

Manual

de buenas prácticas para promover la **equidad de género en el sector transporte**





Manual de Buenas Prácticas para promover la equidad de género en el sector transporte

Una colaboración entre:

Secretaría Distrital de Movilidad
Secretaría Distrital de la Mujer
Transmilenio S.A.
Impact Hub Bogotá S.A.S

Con el apoyo de:

Instituto Sueco- Swedish Institute. Proyecto Desafíos Urbanos.

Equipo editorial y líderes de investigación:

Camila Andrea Gómez Guzmán. Contratista de la Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá.
Daniela Mora Saavedra. Contratista de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, Secretaría Distrital de la Mujer.
Natalia Domínguez. Contratista del equipo de Género, Poblaciones y DDHH de la Dirección Técnica de Seguridad, Transmilenio S.A.


Recomendaciones y aportes:

Adriana Ruth Iza. Directora Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá.
Clara Alexandra López García. Directora Dirección de Derechos y diseño de políticas, Secretaría Distrital de la Mujer.
Luz Janeth Forero Martínez. Directora de la Dirección Técnica de Seguridad, Transmilenio S.A.

Contribuciones por parte de:

Agentes del Sistema Integrado de Transporte de Bogotá: Blanca Cecilia Perilla, Alicia Suárez Rojas, Angie de la Asunción, Carmen Cárdenas, Adriana Isabel Canastero, Katty Daniela Guerrero, Emilce Pérez, Rubiela Montaña, Tatiana Rubio, Leidy Rodríguez, Indira Delgado.

Expertas(os) internacionales: Paula Soto Villagrán, Universidad Autónoma Metropolitana, México. Gisela Méndez, Ensamble Urbano, México. Jessica Helena de Lima, Universidade Federal de Alagoas, Brasil. Sara Caroline Vieira, Brasil. Lorenzo Arturo Quigua, Tranvías Ltda, Colombia. Andrea María Navarrete Mogollón, Consultora en Género y Transporte, Colombia. Gabriel Burbano, Consultor en Seguridad y Derechos Humanos, Transmilenio, Colombia.





Ilustraciones:

Zulma Patarroyo, Pataleta SAS

Diseño y diagramación:

Nataly Castaño Ramírez, Impact Hub Bogotá SAS

Dirección y edición general:

Paula Gutiérrez. Co-fundadora, Impact Hub Bogotá. Directora Desafíos Urbanos del Instituto Sueco en Bogotá.

Contacto: paula.gutierrez@impacthub.net

Copyright © 2022 Impact Hub Bogotá SAS. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial- Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY- NC-ND 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>) y puede ser reproducida para cualquier uso no - comercial otorgando el reconocimiento respectivo a Impact Hub Bogotá y las instituciones aliadas. Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de ninguno de los aliados.

Líderes del proyecto



SECRETARÍA DE
LA MUJER

SECRETARÍA DE
MOVILIDAD



Apoyado por



Índice

Introducción

5

La articulación como principio

Desafíos Urbanos: Conexiones globales para la solución de desafíos urbanos locales.

8

Eco-conductoras: Promoviendo más mujeres en el Transporte público en Bogotá

9

El proceso colaborativo para la elaboración del manual

15

Barreras de género identificadas en el sector transporte

¿Qué son las barreras de género en el trabajo?

18

Determinantes de barreras de género en el sector transporte.

20

Diagnóstico de barreras de género asociadas al sector de transporte urbano en Bogotá

22

La violencia de género cómo una barrera transversal

23

Buenas prácticas para promover el acceso y permanencia de mujeres en empleos en el sector transporte.

Buenas prácticas para promover el acceso de mujeres a empleos en el sector.

27

Buenas prácticas para promover la permanencia de las mujeres en los empleos

31

Recomendaciones a futuro

35

Agradecimientos

41

Referencias

42

Introducción

En las últimas décadas ha habido un aumento de las mujeres en empleos remunerados, lo que por ende conlleva a efectos positivos frente a su autonomía, realización personal y disfrute de sus derechos. Además, gracias a las acciones legales interpuestas en defensa de sus derechos laborales, la conciencia social respecto al papel que juegan en la sociedad y la necesidad de tener oportunidades laborales en igualdad de condiciones para ellas, hoy es posible encontrar mujeres conductoras, mecánicas, maestras de obra, médicas, abogadas, entre otras referentes de ocupaciones, que era poco probable encontrar cincuenta años antes en nuestras sociedades.

No obstante, dicho aumento en la participación en el mercado laboral no ha significado un alcance pleno de los derechos socioeconómicos por parte de las mujeres, puesto que como lo demostró la crisis desencadenada por la pandemia del Covid-19, el desempleo respecto a las mujeres se dio en mayor proporción, sumado a ello, la participación económica sigue estando marcada por numerosas desigualdades sostenidas por la división del trabajo por sexos, que tiene variadas expresiones en el ámbito del trabajo remunerado como: asumir en el mercado laboral los mismos roles que desarrollan en el hogar, tendencia a que existan ocupaciones que se realizan por uno u otro sexo (segregación) y, la propensión a que un sexo se emplee en pocas ocupaciones (concentración) que generalmente tienen condiciones de precariedad y peores remuneraciones (Ibáñez, 2017), afectando sus posibilidades de movilidad social, así como el desarrollo inclusivo y sostenible de las sociedades.

En la actualidad sigue persistiendo dentro de la colectividad la infrarrepresentación de mujeres en ciertos empleos, así como la idea de que las mujeres “son



más aptas” para ciertas labores, que surge de una concepción preestablecida sobre las capacidades y habilidades de mujeres y hombres, y la asignación de roles culturalmente creados para cada sexo. Esto pone en manifiesto, que la división sexual del trabajo se presenta en la familia, primando los trabajos de cuidado no remunerados en las mujeres, e incidiendo en su acceso a formación e inserción laboral, y se reproduce en los contextos laborales, con fenómenos como la segmentación horizontal y vertical, que denotan diferencias y desigualdades (salariales, de condiciones de contratación, de formación, de movilización, etc.) en el acceso a oportunidades y empleos formales entre mujeres y hombres.

Todo esto, tiene consecuencias prácticas en las vidas de las mujeres y en el desarrollo socioeconómico porque genera menores recompensas profesionales, precarias trayectorias laborales, escasos ascensos,

“ diseñar programas y proyectos que permitan empoderar a las mujeres económicamente y aportar para sacarlas de la situación de pobreza, de las condiciones de vulnerabilidad y poner fin a las violencias que sufren, es un objetivo central ”

entre otras condiciones que visibilizan múltiples formas de discriminación hacia las mujeres, e inciden en su autonomía económica, acceso a recursos y derechos como el trabajo, la salud y la educación (CEPAL, 2017). Estas desigualdades han conllevado a que las mujeres se encuentren más expuestas al empobrecimiento y deterioro en su calidad de vida (feminización de la pobreza), con un mayor riesgo de sufrir y ser víctimas de violencias basadas en género, y dificultades para tomar decisiones frente a su situación, por encontrarse en escenarios de dependencia (emocional y económica).

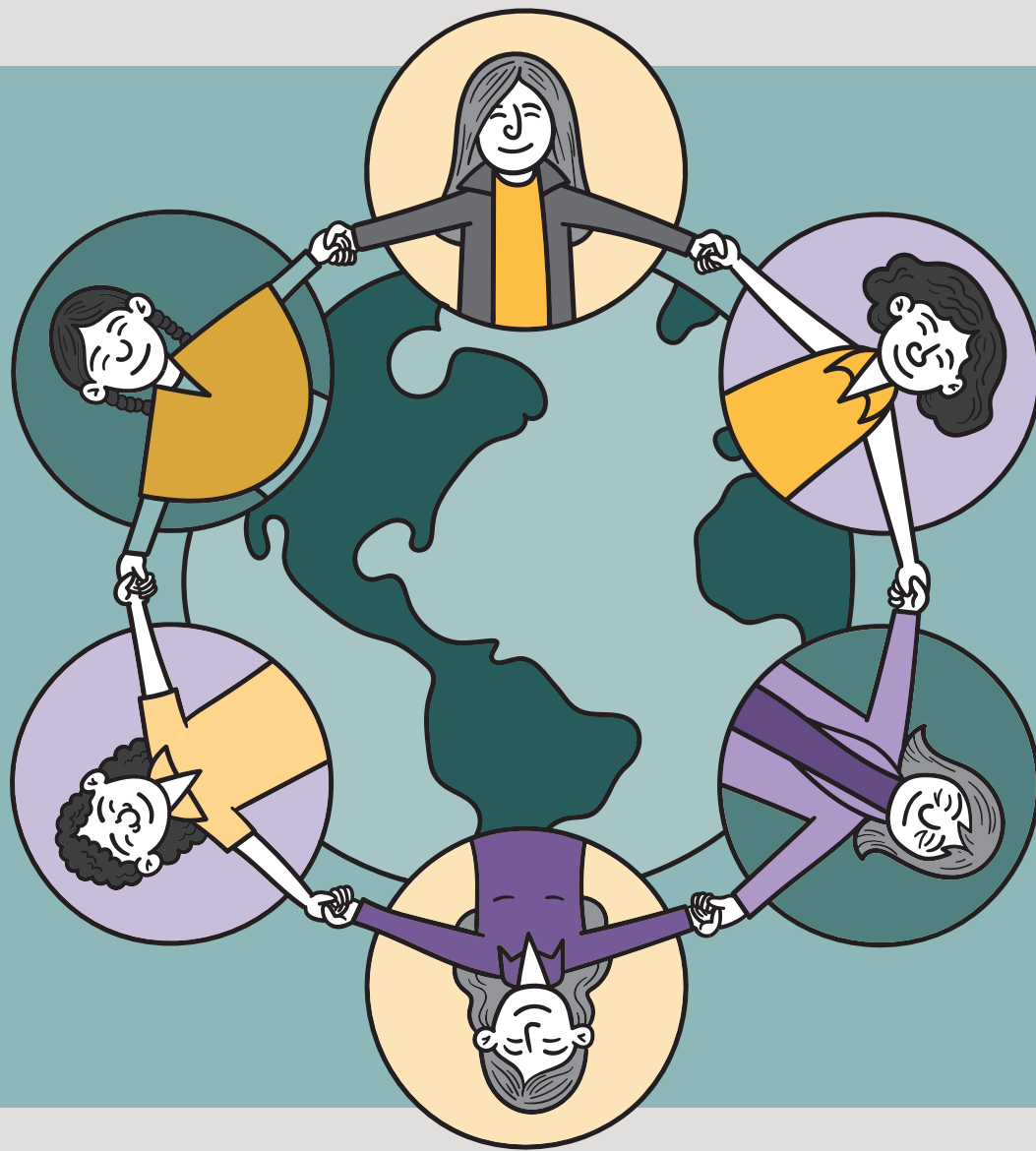
Lo anterior implica un reto para transformar las relaciones de género tradicionales en las ocupaciones laborales, y buscar alternativas para reducir y eliminar la discriminación laboral por género, especialmente, en aquellos sectores que están evidentemente sexados a favor de los hombres, como lo es el sector transporte. En América Latina, por ejemplo, las mujeres corresponden alrededor del 16% del total de los empleados del sector transporte, a pesar de que

representan el 50% de la fuerza laboral de la región (BID, 2019); esta situación también se evidencia en países con economías más desarrolladas, donde la participación de mujeres en el sector transporte es menor que la de los hombres (CEPAL, 2017). Por ello, diseñar programas y proyectos que permitan empoderar a las mujeres económicamente y aportar para sacarlas de la situación de pobreza, de las condiciones de vulnerabilidad y poner fin a las violencias que sufren, es un objetivo central.

El presente Manual busca visibilizar ejemplos de soluciones diseñadas y adaptadas a las experiencias en la vinculación laboral de las mujeres en el sector transporte, para ello, inicia con la presentación del proceso llevado a cabo para su elaboración y la descripción del desarrollo de las metodologías participativas implementadas, de acuerdo con la articulación de las diferentes partes vinculadas en su construcción.

Luego, buscando generar un entendimiento más profundo sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres, se describen las bases teóricas de las barreras de género identificadas en el contexto laboral, y en particular, en el sector movilidad, comparándolas a su vez con la información obtenida a partir de estudios y entrevistas participativas, realizadas a mujeres trabajadoras de diferentes áreas del sector transporte en Bogotá. El siguiente capítulo se centra en visibilizar las buenas prácticas que se han aplicado y podrían adaptarse en diferentes contextos para acelerar el acceso y la permanencia de mujeres en empleos del sector transporte, con énfasis en aquellos cargos que tradicionalmente son ocupados por hombres, para finalmente cerrar con algunas recomendaciones a futuro, y continuar impulsado la equidad de género en el sector de movilidad.

La articulación como **principio**



2. La articulación como principio

La resolución de un desafío tan complejo como el logro de la equidad de género en el sector transporte requiere de la contribución y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo empleadas(os), ciudadanas(os), el sector público, el sector privado, cooperación internacional y demás apoyos que se vayan gestando en el camino; por ello, la elaboración de este Manual fue el resultado de la articulación de dos iniciativas que de manera paralela estaban siendo desarrolladas en Bogotá, Colombia, en el año 2021, y que se unieron para expandir el impacto de sus acciones individuales.



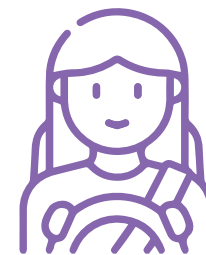
2.1. Desafíos Urbanos: Conexiones globales para la solución de desafíos urbanos locales

El proyecto “Desafíos Urbanos- Haciendo el transporte público seguro para todos”, conocido como “Urban Challenges”, fue un proyecto de colaboración transfronterizo que involucró a representantes de Brasil, México, Suecia y Colombia entre el año 2019 y 2021. El objetivo del proyecto era propiciar mediante diferentes acciones ejecutadas en cada uno de los países participantes, un transporte público más seguro con un enfoque en las personas en situaciones de vulnerabilidad: mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores. El proyecto fue liderado por el Instituto Sueco, agencia gubernamental de Suecia y coordinado por el Impact Hub, red global presente en más de 107 ciudades del mundo, enfocada en desarrollar programas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El lanzamiento del proyecto “Urban Challenges” inició con un taller que se realizó en la ciudad de Medellín, Colombia,

los días 21 y 22 del mes de noviembre de 2019. El evento contó con la participación de más de 70 personas de distintas nacionalidades, entre ellos, líderes de entidades gubernamentales de los países participantes, quienes presentaron los desafíos del mundo real relacionados con la seguridad en el transporte público, así como de expertos en diferentes campos de estudio que fueron invitados a co-crear posibles soluciones en este sector. En el caso de Bogotá, se decidió trabajar en el tema de prevención de la violencia contra la mujer en el transporte público, en donde con el liderazgo de Transmilenio, se conformó un grupo de expertos internacionales que asesoraron y acompañaron el proceso para desarrollar ideas innovadoras, las cuales se pudieran transformar en acciones clave para aportar a la solución de la problemática.

2.2. Eco-conducción: Promoviendo más mujeres conductoras en el Transporte público en Bogotá



El Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” es la hoja de ruta de las políticas, planes y estrategias que se implementarán en Bogotá en los próximos años; proyecta una visión de ciudad “cuidadora, sostenible, incluyente y consciente” e incorpora dentro de sus enfoques: el de género, diferencial, de cultura ciudadana, territorial y de participación ciudadana, lo que implica su transversalidad en las políticas de los sectores del Distrito.

El PDD 2020-2024, tiene como objetivo avanzar hacia la igualdad de oportunidades de todas las personas que habitan Bogotá, y garantizar los derechos de todas aquellas personas que han sido históricamente excluidas como las mujeres, así mismo establece de manera clara que la inclusión del enfoque de género debe hacer parte de todas las acciones desarrolladas por la Administración Distrital, de manera que reconozcan y eliminen las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres, y que son reproducidas socialmente.

Ligado a lo anterior, y en el marco del CONPES 14 de 2020 que adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, con el propósito de aportar al objetivo de avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres, propiciando acciones para incrementar su vinculación laboral e incidir en el cierre de brechas de género a través de reducir la segregación laboral, se desarrolló en la ciudad de Bogotá, a partir de la apuesta y liderazgo de la Secretaría Distrital de Movilidad y específicamente, como un esfuerzo y apuesta innovadora que responde a las brechas de género, liderada por la Oficina de Gestión Social y el proyecto de Eco-conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no

convencionales para el transporte urbano de Bogotá. Una iniciativa con apoyo intersectorial e interinstitucional liderada por la Secretaría Distrital de Movilidad en articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer, la empresa Transmilenio S.A., con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y la Agencia Francesa de Cooperación.

En el contexto de creación de la primera operadora pública de transporte en la ciudad de Bogotá, surgió una ventana de oportunidades para incrementar la vinculación laboral de mujeres y consolidar al sector movilidad, como un empleador de mujeres conductoras, que adopta el enfoque de género como parte de sus principios empresariales.

En respuesta a dicha coyuntura, desde la institucionalidad, y como una apuesta liderada por la Secretaría Distrital de Movilidad, se planteó el diseño de un proyecto que contribuyera a favorecer el proceso de inserción laboral de mujeres con perspectiva de género, e incidiera en el cierre de brechas de género en el sector de movilidad, promoviendo como ejes centrales: la respuesta efectiva ante las barreras de género identificadas y el seguimiento constante de las mujeres participantes durante todas las etapas del proyecto, para garantizar el éxito de esta intervención y evitar la deserción de las mujeres, logrando en Bogotá la inclusión en términos de igualdad de oportunidades para ellas.

Para lograrlo, el diseño y desarrollo del proyecto tuvo actividades complementarias en búsqueda de validar y retroalimentar las barreras de género identificadas previamente, y a las cuales se buscó dar respuesta, encontrando soluciones que fueron incorporadas en el

“ la primera operadora pública de transporte en la ciudad de Bogotá, surgió una ventana de oportunidades para incrementar la vinculación laboral de mujeres y consolidar al sector movilidad, como un empleador de mujeres conductoras, que adopta el enfoque de género como parte de sus principios empresariales ”

transcurso del proyecto. Dicho ejercicio pretende contribuir a planear soluciones efectivas que permitan seguir incidiendo en el aumento del número de mujeres que ingresan laboralmente al sector movilidad, un contexto masculinizado con enormes retos para el logro de un cambio real en pro de la igualdad y equidad en toda su cadena de valor.

Con este propósito, se realizó una articulación interinstitucional liderada por la Secretaría Distrital de Movilidad y específicamente por la Oficina de Gestión Social, con la Secretaría Distrital de la Mujer y Transmilenio S.A, para identificar las barreras de acceso y permanencia de las mujeres, y recopilar experiencias de conductoras de buses vinculadas al sistema de transporte de Bogotá, mapeando sus dificultades y proponiendo posibles soluciones a implementar; obteniendo como resultado la identificación de tres necesidades principales:

1. Cualificación y calificación como conductoras de buses.
2. Recategorización de sus licencias de conducción a C2 solicitado para manejar buses (trámite que tiene un costo monetario alto, el cual las mujeres no pueden cubrir generalmente).
3. Transformación de roles y estereotipos de género discriminatorios en el sector movilidad, al cual se vincularán.

En respuesta a estas necesidades y apuestas Distritales y sectoriales, el proyecto se diseñó a partir de tres fases: I. Alistamiento, II. Implementación y III. Vinculación. Los objetivos principales fueron la formación y recategorización de licencias de conducción, de 450 mujeres para ejercer el oficio de conductoras de los buses eléctricos que ingresan en funcionamiento en Bogotá, así mismo el proceso de formación, estuvo a cargo de SDMujer, acerca de habilidades socioemocionales, digitales y financieras para fortalecer su inserción laboral; y una formación en conducción de buses, que es obligatoria y es requisito para obtener el código de operación que le permite al Concesionario al que se vinculan, ejercer el oficio de conductoras en Bogotá, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)¹.

Para su implementación, desde la Secretaría Distrital de Movilidad, reconociendo la necesidad de transversalizar el enfoque de género en los proyectos, y responder a las necesidades identificadas de las mujeres, se plantearon tres objetivos específicos, que buscan dar respuesta efectiva a estas dificultades y barreras de género identificadas.

- ★ Contribuir con el cierre de brechas de género en el Distrito, a través de la reducción y eliminación de la segregación laboral en el transporte público de Bogotá.

¹ Entidad de formación para el trabajo del Estado colombiano, que tiene el objetivo de complementar los conocimientos requeridos por estas mujeres, para el manejo de buses eléctricos.

★Desarrollar oportunidades para que las mujeres puedan capacitarse, adquirir experiencia y vincularse como conductoras del sistema de transporte público de Bogotá.

★Promover la coordinación intersectorial e interinstitucional para la generación de empleo para mujeres en el Distrito en sectores no convencionales y tradicionalmente masculinizados.




A continuación, se describe cada una de las fases que dieron respuesta a estos objetivos y las acciones adelantadas con perspectiva de género en cada una:

I. Alistamiento: se contempló el diseño de estrategias y soluciones frente a las necesidades de las mujeres y posibles dificultades para el logro de los objetivos propuestos en el proyecto; así como la búsqueda y puesta en marcha de articulaciones interinstitucionales y de cooperantes internacionales, con el fin de incentivar y garantizar la participación efectiva de las mujeres en el proyecto, desarrollar el ciclo formativo y las actividades necesarias para la vinculación laboral en el sector movilidad.

Los procesos adelantados en esta etapa fueron:

- Identificación y análisis de barreras de acceso y permanencia de las mujeres en contextos laborales no convencionales y masculinizados, a las cuales se buscaba dar respuesta durante el proyecto.
- 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.
- Determinar 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. Se determinaron los criterios de selección inducidos y se establecieron requisitos mínimos que debían cumplir las mujeres para ingresar al proyecto. (ser mayores de edad, contar con estudios de básica primaria, tener experiencia laboral general de 1 año, contar con habilidades de lecto escritura y habitar en la ciudad de Bogotá o municipios aledaños).
- Construcción de una estrategia de formación complementaria para las mujeres, en articulación con SDMujer y el SENA. La cuál buscó generar habilidades para la permanencia en el sector movilidad (contexto de trabajo formal y masculinizado), y fortalecer sus conocimientos del vehículo a conducir, a través de cursos virtuales y presenciales para los cuales se debía determinar las barreras de acceso digitales y movilidad, entre otras, que pudieran tener las mujeres y su respectiva solución.



Los temas abordados, en estas formaciones, se orientaron a habilidades socioemocionales, educación financiera y formación digital; conocimientos que aportan en la inserción laboral y autonomía económica. También, se impartieron dos cursos por parte del SENA enfocados en el funcionamiento del vehículo según las especificaciones técnicas y atención a la ciudadanía, como conocimiento transversal para el cumplimiento de sus funciones como conductoras de buses eléctricos y servicio público.

- La socialización de la convocatoria para la vinculación de mujeres, se llevó a cabo a partir de una estrategia de comunicación con lenguaje incluyente y no sexista, que contempló las diferencias y diversidades de las mujeres en todas las piezas comunicativas emitidas, garantizando el acceso a la información de manera masiva y clara. Además, como estrategia de comunicación se identificaron los medios más utilizados por las mujeres, con el fin de socializar la información; por ello, se decidió llevar a cabo la campaña a través de los canales institucionales y medios de comunicación complementarios, como la radio, buscando llegar al mayor número de mujeres.

Se desplegó una estrategia local, donde los equipos territoriales a cargo de la atención directa de la población, socializaron esta información con Entidades locales (Alcaldías), equipos de apoyo y lugares donde existe una participación activa de mujeres, de acuerdo con los desplazamiento que ellas realizan en los territorios, en cuanto a temas labores y viajes de cuidado; teniendo en cuenta las condiciones de acceso a la información y su distribución espacial (zonas urbanas y rurales donde habitan) se llevó a cabo la estrategia.


- Diseño de una estrategia integral para la cualificación y calificación de mujeres en eco-conducción (conducción de buses eléctricos para


el transporte urbano de Bogotá); proceso que incluye la certificación y cualificación de 450 mujeres en el oficio de conductoras de buses, y las gestiones para la recategorización de sus licencias de conducción (B1 a C2 o C1 a C2), lo que posibilita contratar un tercero para ejecutar el proceso, con la obligatoriedad de contar con un equipo de profesionales expertas(os) en género y movilidad, así como un equipo de call center sensibilizado en género, para ejecutar esta estrategia y monitorear los avances de forma individual, alertando y brindando las soluciones necesarias para responder a las dificultades.

Para el diseño de las capacitaciones, se tuvo en cuenta establecer horarios flexibles que permitieran a estas mujeres participar del proyecto, y equilibrar su vida personal y laboral, reconociendo las labores de cuidado que adelantan y los turnos dobles o triples que pudieran tener a cargo, lo cual les podía generar dificultades para acceder a formaciones, empleos formales o tiempos de esparcimiento, etc.

II. Implementación: Esta fase corresponde a la puesta en marcha de los procesos que permitieron alcanzar los objetivos planteados, entre lo que se destaca: acciones para la selección de mujeres participantes; socialización y convocatoria del proyecto mediante comunicación incluyente y libre de sexismos; desarrollo de la estrategia integral para la cualificación con instrumentos que permitieran la captura de información con variables de género (midiendo el progreso y las barreras de las mujeres), teniendo en cuenta sus diferencias y diversidades por parte de un equipo de seguimiento que estuvo en contacto continuo con ellas, generando confianza y respuesta ante estas dificultades.

Como aspectos a subrayar, el desarrollo del proceso de selección de las 450 mujeres tuvo en cuenta las brechas de acceso digital, lo que conllevó a la contratación de un equipo de psicólogas de selección sensibilizadas en temas de género, contratadas por la Secretaría Distrital de





Movilidad para adelantar el proceso de selección en dos líneas: dando respuesta vía correo electrónico a la totalidad de hojas de vida enviadas pero no efectivas para el proceso, y llevando a cabo el seguimiento a cada mujer postulada. El objetivo era que ninguna mujer quedara sin una respuesta acerca de su postulación, y las mujeres seleccionadas, tuvieran el acompañamiento y claridad del proceso.

Desde la Secretaría Distrital de Movilidad se reconoce que este proceso requirió de tiempo y constancia por parte de las mujeres, dado que se encontraban permanentemente en capacitaciones y pruebas de conducción y pericia para manejar vehículos grandes, por un periodo aproximado de 5 meses, por lo que se hizo necesario pensar en horarios flexibles, diferentes ubicaciones de sedes para convocar las capacitaciones, y profesionales que acompañaran y motivaran a las mujeres, reconociendo sus múltiples responsabilidades, necesidades, intereses y dificultades.

Se identificó que es necesario socializar la información y sensibilizar a las mujeres y al equipo responsable de la implementación del proceso en temas de enfoque de género, tipos de violencias y rutas de atención de violencias para las mujeres en el distrito (generando articulaciones necesarias para las activaciones de rutas que se requieran por casos reportados de violencias basadas en género), recordando las condiciones y vulnerabilidades que las mujeres pueden sufrir.

Los procesos de esta etapa fueron:

- Diseño de una estrategia de seguimiento y evaluación del proceso, con indicadores de logro que determinaran el avance de cada una de las mujeres en el proyecto, y permitiera orientar el acompañamiento a brindarles. Puesto que se identificaron las dificultades y recursos para su solución, teniendo en cuenta las diversidades y diferencias de las mujeres que inciden en su

permanencia y deserción del proceso (edad, posición socioeconómica, entre otras).

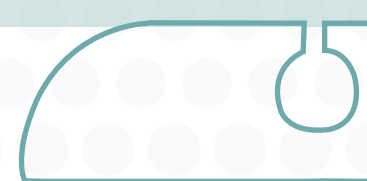
- Diseño de herramientas y encuestas, para la captura de información sobre las dificultades y condiciones de las mujeres, a partir de preguntas acerca del uso de su tiempo, las labores de cuidado no remunerado, posibles situaciones de violencias basada en género que enfrentaban, e información sociodemográfica que orientara aún más las soluciones y respuestas a plantear.

- Generación de articulaciones para desplegar acciones, capacitaciones a las mujeres e incentivos monetarios y de servicios, con los cuales se aportara a la redistribución de labores de cuidado que tienen a cargo y orientar la prestación de servicios sociales para ellas y sus familias, brindados por diferentes entidades del Distrito.

- Diseño de la estrategia de comunicación, determinando los canales de comunicación más efectivos y confiables, identificando las barreras tecnológicas, geográficas y económicas con las que cuentan las mujeres, y estableciendo medios de comunicación que se utilizarían para socializar la información, como el celular, WhatsApp o correo electrónico, validando la pertinencia en cada caso.

III. Formación en eco-conducción y vinculación laboral:

En esta fase se finalizó la adecuación e implementación de la formación y conocimientos requeridos por las mujeres, e impartidos y avalados por entidades competentes (SENA y Transmilenio S.A), para que las mujeres ejercieran como conductoras de buses eléctricos y permitirles su vinculación laboral, respondiendo así a las principales barreras para su incorporación en el sector de movilidad: las exigencias técnicas de formación para operadoras.



Al finalizar esta fase, las mujeres contaron con el perfil requerido y las condiciones de recategorización de sus licencias para presentarse al proceso de selección, propiciado por el la empresa Operadora Pública de Transporte de Bogotá, y así cumplir los requisitos necesarios para la vinculación laboral, permitiendo generar en ellas mayor autonomía económica, mayor autoestima, y un mejor desempeño laboral.

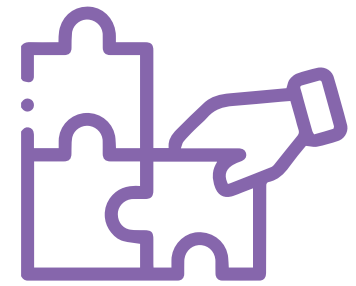
Sin embargo, contratar más mujeres no es la única solución, se debe cambiar la cultura predominantemente masculina del sector de movilidad, para ello se aportan sugerencias a tener en cuenta en la propuesta laboral de la Operadora de transporte de Bogotá, transversalizando el enfoque de género y, planteando las adecuaciones necesarias, a nivel de infraestructura, condiciones laborales (tiempos, horarios, permisos etc), condiciones de seguridad y la cultura organizacional, entre otras, para lograr la real inclusión laboral de estas mujeres y su permanencia como objetivo central.

Estas sugerencias, referidas a la infraestructura y las transformaciones en la cultura organizacional, conlleva la realización de acciones que propicien la equidad laboral de género e igualdad de oportunidades, por medio de incentivos para aumentar la participación de las mujeres con continua formación técnica y especializada, que permitan ampliar su campo de acción en el sector; así como la movilidad en los cargos destinados a oficios no convencionales en el sector transporte, que como apuesta, deben seguir en aumento de ocupación por parte de mujeres.



“ acciones que propicien la equidad laboral de género e igualdad de oportunidades, por medio de incentivos para aumentar la participación de las mujeres con continua formación técnica y especializada, que permitan ampliar su campo de acción en el sector ”

2.3. El Proceso colaborativo: para la elaboración del Manual



Dado el momento coyuntural de la entrada en operación del operador público en la ciudad de Bogotá, y dada la articulación con la Secretaría Distrital de Movilidad y las reflexiones que surgen del proyecto de Desafíos Urbanos, se identificó la importancia de visibilizar el trabajo realizado en el proyecto de Eco-conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, y profundizar en el entendimiento de las barreras para el acceso en ocupaciones no tradicionales por las mujeres, además identificar buenas prácticas que podrían ser replicadas en ulteriores proyectos con objetivos similares.

El grupo de Desafíos Urbanos, donde de manera transversal también estaban participando Transmilenio y la Secretaría de la Mujer de Bogotá, confirmó su interés de acompañar este estudio y liderar el ejercicio de elaboración del Manual, teniendo en cuenta la importancia de este para comprender los elementos que debían tenerse en cuenta, respecto al rol (operarias) de la mujer en el sistema de transporte.

Usando como base los principios del pensamiento de diseño, metodología para la resolución de problemas centrada en comprender y empatizar primero con las necesidades de los usuarios, se analizaron las barreras previamente identificadas por el equipo de asistencia técnica de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas de la Secretaría de la Mujer en el año 2020, y se realizaron una serie de talleres y entrevistas participativas, con el fin de identificar directamente por parte de operarias y

expertas, insumos adicionales para caracterizar con más detalle los mecanismos de exclusión que operaban en el contexto del sector de movilidad e idear potenciales soluciones a los mismos.

El proceso de diseño e implementación de los talleres fue realizado por un comité compuesto por una representante de la Dirección Técnica de Seguridad de Transmilenio S.A., una representante de la Oficina de Gestión Social de la Secretaría de Movilidad de Bogotá, una representante de Dirección de Derechos y Diseño de Políticas de la Secretaría de la Mujer y la Gerente del programa de “Desafíos Urbanos” de Impact Hub Bogotá. Este grupo se convirtió así mismo en el comité editorial del Manual de Buenas Prácticas. Se hicieron invitaciones directas a expertos de “Desafíos Urbanos” y otras instituciones aliadas para compartir también sus experiencias en esta publicación.



Este taller hace parte del proceso de formación en Ecoconducción, liderado por SdMovilidad, SDMujer y Transmilenio, como un apuesta del Distrito para la autonomía económica de las mujeres. El espacio será facilitado en alianza con el programa “Desafíos Urbanos”, del Instituto Sueco e Impact Hub.

Invitación al Taller virtual “Promoviendo la equidad de género en el transporte”. Julio de 2021

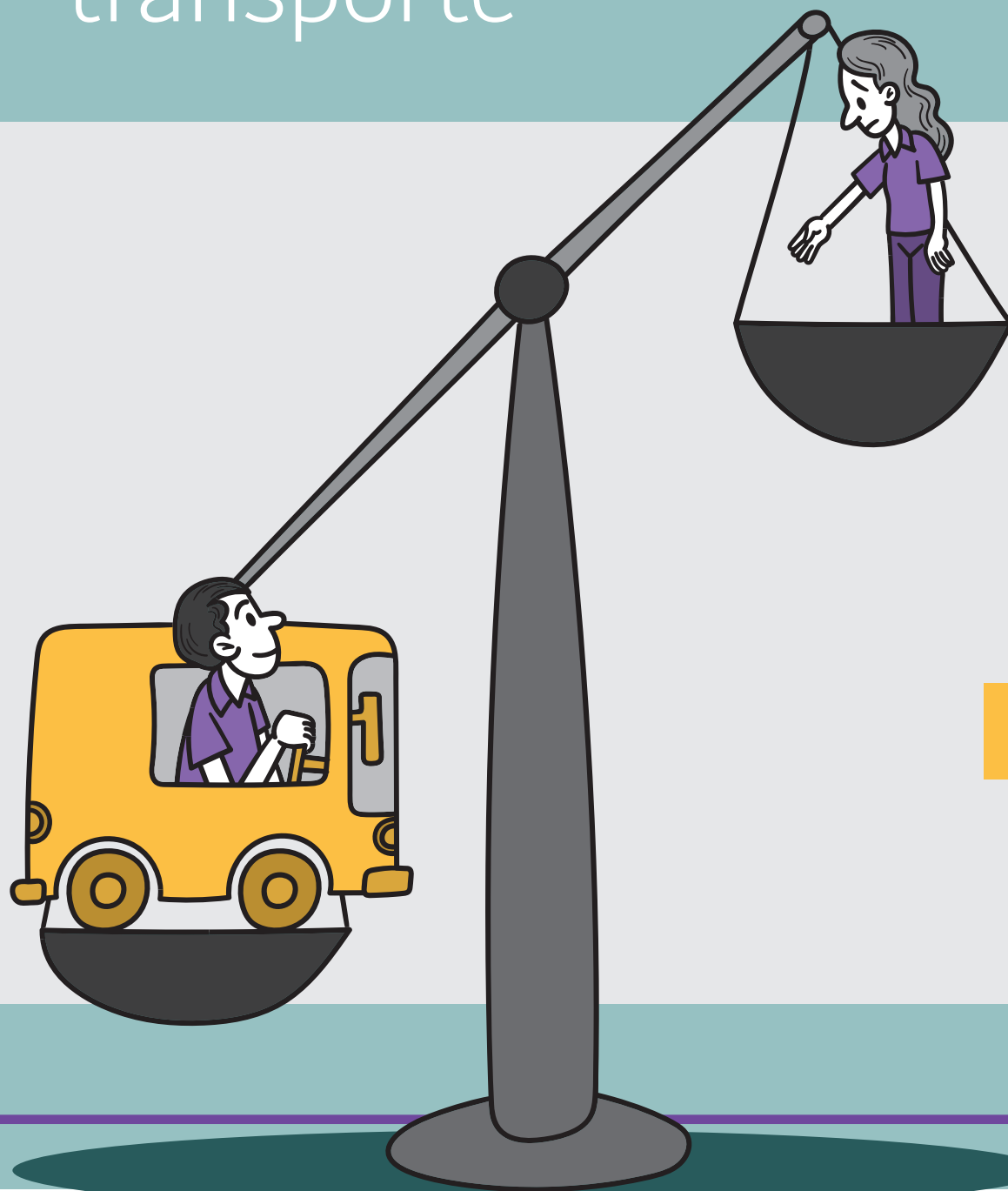


Entrevista participativa con operarias de las áreas de seguridad, limpieza, fuerza operativa y gestoras de convivencia de Transmilenio. Noviembre 5 de 2021. Bogotá, Colombia.



Entrevista participativa con conductoras. Noviembre 19 de 2021. Bogotá, Colombia.

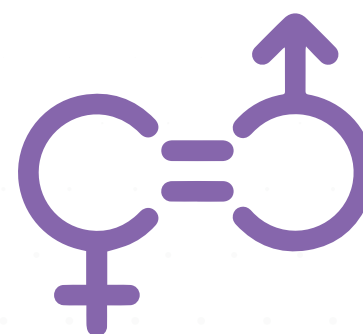
Barreras de **género** identificadas en el sector transporte



3. Barreras de género identificadas en el sector transporte

3.1. ¿Qué son las barreras de género en el trabajo?

Las barreras de género en el trabajo son limitaciones, obstáculos o impedimentos que restringen o reducen la probabilidad de que las mujeres puedan tomar sus decisiones vocacionales de forma autónoma, accedan a los empleos que desean, se mantengan en sus puestos, sean ascendidas en sus organizaciones o se reincorporen a la vida laboral luego de un periodo en el que estaban realizando otras actividades o labores. Se caracterizan por su heterogeneidad, puesto que atienden a características particulares de las mujeres: edad, etnia, clase social, entorno sociocultural, responsabilidades familiares, entre otras. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).




De acuerdo con la Unidad del Servicio de Empleo (2020), las barreras de acceso al mercado laboral formal se clasifican en:

- ▲ **Barreras individuales:** ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- ▲ **Barreras organizacionales:** requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles.
- ▲ **Barreras de entorno:** conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusión laboral.

En contraste con lo anterior, desde la perspectiva de género las barreras en el mercado laboral y en determinados contextos de ocupaciones o labores, se relacionan con los roles de género que otorgan mayor valor y prestigio a las actividades desarrolladas por hombres y delimitan a una posición de inferioridad a las mujeres, y, por otro lado, a los estereotipos de género que son un conjunto de creencias, hábitos o rasgos físicos y psíquicos, que cultural y socialmente se determinan como lo apropiado para cada uno de los sexos (Documento Diagnóstico de la PPMYEG 2019-2030: 36).

Como consecuencia, existen oportunidades diferenciadas



para hombres y mujeres, tanto en el acceso a un empleo como en la permanencia, que desde la perspectiva de género en la clasificación de barreras se manifiestan de la siguiente manera:

Barreras individuales

- Baja autoestima académica.
- Baja autoconfianza.
- Infravaloración de habilidades y rendimiento.
- Expectativas bajas de éxito.
- Miedo al éxito.
- Bajas habilidades socioemocionales.


Barreras organizacionales (interiorización de los estereotipos en la cultura de trabajo)

- Sesgos de género en los procesos de selección. (Congruencia de rol: dar preferencia a determinado sexo para desempeñar algunas labores).
- Ausencia de comunicación incluyente. (Vacantes sexuadas a favor de los hombres).
- Horarios rígidos y falta de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal.
- Modelos de crecimiento sesgados y con estereotipo de liderazgo dominante.
- Ambientes de trabajo sexistas, se presenta entre compañeros de trabajo como también por parte de personas usuarias. (Chistes, comentarios o trato denigrante).
- Exclusión de los espacios de participación y toma de decisiones.
- Atribución colectiva para los éxitos e individual para los fracasos.
- Espacios de encuentro masculinizados.

Barreras del entorno

- Diferente valoración del trabajo de mujeres y del trabajo de hombres.
- Ausencia de referentes de mujeres en determinados sectores.
- Interrupción de las trayectorias laborales por asumir tareas domésticas y de cuidado.
- Formación y acreditación profesional (Elección de la carrera / ser minoría en la profesión).
- Falta de oferta de servicios que suplan necesidades de cuidado.
- Falta de experiencia certificada. (Posibilidad de acceso al primer empleo).

“ las barreras en el mercado laboral y en determinados contextos de ocupaciones o labores, se relacionan con los roles de género que otorgan mayor valor y prestigio a las actividades desarrolladas por hombres y delimitan a una posición de inferioridad a las mujeres ”



3.2. Determinantes de barreras de género en el sector transporte

De acuerdo con el Foro Económico Mundial: “la igualdad de género es fundamental para saber cómo las economías y las sociedades prosperan” (WEF, 2016). En ese sentido, hay que reconocer que las políticas laborales no son neutrales al género y en muchos casos actúan como desencadenantes de la violencia económica que padecen las mujeres.

Colombia se ubica en el puesto número 59 en el informe The Global Gender Gap Report 2021, que evalúa a 153 países en su progreso hacia la paridad de género en cuatro dimensiones: Participación y Oportunidad Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político. El sector transporte no es ajeno a dicha realidad:

- De acuerdo con el BID, las mujeres representaron el 16% de la fuerza laboral del sector transporte (BID, 2019).
- En países más desarrollados, la participación de mujeres en el sector transporte también es menor que la de hombres, con la única excepción de Alemania, donde poseen el 20% del mercado laboral (CEPAL, 2017).

Así mismo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Los empleos en el ámbito del transporte pueden estar bien remunerados, ser gratificantes y ofrecer oportunidades laborales a largo plazo. Desafortunada e inaceptablemente, pocas mujeres acceden a dichos puestos de trabajo y algunas posiciones no cumplen con las condiciones de trabajo decente” (OIT, 2013). Según un informe de esta misma organización, una mirada integral de la situación de las mujeres en el sector incluye observar su necesaria participación en la planificación, pero también incluir la perspectiva del trabajo decente, ya que persiste el prejuicio que considera que el transporte “no es un lugar para las mujeres”.

Sumado a lo anterior, la violencia en el lugar de trabajo, que puede presentarse de forma física y/o psicológica es un factor que incide de manera negativa sobre las(os) trabajadoras del sector transporte, y de manera

particular, es un desincentivo para que las mujeres opten por este tipo de empleos. Adicionalmente, a partir del enfoque basado en el ciclo profesional que realiza la sistematización de características similares en puestos de trabajo del sector transporte, la literatura evidencia una relación interdependiente que puede reforzarse positiva o negativamente entre oportunidades de éxito o progreso frente a formación y apoyo social que requieren las mujeres en cada etapa.

“ Los empleos en el ámbito del transporte pueden estar bien remunerados, ser gratificantes y ofrecer oportunidades laborales a largo plazo. Desafortunada e inaceptablemente, pocas mujeres acceden a dichos puestos de trabajo y algunas posiciones no cumplen con las condiciones de trabajo decente ”

Esto quiere decir que, en cada paso del ciclo profesional se requieren unos elementos tanto de las condiciones laborales, como de las políticas y de recursos humanos, que propicien una mayor atracción de mujeres hacia el sector, así como su retención en los puestos de trabajo. Destacando que, en aquellas organizaciones del sector transporte que no vinculan laboralmente mujeres o donde las mujeres no pueden acceder a determinados puestos de trabajo, la prevalencia de barreras para el éxito del ciclo profesional es más alta y se refuerzan los factores que llevan a su exclusión.

Las entrevistas participativas que se llevaron a cabo con mujeres que trabajan en distintas áreas del sector transporte (conductoras, personal de aseo, seguridad privada, fuerza operativa y gestoras de convivencia) arrojaron datos importantes sobre las barreras vigentes que reducen las oportunidades laborales de las mujeres y al mismo tiempo hacen más difícil su permanencia en este sector. Sobre el acceso a puestos de trabajo, las mujeres contaron haber experimentado ciertas dificultades en los conocimientos generales sobre la vacante, el proceso de aplicación y el proceso de inducción.

En primer lugar, las mujeres afirmaron haber tenido pocas herramientas para conocer información sobre las vacantes a las cuales iban a aplicar en el sector transporte. La mayoría de ellas no sabía que estas vacantes estaban abiertas para mujeres, y en algunos casos, en las primeras entrevistas de selección fueron desincentivadas a seguir en el proceso por su condición de mujeres. En dichos procesos de selección, varias de las mujeres fueron abordadas con preguntas que serían inusuales en varones, por ejemplo: ¿Su esposo y su familia tienen algún problema con que trabaje en horarios inusuales (muy tarde en la noche y muy temprano en la madrugada)?

De manera similar, en sus hogares, círculos familiares y sociales, las mujeres fueron desincentivadas a aplicar en estos trabajos, debido a los posibles problemas de seguridad que tendrían y a lo inusual de ver a una mujer trabajando en este medio. Adicionalmente, el alto costo de la licencia de conducción es una barrera importante a la hora de aplicar a vacantes en este sector para el caso de las conductoras. Si bien, esta barrera existe para hombres y para mujeres, en el caso de las mujeres se agrava pues muchas veces también se enfrentan en sus hogares a violencias de tipo económico y de autonomía financiera.

Con respecto a la permanencia en estos trabajos una vez

han logrado superar las barreras de acceso, las mujeres afirmaron experimentar otros problemas que tienen que ver con la adecuación de la infraestructura, la seguridad y la exposición a violencias, acoso sexual en los entornos laborales y discriminación por estereotipos de género. Así, algunas mujeres afirmaron no contar con las condiciones de infraestructura en sus puestos de trabajo para suplir necesidades fisiológicas básicas como ir al baño. Algunas mencionan que debido a la precaria infraestructura de baños públicos, se desencadenan algunas enfermedades derivadas al no contar con la disponibilidad suficiente de servicios sanitarios y utilizarlos a tiempo.

De otro lado, los problemas de seguridad en el ejercicio de sus labores son amplios y obstaculizan de forma significativa la correcta ejecución de sus labores. En todas las áreas consultadas se identificó que uno de los mayores riesgos que enfrentan, tienen que ver con los desplazamientos desde o hasta sus hogares en los horarios no-convencionales. Todas las mujeres afirmaron preferir los horarios de la mañana, por cuestiones de seguridad, y mencionaron algunos casos de acoso sexual y amenazas por parte de hombres desconocidos que ocurrieron en los horarios nocturnos.

En estas horas, las mujeres han sufrido robos a sus implementos de trabajo, amenazas personales, así como tentativas de hurto. Adicionalmente, afirmaron haber recibido agresiones verbales o físicas por parte de usuarios en el ejercicio de sus trabajos. Su condición de mujeres en estos puestos es un agravante pues la mayoría de estas agresiones vinieron por parte de hombres. En las entrevistas, se hizo notable que no existían en todas las organizaciones programas de cuidado de la salud mental o de escucha para las mujeres que recibieron dichas agresiones.



Diagnóstico de barreras de género asociadas al sector de transporte urbano en Bogotá

A través de los siguientes ejemplos sobre barreras se quiere hacer una representación estructural de los mecanismos de exclusión que operan en el contexto del sector del transporte.

Transporte urbano en Bogotá

Barreras de acceso al empleo

- Alta dificultad para conciliar la vida laboral con la personal (asociado al trabajo de cuidado no remunerado).
- Cumplimiento de requisitos: Habilidades para trabajos no convencionales y experiencia certificada requerida.
- Realización de pruebas. Grupos de evaluación técnica son primordialmente masculinos y en prueba psicológica primordialmente femeninos.
- Convocatorias redactadas con lenguaje sexista.
- Falta de acceso a información sobre oportunidades laborales para las mujeres.
- Obstáculos dentro de los arreglos institucionales (contratos con concesionarios y definición de los criterios para la empleabilidad) que impiden garantizar la inclusión laboral de las mujeres.
- Conducción: habilidades para la conducción de vehículos grandes.
- Baja cantidad de mujeres conductoras formadas (BID, 2019).
- Acceso a licencias de conducción (BID, 2019).
- Baja difusión de la oferta de cursos para obtener licencias o becas de formación, incluso en la difusión de la oferta de empleo (BID, 2019).

Barreras de permanencia en el empleo

- Asociado al cuidado: permisos para asumir responsabilidades personales.
- Horarios no diferenciados ni flexibles.
- Violencias en el lugar de trabajo (usuarios del servicio atentan contra la integridad de las trabajadoras).
- Deserción por agotamiento.
- Falta de acceso a servicios sanitarios y equipamiento personal de protección.
- Extensión de servicios de cuidado para trabajadoras del sistema. Por ejemplo, guarderías o espacios de descanso.
- Infraestructura inadecuada frente a las necesidades particulares de las mujeres en el contexto laboral

Fuente: elaborado por el equipo de asistencia técnica de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas de la Secretaría de la Mujer en el año 2020

3.4. La violencia de género cómo una barrera transversal

Las violencias contra las mujeres por el hecho de ser mujeres son un fenómeno estructural y persisten en todos los espacios de vida que ocupan, lo cual incluye los espacios privados y los espacios públicos. Los datos en materia de victimización muestran que la violencia sexual se comete en su gran mayoría contra mujeres y niñas en el hogar o espacios familiares. (INS, 2019) Sin embargo, el espacio público aparece al mismo tiempo entre los primeros escenarios en que se comete este delito.

El transporte público, como parte fundamental de la vida urbana y del espacio público, no está exento de servir como escenario para el ejercicio de distintos tipos de violencias y delitos. Una de ellas es la violencia sexual, que tiene un componente diferencial importante, en tanto le ocurre en mayor proporción a mujeres y niñas (INS, 2019). Esto resulta en un agravante para la inseguridad de las mujeres en el transporte público, pues, a pesar de que son quienes más usan estos sistemas también son quienes sufren en mayor medida delitos como el hurto y el acoso sexual (SDSCJ, 2021).

En Latinoamérica, los sistemas de transporte público son utilizados mayoritariamente por mujeres (Heather Allen, Cárdenas, G., Pereyra, L., Sagaris, L., 2019). En Colombia, y más específicamente en Bogotá, este patrón se mantiene. En el 2019, la Encuesta de Movilidad para Bogotá arrojó que las mujeres son quienes se mueven más a pie y en transporte público. La razón de esto tiene que ver con sus patrones de viaje, que son distintos a los de los hombres. Al respecto hay algunas diferencias notables en términos de frecuencia de uso, destinos de viaje, horarios y modos de uso.

Según el BID (2015), el uso más frecuente del Sistema Integrado de Transporte Público por parte de mujeres tiene que ver con su rol de cuidadoras. Por ejemplo, tener un(a) hijo(a) en el colegio, ser su acompañante o realizar un trabajo de cuidado (aseo, doméstico, etc), hace que el

número de viajes aumente. De manera similar, las mujeres realizan más paradas en sus viajes y recorren distancias más cortas, porque tienen que acudir al supermercado, el colegio, el hospital, entre otros.

“ En el 2019, la Encuesta de Movilidad para Bogotá arrojó que las mujeres son quienes se mueven más a pie y en transporte público ”

Adicionalmente, las condiciones de raza y clase se entrelazan con la condición de género cuando nos referimos, por ejemplo, al trabajo doméstico. Para cumplir con esta labor, las mujeres deben recorrer largos trayectos desde su hogar hasta el lugar de residencia donde llevan a cabo su trabajo. Esto, sumado a las labores de cuidado, explica por qué las mujeres, no solo en Bogotá, sino en Latinoamérica, utilizan más los servicios de bus zonales (buses y alimentadores) (Heather Allen, Cárdenas, G., Pereyra, L., Sagaris, L., 2019). Según datos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá (2021), para el 2020, el 62% de las víctimas sobre el total de los hurtos en el componente zonal fueron mujeres, y el 51% de las víctimas sobre el total de los hurtos en los buses articulados - Transmilenio.

Estas violencias y condiciones de desventaja a las que se enfrentan las mujeres cuando se desplazan en el transporte público no solamente afectan a las usuarias, sino también a las operarias y trabajadoras del sistema

integrado de transporte, entre ellas: personal de aseo, taquilleras, conductoras, gestoras sociales, gestoras de convivencia, personal de fuerza operativa y personal de vigilancia. Debido a su constante exposición a todos los puntos críticos del sistema en términos de seguridad, así como a su trabajo de atención al público en un entorno de trabajo masculinizado, estas mujeres sufren agresiones de tipo verbal y físico en todos los espacios del sistema: en las estaciones y portales, dentro de los vehículos, en el sistema zonal, entre otros. De los 41 casos de violencias basadas en género reportadas en el sistema Transmilenio entre marzo y septiembre de 2021, seis (6) de estos casos estuvieron dirigidos hacia trabajadoras del sistema. (2 conductoras, 1 gestora de convivencia, 1 taquillera, 2 guardas de seguridad).

Los efectos de estas violencias y condiciones desiguales entre hombres y mujeres son múltiples y no solo afectan la vida de las mujeres, sino también el mismo funcionamiento y progreso de los sistemas de transporte público. Por un lado, la percepción negativa de la seguridad por parte de las mujeres desincentiva el uso del transporte público y hace que estas prefieran otros medios de transporte, como los taxis. En la Encuesta de Movilidad de Bogotá (2019) se puede notar cómo este medio de transporte es utilizado mayoritariamente por las mujeres. De manera similar, el Observatorio para la Equidad de las Mujeres de la Universidad Icesi encontró que las mujeres de estratos 1 y 2 son quienes más utilizan el transporte informal en la ciudad de Cali ('motorratones' y carros piratas). (OEM, 2020).

Por otro lado, no contar con condiciones suficientes para viajar en transporte público de manera segura reduce la participación de las mujeres en la vida pública, pues limita el acceso a servicios y ofertas sociales como ir al colegio, la universidad, el trabajo, centros de salud, entre otros; y el acceso a recreación y cultura. En últimas, estas condiciones de inseguridad reducen las libertades de las mujeres, pues restringen sus salidas al espacio público a los momentos en los cuales otras personas puedan acompañarlas, o simplemente evitan salir a espacios muy lejos de su casa, a causa del miedo que produce el transporte público.

Es por esa razón que las mujeres se han visto obligadas a crear estrategias y métodos para buscar seguridad mientras viajan en transporte público. Así lo muestra la CAF y FIA Foundation en el estudio "Ella Se Mueve Segura", con la siguiente gráfica:

Seis estrategias aplicadas por mujeres en busca de seguridad



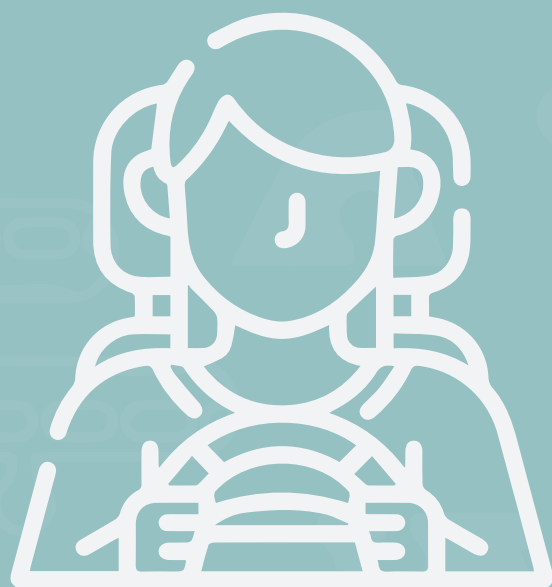
Buenas prácticas para
promover el acceso y
**permanencia de
mujeres** en empleos en
el sector transporte



Buenas prácticas para promover el acceso y permanencia de mujeres en empleos del sector transporte

Buscando aportar a la eliminación de los constructos mentales, sociales y creados en torno al género y la equidad de la mujer en el sector del transporte, hemos compilado algunas de las mejores prácticas en diferentes países en cuanto acceso y permanencia, que servirán de base para organizaciones, tanto del sector público como privado que deseen implementar dentro de sus empresas el empoderamiento femenino, conllevando a generar equidad y derribando la desigualdad, que ha excluido por años a las mujeres de empleos no convencionales.





Acceso a empleos

4.1. Buenas prácticas para promover el acceso a mujeres a empleos en el sector



Nombre de la práctica y ubicación

Intervención: Mujeres conductoras del sistema Integral de transporte (SITRAN) en el Estado de Jalisco, México.



Breve descripción de la buena práctica

Esta estrategia becó, capacitó y certificó a mujeres para incorporarlas como operadoras al transporte público de pasajeros, con los objetivos de mejorar niveles de paridad laboral e incorporarlas en actividades hasta ahora reservadas culturalmente para el hombre; incidiendo en la percepción positiva de los usuarios acerca del servicio de transporte público; y por último, disminuyendo situaciones negativas a bordo de las unidades, tales como el acoso y la violencia de género.



Principales resultados obtenidos

Contar un marco legal, mediante un contrato de calidad con las empresas operadoras que garantizara la incorporación de mujeres a la nómina laboral, permitiendo la sostenibilidad en el tiempo de la iniciativa, además se posiciona la percepción de este tipo de empleo, el interés de las mujeres aumenta y por tanto se logra insertar más mujeres en este mercado.



¿Dónde consultar más información?

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf> pg.28



Imagen del caso





Nombre de la práctica y ubicación

Reclutamiento y selección para promover la búsqueda y atracción de talento enmarcado en la igualdad de oportunidades, equidad de género, diversidad e inclusión.



Breve descripción de la buena práctica

Con la estrategia se buscaba determinar una línea base para identificar si existían brechas y sesgos de género, contribuyendo a su disminución, monitoreando cómo progresaban las empresas en la implementación para el proceso de búsqueda y la atracción de talento y, por último, desarrollando una adecuada divulgación y sensibilización.



Principales resultados obtenidos

Tener en cuenta que se debe primero capacitar al reclutador y líderes, la descripción debe contar con unos requisitos mínimos para lograr atraer el talento y, en la entrevista se deben abstener de realizar preguntas orientadas a estereotipos, sus capacidades o aspectos sin relevancia.



¿Dónde consultar más información?

<https://www.chubb.com/content/dam/chubb-sites/chubb-com/ec-es/sostenibilidad/pdfs/manual-igualdad-de-genero.pdf> pg.24



Imagen del caso





Nombre de la práctica y ubicación

Metro de Quito con enfoque de género en Quito, Ecuador



Breve descripción de la buena práctica

Se enfocaba en la incorporación de la perspectiva de género y la creación de oportunidades laborales para mujeres en áreas directivas, administrativas y operativas, buscando que las oportunidades fueran igual para hombres y mujeres.



Principales resultados obtenidos

En el 2020, el 44,2% del personal de la empresa fueron mujeres, esto se logró gracias a la articulación con la empresa encargada de administrar el proyecto.



¿Dónde encontrar más información?

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf> pg. 29



Imagen del caso





Permanencia del empleo

4.2. Buenas prácticas para promover la permanencia de las mujeres en los empleos



Nombre de la práctica y ubicación

Capacitación: “Capacitación para conductoras y conductores del transporte público convencional con perspectiva de género” en el año 2012-2019 en Estado de Hidalgo, México.



Breve descripción de la buena práctica

Las capacitaciones se realizaban en diversas temáticas incluido el tema de igualdad de género y derechos humanos. Estas capacitaciones eran un requisito indispensable para trabajar como conductor del transporte público.



Principales resultados obtenidos

Se evidenció en los datos de la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017, que el 58,3% de la población usuaria del servicio de transporte público experimentó un trato amable y respetuoso por parte de los operadores durante 2017 en el estado de Hidalgo. Otro de los puntos importantes a tener en cuenta es que los contenidos se deben estar actualizando constantemente y se necesita articulación con otras entidades para que las estrategias tengan mayor alcance.



¿Dónde encontrar más información?

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf> pg.14

<https://www.idencityconsulting.com/como-promover-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-transporte-publico/>



Imagen del caso





Nombre de la práctica y ubicación

Desarrollo profesional que potencie la promoción y movilidad horizontal en la empresa.



Breve descripción de la buena práctica

Con el fin de promover la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas o departamentos de la Organización, se llevaron a cabo diferentes acciones que buscaban: desarrollar habilidades de los talentos, identificar potenciales metodologías para la evaluación y, construir planes de sucesión para posiciones clave.



Principales resultados obtenidos

Se puede aplicar la metodología denominada “9 boxes”, la cual permite evaluar el potencial de las mujeres talento dentro de la organización. Así entonces, el líder a cargo podría ejecutar un diagnóstico, asesorar y monitorear, asegurar el cumplimiento del plan, sensibilizar y coordinar con las demás áreas.



¿Dónde encontrar más información?

<https://www.chubb.com/content/dam/chubb-sites/chubb-com/ec-es/sostenibilidad/pdfs/manual-igualdad-de-genero.pdf> pg.34



Imagen del caso





Nombre de la práctica y ubicación

Medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.



Breve descripción de la buena práctica

El proyecto basó su objetivo en que los empleados pudieran tener un balance entre vida personal, familiar y laboral; a fin de que las empresas promovieran el bienestar de sus colaboradores mediante el equilibrio en sus diferentes roles como: licencias parentales, trabajo flexible, medidas para el cuidado infantil y promoción y protección de la lactancia materna.



Principales resultados obtenidos

Este programa se ejecutó mediante una estrategia interna, un diagnóstico, un plan de trabajo, la ejecución del trabajo y al final con los resultados obtenidos, que permitieron trazar un modelo paraguas para los temas de conciliación familiar.



¿Dónde encontrar más información?

<https://www.chubb.com/content/dam/chubb-sites/chubb-com/ec-es/sostenibilidad/pdfs/manual-igualdad-de-genero.pdf> pg.43



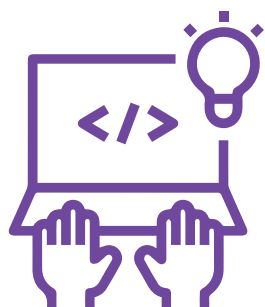
Imagen del caso



Recomendaciones a **futuro**



En el diseño



A continuación, se realiza una síntesis de los principales aprendizajes obtenidos en el trabajo liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad desde su Oficina de Gestión Social, y en articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer y Transmilenio S.A, para el diseño e implementación de este proyecto, que ha conllevado un diálogo continuo con entidades propias del sector de movilidad y entidades del distrito de Bogotá, encargadas bajo su misionalidad de temas sociales y económicos, para coordinar esfuerzo y seguir posicionando el enfoque de género, en los proyectos a diseñar desde el sector transporte.

Estas articulaciones y esfuerzos institucionales han sido fundamentales, para crear una sinergia y dar respuesta a uno de los objetivos principales de este proyecto y la administración de Bogotá, que busca aportar al logro de una autonomía económica de las mujeres de la ciudad, incidiendo en su vinculación laboral en un sector comúnmente masculinizado como es el sector transporte, y en oficios no convencionales.

Se resalta que, para la fecha de construcción del presente Manual de Buenas Prácticas el proyecto de Eco-conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales que en su diseño y ejecución ha estado en cabeza de la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá, y que desde sus inicios le ha apostado a fortalecer la inclusión laboral de las mujeres en la ciudad de Bogotá y municipios aledaños, y en procura de visibilizar transformaciones reales en el sector transporte de Bogotá; como una apuesta para garantizar derechos en medio de las consecuencias sociales y económicas generadas por el COVID en la ciudad; aún no ha finalizado, por lo que las recomendaciones realizadas podrían no contener otros ajustes razonables observados al finalizar del proceso.

💡 Garantizar que el enfoque de género y en el enfoque diferencial se incorpore en todas las etapas de la estrategia o proyecto: Reconociendo e identificando las características diferenciales del grupo y respuestas necesarias a adelantar.

💡 Para contrarrestar situaciones de deserción de las mujeres participantes por vulnerabilidad económica, se considera importante el diseño de proyectos de inversión que destinen recursos para apoyar a las mujeres que participan en procesos de formación o desarrollo de habilidades para el empleo, y así garantizar su permanencia.

💡 Realizar la caracterización del grupo de mujeres participantes del proyecto, determinando perfiles sociodemográficos y condiciones socioeconómicas de ellas y su núcleo familiar, para identificar los servicios sociales y económicos a los cuales pueden acceder.

💡 Realizar la caracterización del sector detallando la dinámica de la participación laboral desagregada por sexo, y otras variables del enfoque diferencial, las condiciones de trabajo, aportes al desarrollo económico, y demás información de datos y contexto relevante para analizar las experiencias diferenciadas de hombres y mujeres en términos de su vinculación y permanencia en ese tipo de ocupaciones, desde los análisis de género.

💡 Establecer un mapa de instituciones y entidades, actores(as) y aliados(as) estratégicos, además de programas y proyectos, a vincular para dar respuesta a las necesidades e intereses de la mujeres y grupos familiares.

² El enfoque de género se define como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género. Asimismo, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).

Recomendaciones en el diseño

💡 Diseñar e implementar herramientas de captura de información que indaguen sobre las posibles barreras (tecnológicas y de uso del tiempo, entre otras) que tienen las mujeres para acceder a sus formaciones (digitales o presenciales) durante el proceso, realizando planes de respuesta. Algunos temas que se propone indagar son el uso del tiempo libre, labores de cuidado que realizan, atención y prevención de violencias basadas en género, y posibles barreras digitales.

💡 Revisar y reseñar experiencias que se hayan implementado en otros países, ciudades o sectores laborales que permitan extraer lecciones aprendidas y buenas prácticas.

💡 Realizar el mapeo de factores de vulnerabilidad que inciden en la población objeto del programa, estrategia o proyecto y proponer ajustes razonables para eliminar barreras de acceso y permanencia.

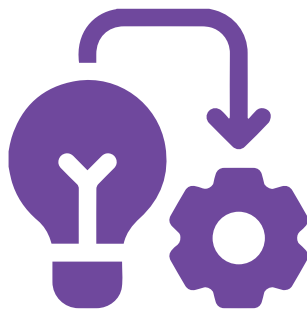
💡 Sistematizar, documentar y generar alternativas para subsanar las barreras de género mapeadas tanto en el acceso como en la permanencia y hacer monitoreo de manera individualizada. Por ejemplo, el proyecto de eco-conducción buscó subsanar las barreras identificadas en el proceso de diseño, sin embargo, durante la implementación identificó que de acuerdo con los perfiles de cada una de las mujeres participantes se requerían acciones específicas de acuerdo con su situación de riesgo por variables económicas, sociales, formativas y relacionales. Una de las acciones fue identificar situaciones de violencias de género y conectar a las mujeres con la oferta institucional, específicamente la activación de la Ruta Única de atención a mujeres víctimas de Violencias y en riesgo de feminicidio.

💡 Hacer una perfilación previa de las mujeres participantes a partir de los requisitos solicitados para la vacante y sistematizar las posibles barreras o necesidades de fortalecimiento de habilidades que requieren.

💡 Definir un marco de preguntas orientadoras para el momento de focalización. Por ejemplo: ¿Quiénes son las personas beneficiarias en las que se deben concentrar los recursos limitados del programa, estrategia o proyecto?, ¿Cuál es la situación socioeconómica de estas personas y cómo interfieren en sus posibilidades de acceso a un empleo?, ¿Qué barreras podrían enfrentar para acceder al programa, estrategia o proyecto? ¿Qué sectores aliados deberían participar en el proyecto para ampliar la oferta de servicios y subsanar barreras?



En la implementación



- Construir la convocatoria de beneficiarias con lenguaje incluyente y libre de sexismos. En ese sentido, se debe revisar que la totalidad de las piezas gráficas, audiovisuales e informáticas no hagan uso de expresiones o palabras que limiten el lenguaje a la representación de un solo sexo o que contengan estereotipos frente a determinados grupos poblacionales.

- Presentar la información sobre requisitos para aplicar al proyecto de forma clara y completa. Para esto, es importante utilizar estrategias de comunicación directa con la ciudadanía, por ejemplo, a través de redes sociales, buzones de preguntas, videos explicativos del paso a paso, etc.

- Diseñar una estrategia de difusión de la información de la estrategia y proyecto que promueva la participación de mujeres en los territorios a la par que se apoye de medios de comunicación masivos y comunitarios incorporando lenguaje incluyente y comunicación libre de sexismos.

- Involucrar actores(as) y aliados(as) estratégicos que permitan territorializar la convocatoria para que llegue a la mayor cantidad de mujeres posible.

- Construir una estrategia de captación de participantes integral, por ejemplo, a través de: demanda inducida, voz a voz, utilización de bases de datos del Distrito, territorialización, difusión por medios de comunicación, mercadeo social etc.

- Destinar recurso humano capacitado en enfoque de género para realizar el proceso de preselección y selección, quienes realizarían los filtros de acuerdo con

los requisitos mínimos, libres de discriminación por género.

- Incorporar pautas para el registro de postulantes sin discriminación de género, que faciliten la promoción, gestión y colocación de las mujeres, pues generalmente son quienes menos posibilidades de inserción tienen. Para esto, se debe diseñar un formulario de inscripción que incluya de forma adecuada categorías de género y poblacionales, en donde se incluyan preguntas u opciones como: identidad o auto reconocimiento poblacional; tipos de discapacidad; labores de cuidado no remunerado; identidad de género, entre otras.



- Implementar un proceso de selección que determine las condiciones evaluadas y resultados obtenidos por cada mujer, lo que permitiría retroalimentar su proceso y a su vez se crearía una base de datos que puede incluirse para nuevos programas que vinculen a estas mujeres.

Recomendaciones en la implementación

- Iniciar la implementación de la estrategia o proyecto con las personas que cumplan en su totalidad con los perfiles requeridos y en caso de que se presenten casos de deserción, tener una lista de posibles participantes (suplentes) que podrían tomar estos cupos. Para esto, es importante que la convocatoria cubra con éxito un número mayor de personas al mínimo esperado.
- Crear y articular con entidades encargadas de la formación de las mujeres para la conducción, planes de formación avalados que puedan implementarse con grupos futuros de mujeres o en “semilleros de formación para mujeres” que implementen las operadoras de transporte, cualificando y vinculando nuevas mujeres.
- Crear indicadores de logro y seguimiento, para evidenciar los avances de las mujeres, determinando su proceso individual, y generar alertas en casos específicos, con un seguimiento diario.
- Establecer estrategias de comunicación y equipo responsable, que reconozcan las diferentes barreras para la comunicación mencionadas (digitales, económicas, culturales y geográficas) que inciden en el modo y medio en que ellas se comunicaran y conocerán la información presentando diversas alternativas que se ajusten a sus condiciones diferenciales. (whatssApp, email, celular, teléfono fijo).
- Crear articulaciones institucionales con entidades público-privadas, que complementen los servicios prestados por el Distrito, y que aporten en el ámbito económico, social y recreativo entre otros, mejorando las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres participantes y personas a cargo.

En el seguimiento



- ✓ Garantizar que el proceso de seguimiento se realice de forma transversal y con la sistematización de la información que permita generar alertas y encontrar soluciones.
- ✓ Hacer acompañamiento individualizado a las personas beneficiarias, para esto se pueden incorporar distintas herramientas de acercamiento a las mujeres participantes para obtener información sobre su participación con énfasis en personas más vulnerables o en contextos de violencia.
- ✓ Documentar cada caso de manera periódica con la finalidad de hacer seguimiento y tener información relevante sobre posibles alertas de deserción y respuesta institucional posible.
- ✓ Generar bases de datos que denoten la caracterización de las mujeres y grupo familiar de ser necesario, y avances individuales de cada mujer participante.
- ✓ Capacitar a las entidades, organizaciones, profesionales y personas vinculadas al proceso en enfoque de género, diferencial y de derechos de las mujeres, para atender de forma integral a las mujeres participantes.

Por otra parte, entre los hallazgos de este proyecto se encontraron algunas barreras de permanencia relacionadas con la seguridad a las que se enfrentan las mujeres en distintos procesos de la operación del sistema de transporte en la ciudad de Bogotá, servicios de aseo, vigilancia, conducción, gestoras de convivencia, u otros. Entre los relatos escuchados en los grupos focales realizados, algunas mujeres afirman: “sufrir agresiones físicas y psicológicas por parte de usuarios del sistema, en su gran mayoría hombres”. Otras mujeres contaban que fueron víctimas de hurto mientras realizaban sus labores en horarios extendidos (muy tarde en la noche o muy temprano en la mañana), y algunas,

incluso, mencionan que entre las pertenencias que les robaron se encontraban elementos indispensables para realizar sus labores contractuales. Adicionalmente, varias mujeres afirmaron conocer casos de acoso sexual laboral hacia mujeres en sus lugares de trabajo, los cuales mencionan que no son abordados con profundidad por algunas empresas y concesionarios que hacen parte de sistema de transporte.

Por todas estas razones, es importante incluir en este Manual algunas recomendaciones que podrían ayudar a mitigar las problemáticas asociadas a la inseguridad, violencias contra las mujeres, y violencias basadas en género. Algunas de estas ya están siendo aplicadas por el sistema de transporte público de Bogotá:

- ◆ Diseñar un protocolo de prevención, atención y sanción de casos de violencias contra las mujeres en los sistemas de transporte público, tanto para usuarias como para trabajadoras del sistema, articulándose con las entidades públicas encargadas de atender violencias y denuncias.
- ◆ Crear un espacio de escucha periódico en donde las trabajadoras de los sistemas de transporte puedan hablar sobre sus necesidades en términos de seguridad durante el ejercicio de sus labores.
- ◆ Asignar las rutas de conducción o los puntos de trabajo de las mujeres de acuerdo con su lugar de residencia. De esta manera, no tendrán que hacer largos desplazamientos en horarios en los cuales la movilidad es limitada.
- ◆ Generar un mecanismo único de respuesta ante casos de acoso sexual laboral. Al ser un sector históricamente masculinizado, las mujeres son vulnerables ante el acoso sexual y el acoso laboral.

Recomendaciones en el seguimiento

◆ Adecuar los espacios y la infraestructura del sistema de transporte público de acuerdo con las necesidades particulares de las mujeres. Disponer de espacios de baño, aseo, enfermería, entre otros, de uso exclusivo para las mujeres.

◆ Promover espacios de formación, en alianza con las entidades públicas, sobre temas de equidad de género y enfoque diferencial dirigidos al personal operativo de la entidad, esto con el fin de disminuir los casos de discriminación por razones de género.

◆ Promover el acceso y permanencia de las mujeres en actividades de bienestar de las organizaciones prestadoras de los servicios de transporte, como por ejemplo los programas de gimnasio, deporte, cultura, entre otros. Aunque estos programas existen, se encontró que las mujeres no los usan porque se sienten excluidas, o también porque dedican su tiempo libre a actividades de cuidado del hogar.



Agradecimientos

Agradecemos especialmente a las mujeres trabajadoras que compartieron sus testimonios e ideas de potenciales soluciones durante el proceso de elaboración de este manual. Estamos seguros(as), de que el involucramiento de ellas en este tipo de procesos es vital en el camino para lograr que la equidad de género en el sector transporte se vuelva la norma y las prácticas identificadas en este Manual se vuelvan habituales, se complementen e incrementen día a día.





Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). El porqué de la relación entre género y transporte. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-porqu%C3%A9-de-la-relaci%C3%B3n-entre-g%C3%A9nero-y-transporte.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo (2019). Inclusión Laboral Femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago. Santiago. Transport Gender Lab.

Banco Interamericano de Desarrollo (2021). ABC Género y Transporte. Colombia. Transport Gender Lab. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/ABC-Genero-y-Transporte.pdf>

CEPAL (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. Serie: Recursos Naturales e infraestructura. ISSN: 1680-9025

CEPAL (2020). Panorama social de América Latina. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>


CHUBB. Manual de Igualdad de género. Líderes por los ODS Y Pacto Global, Red Ecuador. <https://www.chubb.com/content/dam/chubb-sites/chubb-com/ec-es/sostenibilidad/pdfs/manual-igualdad-de-genero.pdf>


Heather Allen, Cárdenas, G., Pereyra, L., Sagaris, L (2019). Ella se mueve segura (ESMS). Un estudio sobre la seguridad personal de las mujeres y el transporte público en tres ciudades de América Latina. Caracas: CAF y FIA Foundation. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1405>

Ibáñez, Doncel, Casado, Vidal, Narocki, Narocki, Perry, Vicente (2017). Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos. Madrid, CIS, 2017. Sociología Del Trabajo.

Idencity. ¿Cómo promover la integración de la perspectiva de género en el transporte público? Barcelona. <https://www.idencityconsulting.com/como-promover-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-transporte-publico/>

“Montoya Valentina (2021). Viajes invisibles: trabajadoras domésticas sin derecho a la ciudad. Volcánicas. Periodismo Feminista Latinoamericano. <https://volcanicas.com/viajes-invisibles-trabajadoras-domesticas-sin-derecho-a-la-ciudad/>





Organización Internacional del Trabajo (2013). Turnbull, P; Lear J; Thomas H. “Women in the Transport Sector”. Disponible en la web:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf

Observatorio para la Equidad de las Mujeres. (2020, 23 marzo). Las mujeres de Cali «mueven» el transporte informal. Periódico Q’hubo, 10–11

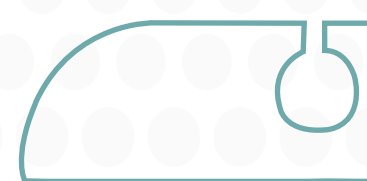
Encuesta de movilidad 2019. Secretaría distrital de Movilidad de Bogotá, Alcaldía de Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2019). Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos política pública de mujeres y equidad de género (PPMyEG) 2019 – 2030.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Barreras de género en el mercado laboral. Documento de consulta interna.

Unidad del Servicio de Empleo (2020). Boletín Mujeres de marzo de 2020. Disponible en la web:
<https://www.servicio de empleo.gov.co/estudios-e-investigacion/grupos-poblacionales/mujeres>

World Economic Forum (2016). Gender Gap Report 2016. Disponible en la web:
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>



Urban Challenges

Proyecto transfronterizo entre Brasil, México, Colombia y Suecia

