

CARTA DE LA IRU PARA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA

La industria del transporte de mercancías por carretera está comprometida a fortalecer la profesión mejorando la eficiencia, el atractivo y el profesionalismo en todo el sector.

Un pilar fundamental de este esfuerzo es aumentar la participación de las mujeres en las empresas de movilidad y logística, como empleadas, conductoras y directivas, promocionando activamente la industria y sus oportunidades profesionales, al tiempo que se abordan las barreras prácticas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder al sector y prosperar en él.

1. Contratación neutral

Utilizar enfoques de contratación y descripciones de puestos claras y específicas que atraigan de forma natural a candidatos cualificados, tanto femeninos como masculinos, incluidas iniciativas específicas de sensibilización y compromiso temprano para dar a conocer a las mujeres las oportunidades profesionales en el transporte por carretera. Evitar el lenguaje sutilmente sesgado y discriminatorio en las ofertas de empleo, los ascensos y las entrevistas.

2. Impulsar el desarrollo profesional

Garantizar que las oportunidades de aprendizaje estén abiertas a mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Ofrecer programas de formación, tutoría y desarrollo profesional temprano, incluidos aprendizajes para mujeres jóvenes, para favorecer la retención y crear vías claras para quienes aspiren a roles de liderazgo.

3. Equiparación salarial

Remunerar a mujeres y hombres de forma igualitaria en función de su puesto, experiencia y habilidades, y no de su género, de conformidad con los principios del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración. Respalcarlo con políticas y procedimientos de remuneración transparentes.

4. Conciliación laboral y personal

Promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal, incluida la reincorporación laboral tras baja de maternidad. Apoyar el compromiso laboral a largo plazo ofreciendo modalidades de trabajo flexibles que se adapten a las necesidades familiares.

5. Resolución de conflictos

Desarrollar un proceso abierto y transparente para que los empleados puedan plantear preocupaciones sobre cuestiones relacionadas con el género, como el acoso. Demostrar que cada problema se aborda y resuelve de forma rápida e imparcial.

6. Defender entornos de trabajo seguros, protegidos y dignos, garantizando el acceso a instalaciones de aparcamiento, saneamiento y descanso adecuadas

Apoyar proactivamente la necesidad de que todos inviertan en mejores aparcamientos, depósitos y estaciones terminales para los conductores profesionales, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, garantizando que sean accesibles y dispongan de aseos, duchas y zonas de descanso adecuados en proporción al número de camiones, autocares, autobuses y conductores que los utilizan. En la medida de lo posible, fomentar las redes de compañeras y crear un entorno laboral en el que las mujeres no estén aisladas.

“Esta Carta fue adoptada oficialmente por todos los miembros de la IRU en la [Asamblea General de la IRU del 29 de mayo de 2026](#)”.