-2016
	2007	%	2012	%	2016	%	
<b>Total</b>	62.097	100%	38.010	100%	47.761	100%	<b>-23%</b>
<b>Hombres</b>	36.410	59%	19.035	50%	24.166	51%	<b>-34%</b>
<b>Mujeres</b>	25.687	41%	18.975	50%	23.595	49%	<b>-8%</b>

Fuente: Informe accidentes laborales de tráfico. INSSBT, 2016

Cuando analizamos la actividad que realizaban las trabajadoras y los trabajadores en el momento del accidente, se podría pensar que las mujeres sufren menos accidentes como conductoras y más como pasajeras. Pero la actividad de conducir es solo un 2% menos frecuente entre las mujeres implicadas en el accidente de tráfico. De todas las mujeres que han sufrido un accidente laboral de tráfico, casi el 30% eran pasajeras o realizaban otras actividades distintas a la conducción (20% en el caso de los hombres)

Además, si relacionamos todos estos datos con el número de población trabajadora según sexo, al haber menos trabajadoras que trabajadores, el índice de incidencia, que indica el grupo de trabajadores en los que el riesgo de sufrir el accidente es más elevado en el colectivo de las mujeres disparándose las diferencias en los últimos años.

Índice de incidencia accidentes in itinere



Fuente: Informe accidentes laborales de tráfico. INSSBT, 2016

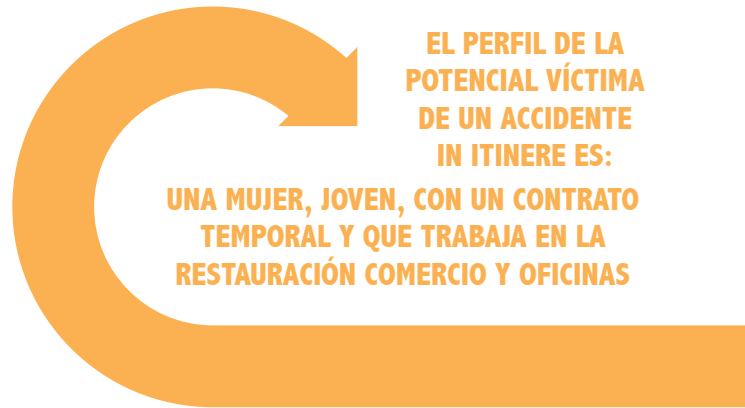
## Colectivos vulnerables

El último informe sobre los accidentes in itinere de tráfico publicado (referente al año 2016) considera que los principales grupos vulnerables susceptibles de sufrir un ALT son: las mujeres, las personas menores de 30 años y aquellas con contratos temporales. Estos tres colectivos ostentan las mayores tasas de incidencia en accidentes in itinere.

Al observar la accidentalidad según la ocupación constatamos que los trabajadores y trabajadoras de los servicios de restauración y comercio tienen el mayor número de accidentes in itinere con 8.437 accidentados (19,5%), el segundo lugar, lo ocupan con 6.609 accidentados los empleados de oficina (15,3%), de este colectivo, los que atienden al público, son los que tienen el mayor número de accidentes si lo relacionamos con la población que ocupa. Otro grupo de ocupación con un gran número de accidentados son los trabajadores y trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de personas. Se trata de ocupaciones muy feminizadas con clara prevalencia de trabajadoras. Además, todas estas ocupaciones pertenecen al sector servicios que en su conjunto es el que tiene más accidentados con un 81% y también es el que tiene el índice de incidencia más elevado.

## Calidad del Aire y Efectos en la Salud

En el País Valenciano existen 74 estaciones de Medición de la Calidad del Aire, de las que en 69 se obtuvieron datos en 2017 (no son consideradas por el Gobierno Autonómico en su evaluación entre las cuales las de los puertos de Castelló y Valencia).

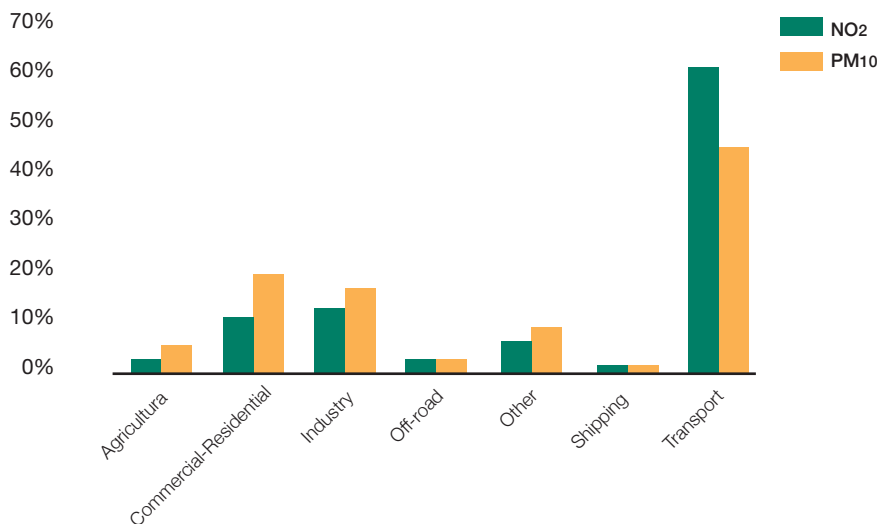


Los contaminantes con mayor incidencia en 2017 fueron el ozono troposférico, seguido por las partículas  $PM_{10}$  y  $PM_{2,5}$ . Excepto algunas estaciones en el área metropolitana de Valencia, la quasi totalidad registraron superaciones elevadas del valor octohorario recomendado por la OMS para el ozono troposférico. 24 de las 55 estaciones que miden este contaminante superaron en 75 ocasiones o más dicho valor, lo que significa que de aplicarles el criterio establecido en la normativa para evaluar el ozono (un máximo de 75 superaciones del objetivo legal en tres años), sólo en 2017 se habrían alcanzado

en casi la mitad de las estaciones valencianas todas las superaciones permitidas para tres años.

Las partículas  $PM_{10}$  y  $PM_{2,5}$  se concentran en las aglomeraciones de Valencia, Castelló, Alacant y Elx, las áreas costeras e interiores de Júcar-Gabriel y Segura-Vinalopó y las áreas costeras de Turia y Bética-Serpis. En todas ellas se registraron superaciones de las medias anual o diaria recomendadas por la OMS para  $PM_{10}$  y/o  $PM_{2,5}$ , aunque sin llegar a rebasar los valores límite diario y anual dispuestos legalmente. Sin embargo, noviembre mantuvo la persistencia de contaminación por partículas  $PM_{10}$  en la aglomeración

**Figure 1. Sectors addressed by the reported measures for PM10 and NO2**



Fuente: European Environment Agency sobre la actuación en sectores para medidas tendentes a reducir PM10 y NO2

de Valencia, atribuido por la Conselleria a la quema de paja de arroz en la Albufera<sup>2</sup>. En esa estación meteorológica, se registraron los peores datos de contaminación atmosférica de su historia, llegándose a decretar el nivel 2 en la ciudad de Valencia (se aconseja no hacer deporte al aire libre)<sup>3</sup>.

Finalmente, destacar que en ámbito europeo, según datos de 2015, la mala calidad del aire es causante de más de 430.000 muertes prematuras al año, suponiendo el mayor riesgo ambiental para el continente europeo<sup>4</sup>.



<sup>2</sup> V.V.A.A. Informe "La Calidad del Aire en el Estado Español". Ecologistas en Acción. Junio 2018. Disponible en: <https://www.ecologistasenaccion.org/?p=97539> (Fecha de Consulta: 15/10/2018)

<sup>3</sup> Esto ya supone la principal preocupación de la ciudadanía, alcanzando el 44% en la última encuesta de toma de datos. <https://www.levante-emv.com/valencia/2018/03/07/calidad-aire-preocupa-mitad-valencianos/1688125.html>

<sup>4</sup> Medidas de Mejora de la Calidad del Aire. European Environment Agency. 09/07/2018. Disponible en <https://www.eea.europa.eu/publications/improving-europe-s-air-quality>

## ➤ ¿DESPLAZAMIENTOS DE Y AL TRABAJO DE HOMBRES Y MUJERES?

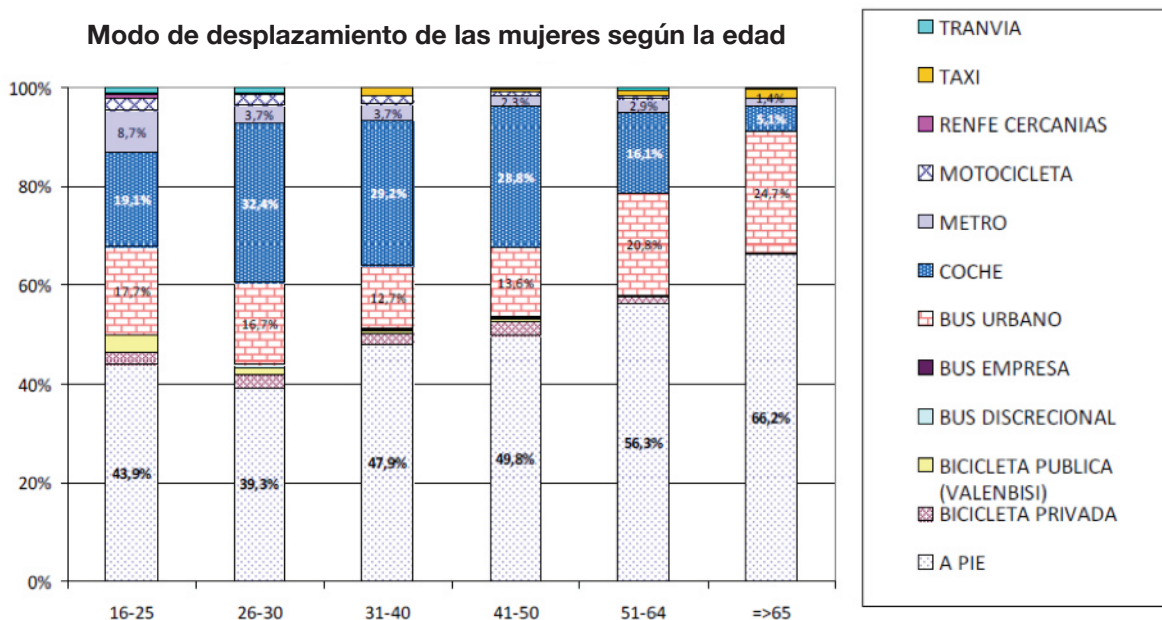
### ¿Cómo se desplazan los hombres al trabajo?

La movilidad cotidiana se define como la suma de los desplazamientos que hacen las personas durante la jornada, con el fin de llegar a los lugares donde se realizan diferentes actividades (puesto de trabajo, centros escolares, equipamientos municipales, tiendas, actividades de ocio). Para ello, se utilizan diferentes medios de transporte (incluidos los desplazamientos a pie).

### ¿Cómo se desplazan las mujeres al trabajo?

Si observamos los modos de desplazamiento de las mujeres en Valencia ciudad en función de la edad, vemos que a menor edad es mayor el uso del coche. Excepto en el grupo de las más jóvenes (16-25 años) que rompe esta tendencia (hasta los 18 años no se puede acceder al carnet y hay menos población ocupada en estas edades...). Las mujeres de la franja de edad de 26 a 30 años (32,4%) doblan el porcentaje del uso del coche comparado con las mujeres más mayores en activo, de 51 a 64 años (16,1%).

**Modo de desplazamiento de las mujeres según la edad**



Fuente: Mena Ponce, A. y Soler Gastón, M.: La movilidad urbana de mujeres y hombres en la ciudad de Valencia. Ayuntamiento de Valencia 2014

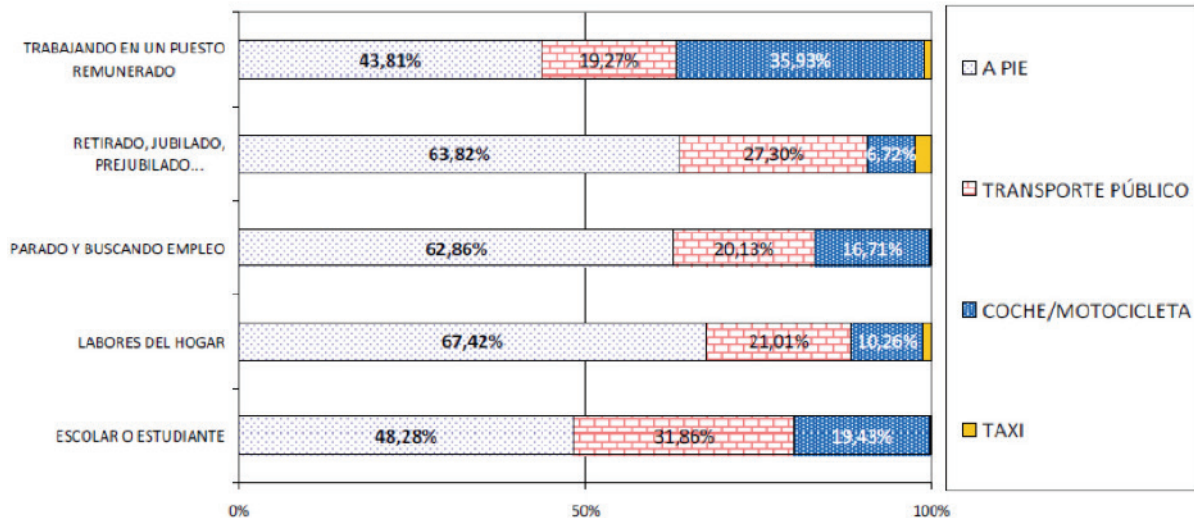




Los horarios consecuencia de la reducción de jornada por el cuidado de menores o personas mayores, los permisos por lactancia, el uso de la flexibilidad horaria, por ejemplo, para compatibilizar el horario de entrada y salida del trabajo con el de llevar y recoger a los niños y las niñas al colegio puede provocar una mayor dependencia del coche al no poder, por ejemplo, compartir el coche con los compañeros y compañeras o no poder utilizar el transporte de empresa que acostumbra a tener uno horarios fijos en función de las jornadas laborales más habituales.

Para ir al trabajo se pueden utilizar diferentes medios de transporte, pero en España nos desplazamos principalmente en coche y en moto para ir a trabajar. Varía según la localización del centro de trabajo, y, evidentemente, de la oferta de alternativas para acceder a él. No se va de la misma manera a un centro de trabajo localizado en el centro urbano que en la periferia. Es en este último caso cuando el uso de los vehículos motorizados privados es más elevado. Ello es consecuencia, de la dispersión hacia las periferias urbanas de los centros de trabajo, sustentado en el crecimiento de la red viaria y en la búsqueda de la mejor accesibilidad a través de ésta.

### Modo de desplazamiento de las mujeres según la actividad

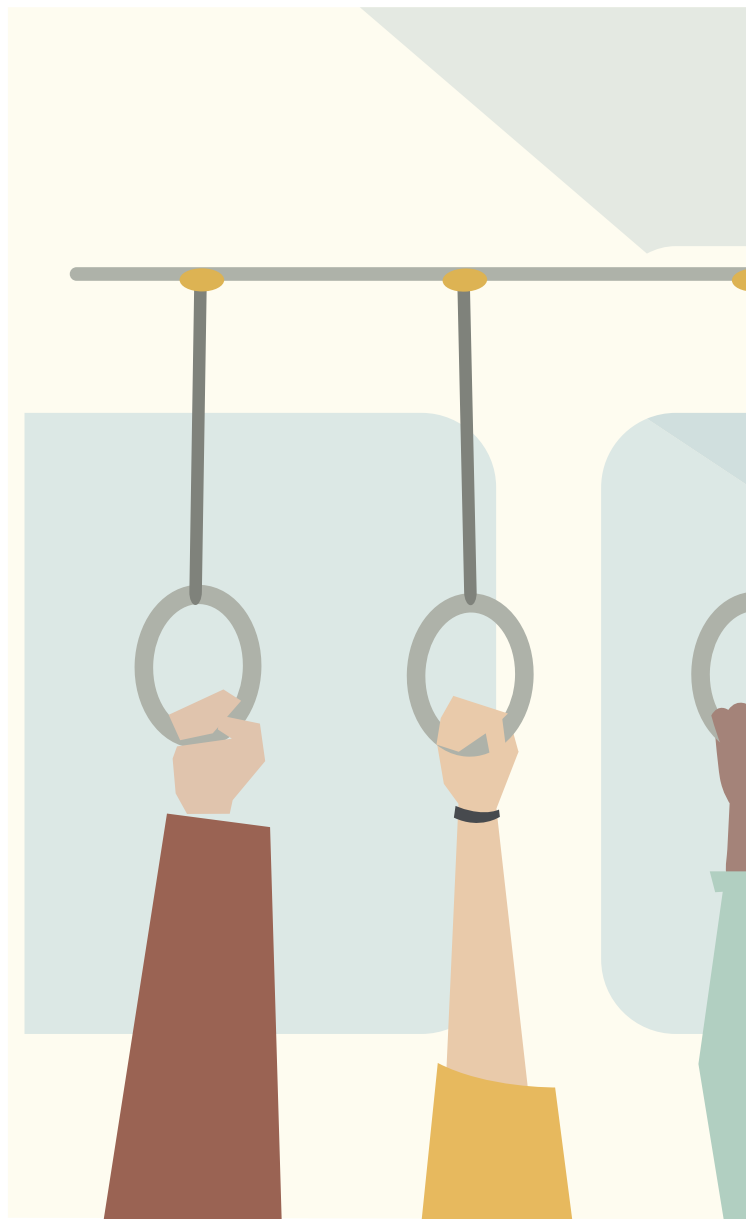


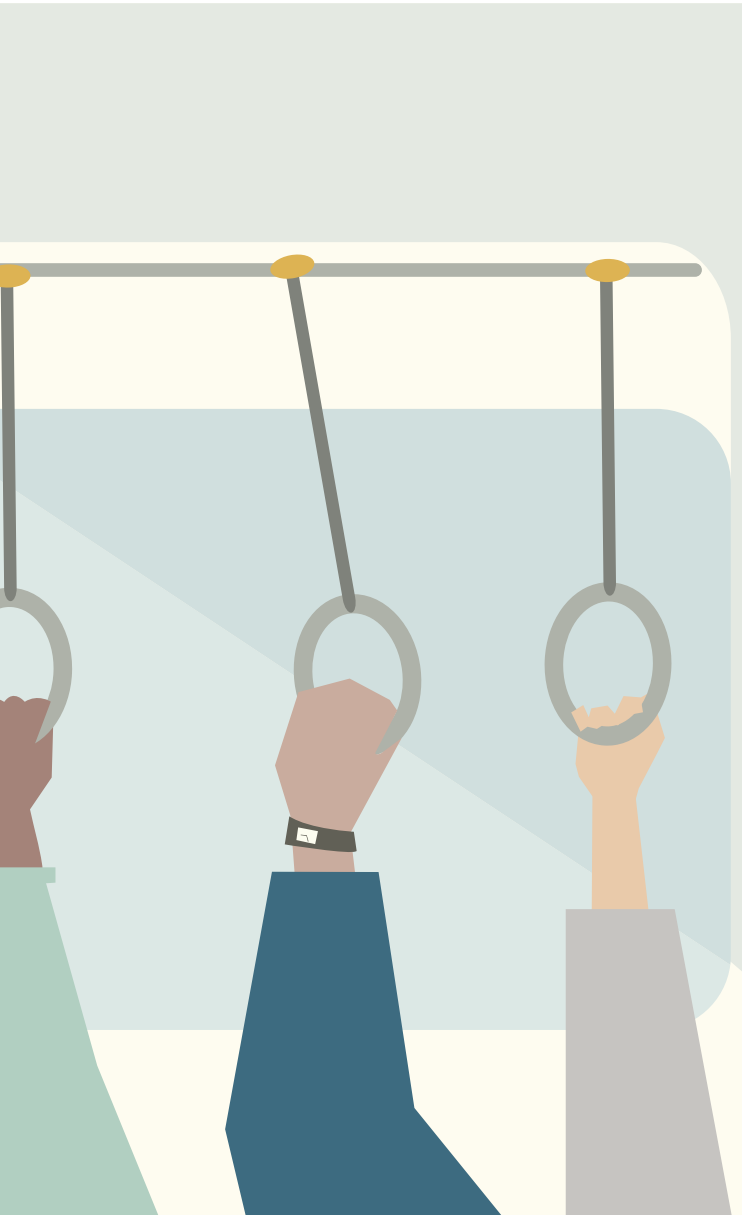
Fuente: Mena Ponce, A. y Soler Gastón, M.: La movilidad urbana de mujeres y hombres en la ciudad de Valencia. Ayuntamiento de Valencia 2014

Pero, también es consecuencia de una cada vez mayor especialización y segregación de los usos del suelo. Además, la creciente oferta de infraestructuras viarias y aparcamiento masivo han contribuido a fomentar, aún más, el uso del coche. Este proceso ha contribuido a un mayor alejamiento entre las zonas residenciales de los trabajadores y las trabajadoras y los lugares de concentración de los centros de trabajo, en forma de polígonos industriales, parques empresariales, pero también, centros comerciales, hoteles, hospitales, centros universitarios y un sinnúmero de actividades más. Todo ello, junto a un escaso o inexistente transporte público u otras alternativas de movilidad para acceder a estas zonas de actividad, explicaría este uso masivo del coche para ir al trabajo.

Es decir, se ha alentado la movilidad en coche y, al contrario, no se ha estimulado suficiente la movilidad alternativa y más segura: los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público, en autobuses de empresa, compartiendo coche, etc.

La movilidad en general y la de al trabajo no es igual para todas las personas. Influyen muchas otras variables además de la distancia y el propio medio de transporte. Además de condicionantes socioeconómicos y culturales (diferencias según la edad, la actividad, nivel de ingresos y disponibilidad económica, el nivel de estudios, número y edad de hijos e hijas, discapacidad, ...). Por ello, uno de las más importantes es el de género: los hombres y las mujeres no se desplazan de la misma manera entre su domicilio y el trabajo. Los roles sociales asignados a mujeres y hombres y las obligaciones familiares y sociales que de ellos se derivan condicionan





los motivos, la manera, el tiempo y las pautas de sus desplazamientos.

Así, todos los estudios indican que el principal motivo de desplazamiento de los hombres sigue siendo el relacionado con las actividades laborales/profesionales. Las mujeres ocupadas (asalariadas o autónomas) realizan una parte significativa de sus desplazamientos también para atender cuestiones relacionadas con los cuidados familiares.

Así la movilidad femenina se caracteriza por una mayor diversificación en sus motivos, unos itinerarios no pendulares (ida y vuelta), haciendo más etapas que los hombres. Las mujeres suelen combinar los recorridos para ir o volver del trabajo con otras actividades relacionadas con sus obligaciones familiares

Por ello, las mujeres presentan una movilidad superior que los hombres, debido principalmente a su doble jornada (laboral y familiar), Realizando un 17% más de desplazamientos en 2012 en Valencia

La mayor carga de responsabilidades familiares que asumen las mujeres, también tiene otra consecuencia: muchas mujeres optan por reducir el espacio en la búsqueda de empleo a aquellos puestos de trabajo próximos y compatibles con su trabajo doméstico no retribuido e influyendo por lo tanto de manera considerable sobre su movilidad.

Las mujeres también son las principales usuarias del transporte público y las que más caminan por la ciudad, por lo que viven el territorio de una manera diferente a la de los hombres, especialmente los espacios más

cercanos al lugar de residencia. En el caso de las ciudades fragmentadas, en las que hay una fuerte diferenciación de las zonas en función de cuál es la actividad principal que se lleva a cabo (barrios dormitorio, zonas de servicios, polígonos industriales), la manera femenina de moverse puede verse perjudicada si no hay mecanismos adecuados para interconectar las diferentes zonas de la ciudad, como una red de transporte público potente o vías ciclistas seguras y continuas.

Cuando en la unidad familiar sólo hay un vehículo, las mujeres suelen quedar relegadas a un segundo lugar a la hora de utilizarlo. Ello contribuye a que las mujeres tengan que recurrir más al transporte público, por lo que esta una adecuada vertebración del territorio a través de medios de transporte públicos resulta más prioritaria para ellas.

En cambio, si el centro de trabajo se encuentra dentro del casco urbano compacto y denso y la residencia del trabajador y trabajadora también, esto favorece el uso de modos más sostenibles para desplazarse al trabajo. Hay mayor mezcla de usos en el tejido urbano, conviniendo en un mismo espacio las viviendas con los centros de trabajo y las distancias de los desplazamientos al trabajo son menores. La presencia de itinerarios seguros para desplazarse a pie y en bicicleta junto con una mayor oferta de servicios de transporte público favorece este tipo de desplazamientos al trabajo. A la vez, las restricciones al tráfico que han ido a más en los últimos tiempos (menos espacio de circulación, prioridad para los peatones, etc.) y una gestión del aparcamiento más estricta (reducción de plazas y pago por aparcar en la vía pública, etc.), de desincentivan su uso masivo.

En la Encuesta de Movilidad al Trabajo de Zaragoza de 2015 promovida por CCOO de Aragón. Encontramos dos perfiles diferentes que corresponden a dos modelos opuestos de pautas de movilidad al trabajo:

- Los desplazamientos al casco urbano son los más sostenibles.
- Son desplazamientos más cercanos y se dedica menos tiempo para realizarlos.
- Los realizan preferentemente, mujeres que trabajan en el sector público, tienen más de 45 años y estudios superiores y, principalmente, residen en el casco o centro urbano de la ciudad.
- En los desplazamientos a la zona periurbana y fuera del municipio de Zaragoza se imponen los modos privados motorizados.
- Desplazándose más lejos y dedicando más tiempo.
- Los realizan, preferentemente, hombres de mediana edad, que trabajan en el sector de la industria y no tienen estudios o los tienen primarios y residen indistintamente en todos los barrios de toda la ciudad.

Cuando el acceso al vehículo privado no es una opción, las mujeres se encuentran ante tres posibilidades: la primera es desplazarse por el territorio utilizando la red de transporte público o bien otros medios de transporte no motorizados. La segunda estrategia se da cuando el uso del transporte público no es una alternativa viable y la distancia a recorrer es demasiado grande como para desplazarse a pie o en bicicleta. En este caso, las mujeres optarían por estrategias de movilidad “dependiente”, es decir, por utilizar su red de relaciones (familiares, amistades, compañeros y compañeras de trabajo) para que las lleven al lugar donde necesitan ir. Finalmente, la tercera opción consiste en limitar los desplazamientos en el entorno más cercano, como el barrio, por ejemplo.



## ➤ ALGUNOS APUNTES PARA ANALIZAR LAS POSIBLES CAUSAS DEL INCREMENTO DE LA ACCIDENTALIDAD DE LAS MUJERES

Como se puede ver en las estadísticas de movilidad, el primer motivo por el que nos movemos es para ir al trabajo. En estos desplazamientos es cuando además más se utiliza el coche.

El modelo de movilidad de las mujeres en ese sentido se va pareciendo cada vez más al modelo masculino: mayor uso del vehículo privado en detrimento de otros modos, principalmente del transporte público que además es más sostenible.

### Población ocupada

Si bien la presencia de población masculina es mayoritaria en los polígonos industriales del extrarradio, tradicionalmente localizados fuera del núcleo urbano. La posterior descentralización de los centros de trabajo del sector servicios en parques empresariales, centros comerciales y de ocio, centros sanitarios, etc. con mucha presencia de población ocupada femenina y con importantes déficits en el acceso en transporte público obliga a

las trabajadoras a recurrir al coche para desplazarse al trabajo.

Según datos del INE, desde 1990 hasta la actualidad, la población ocupada femenina en España se ha duplicado, pasando de poco más de 4 millones de ocupadas a 8.500.000 en 2017. En cambio, los hombres ocupados solo han crecido poco más de un millón. Hasta tal punto que si hace 20 años las mujeres solo representaban el 32% de la población ocupada ahora alcanzan el 45%.

### Censo de conductoras

La cifras nos dicen que hay cada vez más mujeres con carnet de conducir, llegando, a equipararse el número de poseedoras y poseedores de permisos de conducir entre los menores de 35 años. En 1990, un 71% de los permisos eran expedidos a hombres y un 29% a mujeres. En cambio, en 2017 la proporción es prácticamente equivalente (58% de los hombres y un 42% de las mujeres). Además hay otro dato significativo: en estos casi 20 años las mujeres han obtenido, en estas dos décadas 2.575.000 más carnets que los hombres. Además, y esto es muy significativo, en los peores años de la crisis, entre el 2009 y el 2013, por primera vez, las mujeres se sacaron más el carnet que los hombres.

Censo de conductores en España 1990 – 2017 (millares)									Crecimiento 1990-2017
	1990	%	2000	%	2010	%	2017	%	
<b>Total</b>	16.326	100%	21.417	100%	25.799	100%	26.641	100%	<b>63%</b>
<b>Hombres</b>	11.520	71%	13.805	64%	15.428	60%	15.385	58%	<b>34%</b>
<b>Mujeres</b>	4.806	29%	7.612	36%	10.371	40%	11.255	42%	<b>134%</b>

Fuente. Anuario de la Dirección general de tráfico (DGT)

Por ello, en el futuro y a medida que se vaya produciendo una sustitución generacional, la tenencia del permiso de conducir en global (todas las edades) de mujeres y hombres tenderá a igualarse.

Evidentemente, tener el carnet de conducir no equivale necesariamente a usarlo para conducir. Puede. Y, solo se utilice para realizar otras actividades cotidianas, comprar, estudiar, actividades relacionadas con el ocio y el tiempo libre, etc. y no necesariamente para la movilidad para acceder al trabajo

### La inseguridad

Un elemento clave a la hora de analizar la movilidad de las mujeres tiene que ver con la inseguridad ciudadana, ya sea real o percibida. Numerosos estudios muestran las estrategias de las mujeres para evitar ciertos recorridos y zonas de la ciudad, especialmente en el horario nocturno. Esto es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras que realizan su actividad profesional por la noche. Así, es habitual que estas trabajadoras se desplacen en grupo, eviten ciertos medios de transporte, ciertas paradas o estaciones o realicen itinerarios más largos para sortear espacios



solitarios, poco iluminados, sin asfaltar, y evitar posibles agresiones sexistas. También induce aun mayor uso del coche aparentemente más seguro que otros modos.

Así por ejemplo, en 2013 según la encuesta sobre movilidad realizada en el centro de ocio de La Maquinista de Barcelona, (zona contigua a un polígono industrial) el 21% refirió la inseguridad ciudadana. La encuesta la respondieron un 70% de mujeres por un 30% de hombres, lo que refleja la distribución por géneros que caracteriza estos centros comerciales. Además la hora punta de salida es la 22 h y se prolonga hasta las 12 o más, los fines de semana. Las trabajadoras decían que las daba miedo ir a buscar el autobús de noche, a la parada cercana al polígono, cuando ya apenas había nadie. Y, añadían que si se lo pudiesen permitir, irían a trabajar en coche.

### **La organización del trabajo y la precariedad laboral femenina**

La precariedad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres. El trabajo parcial; la temporalidad; la sucesión de tiempos de ocupación y de paro; los cambios de horarios; el trabajo informal... Pero, también, la segregación horizontal: la presencia femenina en los sectores de actividad las considerados como “tradicionalmente femeninos” o elementales, como el comercio, las tareas de administración y las actividades relacionadas con la atención a las personas. ... y la vertical: las mujeres tiene mayores trabas para acceder a puestos de más responsabilidad, sufren un menor reconocimiento del trabajo que realizan y padecen la brecha salarial. A ello hay que sumar las jornadas de trabajo cuyos los horarios

merman les posibilidad de conciliar la vida familiar y la personal. Todos estos elementos no son aleatorios, sino que forman parte de una organización del trabajo que no debería ser inamovible. Constituyen factores de riesgo adicionales para las mujeres y obviamente pueden tener repercusión en la movilidad.

En la Comunidad Valenciana hay unos 718 polígonos industriales, y por el diseño urbano de las ciudades, desde los años 60 hasta hoy, se han convertido es espacios alejados que afectan, sobre todo a la movilidad de las mujeres. Dichos polígonos fueron ubicados en las afueras de los cascos urbanos. Para acceder a estos lugares prima el coche privado y en un numero pequeño de polígonos industriales cuentan con una línea de autobús, con problemas de frecuencia de paso y carencia de infraestructuras (marquesinas, paradas, horarios e itinerarios, etc.). Todo esto crea una situación de inseguridad que hace que estas líneas sean poco usadas. Por lo que el modelo territorial impuesto ha determinado sus vidas.

### **Otras causas de la mayor accidentalidad in itinere de las mujeres**

El hecho de aumentar el uso del coche por parte de las mujeres para ir y volver al trabajo, no explicaría por sí solo la mayor tasa y aumento de los accidentes in itinere de tráfico de las mujeres. La doble presencia y la organización del trabajo serían dos posibles explicaciones añadidas.

La mujer en general sigue dedicando más horas a las tareas del hogar, en detrimento de otras actividades, y ello además de repercutir en su calidad de vida, conlleva desplazamientos asociados, por ejemplo, para ir de compras. Las mujeres también se ocupan más de acompañar personas dependientes al médico y a la escuela, con los desplazamientos que ello



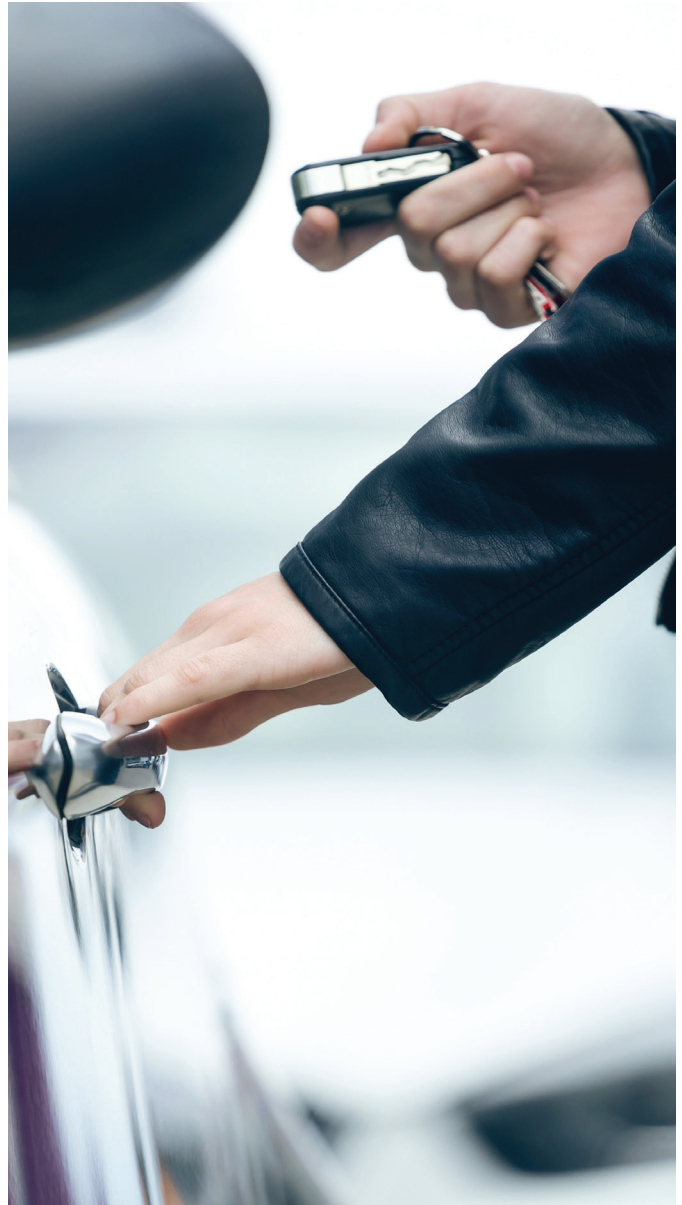
puede conllevar. En definitiva, las mujeres, han entrado cada vez más al mercado laboral, sin por ello poder abandonar o compartir muchas de las actividades no remuneradas tradicionalmente asociadas a su género con la consiguiente doble jornada y doble presencia.

A menudo estos desplazamientos están incluidos en el desplazamiento de ida/ vuelta al trabajo, pudiendo padecer más ansiedad y estrés por la premura de tiempo que ello implica. Ello, sin duda puede repercutir en la conducción y multiplicar la probabilidad de tener accidentes de tráfico. Además, para poder acometer todas estas tareas y ganar flexibilidad horaria, no dependiendo de los horarios más rígidos del transporte público, las mujeres recurren siempre que pueden al uso del coche privado..

Hay que tener presente que porcentualmente la diferencia entre la movilidad ocupacional (que Incluye la movilidad por estudios, pero ésta representa poco más del 10%), el resto es movilidad al trabajo, y la personal (compras, visitas al médico, acompañar personas, etc.) de los mayores de 16 años, entre hombres y mujeres se ha atenuado en el período desde 2004. Si bien en ambos géneros el peso de la movilidad al trabajo ha bajado, como efecto de la crisis, en los últimos años ha empezado a remontar y, es el colectivo de mujeres el que crece más deprisa, hasta tal punto que ya ha recuperado la proporción que tenía al principio del período, justo antes de la crisis.

Por tanto, desde CCOO PV proponemos lo siguiente:

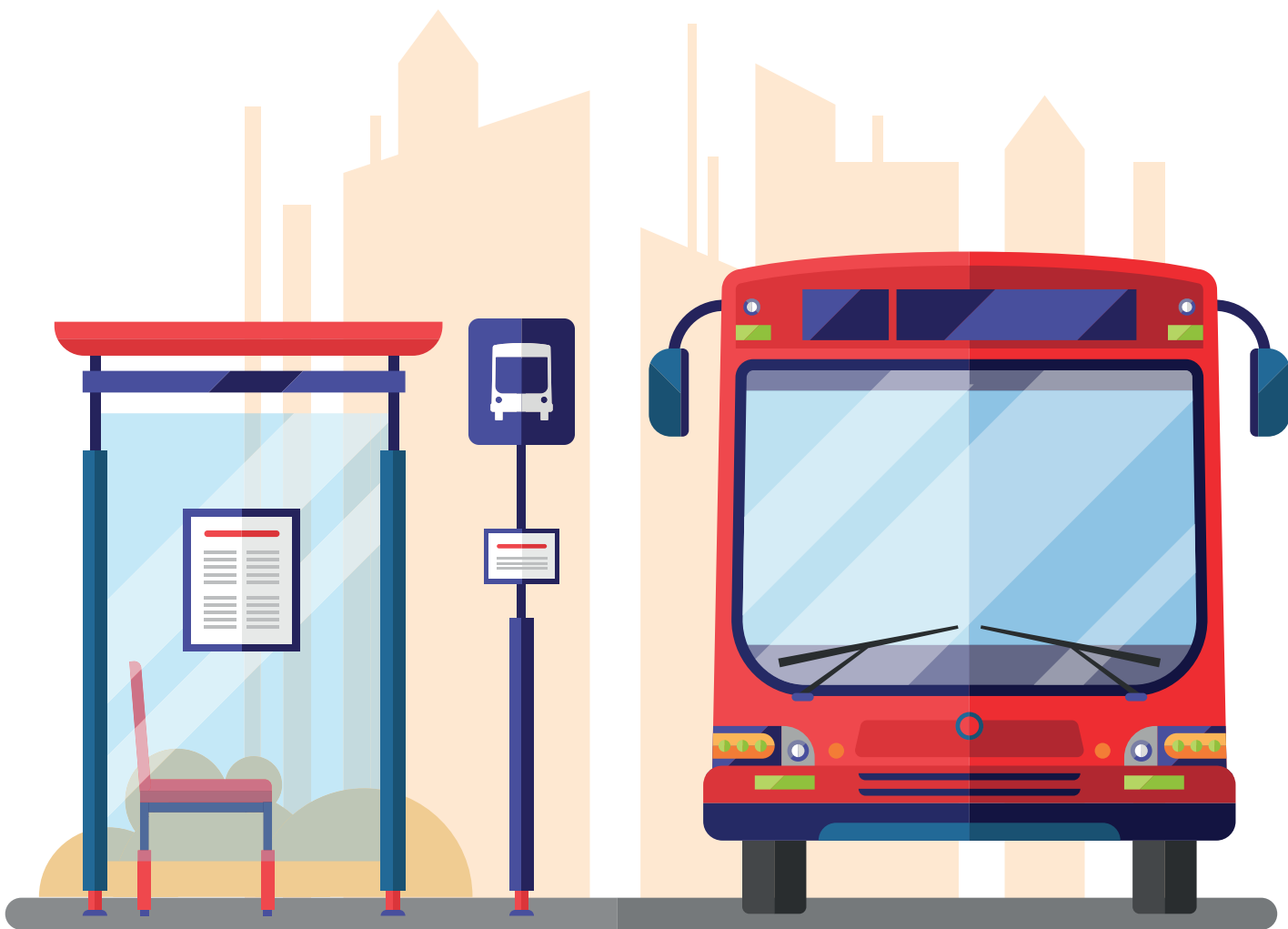
- Es necesario superar el actual modelo de



movilidad para potenciar la intermodalidad del transporte público que permita la realización de desplazamientos cortos, encadenados y motivados por las nuevas necesidades de conciliar la vida laboral, familiar y personal, para tender a la corresponsabilidad en la que mujeres y hombres ejerzan los cuidados de forma compartida, y que conllevaría a un incremento del uso de los medios públicos

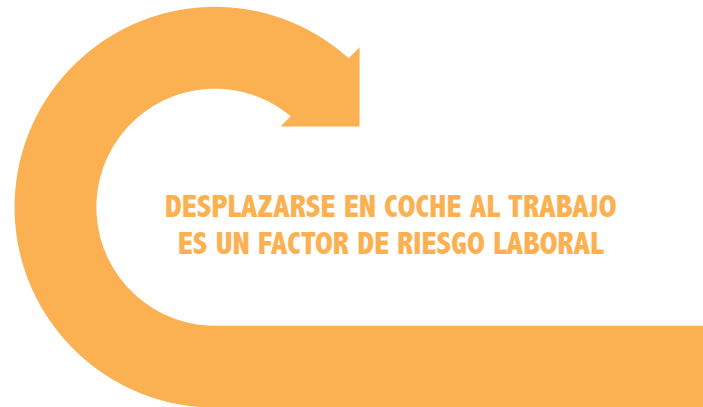
- Es necesario incluir la perspectiva de género en los convenios, estudios y planes de movilidad para así garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, facilitar las actividades tanto de la esfera productiva como la reproductiva, y atender la diversidad de necesidades de toda la población. En definitiva, la perspectiva de género posibilita la mejora de la calidad de vida de las ciudadanas y ciudadanos. En caso contrario no habrá cambios reales.
- Participación de todos los agentes sociales, en la planificación de la red de transporte público y accesos a las ciudades. Un transporte público que sea eficiente, que conecte no solo con los lugares de trabajo, sino también con instituciones educativas, complejos sanitarios, y centros comerciales y de servicios, de tal manera que se favorezcan los desplazamientos encadenados con este propósito. Igualmente, hay que reivindicar la participación de la plantilla y sus representantes en la implantación de los planes de movilidad de la empresa, que dé una respuesta óptima a la diversidad de necesidades existentes.
- Evaluar la posibilidad de que el transporte público se acerque o tenga paradas dentro de los polígonos industriales, lo que, por un lado, incrementaría las posibilidades de empleo de las mujeres en estas localizaciones y, por otro, no se estaría a expensas de poseer un vehículo privado para poder trabajar. Además, favorecería a colectivos específicos como personas inmigrantes, con discapacidad o jóvenes.
- Utilizar la modalidad de coche compartido. Para CCOO PV el compromiso con la movilidad sostenible es firme, y por ello hemos desarrollado medidas para reducir los costes por desplazamientos y al mismo tiempo las emisiones a la atmósfera en Tn de CO2, por ello hemos implantado en la organización una aplicación informática “VIAJATOR” que recoge la modalidad de uso del coche compartido, propiciando un cambio de hábitos hacia modos de movilidad o desplazamientos más sostenibles, seguros y eficientes.

Por ello, destacamos el papel de los órganos de intervención sindical en la reciente LEY 14/2018, de 5 de junio, de la Generalitat, de gestión, modernización y promoción de las áreas industriales de la Comunitat Valenciana, en la que en su articulado, prevé la participación de las trabajadoras y trabajadores en la Entidad de Gestión y Modernización (art. 6.9), y la obligatoriedad de la ejecución de los planes de movilidad sostenible en las áreas industriales que quieran ser catalogadas como Consolidadas (art. 32) y Avanzadas (art. 33), resultando una herramienta fundamental en la participación e implantación de medidas tendentes a la sostenibilidad y disminución y prevención de los accidentes de trabajo.



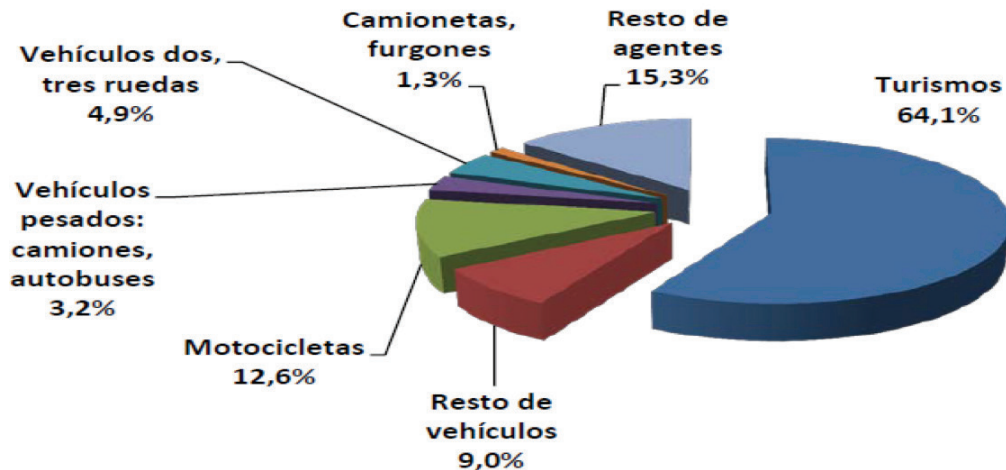
## ¿CÓMO PREVENIR EL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL DE TRÁFICO?

De los accidentes in itinere, en más del 75% han estado implicados coches y motocicletas, es decir los principales modos de transporte en que las personas trabajadoras se desplazan a sus centros de trabajo. Consecuentemente ello demuestra el alto riesgo que conlleva este modelo de movilidad basado, primordialmente, en los vehículos privados a motor.



**DESPLAZARSE EN COCHE AL TRABAJO ES UN FACTOR DE RIESGO LABORAL**

**Modos de desplazamiento involucrados en accidentes laborales de tráfico**



Fuente: Informe accidentes laborales de tráfico. INSSBT, 2016

Tal como ya hemos indicado anteriormente, los accidentes de tráfico in itinere y los en misión tienen consideración de accidentes laborales. Por lo tanto para su prevención hay que aplicar los mismos criterios preventivos que para cualquier otro tipo de siniestralidad laboral:

Y los principios de la acción preventiva dicen que:

Los riesgos se han de evitar.

- Se han de evaluar aquellos que no se puedan evitar
- Se han de combatir en su origen
- Se han de adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

De allí se desprende claramente que la primera medida preventiva sería optar por otros medios de transporte más seguros.

Desde el punto de vista meramente preventivo, urge incorporar la movilidad al trabajo al marco de intervención de la empresa y a la gestión preventiva. Aunque estos accidentes sucedan fuera del centro de trabajo, los empresarios pueden y deben fomentar un modelo de movilidad más seguro para sus plantillas. Para ello:

- Se ha de visibilizar aquello que es invisible porque ocurre fuera del centro de trabajo
- Se ha de insistir en que la movilidad al trabajo puede constituir un riesgo laboral que tiene que ser evaluado como tal
- Los empresarios se han de responsabilizar de su prevención

En el caso de la siniestralidad laboral de tráfico, la mejor prevención pasa por fomentar medidas y

modos alternativos y más seguros al uso predominante del coche y la motocicleta, para desplazarse al trabajo.

Es decir, cambiar el modelo de movilidad al trabajo actual, avanzando hacia una movilidad más sostenible y segura en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras, del empresariado, de las administraciones públicas, en definitiva, del conjunto de la sociedad.

Los delegados y las delegadas de prevención tienen allí un papel fundamental. Deben poder ejercer sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales también en relación a los accidentes in itinere y en misión. Para ello se les debe garantizar la participación en las políticas preventivas de las empresas, preferiblemente, a través del órgano de participación colegiado y paritario, el Comité de seguridad y salud que se debería constituir en todas las empresas, al margen del tamaño de estas<sup>5</sup>.

Para garantizar una participación efectiva de los delegados de prevención, estos deben obtener información sobre los accidentes in itinere que se produzcan en su empresas. Igualmente, deben recibir formación en cuanto a su prevención, incluyendo formación específica sobre planes de movilidad sostenible y segura.

<sup>5</sup> El Comité de Seguridad y Saludes el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado. Es obligatorio en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras y tiene carácter voluntario en empresas con plantillas inferiores a 49 personas

Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo (LPRL art. 38).

Los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud han de tener capacidad decisoria, para que pueda establecerse una verdadera negociación en su seno.



## ➤ LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA

La movilidad es un derecho que, como todos los derechos, ha de estar sujeto a unos determinados límites que, en este caso, tienen que ver con los impactos sociales y ambientales asociados a cada medio y sistema de transporte. La elección del modo de movilidad en muchas ocasiones no es una decisión individual, sino que viene impuesta por la escasa o nula oferta de alternativas al coche y moto para desplazarse a los centros de trabajo.

Se entiende como Movilidad sostenible la definida en la Ley de Economía sostenible como “El derecho de los ciudadanos al acceso a los bienes y servicios en unas condiciones de movilidad adecuadas, accesibles y seguras, y con el mínimo impacto ambiental y social posible”, sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras.

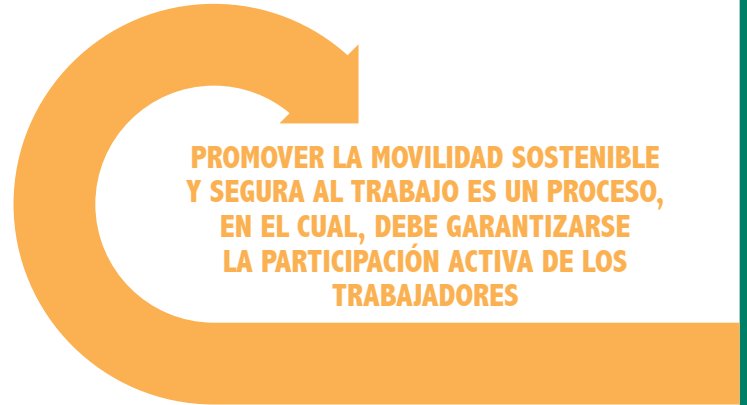
### La participación sindical

La participación sindical es fundamental para promover la movilidad segura al trabajo y es un factor esencial para:

Incorporar la movilidad sostenible y la accesibilidad al puesto de trabajo en las estrategias de actuación y de negociación colectiva, así como en la evaluación de los riesgos laborales.

Profundizar en el estudio de los accidentes en itinere y en misión, así como en la incidencia de los factores psicosociales y de la organización del trabajo en la accidentalidad.

Participar proactivamente en la elaboración, en



**PROMOVER LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA AL TRABAJO ES UN PROCESO, EN EL CUAL, DEBE GARANTIZARSE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES**

la implementación y en el seguimiento de planes de movilidad en las empresas y centros de actividad laboral.

Trabajar de forma coordinada con las administraciones para que los nuevos planes de ordenación urbanística tengan en cuenta la movilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Concienciar y sensibilizar a todo el personal de las empresas de los beneficios sociales, ambientales y económicos de avanzar hacia la movilidad sostenible y segura al trabajo.

Facilitar información y materiales divulgativos, sobre movilidad sostenible y las actuaciones que fomenten el uso eficiente del vehículo privado, la utilización del transporte público, la movilidad a pie y en bicicleta, etc.

Incorporar una perspectiva transversal en el análisis de las necesidades, incorporando la perspectiva de género. Para ello, se debería incorporar la movilidad en los planes de igualdad de las empresas

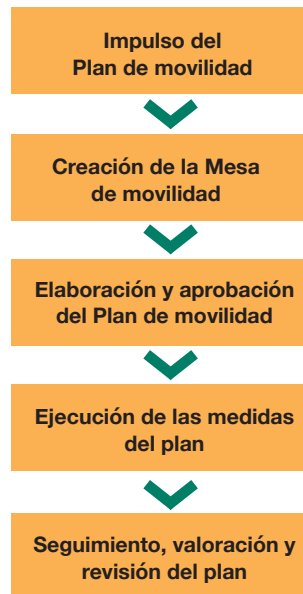
Analizar las necesidades y dedicar especial atención a los grupos más vulnerables con mayor tasa de accidentes in itinere: las mujeres, los menores de 30 años y las personas con contrato temporal, que tienen un mayor riesgo de sufrir un accidente in itinere.

Participar en la organización de los desplazamientos en jornada con el objetivo de reducirlos al máximo posible y que, en la medida de lo posible, se realicen con modos seguros y sostenibles

### **El Plan y la gestión de la movilidad en los centros de trabajo**

Para prevenir los accidentes in itinere y en jornada, se debe planificar y gestionar la movilidad para alcanzar un nuevo modelo de movilidad, donde el coche y la moto pierdan protagonismo a favor de los modos y prácticas alternativas más seguras.

### **Fases de implantación de un plan de movilidad sostenible y segura**





### Mesas de movilidad de empresas

Se trata de crear las mesas de movilidad, es decir espacios estables de participación y concertación con representantes de trabajadores y trabajadoras. Y por las direcciones de las empresas. Su objetivo es promover y colaborar en la realización del plan de movilidad e impulsar y divulgar la puesta en marcha de las propuestas. A la vez, la mesa de movilidad debería ser el órgano de referencia en la gestión de la movilidad del centro de trabajo. A la hora de ser constituida, es importante prestar atención a su composición paritaria. Para asegurar una adecuada perspectiva de género no se trata solamente de asegurar una participación física y nominal del mismo, o parecido, número de trabajadores y trabajadoras, sino que la propia mesa en cada uno de sus pasos y de sus decisiones, realice análisis y valoraciones desde la perspectiva de género, planteándose siempre las preguntas fundamentales

- ¿Afecta de la misma manera a hombres y mujeres?
- ¿declaran necesitar los mismo las trabajadoras y los trabajadores?
- ¿son iguales las preferencias de trabajadoras y trabajadores?

**EL REAL DECRETO 404/2010, POR EL QUE SE REGULA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES A LAS EMPRESAS QUE HAYAN CONTRIBUIDO ESPECIALMENTE A LA DISMINUCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL.**

**UNA DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS ES ELABORAR PLANES DE MOVILIDAD VIAL EN LA EMPRESA COMO MEDIDA PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITÍNERE.**

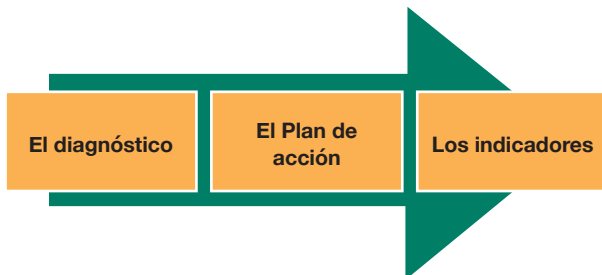
### Elaborar planes de movilidad sostenible

A partir de la demanda y la oferta de la movilidad se han de establecer las estrategias y medidas de intervención para fomentar la movilidad sostenible.

**EL OBJETIVO PRIORITARIO HA DE SER GARANTIZAR EL DERECHO A LA MOVILIDAD SOSTENIBLE, SEGURA, SALUDABLE, EQUITATIVA Y ECONÓMICA DE TODOS LOS TRABAJADORES Y TODAS LAS TRABAJADORAS, ES DECIR: REDUCIR LA DEPENDENCIA DEL VEHÍCULO PRIVADO MOTORIZADO PARA ACCEDER AL TRABAJO, EN FUNCIÓN LAS CARACTERÍSTICAS DE MOVILIDAD Y SOCIOLABORALES DE TODAS LAS PERSONAS CONCERNIDAS, HOMBRES Y MUJERES.**

Un Plan de movilidad sostenible es un proceso dinámico que no se cierra nunca, sino que ha de estar en permanente revisión.

El Plan ha de constar de tres partes:



### El Diagnóstico

Conocer la realidad para transformarla. Recopilar información y datos que permitan identificar adecuadamente los problemas y disfunciones.

- Características del centro de trabajo. Sector de actividad, número de trabajadores y trabajadoras, localización, etc.
- Demanda. La encuesta: Conocer los hábitos, las necesidades y las problemáticas de todos los trabajadores y trabajadoras. Realizar un análisis específico y diferenciado de la demanda en función las necesidades diferenciadas de trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género,
- Oferta. Infraestructuras y servicios de movilidad y accesibilidad.
  - Desde el punto de vista de la demanda: Cuestionario específico a las empresas y a los trabajadores y las trabajadoras (que incluya aquellos elementos necesarios para poder valorar la demanda desde una

perspectiva de necesidades transversales y de género.

- Desde el punto de vista de la oferta. Conocer la disponibilidad y el estado de la oferta de los modos alternativos al vehículo privado motorizado para acceder al centro de trabajo.
  - \* Oferta de transporte público: itinerarios, cobertura horaria, frecuencias, localización y estado de las paradas (marquesina, información, accesibilidad, etc.)
  - \* Estado de los itinerarios a pie y en bicicleta: tamaño de las aceras y estado de la pavimentación, iluminación, obstáculos, pasos de peatones, semáforos, etc. Presencia de carriles bici y oferta de aparcamiento de bicicletas seguro.
  - \* Coche privado: accesos, aparcamiento y coche compartido.

### Plan de acción

Plantear e impulsar las medidas correctoras y de actuación. Hacer propuestas operativas concretando objetivos temporales, incluyendo el presupuesto y la responsabilidad de ejecución de las medidas.





## ➤ ALTERNATIVAS PARA UNA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA

### Desplazamientos a pie y en bicicleta:

Garantizar unos itinerarios seguros, tanto desde el punto de vista del tráfico como de la seguridad ciudadana de las personas usuarias y cómodos con aceras anchas, pavimentadas, iluminadas, control de la indisciplina en el aparcamiento, etc.

Organizar desplazamientos a pie conjuntos desde las empresas a las paradas o estaciones de transporte público para aumentar la sensación de seguridad

Instalación de aparcamientos de bicis seguros y resguardados, prioritariamente en el interior de los edificios. Instalar vestuarios y duchas

Implantación de una flota de bicicletas del centro de trabajo adaptadas (por ejemplo con asientos para menores o cestas para la compra.



Edición de una guía informativa que recoja las recomendaciones básicas para la realización de los trayectos en bicicleta incluyendo los itinerarios más seguros y accesibles.

Impartir cursos de seguridad vial, bicicleta y de mantenimiento y pequeñas reparaciones

Pacificar el tráfico del entorno del centro de trabajo.

### **Desplazamientos en transporte público:**

- Informar a los trabajadores y las trabajadoras de la oferta de transporte público.
- Adecuar los horarios del transporte público a las entradas y salidas de los trabajadores y trabajadoras, reforzar las frecuencias y la capacidad
- Implantar nuevos servicios y adecuar las líneas de bus existentes, cambiando itinerarios para mejorar la cobertura territorial, acercar las paradas a los centros de trabajo, situándolas en lugares bien iluminados, con buena visibilidad y no aislados,
- En la medida de lo posible en zonas aisladas agrupar las estaciones y las paradas de transporte público para facilitar que en los tiempos de espera haya un mayor número de usuarios/as
- En los autobuses nocturnos que circulen por áreas poco concurridas con concentración de centros de trabajo implantar paradas intermedias o demanda (que permiten solicitar en qué punto bajar de los autobuses, facilitando aproximarse lo máximo posible al punto de destino para

caminar el menor tiempo posible solas).

- Garantizar que haya permanentemente personal de atención al usuario en las estaciones y para evitar la sensación de inseguridad
- Ofrecer abonos de transporte a los trabajadores
- Bonificación de los abonos de transporte según los RD6/2010 y RD1788/2010, establecen exenciones en el IRPF a personas trabajadoras y de las cotizaciones de la SS de los empresarios, cuando estos entreguen títulos de transporte público con un límite de 1.500 € anuales

### **Recuperación y ampliación del transporte colectivo de empresa**

- Garantizar el acceso a todos los trabajadores y las trabajadoras de un mismo centro de trabajo sin exclusiones
- Mancomunar entre empresas el servicio de bus para convertirlo en el bus del polígono, parque empresarial, etc.
- Garantizar la intermodalidad con otros servicios y modos de transporte público
- Revisar periódicamente los itinerarios y horarios adecuándolos a las nuevas necesidades
- Que la empresa adquiera furgonetas y la ceda a los trabajadores para que ellos mismos gestionen la conducción y los itinerarios y las paradas para sus desplazamientos al trabajo (vanpool)
- Poner transporte de empresa para las rutas habituales entre diferentes centros de trabajo de una empresa

### Gestión sostenible del aparcamiento

- Priorizar el aparcamiento gratuito para personas con minusvalías, mujeres embarazadas, coches compartidos, trabajadores y trabajadoras con nulas o escasas posibilidades de utilizar alternativas, etc.
- Reducir el espacio de aparcamiento en el espacio público y en el interior de las empresas
- Tarificar el aparcamiento para financiar las actuaciones de movilidad sostenible

### Soporte al coche compartido (carpool)

- Creación de una página web para gestionar y promover el coche compartido
- Garantizar las mejores plazas de aparcamiento dentro del recinto de las empresas o en la vía pública
- Ofrecer incentivos económicos, vales de gasolina, etc.
- Hacer coincidir los horarios de trabajadores y trabajadoras para facilitar que se pueda compartir coche
- Compartir vehículo para los desplazamientos en jornada

### Otras medidas:

Construir un portal web de movilidad para informar de las alternativas al uso del vehículo privado y conectar con el gestor de movilidad para quejas, sugerencias, consultas, etc.

Promover el teletrabajo con los gastos asociados cubiertos por la empresa y realizar una evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo

En el caso de ser una empresa con varios centros de trabajo, fomentar que los trabajadores trabajen en los centros de trabajo más cercanos a sus domicilios

Fomentar las comunicaciones en jornada no presenciales (videoconferencias, correo electrónico, teléfono, etc.)



### Indicadores de control y seguimiento del plan

Evaluar el grado de aplicación de las medidas propuestas en el plan e igualmente, las consecuencias de la ejecución de las medidas establecidas en el plan de movilidad. Esto permitirá evaluar y revisar la validez de las propuestas y seguir los progresos.

Esta valoración puede basarse en indicadores numéricos que permitan ver la evaluación de un determinado fenómeno:

desplazamientos a pie, uso del transporte público y la bicicleta, diferenciando entre hombres y mujeres y prestando también especial atención a los colectivos más vulnerables

- plazas de aparcamiento de coches
- cálculo de emisiones atmosféricas
- accidentes in itinere y en misión



## > PARA MÁS INFORMACIÓN:

### Estudios de movilidad y género

- José Manuel Casado Díaz: Diferencias de género en los desplazamientos cotidianos por razones laborales. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. 2000
- Carme Miralles Guasch: Dones, mobilitat, temps i ciutat. Institut català de les dones. 2000
- Marta Román Rivas y Pilar Vega Pindado: Patrones de movilidad en el Transporte público de Andalucía. Grupo de Estudios y Alternativa gea21. 2011
- Juana María Rodríguez Moya y Juan Carlos García Palomares: Diversidad de género en la movilidad cotidiana en la Comunidad de Madrid. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles N.º 58 - 2012,
- Ángela Mena Ponce y Marta Soler Gastón: La movilidad urbana de mujeres y hombres en la ciudad de Valencia. Ayuntamiento de Valencia 2014
- Informe de la encuesta de movilidad al trabajo de personas residentes en Zaragoza. CCOO de Aragón, IERMB e ISTAS. 2015
- Mobilitat i gènere a la ciutat de Barcelona. Direcció del Programa de Dona. Ajuntament de Barcelona. 2015
- M<sup>a</sup> Isabel Olmo Sánchez y Elvira Maeso González: Diferencias de género en la

movilidad en regiones urbanas de Andalucía. Universidad de Málaga 2016

- Nocturnas. La vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche en el área metropolitana de Barcelona. Col·lectiu Punt 6. 2017
- Laura Diéguez Ferrer: La movilidad con perspectiva de género. Revista Trabajadora CCOO N.º 63 -2018

### Publicaciones para la acción sindical en movilidad

- VV.AA. Guía: La movilidad al trabajo, 35 experiencias y buenas prácticas. Instituto Sindical de trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) 2008
- VV.AA. Guía: ¿Cómo avanzar hacia un modelo de movilidad de los trabajadores y trabajadoras más sostenible? Guía práctica de apoyo a la acción sindical. Instituto Sindical de trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) 2008
- VV.AA. Glosario de movilidad. Instituto Sindical de trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). 2009
- VV.AA. Una movilidad de los trabajadores segura, eficiente, saludable, equitativa y económica (sostenible). CCOO 2014
- VV.AA. La movilidad sostenible y la negociación colectiva. CCOO.2015
- VV.AA. Caja de herramientas de movilidad sostenible para hacer frente al cambio climático. ISTAS 2015
- VV.AA. Guía de movilidad sostenible al trabajo. 23 Experiencias y buenas prácticas. CCOO Aragón y ISTAS 2016



## Videos

Dones, feines i mobilitat: sector públic. CCOO de Catalunya 2015

<http://www.istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4385>

Dones, feines i mobilitat: sector de la neteja d'edificis i locals. CCOO de Catalunya 2015

<http://www.istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4386>

Dones, feines i mobilitat: recerca d'ocupació. CCOO de Catalunya 2016

<http://www.istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4384>

Dones, feines i mobilitat: polígons industrials. CCOO de Catalunya 2016

<http://www.istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4383>

## Webs

Portal de movilidad al trabajo de ISTAS-CCOO <http://movilidad.istas.net>  
[www.pv.ccoo.es](http://www.pv.ccoo.es)

## Redes

Facebook: [www.facebook.com/ccoopv/](http://www.facebook.com/ccoopv/) y [www.facebook.com/SalutLaboraliMediAmbientCCOOPV](http://www.facebook.com/SalutLaboraliMediAmbientCCOOPV)

Twitter: [@ccoopv](https://twitter.com/ccoopv)







GENERALITAT  
VALENCIANA



**INVASSAT**

Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente