

Estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y Calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte Urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de Conductoras de buses

Contrato de consultoría 2021-2513 de 2021 suscrito entre la Secretaría de Movilidad y el Consorcio Movilidad Analytica Proyectamos

Informe Ejecutivo

Mayo de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ANTECEDENTES DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA LA CONDUCCIÓN	1
2.1. Experiencias de programas y acciones para la vinculación de mujeres a ocupaciones de conducción de vehículos de transporte público en América Latina y Colombia	1
2.2. Experiencias de acciones para promover la vinculación laboral de mujeres como conductoras en el transporte público en Colombia	3
2.3. Antecedentes del proyecto de cualificación y calificación dentro de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG)	4
2.4. El proyecto de la SDMovilidad de Eco Conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales	6
3. DESARROLLO DE LAS ETAPAS DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN	7
3.1. Desarrollo del proceso de recategorización de licencias de conducción de las mujeres beneficiarias	7
3.1.1. Revisión de multas y comparendos	7
3.1.2. Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación	7
3.1.3. Cursos de recategorización	8
3.1.4. Expedición de licencias de conducción	9
3.2. Desarrollo del proceso de formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer	9
3.2.1. Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias	9
3.2.2. Formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer	10
3.2.3. Encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio al ciudadano en Bogotá	10
4. RESULTADOS DE CADA ETAPA DE FORMACIÓN	11
4.1. Beneficiarias que abandonaron el proceso	11
4.2. Resultados del proceso de recategorización de licencias de conducción de las mujeres beneficiarias	11
4.3. Resultados del proceso de formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer	12
4.3.1. Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias	12
4.3.2. Formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer	12
4.3.3. Encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio al ciudadano en Bogotá	12
5. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CRÍTICO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO	12
5.1. Elementos metodológicos	12
5.2. Resultados	13

6. BARRERAS QUE AFRONTAN LAS MUJERES Y LAS PONEN EN RIESGO DE DESERCIÓN Y ABANDONO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA CONDUCCIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO	14
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES DEL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN DE CONDUCCIÓN	15
7.1. Conclusiones	15
7.2. Recomendaciones	16
8. BIBLIOGRAFÍA	19

1. INTRODUCCIÓN

Entre diciembre de 2021 y mayo de 2022 se implementó el proyecto *Desarrollar la estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de mujeres en el oficio de conductoras de buses*. Se trata de una iniciativa promovida por la Secretaría Distrital de Movilidad, en coordinación con la Secretaría Distrital de la Mujer, que fue ejecutada a lo largo de cinco meses y medio por el Consorcio Movilidad Analytica Proyectamos.

Este documento constituye el Informe Ejecutivo de ese proyecto.

El documento, siguiendo la estructura del Informe Final, se encuentra dividido en siete secciones, la primera constituye la introducción. La segunda presenta un recuento de experiencias nacionales e internacionales tendientes a ampliar la capacitación y vinculación de mujeres como conductoras de vehículos de transporte público masivo. La tercera muestra el desarrollo de las etapas de la estrategia integral de formación y la cuarta describe los resultados que se obtuvieron en su adelanto, y las dificultades enfrentadas, de forma que puedan obtenerse enseñanzas para experiencias futuras. En la quinta se mencionan los elementos principales del análisis cualitativo realizado sobre las mujeres que fueron capacitadas durante la ejecución del proyecto.

La sexta sección menciona las barreras que afrontan las mujeres y que las colocan en situación de riesgo de deserción y abandono en su proceso de formación para la conducción con enfoque diferencial y de género.. Finalmente, la sección séptima expone las conclusiones y recomendaciones que se derivaron del desarrollo del proyecto.

El proyecto puede considerarse exitoso en tanto cumplió satisfactoriamente con sus objetivos. Es el resultado del esfuerzo y dedicación de los distintos actores que participaron en su avance. En primer lugar, de las mismas mujeres que participaron capacitándose en el proyecto, sorteando los impedimentos que actuaban obstaculizando, desde lo laboral, lo familiar, sus responsabilidades en trabajos de cuidado y los prejuicios que enfrentaban, su participación en los cursos y la realización de los trámites necesarios para culminar el proceso. En segunda instancia de los equipos de profesionales de las Secretarías de Movilidad y de la Mujer por su compromiso incondicional motivado en profundos valores para contribuir a un cambio necesario que enfrente el patriarcado imperante. A todas ellas expresamos nuestra sincera gratitud.

2. ANTECEDENTES DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA LA CONDUCCIÓN

En esta sección se reseñan los antecedentes del proyecto de calificación y cualificación (PCC) de mujeres en oficios no convencionales en el transporte público en Bogotá. Se consideran, en primer lugar, algunas experiencias internacionales y nacionales tendientes a la formación de mujeres en conducción y a su vinculación laboral en ese oficio. A continuación, se mencionan los antecedentes del proyecto en las políticas públicas adelantadas en el Distrito Capital y en la elaboración de propuestas para su implementación.

2.1. Experiencias de programas y acciones para la vinculación de mujeres a ocupaciones de conducción de vehículos de transporte público en América Latina y Colombia

En América Latina se han venido realizando, desde la primera década del siglo XXI, varios proyectos y acciones que han tenido objetivos semejantes al que se reseña y que han inspirado, en cierta forma, su ejecución. En todos ellos se ha buscado incorporar a las mujeres en la conducción de vehículos del transporte público, procurando una mayor igualdad en la participación en el mercado laboral. Se presentan en esta subsección algunos de ellos que han tenido lugar en Ciudad México, Chile, Jalisco y Rosario Argentina.

- **La experiencia pionera de Ciudad de México: los servicios Atenea**

Una iniciativa pionera en el campo de la igualdad de género en las ocupaciones del transporte fue la desarrollada en Ciudad de México para la incorporación de mujeres conductoras en buses del Programa Atenea, que es un servicio exclusivo de transporte para mujeres y niños y personas mayores en la Red de Transporte Público de la Ciudad de México (Granada et al. 2018).

Se inició el programa en 2008 para las rutas escolares del Sistema de Movilidad 1 (M 1), que estuvieron dirigidas a reducir el tráfico vehicular ocasionado por los viajes particulares de las escuelas a los sitios de habitación. Se optó por contratar a mujeres como conductoras para este sistema debido al mayor grado de confianza que los padres tenían en ellas para trasladar a sus hijos. En una fase posterior se llevó a cabo la capacitación y contratación de mujeres como conductoras de buses dentro del Sistema M 1, en particular para vehículos de los servicios y para uso escolar. En 2017 había 136 buses destinados al servicio Atenea, con más de 40 rutas, operados por 75 mujeres (Granada I., et al. 2019). El programa cuenta con el respaldo de la población y se mantiene en la actualidad.

- **La promoción de cursos de conducción profesional para mujeres: Chile- Transantiago**

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT) de Chile ha llevado a cabo diversas acciones en favor de la igualdad de género en el transporte público, dentro de las que destaca el fomento a la inclusión de conductoras en este sector, generando alianzas estratégicas con diversas instituciones públicas y coordinando acciones con las empresas de transporte. Como resultado, la proporción de mujeres conductoras ha pasado de representar el 0,8% a hacerlo en 4,8% (Granada, et al. 2019 a).

Las actuaciones del MTT en la perspectiva de la igualdad de género en el transporte se remontan al año 2012 cuando modificó el Reglamento de la Ley de Tránsito que establecía “los requisitos para la realización de cursos de conducción profesional, flexibilizando los requisitos de postulación con el objetivo de atraer nuevas/os conductores/as, y eliminando así la principal barrera de ingreso, que era poseer licencia profesional A1 por dos años.” (Granada, et al. 2019 a).

Las acciones del MTT para promover los cursos de conducción se habían iniciado en 2013 cuando, con la participación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), empieza la realización continua de cursos de conducción, con una oferta de más de 1.000 becas al año, “en las cuales las mujeres tienen una participación de cerca del 30% por curso, llegando hasta un 55% específicamente en los cursos del programa ‘Más Capaz’.” (Granada, et al. 2019 a).

También, por medio de alianzas estratégicas con el SENCE y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, el MTT ha hecho una amplia difusión de los cursos gratuitos a los cuales pueden acceder mujeres, en especial jefas de hogar, para obtener licencia de conducción a nivel profesional (Política Equidad de Género, Ministerio de Transportes, 2017; Granada, et al. 2019 a).

- **El programa de mujeres conductoras de Jalisco**

El gobierno del Estado de Jalisco puso en marcha, desde 2017, el programa “Mujeres Conductoras – Movilidad con Igualdad”, que otorga una beca orientada a la formación y certificación de mujeres seleccionadas para ser contratadas como conductoras del transporte público de pasajeros, en el contexto de su nuevo modelo de transporte SITRAN (Granada I. et al. 2019).

El objetivo general de la iniciativa fue “crear las oportunidades necesarias para el óptimo desempeño de las mujeres en labores operativas dentro del sistema de transporte público de Jalisco.”

La meta del programa consistió en la formación, certificación y contratación de 600 conductoras en cuatro años, en primera instancia en Guadalajara y posteriormente en otras ciudades del Estado, con lo que se aspiraba a que el 50% de quienes ejercían la ocupación de conductor en el SITRAN, fueran mujeres. En 2018 se capacitaron 64 mujeres, en 2021, 33 de 55 que habían iniciado el proceso de formación. (Granada I. et al. 2019).

- **Capacitación para mujeres en el transporte urbano: Rosario, Argentina**

En 2019 los concejales del municipio de Rosario, Argentina, aprueban el Programa Mujeres Choferes del Transporte Urbano de Pasajeros, modificando un programa anterior de 2006 (Ordenanzas N° 7981/ 2006 y 9.979 de 2019). El programa tiene como objetivo “llevar a cabo la gradual incorporación de mujeres en el plantel permanente de choferes del TUP (Transporte Urbano de Pasajeros) tanto de las Líneas de Empresas Públicas, como en las Empresas Privadas Concesionarias del Sistema.”

La capacitación de las mujeres seleccionadas se llevó a cabo en la Escuela de Formación Profesional en Conducción de Servicios Públicos, dependiente de la Secretaría de Transporte y Movilidad de Rosario, que ofrece cursos de capacitación gratuitos a las mujeres que quieran emplearse como conductoras, creando un espacio de formación gratuito, con contenidos tanto teóricos como prácticos. Una vez finalizada la formación, las mujeres pueden realizar el examen de la licencia D2 en la Dirección General de Tránsito, que comprende por tres fases: examen psicofísico, teórico y práctico. .

2.2. Experiencias de acciones para promover la vinculación laboral de mujeres como conductoras en el transporte público en Colombia

La baja proporción de mujeres vinculadas como conductoras a los sistemas de transporte en Colombia, entre ellos el de Transmilenio, sigue en gran parte el comportamiento espontáneo del mercado laboral, responde a las barreras que limitan las posibilidades laborales de la mujer y guarda relación con la ausencia de programas públicos sistemáticos que promuevan la equidad de género en este campo. Solo 1.5% de quienes trabajan en oficios de conducción en Transmilenio son mujeres (189 de 12.300). Y, según estimaciones de la Encuesta de Calidad de Vida de 2020, se encuentra que, en Bogotá, en el sector de transporte de pasajeros el porcentaje de mujeres trabajadoras en relación con el total de personal ocupado era de 6%, y el de mujeres conductoras de vehículos de transporte respecto al total de trabajadores en ocupaciones de conducción, menor al 1%¹.

Ante este panorama han venido siendo impulsadas acciones que, aunque no han sido formalizadas como programas sistemáticos, buscan favorecer la vinculación de mujeres como conductoras de vehículos de transporte público en varias ciudades del país. Si bien no han sido objeto de una evaluación formal, pueden haber tenido un efecto positivo en la ampliación del empleo femenino en el sector del transporte. En el taller realizado por entidades públicas del orden nacional (Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Transporte) sobre *Inclusión laboral y experiencias de las mujeres en los sistemas de transporte público masivo*, en mayo de 2021 (Gobierno de Colombia, 2021) fueron presentadas como exitosas algunas de estas experiencias, que de tiempo atrás venían siendo adelantadas en los municipios de Pereira, Valledupar y Bucaramanga.

En Pereira, desde 2006, se ha promovido la inclusión laboral de las mujeres en su sistema de transporte masivo, Megabús. Para hacerlo se han identificaron barreras de ingreso de las mujeres en estos trabajos, relacionadas con estereotipos y creencias que consideran al transporte como un trabajo masculino y que las mujeres pueden generar costos adicionales al ejercerlos. Se ha trabajado sobre esta base en la educación de los gerentes y jefes de recursos humanos de las empresas operadoras en el tema de equidad de género. Como resultado de estas acciones el 19.1%

¹ [Procesamiento propio de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2020 \(DANE\).](#)

de los cargos operativos de Megabús son ejercidos por mujeres. Se ha propuesto, de otra parte, establecer estímulos para que las empresas vinculen a las mujeres en los cargos del sistema de transporte (Gobierno de Colombia, 2021).

En Valledupar, el Sistema Estratégico de Transporte Público Colectivo - SIVA - favorece igualmente la inclusión laboral de las mujeres “fomentando la educación y capacitación y promoviendo campañas para el empoderamiento femenino que impulsen la participación de las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos del sistema de transporte, como las labores operativas. También reconoce y avanza en la eliminación de barreras culturales que impiden la mayor vinculación de las mujeres en labores del sector transporte.” (Gobierno de Colombia, 2021) Se ha hecho además una caracterización de las barreras que impiden la participación de las mujeres en esos trabajos y se han puesto en marcha convocatorias, en 2021, para capacitación laboral de hombres y mujeres en oficios convencionales y no convencionales del transporte a través del SENA. En estas convocatorias se ha promovido especialmente la participación femenina.

En Bucaramanga, el Sistema Integrado de Transporte Masivo (SITM), Metrolínea, ha identificado igualmente barreras que impiden la vinculación laboral de mujeres en el transporte, relacionadas con los roles asignados a las mujeres, y con su mayor carga de trabajos en el hogar y de cuidado. Se percibe por parte de Metrolínea que ha habido un avance progresivo en la vinculación progresiva de mujeres en las distintas áreas laborales del sector transporte (Gobierno de Colombia, 2021). Desde junio de 2021 Metrolínea ha iniciado un proceso para crear su política de Mujer y equidad de género.

En el caso de Bogotá se encuentran igualmente acciones desde Transmilenio, además de su participación activa en el PCC, que van en la vía de ampliar la participación laboral de las mujeres en puestos de trabajo convencionales y no convencionales en distintos campos del transporte, dentro de ellos el operativo. Se identifica como barrera especial para el empleo las obligaciones de las mujeres en los trabajos de cuidado y se expresa la disposición a ampliar la vinculación femenina en trabajos como la conducción vehicular, que ha venido aumentando recientemente. En comunicación de marzo de 2022 Transmilenio informa que “En los concesionarios del Sistema trabajan 2.605 mujeres, 328 de ellas son operadoras de buses y cada día esta cifra crece significativamente, porque estamos creando escenarios y oportunidades para que las mujeres se vinculen a oficios no convencionales, como el de personal de mecánica automotriz, operadoras de bus, electricistas, entre otros oficios.”²

2.3. Antecedentes del proyecto de cualificación y calificación dentro de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG)

El proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales de conducción en el transporte urbano de Bogotá (PCC en adelante; SDMovilidad, 2021 b) surge y se concreta dentro de los análisis y experiencias en proyectos que tuvieron lugar en el contexto nacional e internacional, reseñados anteriormente, de la situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral de ese transporte en la ciudad, y de los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG)- que se han venido formulando de tiempo atrás en la ciudad y que han tenido continuidad en el actual Plan Distrital de Desarrollo, Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI.

En esta sección se mencionan los antecedentes que dieron lugar al PCC en ese contexto, a partir de las acciones desarrolladas principalmente dentro de las dos instancias de la administración distrital desde 2021 que han tenido el papel dinamizador en el proceso de su diseño y ejecución: la Secretaría de la Mujer (SDMujer) y la Secretaría de Movilidad (SDMovilidad).

² [Bogotá reconoce la labor de más de 5.000 mujeres que trabajan por el Sistema de Transporte Público](https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/152704/bogota-reconoce-la-labor-de-mas-de-5000-mujeres-que-trabajan-por-el-sistema-de-transporte-publico/)
<https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/152704/bogota-reconoce-la-labor-de-mas-de-5000-mujeres-que-trabajan-por-el-sistema-de-transporte-publico/>

- **Las políticas en favor de la equidad de género en Bogotá**

Dentro de los antecedentes de la actual Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG) en el Distrito Capital se destaca el Decreto 584 de 2015 que establece que la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se dirige a reconocer, garantizar y restituir los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, y a modificar las condiciones sociales, económicas y culturales que contribuyen a mantener la desigualdad, la discriminación y la subordinación de las mujeres en la ciudad.

En diciembre de 2020 es aprobado el documento CONPES D.C. 14 sobre *Política de mujeres y equidad de género 2020-2030*. Su objetivo general es “Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado.”

En el Acuerdo Distrital 761 de 2020, que sanciona el actual Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024, Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI, se incluyen varias consideraciones y acciones en pro de la mayor equidad de género. Dentro de su objetivo se encuentra “consolidar un nuevo contrato social, ambiental e intergeneracional que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades” y “construir con la ciudadanía una Bogotá donde los derechos de los más vulnerables sean garantizados a través de: la ampliación de las oportunidades de inclusión social y productiva, en particular de las mujeres, los jóvenes y las familias, para superar progresivamente los factores de naturalización de la exclusión, discriminación y segregación socioeconómica y espacial que impiden la igualdad de oportunidades y el ejercicio de una vida libre, colectivamente sostenible y feliz.” (Artículo 2º).

Dentro de las normas que se han aprobado recientemente en el contexto de las mayores consecuencias negativas que la pandemia del COVID 19 tuvo en el empleo femenino, se encuentra el decreto 332 de diciembre de 2020, mediante el cual se adopta, como acción afirmativa para propendan de manera progresiva por la generación de empleo e ingresos para las mujeres, la obligación de mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenios o contratos del celebrados por el Distrito Capital.

- **El documento inicial del proyecto**

Antecedente destacado del PCC fue el documento que, en 2021, presentó la Dirección de Derecho y Diseño de Políticas de la Secretaría Distrital de la Mujer, en cuya elaboración se recogen las iniciativas y aportes de la Dirección de Gestión Social de la SDMovilidad, Transmilenio y otras entidades distritales, como “una propuesta piloto para aumentar el número de mujeres conductoras vinculadas con el Sistema de Transporte de Bogotá en sus modalidades Transmilenio zonal y troncal ” (SDMujer, 2021 p.2; Equipo Técnico Oficina de Gestión Social, SDMovilidad).

El documento que expone esta propuesta y que tiene como título “¡Más Mujeres que Conducen! Proyecto piloto para aumento de empleabilidad de mujeres en oficios no convencionales, caso sector transporte público en Bogotá”, desarrolla elementos básicos del PCC: su justificación, con base en algunos adelantos de diagnóstico y de las orientaciones de políticas con enfoque de género en el D.C., sus objetivos, su enfoque metodológico, sus etapas y los lineamientos de su esquema organizativo interinstitucional. Son aportes que sirvieron de precedente al PCC, como iniciativa interinstitucional liderada por la SDMovilidad, que respondió a las barreras de género identificadas en el sector de movilidad (Equipo técnico Oficina de Gestión Social, SDMovilidad).

2.4. El proyecto de la SDMovilidad de Eco Conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales

La Oficina de Gestión Social de la SDMovilidad, presentó un proyecto, que, bajo su coordinación directa y financiación, aborda algunos de los componentes para la fase de implementación, incluyendo la selección de postulantes. Se trata del Proyecto de Eco conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá (SDMovilidad, 2021 a).

El objetivo que se le asignó fue “Implementar la estrategia integral para la capacitación y formación de mujeres en eco conducción para el transporte urbano de Bogotá, a través de la certificación y cualificación de 450 mujeres en el oficio de conductoras para buses, incluyendo la recategorización de licencias de conducción (B1 a C2 o C1 a C2), formación complementaria SDMujer y formación dirigida por el SENA”. Se le coloca como meta “Seleccionar 450 conductoras de buses eléctricos” (SDMovilidad, 2021 a, SDMovilidad, 2021 c).

El proceso de ejecución del proyecto comprende las fases de alistamiento, implementación, vinculación y formación en eco conducción. (SDMovilidad, 2021 a).

● La convocatoria y selección de participantes en la fase de alistamiento

La Secretaría Distrital de Movilidad, la Secretaría Distrital de la Mujer y Transmilenio S.A, en alianza con el SENA, y con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, que se unió al proceso, hicieron la convocatoria para seleccionar las mujeres que quisieran capacitarse y formarse en oficios no convencionales en el transporte urbano de Bogotá. La convocatoria se hizo pública desde el 24 de julio de 2021 para que 450 mujeres mayores de 18 años con licencia de categoría B o C activa, para que recategorizaran gratuitamente sus licencias de conducción y se formaran en habilidades socioemocionales y educación financiera con la Secretaría Distrital de la Mujer. El proceso se cerró el 30 de agosto de ese mismo año habiéndose inscrito 4.308 mujeres como postulantes.

Una vez hecha la inscripción formal de las aspirantes en la estrategia se hizo su valoración técnica en personalidad, riesgos laborales, competencias, nivel de integridad, valores y honestidad en el contexto laboral. (SDMovilidad, 2021 a).

Los procesos adelantados en esta etapa de alistamiento liderados por la SDMovilidad fueron (Equipo técnico SDMovilidad):

- Identificación y análisis de barreras de acceso y permanencia de las mujeres en contextos laborales no convencionales y masculinizados.
- Perfilación de las mujeres participantes del proyecto de Eco Conducción de acuerdo con los perfiles laborales exigidos por los operadores de transporte público de Bogotá y Transmilenio S.A para el cargo de conductoras.
- Determinación de los requisitos de formación requeridos para el cargo de conductoras y capacitaciones complementarias necesarias para que puedan desempeñar su rol, sin exigencia de experiencia en vehículos de este tipo, lo cual afecta generalmente la postulación.
- Diseño del proceso de selección para la identificación de 450 mujeres, con enfoque de género e incorporando lenguaje incluyente y no sexista.
- Construcción de una estrategia de formación complementaria para las mujeres, en articulación con SDMujer y el SENA,.

● El Proyecto de Cualificación y Calificación (PCC) de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá

En la fase de alistamiento se lleva a cabo, en octubre de 2021, la convocatoria al concurso de méritos “para contratar el desarrollo de la estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios

no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de mujeres en el oficio de conductoras de buses.” (SDMovilidad, 2021b,. SDMovilidad, 2021c). Como resultado se lleva a cabo la adjudicación al Consorcio Movilidad Analytica Proyectamos y se hace la legalización el contrato para su ejecución.

El proyecto se ejecutó en las cinco etapas que comprende la estrategia integral de formación para la conducción:

- Etapa I: Diseño del plan de trabajo de estrategia integral de formación para la conducción.
- Etapa II: Diseño del plan de supervisión y seguimiento al ciclo formativo para la conducción.
- Etapa III: Proceso de recategorización de licencias de conducción de las mujeres beneficiarias.
- Etapa IV: Proceso de formación cursos complementarios SDMujer.
- Etapa V: Informe final.

En las secciones siguientes se hace el recuento del desarrollo de las etapas de ejecución de la estrategia integral de formación, llevadas a cabo en el proyecto, y de los resultados obtenidos en ellas (etapas III y IV)..

3. DESARROLLO DE LAS ETAPAS DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN

3.1. Desarrollo del proceso de recategorización de licencias de conducción de las mujeres beneficiarias

Las actividades previas al desarrollo de las etapas del proyecto de cualificación y calificación, comprendieron la elaboración de un plan de trabajo detallado; planes complementarios que contienen los recursos económicos, logísticos y de personal; la formulación de logros e indicadores de logro; el plan de supervisión y seguimiento al proceso de formación de la estrategia integral; y el plan de organización de archivo y gestión documental de las mujeres beneficiarias seleccionadas previamente.

El proceso de recategorización de las licencias de conducción de las beneficiarias, tuvo 4 momentos clave de acuerdo con el plan de trabajo definido: 1) La revisión de las multas y comparendos de cada beneficiaria; 2) La realización de los exámenes de aptitud física, mental y de coordinación; 3) La inscripción y realización de los cursos de recategorización; 4) La expedición de licencias de conducción. Estos momentos clave se detallarán a continuación.

3.1.1. Revisión de multas y comparendos

Para dar inicio al proceso de recategorización fue necesario identificar si las participantes en el proyecto presentaban algún comparendo o multa pendiente de pago, lo cual podría afectar su proceso de recategorización. Se identificaron un total de 52 mujeres que aparecían con comparendos y/o multas.

Para dar tratamiento a las beneficiarias afectadas, se realizaron llamadas, a comienzos del mes de enero, a cada conductora para informarla sobre su situación y sobre las posibles alternativas de pago a la SDMovilidad.

La información sobre la situación de las mujeres se depuró y actualizó en reportes sucesivos, y con la retroalimentación y apoyo de la SDMovilidad se logró que la mayor parte de beneficiarias afectadas hicieran el pago de su deuda y enviaran los soportes de pago.

3.1.2. Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación

Tras verificar que las mujeres beneficiarias no tenían comparendos o multas pendientes se remitieron a los exámenes de aptitud física, mental y de coordinación en los Centros de Reconocimiento para Conductores (CRC) seleccionados: Certimédica Conductores IPS; Medipruebas Bahía SAS; y Medimetría Especializada Limitada.

La selección de los CRC se hizo a través de una licitación que hizo el Consorcio, a la que fueron invitadas 137 Centros y respondieron 19 presentando propuestas.

El comité de contratación hizo la selección de los CRC, que fueron contratados pidiéndoles pólizas de cumplimiento y responsabilidad civil, a partir del análisis de las siguientes variables: ubicación de las sedes; disponibilidad en horarios; fecha en que podían iniciar y número de usuarias que podrían atender.

La citación a exámenes se realizó por medio del call center del Consorcio a partir del 3 de enero de 2022. Para ello el equipo del call informó a las beneficiarias la ubicación de los CRC para que pudieran escoger según su conveniencia la sede, día y jornada (mañana o tarde) a la que querían asistir. Así mismo se les brindó información sobre lo que deberían llevar, la dirección exacta y la duración aproximada de la gestión.

Se practicaron exámenes a un total de 454 mujeres. Cabe resaltar que a las beneficiarias que hicieron un curso se les aplicó un examen, mientras que a las beneficiarias que realizaron dos cursos, se les aplicaron dos exámenes, por lo que el total de exámenes aplicados fueron 556: para el paso a la categoría C1 106 y para el paso a la categoría C2 450.

De las mujeres a las que se les realizaron los exámenes, 6 no los aprobaron en una primera instancia. De ellas, 4 fueron remitidas a un examen más específico y 2 a otros profesionales de la salud para evaluar aspectos visuales y auditivos. A partir de esa segunda instancia, se tuvo como resultado final 2 mujeres “Rechazadas” y 4 mujeres “Aprobadas”.

3.1.3. Cursos de recategorización

Una vez las mujeres aprobaron los exámenes fueron contactadas por el Consorcio para la asignación del Centro de Enseñanza Automovilístico – CEA- responsable de su recategorización. El Consorcio seleccionó 7 CEAs, abriendo igualmente una licitación y solicitando propuestas.

Se envió la invitación para la participación en la licitación a 198 CEA y se recibieron 20 propuestas que atendieron la convocatoria. El comité de contratación hizo la selección tomando en cuenta las siguientes variables: ubicación de las sedes de cada academia; disponibilidad en horarios; fecha en que podía iniciar; número de usuarias que podrían atender; descripción del paquete de la línea automotora (placas- clase- marca- línea- Año/modelo). Como resultado el comité seleccionó los siguientes siete CEAs, que fueron contratadas y suscribieron igualmente pólizas de cumplimiento y responsabilidad civil:

Nombre CEA	Recategorización	Numero de usuarios contratadas
Autovillas	C1	60
	C2	70
ABC de formación	C1	22
	C2	100
Claritza Larrarte Quijano	C1	30
	C2	30
Centro de enseñanza automovilística Autonitro S.A.S.	C2	30
Centro de enseñanza automovilística Tres Ases S.A.S.	C2	50
CEA Autocar de Colombia.	C2	70
CEA Mónaco	C2	100

Tabla 1. Centro de Enseñanza Automovilístico seleccionados y número de usuarias contratadas

La asignación e inscripción a los cursos de recategorización se inició el 5 de enero. Los cursos tuvieron dos partes. Una primera teórica cuya intensidad horaria fue de 5 horas en general (depende de cada CEA) para el curso de B1 a C1, y 30 horas en general para el de C1 a C2. La segunda parte fue práctica, con una duración de 10 horas en general para el curso de B1 a C1 y 15 horas en general para el de C1 a C2.

El desarrollo de los cursos de recategorización para C1 se inicia en la semana 4 del proyecto, cuando se contó con 42 mujeres inscritas. Este número subió hasta 104 en la sexta semana, cuando ya todas las beneficiarias que requerían el curso estaban inscritas en algún CEA. Luego en las semanas 11 y 12 el número bajó hasta 102 pues se presentaron dos abandonos.

En el desarrollo de los cursos de recategorización para C2 se contaba con 271 mujeres inscritas en la cuarta semana, número que sube hasta 422 en la sexta semana, cuando ya todas las beneficiarias activas que requerían el curso estaban inscritas en algún CEA. En las semanas subsiguientes el número baja, hasta 418 pues también se presentan abandonos.

Durante el desarrollo del proceso de recategorización se hizo seguimiento personalizado y semanal a los avances de cada mujer. Algunas de ellas presentaron dificultades de inasistencia, reprogramación o agendamientos muy espaciados en el tiempo. Teniendo en cuenta estas dificultades, el Consorcio definió medidas y estrategias para superarlas o sobrellevarlas.

También se presentaron algunas dificultades con los CEAs por lo que fue necesario implementar reuniones semanales entre el Consorcio y el CEA para así superar o minimizar dichos obstáculos.

De las beneficiarias que realizaron los cursos de conducción, 6 no aprobaron la recategorización, las cuales se distribuyen así: 1 correspondiente a ABC, 1 a Autovillas y 4 al CEA Mónaco.

3.1.4. Expedición de licencias de conducción

Una vez terminados los cursos de recategorización, efectuado el registro final de huellas y subidos los certificados del curso en RUNT, se inició la entrega de licencias de conducción. Las licencias de C1 se entregaron a partir de la semana 6 del proyecto, es decir, desde el 07 de febrero; mientras que las de C2 se entregaron a partir de la semana 13, es decir desde el 28 de marzo.

Estas entregas se realizaron en el SIM (hasta el 31 de marzo) y luego en las Ventanillas Únicas (a partir del 1 de abril).

3.2. Desarrollo del proceso de formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

3.2.1. Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias

El diseño de la encuesta de identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias inició la semana del 3 al 7 de enero. Se estructuró en 6 capítulos: presentación, confidencialidad, identificación, barreras relacionadas con recursos tecnológicos, educativos o de salud, labores de cuidado y otras barreras.

Para el desarrollo de la encuesta se realizó una capacitación para las y los entrevistadoras/es responsables de su aplicación, la cual se llevó a cabo el día 20 de enero de 2022. Se construyó, además, un manual de diligenciamiento y conceptos básicos el cual contenía una explicación de las pautas generales y específicas para el correcto

diligenciamiento de la encuesta, los tipos de pregunta, los periodos de referencia, el objetivo de cada capítulo y los conceptos básicos.

La encuesta se aplicó telefónicamente a 444 mujeres, con una entrevista de 15 minutos en promedio, entre el 21 de enero y el 2 de marzo.

3.2.2. Formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

El proceso de formación en cursos complementarios inició el 21 de enero de 2022 con la definición de los cursos que serían desarrollados por las beneficiarias: habilidades socioemocionales para el empleo y el emprendimiento; habilidades digitales para la autonomía de las mujeres; y educación financiera.

El criterio inicial de priorización para la conformación de grupos de asistentes a los cursos fue la finalización de los cursos de conducción que debían realizar. Posteriormente, los criterios se fueron ajustando a medida que se requería realizar el envío de los grupos a la SDMujer. Se estableció que la duración de los tres cursos sería de 31 días distribuidos así: el primero curso (habilidades socioemocionales) tendría una duración de 8 días, el segundo curso (habilidades digitales) tendría una duración de 8 días y el tercero (educación financiera) tendría una duración de 15 días.

Los grupos fueron remitidos con los datos de caracterización de cada una de las mujeres captados a través de la entrevista para la detección de barreras que fue aplicada a las beneficiarias.

De esta forma se crearon 13 grupos entregados a la SDMujer entre febrero y abril del 2022.

En el desarrollo de los cursos complementarios se produjeron varias dificultades que requirieron realizar modificaciones y ajustes en cuanto a la conformación de los grupos, a la metodología de seguimiento y a la implementación de nuevas estrategias.

3.2.3. Encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio al ciudadano en Bogotá

El diseño de la encuesta de satisfacción sobre el servicio de atención a la ciudadanía en Bogotá inició la semana del 14 al 18 de marzo y condujo a organizar el formulario en 6 capítulos: caracterización; gestión de multas o comparendos de tránsito; servicios de SIM o ventanilla única para obtención de licencia de conducción; exámenes de aptitud física, mental y de coordinación; cursos de conducción y cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer.

La ficha técnica de la encuesta se presenta a continuación.

Empresa contratada:	Consortio Movilidad Analytica Proyectamos
Metodología:	Cuantitativo
Instrumentos de medición:	Cuestionario estructurado
Población objetivo:	Mujeres beneficiarias del proyecto estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y Calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte Urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de Conductoras de buses
Universo de estudio y tamaño de muestra:	451 mujeres – 246 mujeres encuestadas
Técnica de recolección de datos:	Encuesta telefónica
Diseño de muestreo:	Probabilístico y estratificado

Error de muestreo máximo a permitir:	Margen de error del 5% a nivel general y 7% por grupo (Grupo 1: mujeres que han recibido su licencia en Sim o VUS. Grupo 2: mujeres con comparendos o multas)
Nivel de confianza:	95%
Fecha de aplicación de la encuesta:	4 a 9 abril de 2022

Tabla 2. Ficha técnica de la encuesta de satisfacción.

Se dispuso de una capacitación dirigida a los y las operadores/as del call center con el objetivo de socializar el instrumento y explicar las pautas generales y específicas para diligenciar la encuesta, además de presentar los tipos de preguntas, las opciones de respuesta y los conceptos básicos.

La aplicación de la encuesta se realizó entre el 4 y 9 de abril de 2022 por medio telefónico a las 246 beneficiarias seleccionadas en la muestra.

4. RESULTADOS DE CADA ETAPA DE FORMACIÓN

En esta sección se presentan los resultados de la estrategia integral de formación para la conducción. En una primera parte se presentan los resultados del número de mujeres efectivamente beneficiadas.

En la segunda parte, se presentan los resultados del proceso de recategorización de licencia de conducción de las mujeres beneficiarias, que abarca i) revisión de multas y comparendos; ii) Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación; iii) cursos de recategorización; y iv) expedición de licencias de conducción.

Y, en la tercera parte, se presentan los resultados del proceso de formación en cursos complementarios de la SDMujer, que incluye: i) Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias; ii) Formación en cursos complementarios de la SDSMujer y iii) Encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio al ciudadano en Bogotá.

4.1. Beneficiarias que abandonaron el proceso

El número total de mujeres que abandonaron el proceso fue de 19. El principal motivo de deserción o abandono corresponde al ámbito económico (8 casos) donde se cuentan dos circunstancias: o bien que la persona no cuenta con recursos para pagar sus desplazamientos al sitio donde se imparten los cursos, o bien que la mujer necesita trabajar, lo que le impide realizar cualquier otra actividad.

El segundo motivo en importancia es el desinterés (5 casos). Con dos abandonos se encuentran los cambios de ciudad de residencia y la falta o pobreza de tiempo. Y con un caso cada uno, se evidencian como motivos: la afectación de la salud y las barreras geográficas. Tras estos abandonos el número de beneficiarias activas se redujo a 445 mujeres.

4.2. Resultados del proceso de recategorización de licencias de conducción de las mujeres beneficiarias

Los resultados finales del proyecto se resumen en los hechos siguientes, al momento de cierre del proyecto, el 16 de mayo:

- 6 beneficiarias con pagos pendientes de multas y comparendos. 106 exámenes de aptitud física, mental y de coordinación para obtener la categoría C1, y 450 para obtener la categoría C2. En total se practicaron 556 exámenes.
- 535 cursos de recategorización iniciados y 514 terminados. La diferencia entre unos y otros se explica por i) “mujeres que abandonaron el proceso” y ii) conductoras que no terminaron el curso a 16 de mayo fecha límite definida como finalización del proyecto. Se iniciaron 104 cursos de recategorización a C1 y se terminaron 101, el 97%. Se iniciaron 431 cursos de recategorización a C2 y terminaron 413, el 96%.
- 101 licencias C1 entregadas y pagadas. 413 licencias C2 pagadas y 381 entregadas.
El total de mujeres listas para la siguiente fase del proceso de vinculación a la Operadora Distrital es de 430. La diferencia de 17 beneficiarias obedece a que 4 conductoras pagaron su licencia y 13 tenían licencia C2 vigente.

4.3. Resultados del proceso de formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

4.3.1. Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias

En la encuesta de identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos, para identificar barreras de acceso de las mujeres, se hizo una caracterización de las beneficiarias y se examinaron las barreras relacionadas con recursos tecnológicos, educativos o de salud; las barreras relacionadas con violencias basadas en género y las barreras relacionadas con las labores de cuidado.

4.3.2. Formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

Al cierre del proyecto el 90% de las mujeres beneficiarias culminaron los tres cursos complementarios, el 6% finalizaron dos cursos, el 1% un curso y el 3% no terminaron ningún curso.

4.3.3. Encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio al ciudadano en Bogotá

En la encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio de atención a la ciudadanía se hizo igualmente una caracterización de las mujeres y se evaluaron los servicios relativos a: i) Gestión de multas o comparendos de tránsito; ii) Servicios de SIM o ventanilla única para obtención de licencia de conducción; iii) Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación; iv) Cursos de conducción; y v) Cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Los resultados detallados de la encuesta se encuentran en el anexo 13 del Informe Final y la base de datos de la encuesta de satisfacción sobre la prestación del servicio de atención a la ciudadanía en Bogotá está en el anexo 14 de ese mismo Informe.

5. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CRÍTICO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO

5.1. Elementos metodológicos

En la investigación cualitativa del proyecto se hicieron veintiocho (28) entrevistas, las cuales fueron realizadas progresivamente entre febrero y abril de 2022, en los diferentes Centros de Enseñanza Automovilística-CEA.

La participación de las mujeres en las entrevistas fue voluntaria y se realizaron registros a través de grabaciones en video y en audios que están disponibles para la memoria del proyecto. En todas las entrevistas se firmó consentimiento informado de las participantes. Para el análisis de las entrevistas se hizo una transcripción general, seguida de una sistematización y codificación temática, que permitió una lectura analítica y conjunta sobre la vida de las mujeres y el impacto en el proyecto.

A continuación, se mencionan algunas experiencias de vida destacadas de las participantes del proyecto que fueron entrevistadas. Son tratados cinco puntos: i) la conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado en sus vidas cotidianas; ii) la edad y la diversidad de las participantes; iii) los sesgos de género en el gremio de conductores; iv) los desafíos de conducir un vehículo grande y su impacto en el proyecto de vida, y v) las redes de apoyo y la motivación en el proyecto.

5.2. Resultados

La vida cotidiana: entre el trabajo remunerado y no remunerado

- Varias mujeres entrevistadas coinciden en que la posibilidad de trabajar para la Operadora Pública Distrital-(OPD) en Bogotá es una oportunidad para cambiar las brechas de desigualdad en el sector transporte y generar empleo para las mujeres.
- Para algunas de las mujeres el proyecto ha sido una oportunidad laboral fundamental. La oportunidad de tener un trabajo estable hace que las mujeres se sientan valoradas, lo cual ha sido muy positivo en el contexto laboral, familiar y también para el servicio público que van a desarrollar.
- Algunas de las mujeres manifestaron que tienen a su cargo la labor de cuidado de niños(as), adolescentes, adulto(a) mayor, personas en condición de discapacidad o personas enfermas. Eso se traduce en que tengan que conciliar el trabajo remunerado y no remunerado. La falta de posibilidad de conciliar el trabajo con las labores de cuidado hace que pongan en riesgo su participación laboral o que asuman muchas horas de trabajo.

Edad y diversidad de las participantes

- Existen estereotipos de género discriminatorios asociados a la edad, que afectan a las mujeres en la medida que se considera que después de cierta edad no pueden desarrollar ciertas actividades productivas.

Los sesgos de género en el gremio de conducción

- Algunas mujeres señalan que existen muchos estereotipos o sesgos de género en el transporte público, que son creencias generalizadas en que las mujeres son malas conductoras por el hecho de ser mujeres. Estos estereotipos llevan a que sientan que esas ideas infundadas sobre las habilidades para conducir se transforman en violencia verbal, malos tratos y en humillaciones, que en general menosprecia a las mujeres en el trabajo de conducción.
- En la mayoría de los casos de violencia basada en género las mujeres no saben qué hacer ni cómo denunciar. La violencia verbal es una forma de violencia basada en género cuando la motiva razones relacionadas con sesgos o estereotipos de género como es todos los asociados a las mujeres conductoras.
- El hostigamiento y otras formas de violencia también están presentes en la vida cotidiana de las mujeres. En su vida personal varias mujeres señalaron que sufren violencia basada en género, en especial por parte de su pareja o expareja, que se traduce en malos tratos (violencia psicológica) y otras formas de violencia (violencia intrafamiliar).

El desafío de conducir un bus y su impacto en el proyecto de vida

- Para muchas mujeres entrevistadas uno de los logros más importantes fue lograr aprender a conducir un vehículo de transporte público grande y obtener la licencia requerida. El proceso, en su mayoría, fue asumido como un reto profesional.
- El proyecto ha servido para que muchas mujeres se empoderen a nivel económico y laboral, así como en otros aspectos de su vida personal. Algunas mujeres expresaron que al inicio no se sintieron seguras y que fue un gran desafío manejar vehículos grandes con un número significativo de personas a cargo.
- Se evidencia que para algunas mujeres que ya llevaban varios años conduciendo otro tipo de vehículos de transporte público, los cursos de recategorización les sirvieron para identificar errores o malas prácticas en la conducción.
- Algunas participantes consideran que las mujeres tienen más inteligencia vial y eso las hace especialmente valiosas en este campo de trabajo.
- La gran mayoría de mujeres entrevistadas se mostraron agradecidas con la posibilidad de recibir clases teóricas y prácticas de conducción, pese a que muchas de ellas ya tenían experiencia en la materia porque les permitió mejorar, reforzar lo aprendido y afinar varios aspectos.

Familias y redes de apoyo

- El apoyo de la familia es un elemento fundamental y común para las mujeres que aceptaron hacer parte del proyecto de movilidad en Bogotá
- Se identificó que algunas mujeres no cuentan con el apoyo de su pareja para la participación en el proyecto.
- El proyecto es además un reto personal.
- Algunas mujeres también contaron que existe solidaridad y apoyo entre mujeres que pertenecen al gremio del transporte.

Lo anterior demuestra que los cambios sociales también van a lograr que las mujeres se apoyen entre ellas, para empezar a reducir las barreras y los sesgos de género que se han construido como limitantes para el transporte. Crear confianza en el ambiente laboral es fundamental para la sostenibilidad del proyecto y el respeto por los derechos de las mujeres.

6. BARRERAS QUE AFRONTAN LAS MUJERES Y LAS PONEN EN RIESGO DE DESERCIÓN Y ABANDONO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA CONDUCCIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO

Las mujeres que participaron en el proyecto enfrentan barreras que ponen en riesgo de deserción su participación y sostenibilidad en el mismo. En el marco del proyecto se logró identificar siete tipos de barreras que hacen que las mujeres estén en riesgo de deserción, o se pueda presentar un posible retiro a corto, mediano o largo plazo: : i) Barreras relacionadas con recursos tecnológicos; ii) Barreras relacionadas con violencias basadas en género; iii) Barreras económicas en la etapa de capacitación y recategorización de la licencia de conducción; iv) Barreras relacionadas con las labores de cuidado; v) Barreras socioemocionales; vi) Barreras en salud; vii) Barreras relacionadas con la discriminación por motivos de género en los CEA o CRC..

Se propusieron y desarrollaron, además, estrategias para contrarrestar el posible efecto de estas barreras . Dentro de ellas las estrategias que se pusieron en marcha, se encuentran algunas relacionadas con procesos formativos, y otras vinculadas con dificultades de acceso a información y/o de articulación con la oferta institucional que atiende estas problemáticas en el Distrito, bajo el liderato de la SDMovilidad.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES DEL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN DE CONDUCCIÓN

7.1. Conclusiones

El proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá desarrollado por el Consorcio Movilidad Analytica Proyectamos entre diciembre de 2021 y mayo de 2022 reporta como principales resultados:

- Tener listas para la siguiente fase del proceso a 430 mujeres de las 466 beneficiarias remitidas por la Secretaría Distrital de Movilidad. 19 beneficiarias abandonaron el proceso lo que arroja una tasa de deserción del 4%.
- Realizar 556 exámenes de aptitud física, mental y de coordinación a 452 mujeres
- Llevar a cabo exitosamente 101 cursos de recategorización de B1 a C1, que permitieron obtener la licencia C1 a este mismo número de mujeres, como requisito para obtener la licencia C2.
- Culminar exitosamente el curso de recategorización de C1 a C2 y obtener la licencia C2 por parte de 413 mujeres;
- Cursar y aprobar por parte de 429 mujeres el curso de habilidades socioemocionales, por parte de 427 el de habilidades digitales y por parte de 401 el de habilidades financieras. Obtener un total de 1,257 diplomas por la Secretaría Distrital de la Mujer.

El proyecto incluyó la identificación de barreras relacionadas con el acceso a recursos tecnológicos y de conectividad; barreras educativas; barreras asociadas con la violencia basada en género; barreras económicas; barreras relacionadas con las labores de cuidado; barreras relacionadas con la salud; y barreras relacionadas con la discriminación por motivos de género. Para cada una de las cuales se definieron acciones, unas relacionadas con procesos formativos, acceso a información y/o con la articulación con la oferta institucional que atiende estas problemáticas en el Distrito, esto último liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad.

De acuerdo con las entrevistas y testimonios recogidos a lo largo del proyecto se evidencia que el proyecto ha implicado para las mujeres la superación de un conjunto de barreras asociadas a estereotipos y sesgos de género, que durante muchos años han impedido que ocupen espacios en el oficio de conductoras del transporte urbano. Las mujeres que participaron en el proyecto son conscientes de que es un paso fundamental para acabar con la desigualdad de género en el sector transporte. En especial porque el proyecto les ha dado herramientas para recibir capacitaciones en materia de género, asuntos financieros y asuntos de violencia basada en género.

La gran mayoría de ellas están satisfechas con los cursos de conducción recibidos para lograr la licencia de conducción C2, que es el requisito legal para conducir vehículos para el transporte de pasajeros como el SITP y el Transmilenio. Las mujeres aprovecharon el curso para perfeccionar, mejorar o aprender aspectos teóricos y prácticos en la conducción de vehículos pesados para el transporte de pasajeros. Igualmente se identificó que las capacitaciones recibidas de la Secretaría Distrital de la Mujer les ayudaron a fortalecer y recuperar la confianza hacia un sueño conjunto: lograr más mujeres en el sector transporte en Bogotá de forma coordinada y planificada.

El reto de conducir un vehículo grande es una oportunidad y un cambio en su proyecto de vida para la gran mayoría de las mujeres vinculadas a este proyecto.

Los estereotipos de género hacia las mujeres conductoras siguen presentes y constituyen una barrera cultural que debe ser tenida en cuenta como un factor de riesgo porque los relatos demuestran que existen comentarios que pueden escalar y generar un entorno inseguro para las trabajadoras.

Por último, es importante señalar que el sector de movilidad tiene un fuerte potencial para generar empleo para las mujeres y así realizar un aporte a la recuperación de los efectos económicos de la pandemia. Fomentar la igualdad

salarial y la participación laboral de las mujeres en toda la cadena de valor del transporte es fundamental para que esta recuperación se haga de forma equitativa entre hombres y mujeres (BID y Ministerio de Transporte de Colombia, 2021). También para que exista un cambio de paradigma en la sociedad y en la vida cotidiana del sector transporte en Bogotá.

7.2. Recomendaciones

Las recomendaciones que se recogen a continuación, tienen como objetivo contribuir a las siguientes fases del Proyecto de Ecoconducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá.

Recomendaciones para la convocatoria al proyecto

- En la etapa de reclutamiento se debe pensar alguna forma de promover diversidad sexual en la convocatoria. Teniendo en cuenta que las mujeres lesbianas, bisexuales y trans sufren mayores problemas para acceder a un trabajo. Este proyecto puede ser una posibilidad de dar oportunidades para todas las mujeres diversas.
- En la etapa de reclutamiento debe tenerse en cuenta que muchas mujeres no tienen acceso a Facebook o que tienen debilidades en el manejo tecnológico. Es bueno pensar una forma de garantizar diversos medios de difusión para no dejar atrás a las mujeres con menos acceso a tecnología.
- La forma de comunicación más efectiva que identificó e implementó el Consorcio con las beneficiarias fue vía telefónica y vía WhatsApp,...
- En algunos casos, se hizo necesario reforzar las llamadas telefónicas mediante un mensaje de WhatsApp donde se les indicaba el motivo de la comunicación y la importancia atender las llamadas del Consorcio. No obstante, es importante resaltar que hubo casos puntuales, en los que la única forma de tener contacto con las beneficiarias fue por medio de correos electrónicos, dentro de los que se les informó el número de contacto al cual se podían comunicar y de esta forma las mujeres se pusieron en contacto.
- La edad es un elemento de diversidad que debe ser explícito en la convocatoria, para evitar así que mujeres de todas las edades dejen de aplicar porque piensan que son muy jóvenes o adultas para acceder al empleo. Teniendo en cuenta que fue un sesgo de género que se identificó en las entrevistas.

Recomendaciones para aprovechar la oferta institucional

- Como se hizo en este proyecto es fundamental desarrollar estrategias para superar las barreras tecnológicas. Para ello se recomienda identificar si existe oferta adicional a la de SDMujer a través de los Centros de Inclusión Digital.
- Sobre la violencia basada en género, se recomienda aumentar esfuerzos para garantizar la oportunidad y flexibilidad de la atención de las CIOM y de la Línea Púrpura, en particular para los casos en que las mujeres, a pesar de no informar afectaciones de VCM, solicitan información sobre los servicios del Distrito en este asunto o información sobre el tema. En particular, se requiere la definición de procedimientos y rutas de abordaje cuando la mujer víctima de violencias manifiesta que no quiere ayuda, lo cual en buena proporción puede deberse al desconocimiento de las mujeres de sus derechos o al temor de represalias por parte de su agresor, no a que no requieran acompañamiento, atención y asesoría.
- Frente a las barreras económicas que dificultan el aprovechamiento y/o cumplimiento de los procesos formativos, se evidenciaron afectaciones para el proyecto debido a los largos tiempos de respuesta de las entidades responsables de la oferta de bonos, alimentación u otros subsidios en especie o dinero, tales como Secretaría de Integración Social y Secretaría de Hacienda frente a los requerimientos que al respecto gestionó la Secretaría Distrital de Movilidad. En ese sentido, se recomienda analizar los mecanismos de articulación interinstitucional, identificar los cuellos de botella y emprender cambios que permitan la reducción de los tiempos de respuesta y reacción.

- También se observan tiempos de respuesta y reacción lentos con Transmilenio, entidad que podría suministrar tarjetas gratuitas para favorecer el desplazamiento de las mujeres a las Escuelas, los CRC y el SIM/VUS y otras actividades presenciales del proyecto, y con ello dar respuesta a las barreras económicas detectadas.
- Respecto a la conciliación entre la vida laboral y las labores de cuidado, la Alcaldía de Bogotá creó el Sistema de Cuidado, el cual articula programas y servicios, existentes y nuevos, para atender las demandas de cuidado de manera corresponsable entre el Distrito, la Nación, el sector privado, las comunidades y los hogares. Estos programas dependen del lugar de residencia, por tanto, las mujeres pueden aprovechar esa oferta de cuidado y lograr conciliar así sus actividades laborales.
- Algunas mujeres señalan que tienen problemas con su familia, falta de apoyo de su pareja o que no reciben apoyo de las personas cercanas, en esos casos se reconoce como buena práctica del proyecto la decisión de SDMovilidad y SDMujer de ofrecer el curso virtual enfocado en el desarrollo de habilidades y capacidades socioemocionales. Se recomienda replicar esta estrategia en proyectos similares de empoderamiento económico de mujeres.

Recomendaciones metodológicas

- Dar un incentivo económico para que las mujeres que participan en la parte cualitativa puedan disponer con tranquilidad de tiempo, porque usualmente están muy ocupadas tratando de conciliar su vida laboral y las labores de cuidado. Un incentivo económico es una forma de reconocer el tiempo y la disponibilidad para efectos de la investigación.

Recomendaciones con los CEA

- Valorar al momento de contratar el número de mujeres profesoras o tutoras para los cursos de recategorización de vehículos de los CEA. Esto en la medida que también es una forma de incentivar el cambio en el gremio de la conducción.
- Promover acciones a favor de la igualdad y no discriminación a través de medidas como: i) cláusulas de género en los contratos con CRC y CEA, ii) entrega de información sobre la discriminación y desigualdades que enfrentan las mujeres en el sector y con enunciados y ejemplos concretos de cómo aportar al cambio a favor de la igualdad de género en el sector transporte; y iii) procesos de sensibilización y capacitación sobre enfoque de género. Tal y como se hizo en el marco de este proyecto.
- Disponer de un buzón o correo de quejas en caso de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia basada en género en los CEA.
- Tener mayor flexibilidad en los horarios de los cursos dado que las mujeres tienen cargas laborales y de cuidado que les pueden impedir cumplir con los cursos en los tiempos establecidos.

Divulgación de los avances del proyecto

- Disponer de una estrategia de medios de comunicación o en redes sociales para dar a conocer los avances en el proyecto y generar expectativas sobre el impacto positivo en la sociedad.

Continuidad del proyecto

- El Proyecto de Calificación y Cualificación puede ser considerado como un proyecto piloto en su forma de intervención, a través de mecanismos no experimentados en el país hasta ahora, y en el esquema operativo que adoptó, con participación de la Secretaría Distrital de la Mujer y de la Secretaría Distrital de Movilidad, y entidades privadas de formación en conducción. Esto le otorga un carácter especial y convoca a darle un tratamiento especial. En la perspectiva de acciones futuras, que busquen dar continuidad a lo iniciado, es preciso consolidar las evaluaciones realizadas y obtener, a partir de ellas, las enseñanzas para planear y orientar lo que viene de

aquí en adelante. Las anteriores recomendaciones se ubican en tal perspectiva en torno a las etapas iniciales del proyecto.

- Con el carácter de piloto, el PCC es, además, parte de un proyecto de mayor alcance que, siguiendo lo planteado en el documento de la SDMujer (2021) y retomando directrices de experiencias internacionales (OIT, 2013 a), ha pasado por las fases de *alistamiento e implementación de la capacitación* de mujeres en conducción y enfrenta ahora la de *vinculación y sostenibilidad*. En esa etapa se lleva a cabo la selección laboral de las mujeres capacitadas, su vinculación a los puestos de trabajo y su mantenimiento en ellos.
- Al afrontar la fase de vinculación y sostenibilidad se podría adoptar, en forma más nítida, el enfoque mencionado anteriormente, propuesto por la OIT (2013; ver SDMujer, 2021) en su texto *Women in the Transport Sector. Transport Policy Brief*, de Ciclo de Carrera. En él se identifican las fases del ciclo profesional en la vinculación y participación de las mujeres en el sector del transporte y, a partir de allí, se precisan, tanto las condiciones laborales de cada una de las fases, como las políticas de recursos humanos que lleven a favorecer la mayor atracción de mujeres hacia el sector de transporte, su vinculación a los puestos de trabajo y su más prolongada permanencia en ellos.
- En este contexto se requiere, como en el proyecto de promoción de cursos de conducción en Santiago de Chile, de una evaluación integral que tome en cuenta la caracterización socioeconómica de las mujeres que participan en el proyecto, la evaluación de impacto del programa tanto en el desempeño de las empresas del transporte como en la propia vida de las mujeres, la identificación de brechas y barreras en cada fase, y que concluya con la identificación y puesta en ejecución de propuestas prácticas para la inclusión laboral de mujeres en el sector de transporte (Granada, et al. 2019 a).
- Con base en lo anterior, se crean las condiciones para que el proyecto se mantenga en operación, en sus distintas fases, de una manera continua, ajustando su forma de ejecución de acuerdo con las conclusiones de las evaluaciones realizadas. Con este propósito sería conveniente formalizar acuerdos permanentes entre las entidades involucradas y los agentes participantes para concretar el propósito de mantener ininterrumpidamente el proyecto.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo (2016). El por qué de la relación entre género y transporte. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2018). Ciudad de México, Género y Transporte, Ciudades Miembro Transport Gender Lab. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/G%C3%A9nero-y-Transporte-Ciudad-de-M%C3%A9xico.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2019). Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Inclusi%C3%B3n%20laboral%20femenina%20en%20labores%20de%20conducci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20transporte%20p%C3%BAblico%20de%20Santiago%20es.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Transporte de Colombia (2021). ABC género y transporte. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf>
- Brunet, A. (2011). La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe. CEPAL: Boletín FAL, No. 301: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/36090/FAL-301-WEB_es.pdf
- Duchene, C. (2011). Transport et parité des sexes. International Transport Forum Discussion Paper.
- Galarza D., Glen C., Montes L., Montoya V., Bernal V., Arce E., Castro N., Manzano D. I., Quijano A., Ramírez M., Rativa D. A., Rodríguez D., Solanilla M. del M. & Valencia H. (2020). Género y transporte. Cali. BID: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Genero-y-transporte-Cali.pdf>.
- Casas, Marina; Lara, Cindy y Espinosa, Carlos (2019). Determinantes de género en las políticas de movilidad urbana en América Latina. Boletín FAL – CEPAL, edición N° 371, N° 3 –2019. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44902/1/S1900406_es.pdf
- Cook, Rebecca; Cusack, Simone (2009). Estereotipos de género: Perspectivas Legales Transnacionales. Traducción al español por Profamilia, 2010. Original en español: Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, University of Pennsylvania Press.
- Galarza D., Glen C., Montes L., Montoya V., Bernal V., Arce E., Castro N., Manzano D. I., Quijano A., Ramírez M., Rativa D. A., Rodríguez D., Solanilla M. del M. & Valencia H. (2020). Género y transporte. Cali. BID: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Genero-y-transporte-Cali.pdf>.
- Gobierno de Colombia (2021). Inclusión laboral y experiencias de las mujeres en los sistemas de transporte público masivo. Presentación Power Point, y Webinar: ¿Cómo fortalecer la inclusión laboral y mejorar la experiencia de las mujeres en los sistemas de transporte público; 27 de mayo de 2021: https://onl.dnp.gov.co/Recursos_compartidos/Inclusion_Laboral_Mujeres_STPM_Genero_10-08-2021.pdf.
- Granada I., Leañó J.M., Benitez C. et al. (2018). Género y transporte. CDMX. BID: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/G%C3%A9nero-y-Transporte-Ciudad-de-M%C3%A9xico.pdf>.
- Granada, I., Navas, C., Ramos, C., & Glen, C. (2019 a). Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago,

- [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Inclusi%C3%B3n laboral femenina en labores de conducci%C3%B3n del sistema de transporte publico de Santiago es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Inclusi%C3%B3n%20laboral%20femenina%20en%20labores%20de%20conducci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20transporte%20p%C3%BAblico%20de%20Santiago.es.pdf).
- Granada I., Leaña J.M., Benitez C. et al. (2019 b) Participación femenina en el mercado laboral de transporte. Experiencias en las ciudades de Transport GenderLAB, BID: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n femenina en el mercado laboral de transporte es es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n%20femenina%20en%20el%20mercado%20laboral%20de%20transporte.es.pdf)
- Ilárraz, I. (2006). Movilidad sostenible y equidad de género. Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales, (40), 61-66.
- Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante (2021). Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado. Editorial Universidad de los Andes.
- Laura Porras-Santanilla, Andrés Rodríguez-Morales (2019). “El papá de mi hijo es la calle”: conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá, No. Especial, (2019): ¿Mujeres al margen? Estudios empíricos en trabajo y derecho, p. 271-300.
- Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile (MTT) (2018). Política de equidad de género en transporte. Santiago de Chile: https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf
- Montoya, V., Montes, L., Bernal, V., Camós, G., Bertossi, F., Orozco, A. M, Arístide, E., Roldán, J.D., Ángel, S., Lozano, D. & Pinilla, P. (2021) ABC Género y transporte. Banco Interamericano de Desarrollo (“BID”) y Ministerio de Transporte de Colombia: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf>
- Moscoso, M., López, J. S., Montoya, V., Quiñones, L. M., Gómez, L.D., Lleras, N., Adiazola-Steil, C, Vega, J. 2020. Mujeres y Transporte en Bogotá: Las cuentas. Bogotá: Despacio & WRI. Recuperado de www.despacio.org/hacemos
- OIT (2013 a). Women in the Transport Sector. Transport Policy Brief. Elaborado por Peter Turnbull, Julia Lear and Huw Thomas. Ginebra: OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf
- OIT, C., FAO, P., & ONU, M. (2013b). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe Santiago de Chile.
- Pabón Mantilla, Ana Patricia; Aguirre Román, Javier Orlando (2009). La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia. Diálogos de saberes. investigaciones y ciencias sociales Núm. 31, p. 263-282.
- Proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá (2022). Veintiocho entrevistas realizadas a mujeres en el proyecto, realizadas por el equipo de Proyectamos Colombia.
- Pérez, Gabriel (2019). Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina, serie Comercio Internacional, N° 152 (LC/TS.2019/108), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Santiago, Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45042/1/S1900968_es.pdf
- Quiroz, L. (2021). Femmes en mouvement en Amérique latine, dans la Caraïbe et en Europe. Cergy: Université de Cergy-Pontoise - Chênes I.

Scheller, L., Cunha, L., Nogueira, S. & Lacomblez, M. (2013). Le temps des conductrices de bus en France et au Portugal. Travail, genre et sociétés, 29, 69-86: <https://doi.org/10.3917/tgs.029.0069>

Secretaría Distrital de la Mujer. Oferta de cursos virtuales. Información disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co/cursos>

Secretaría Distrital de la Mujer. Oferta institucional. Información disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/orientacion-psicosocial>

Secretaría Distrital de la Mujer. Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencias. Información disponible en: <http://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/#:~:text=en%20riesgo%20de%20feminicidio%20tienes,recibir%20orientaci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20psicosocial>

Sistema Distrital de Cuidado. Información disponible en: <http://www.sistemadecuidado.gov.co/>
Pre-registro para el Sistema Distrital de Cuidado. Información disponible en: <http://www.sistemadecuidado.gov.co/preinscripcion.html>

Secretaría Distrital de Salud. Información disponible en: http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/Call_center.aspx

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021a. Proyecto de Eco Conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá. Presentación en Power Point, Bogotá: Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad.

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021 b. (sept.). Anexo Técnico Definitivo. Desarrollar la estrategia para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de mujeres en el oficio de conductoras de buses. Documento para concurso de méritos. Bogotá: Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad.

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021c. Ficha proyecto de Ecoconducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá. Bogotá: Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad.

Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer), Subsecretaría de Políticas de Igualdad .2021. ¡Más mujeres que conducen! Proyecto piloto para aumento de empleabilidad de mujeres en oficios no convencionales, caso sector transporte público en Bogotá. Documento Subsecretaría de Políticas de Igualdad. Bogotá: Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Secretaría Distrital de la Mujer.