# Mujeres, trabajo y movilidad sostenible

ESTUDIO DE CASO Y RECOMENDACIONES
PARA LAS ORGANIZACIONES

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**Enrique Peñalosa Londoño**
Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

**Juan Pablo Bocarejo Suescún**
Secretario Distrital de Movilidad

**Sergio Eduardo Martínez Jaimes**
Subsecretario de Política de Movilidad

**Ingrid Joanna Portilla Galindo**
Directora de Planeación para la Movilidad

**Ana Milena Gómez Guzmán**
Subdirectora de Transporte Privado

**Estefanía Guzmán Rincón**
Asesora del Despacho

**Carolina Toro Pérez**
**Diana Lucía Riascos Solarte**
**Joaquín Andrés Franco**
Equipo Coordinador Red Muévete Mejor

**Támara Paola Ávila Hernández**
Profesional especializada Oficina de Gestión Social

**Sylvia Gómez Gómez**
Profesional especializada Subdirección de la Bicicleta y el Peatón

**Claudia Marcela González S.**
**Diana Carolina Pedreros Rojas**
**Jhonatan Ramos Guillen**
Profesionales Oficina Asesora de Comunicaciones
y Cultura para la Movilidad

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

**Ángela Beatriz Anzola De Toro**
Secretaria Distrital de la Mujer

**Sara Lucía Pérez Perdomo**
Subsecretaria de Políticas de Igualdad de la Secretaría Distrital de la Mujer

**César Augusto Pinzón**
Director de Gestión del Conocimiento

**Clara López García**
Directora de Derechos y Diseño de Política

**Mónica Alexandra Barrios**
Directora de Eliminación de Violencias
Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia

**Paula Pinilla Orduz**
Profesional de la Dirección de Derechos
y Diseño de Política

**Paulín Castañeda Ebratt**
Profesional de la Dirección de Eliminación de Violencias
Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia

**Jose Edwin Bernal Bello**
**Diana Estupiñan Páez**
Profesionales de la Dirección de Gestión del Conocimiento

**Federico Gabriel Fonseca Daza**
Diseño y diagramación

*Las fotografías utilizadas en esta publicación fueron realizadas y proporcionadas por varias de las organizaciones pertenecientes a la Red Muévete Mejor y el equipo de fotografía en la Oficina de Comunicaciones y Cultura para la Movilidad de la Secretaría Distrital de Movilidad.*

# *A todas*

*las entidades públicas y empresas privadas que día a día toman acción para transformar la movilidad en la ciudad, y para garantizar la equidad de género y la diversidad en los lugares de trabajo.*

# Contenido


p. **6** — **Editorial**

p. **8** — **Introducción:** Ángela Beatriz Anzola y Juan Pablo Bocarejo hablan de movilidad y género

p. **14** — **Glosario:** Conceptos clave para pedalear por este documento

p. **16** — **Sección 1:** Movilidad y enfoque de género en el contexto empresarial
**1.1** Empresa y brechas de género
**1.2** Dinámica de la movilidad al trabajo

p. **28** — **Sección 2:** La experiencia de movilidad de las mujeres
**2.1** Metodología del estudio
**2.2** La movilidad de las mujeres al trabajo
**2.3** Caracterización de los modos más usados

p. **54** — **Sección 3:** Etapas de la promoción de la movilidad sostenible con enfoque de género
**3.1** Conocer el contexto
**3.2** Descubrir las acciones prioritarias
**3.3** Implementar las acciones
**3.4** Evaluar, ajustar y mejorar

p. **84** — Recomendaciones finales

p. **90** — Anexos

p. **106** — Bibliografía

# El *rol* clave de las empresas en la movilidad sostenible para hombres y mujeres

**Valentina Montoya Robledo**
*Candidata a Doctorado en Derecho*
*Universidad de Harvard*

Las mujeres y los hombres se mueven diferente, con fines heterogéneos, hacia sitios diversos, para desempeñar labores disímiles. En el mundo se ha identificado que mientras los hombres viajan, en su mayoría, entre un origen y un destino, y para realizar trabajos productivos, las mujeres viajan, muchas veces en cadena, para desempeñar trabajo productivo y de cuidado, con un origen, pero varios destinos, y están altamente expuestas a violencia basada en género. En ciudades Latinoamericanas, ellas son las mayores usuarias del transporte público y el porcentaje más alto de peatonas, mientras ellos tienen mayor acceso a vehículos particulares como carros, motocicletas y bicicletas.

Sin embargo, las mujeres son un grupo muy variado. No es lo mismo diseñar el transporte para mujeres de estatus socioeconómico alto que aquellas de estratos más bajos. Según la encuesta de movilidad de 2015 de Bogotá, las primeras tienen mayor acceso a vehículos privados o transporte público individual. En contraste, las trabajadoras domésticas, que pertenecen al segundo grupo, tienen los trayectos más largos de todas las ocupaciones por viajar entre zonas residenciales en lugares opuestos de la ciudad, y están limitadas a usar principalmente el transporte público masivo o colectivo. Lo mismo sucede con el enfoque diferencial, que implica ajustar la infraestructura para mujeres con discapacidad. Igualmente, una mujer que viaja con personas que dependen de ella, con paquetes, con coches o con sillas de ruedas, tiene necesidades diferentes a una que no lo hace, tanto en términos económicos como de accesibilidad a la infraestructura del sistema. Además, no es igual para una mujer afrocolombiana o indígena hacer uso del transporte porque ella se enfrenta a discriminación racial que no sufren otras mujeres.

Las empresas públicas y privadas, como empleadoras de mujeres diversas, tienen un rol fundamental en su movilidad. Son lugares de destino, en las mañanas, y de origen, en las tardes de los viajes que ellas desarrollan. Diseñar políticas que respondan a mujeres variadas permite la flexibilidad de horarios que sean compatibles con la vida familiar y laboral de sus empleadas. Esto facilita el acceso a diferentes tipos de transporte que se adapten a sus recorridos y promueve el uso seguro de bicicletas y de viajes a pie para incrementar el bienestar de ciertas empleadas con condiciones físicas que les permiten la movilidad activa y que viven en lugares accesibles por estos medios, y proporcionando subsidios de transporte, entre otras, facilitan su movilidad.

Asimismo, las empresas pueden contribuir a una mejor movilidad de las mujeres y de personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, además de reconocer las necesidades diferenciales, el trabajo de cuidado como parte de la rutina diaria de las personas y la violencia que se manifiesta en el acoso sexual, la discriminación racial y contra personas de los sectores LGBTI. Estas iniciativas permitirán concienciar a todas las personas empleadas sobre sus derechos, y sobre las exigencias que pueden hacer frente a su movilidad. Igualmente, enseñarán a la ciudadanía que no existe un "pasajero estándar" que sigue un patrón masculino, a comportarse de forma no agresiva dentro y fuera del transporte, y a reflexionar sobre cómo compartir las labores de cuidado dentro y fuera del hogar.

La manera como las empresas contribuyan a una mejor movilidad de las mujeres diversas y de las personas de otros géneros, determina qué tan comprometidas pueden sentirse en su trabajo, además de mejorar su productividad, su bienestar y su grado de inclusión. Contar con gobiernos locales y empresas dispuestas a aprovechar la oportunidad de repensar la movilidad desde un enfoque de género es fundamental para, desde una visión amplia, transformar la cultura, y desde una más acotada, diseñar transporte que responda a las necesidades de las personas de todos los géneros, para construir ciudades realmente incluyentes y sostenibles.

> *"Las empresas pueden contribuir a una mejor movilidad de las mujeres y de personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas"*

INTRODUCCIÓN

# Movilidad y género

ÁNGELA BEATRIZ ANZOLA
Y JUAN PABLO BOCAREJO

Le preguntamos a **Ángela Beatriz Anzola, Secretaria de la Mujer** y **Juan Pablo Bocarejo, Secretario de Movilidad,** acerca de la necesidad de involucrar la perspectiva de género en la promoción de la movilidad sostenible.

**¿Por qué Bogotá necesita tener a más mujeres moviéndose de manera sostenible?**

***Ángela:*** Porque la ciudad es para todos y todas, no podemos continuar con una ciudad donde haya espacios, horarios y actividades vedadas para las mujeres, ya sea por temas de inseguridad o cultura. Bogotá lo necesita por las mujeres y para la ciudad misma. Una ciudad en la que todos y todas nos movamos en transportes sostenibles, descontaminará y contribuirá a una mejor movilidad incrementando la seguridad, autonomía y por ende la calidad de vida de todas las personas que habitamos este territorio.

***Juan Pablo:*** Hemos encontrado una preocupante diferencia en el grado en que hombres y mujeres usan la bicicleta: de diez personas que se transportan en este modo en la ciudad, tan solo dos son mujeres. La Secretaría de Movilidad viene trabajando distintas iniciativas para avanzar en la comprensión del por qué de estas diferencias de género; esto nos plantea un reto y una misión a la que diversos actores están enfocando sus esfuerzos. Cada vez tenemos más colectivos de mujeres ciclistas e iniciativas provenientes de las empresas y universidades que le apuntan a reducir esta brecha. Bogotá está encontrando en la movilidad sostenible, una posibilidad de transformación y mejora de la calidad de vida de toda la ciudadanía, pero si logramos que más y más mujeres se muevan de manera sostenible, sin duda, la transformación de la ciudad se acelerará más allá de lo esperado.

**¿Cómo se ha trabajado desde las dos entidades para que más mujeres se muevan de manera sostenible?**

***Ángela:*** Realizando análisis sobre las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público evidenciamos que las mujeres en sus diferencias y diversidades, se ven enfrentadas a tener que decidir entre vivir una experiencia de movilidad autónoma, libre y agradable y

> *“No podemos continuar con una ciudad donde haya espacios, horarios y actividades vedados para las mujeres, ya sea por temas de inseguridad o cultura”*

su seguridad e integridad personal. Esto dado que se reporta que si bien los recorridos realizados en medios sostenibles como bici y caminata están acompañados de sensaciones como felicidad, suelen resultar bastante inseguros, a diferencias de otras formas de movilidad las cuales resultan un poco más seguras, pero registran sensaciones como asco y frustración. De esta manera se hizo evidente que debíamos desarrollar pautas estrategias, programas, planes que lograran incentivar modos de transporte sostenibles, comprendiendo el porque de su no uso y garantizando que estuvieran libres de violencias tanto en el día como en la noche.

***Juan Pablo:*** La Secretaría Distrital de Movilidad es parte activa de la mesa interinstitucional que trabaja en la implementación del protocolo de prevención, atención y sanción de violencias contra las mujeres en el espacio y en el transporte público en Bogotá. Dado el potencial de vincular a las organizaciones en este tema, la Red Muévete Mejor está realizando el estudio piloto "Género y Movilidad", para explorar con las mujeres en su diversidad, acerca de sus experiencias en los viajes al trabajo y generar estrategias para mejorarlas; este documento es precisamente uno de los resultados del estudio. En este mismo marco, estamos generando capacidad instalada en las entidades, empresas y universidades para que sus Planes Integrales de Movilidad Sostenible (PIMS) involucren la perspectiva de género, en el tema puntual de promoción del uso de la bicicleta, el I Congreso Internacional 50-50 Más Mujeres en Bici, abrió la discusión y generó espacios para visibilizar y compartir experiencias de mujeres como usuarias y promotoras del uso de la bicicleta. Adicionalmente, desde el Transport Gender Lab -en el marco de un acuerdo de entendimiento con el BID-, se está adelantando un estudio para generar una estrategia con enfoque de género para mejorar la seguridad vial, la calidad del viaje y la promoción de la intermodalidad con el sistema de transporte masivo de los niños y niñas como pasajeros y de los adultos que los transportan en bicicleta en la ciudad.

Finalmente, el hecho de tener en los nuevos semáforos peatonales a Prudencia, como el símbolo de la movilidad inteligente, evidencia la transversalidad que le estamos dando al tema.

**¿Cuándo tomó la decisión de usar la bicicleta como un modo de transporte y no solo como un modo recreativo/ deportivo?**

***Ángela:*** La manera en la que las mujeres nos apoderamos del espacio público pedaleo a pedaleo, me hizo ver que el uso de la bici era una forma más de lucha por los derechos de las mujeres y transformación del espacio y de mi vida. La manera en la que el uso de este medio transforma mi cuerpo y la relación con el espacio, mi cercanía con la cotidianidad de la ciudad y la comprensión de las dinámicas desde una relación constante y real, contribuyó a que la bicicleta se hiciera mi medio de transporte. La bici se convirtió en el reflejo de una apuesta política para una ciudad, pensada más para las mujeres desde sus diferencias y diversidades.

***Juan Pablo:*** Moverme en bici por Bogotá me permite vivir la ciudad de otra manera. Desde que empecé la universidad tomé la bicicleta como mi medio de transporte más frecuente y hasta hoy, la considero como una de mis opciones preferidas para desplazarme. Tener más mujeres en bici en la ciudad significa que estamos en entornos más seguros, amigables e incluyentes, por eso buscamos que la mitad de los ciclistas en Bogotá sean mujeres. Sin duda, este documento va a contribuir en nuestro objetivo"

La secretaria de La Mujer, Ángela Beatriz Anzola De Toro, y el secretario de movilidad, Juan Pablo Bocarejo, saludan a quienes participaron en El Reto Internacional contra siete ciudades del mundo, en el que Bogotá logró mover la mayor cantidad de personas en bicicleta en una jornada a las entidades públicas.

Presentamos este documento, dirigido a las personas comprometidas con la promoción de la cultura de la movilidad sostenible en las organizaciones. Ambas entidades nos hemos unido en esta oportunidad para poner el acento en las diferencias en la experiencia y en el modo de moverse de acuerdo al género, y cómo esas diferencias resultan insoslayables a la hora de promover un cambio de hábitos.

Reconocemos que afrontamos problemas que, aunque tienen profundas raíces en lo cultural, requieren de nuestra acción inmediata porque la ciudad es un espacio donde todas las personas tenemos derecho a estar y disfrutar. Porque creemos en el poder de transformación que tienen las organizaciones, les entregamos este documento como herramienta para facilitar la implementación de acciones que en conjunto hagan de Bogotá una ciudad con una movilidad más sostenible, segura e incluyente.

**Juan Pablo Bocarejo Suescún**
*Secretario Distrital de Movilidad*

**Ángela Beatriz Anzola**
*Secretaria Distrital de la Mujer*

# ¿Por qué promover *movilidad sostenible* con *enfoque de género* en las organizaciones?

El crecimiento económico, junto con el incremento resultante, rápido, e irrestricto del uso del vehículo privado en las ciudades tiene consecuencias reales y significativas para las ciudades y las personas que viven en ellas *(Broaddus, Litman, & Menon, 2009)*. La congestión, los altos tiempos de transporte, la siniestralidad y los consecuentes problemas medioambientales y de calentamiento global son los problemas más críticos asociados al transporte hoy en día (Ortúzar & Willumsen, 2011).

Buscando frenar esta dinámica, los países han acordado trabajar en conjunto por la sostenibilidad, enfocados en los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible - ODS, formulados en el marco de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, 17 objetivos (Objetivos del Desarrollo Sostenible - ODS).

Con el objetivo de contribuir a los ODS, se identifican tres enfoques (no excluyentes):

**1.** Acciones filantrópicas, que no tienen relación directa con las actividades y la misión de la empresa, encaminadas hacia mejorar las condiciones sociales y ambientales en el entorno (que puede ser en el que opera la compañía).

**2.** Iniciativas para reducir el impacto negativo de la operación y potenciar los beneficios en los grupos de interés.

**3.** Desarrollo de productos y servicios innovadores, que aportan a las metas de los ODS y ofrecen nuevas oportunidades de negocio.

Fomentar la movilidad sostenible en las ciudades es una de las acciones tomadas para alcanzar los ODS a 2030, y es además una oportunidad para abrir la discusión sobre equidad de género, considerando que hay diferencias estructurales en la forma en que mujeres y hombres acceden y experimentan la movilidad en las ciudades.

En ese sentido, integrar los temas de movilidad sostenible y equidad de género en las políticas de responsabilidad social y ambiental en las organizaciones, contribuirá en mayor medida en cuatro de los ODS:

Este documento busca evidenciar el vacío en el estudio y la implementación de medidas para mejorar la dinámica y experiencia de movilidad al trabajo con enfoque de género. La apuesta por la equidad de género debe integrarse a todos los sectores económicos, y las empresas tienen un rol fundamental en transformar hábitos de movilidad con acciones pensadas a partir de la identificación de necesidades y expectativas distintas entre la población.

**¡Tomar medidas para la sostenibilidad social, ambiental y económica conlleva beneficios para las empresas!**

- Beneficio reputacional
- Mejoras en la eficiencia operacional
- Reducción de costos
- Atracción y retención de talento
- Interés y fidelización de los clientes
- Mejora el del clima laboral.
- Descuentos tributarios.
- Consolidación de modelos avanzados de gestión y de riesgos.

# Conceptos clave *para pedalear por este documento*

Consejo Consultivo de Mujeres: espacio autónomo de representación e incidencia de agendas políticas de mujeres. Tomada de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019

**Corresponsabilidad**
Responsabilidad compartida entre diferentes actores para lograr un fin. Este concepto se involucra en la planeación y definición de políticas ambientales, sociales y económicas en la ciudad con el fin de identificar y tomar acciones desde las responsabilidades que tienen la administración, el sector privado, las instituciones de educación y la ciudadanía en la construcción de una ciudad sostenible, segura y equitativa.

**Cultura organizacional**
Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones, observables en los comportamientos y el lenguaje que exhiben las y los colaboradores en la organización. En la cotidianidad de una organización es posible detectar las reglas que determinan los criterios para incluir o excluir personas. Cómo "deben" ocurrir las relaciones de poder, qué grado de amistad e intimidad se puede tener, cómo se manejan las jerarquías, cómo se canalizan los sentimientos agresivos, cómo se solucionan los problemas más frecuentes, qué tipo de recompensas y castigos se proveen, o cuáles son los estándares de eficacia, entre otros.

**Diversidad de las mujeres**
Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad de las mujeres que habitan en el Distrito Capital (Decreto 166 de 2010).

**Economía del cuidado**
Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad (Ley 1413 de 2010.).

**Empoderamiento**
Proceso de reconocimiento y desarrollo de capacidades que le permite a las personas, tener acceso a la participación activa en la vida de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos: donde puedan establecer sus propias agendas, ser reconocidas por sus habilidades y conocimiento, aumentar su autoestima, solucionar problemas, y desarrollar la autogestión.

**Enfoque de género**
Perspectiva que permite visibilizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

**Equidad**
Respuesta consciente que se ofrece a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. Acto de justicia social y económica, con base en una noción ética, política y práctica, que supera a una mera distribución. En este sentido, son inherentes a la equidad: el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas, y el respeto a las diferencias y a la cultura.

**Estereotipo de género**
Práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino.

**Estrategia de comunicación para promover movilidad sostenible**
Diseño estratégico de campañas de divulgación y de mensajes de sensibilización que facilitan la transformación de hábitos de movilidad en las y los colaboradores hacia el uso de modos de transporte más sostenibles y activos. ¡La comunicación efectiva es la herramienta clave para motivar y cambiar comportamientos!

**Ética del cuidado**
Reconocer las situaciones y las condiciones que se presentan en la vía y el espacio público, para fomentar una cultura del cuidado que permita que las interacciones entre los diferentes actores viales sean agradables, solidarias, prosociales y empáticas. Potencializar acciones reflexivas hacia el autocuidado y el cuidado del otro, para que este facilite la toma de decisiones y solución de conflictos entre actores viales. (Mingol, 2015).

**Género**
Término creado por la feminista norteamericana Joan W. Scott (1996) para definir la cualidad, fundamentalmente social, de las distinciones basadas en el sexo. Con dicha denominación se trata de establecer una diferencia entre sexo/género, situando el sexo dentro del ámbito biológico y el género en la construcción cultural social y simbólica, quedando así descartadas las identidades y los roles como resultado de factores "naturales" o biológicos.

**Interseccionalidad**
"Fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales" -clase social, origen étnico, religión, otras- Kimberlé Williams Crenshaw

**Movilidad sostenible**
Elección de movilidad en la que se busca evitar, modificar y compartir viajes para reducir el impacto ambiental, social y económico que éstos tienen en las ciudades, las personas y el medio ambiente. La movilidad sostenible prioriza modos de transporte menos contaminantes y activos, como caminar, moverse en bicicleta, usar el transporte público, los vehículos eléctricos, compartir el vehículo privado o utilizar tecnologías de la información y comunicaciones.

**Organización**
En este documento se utilizará este término para hacer referencia tanto a entidades públicas, como a empresas privadas.

**Plan Integral de Movilidad Sostenible (PIMS)**
Es un instrumento de planeación que facilita la implementación de estrategias de movilidad sostenible en las organizaciones, para reducir el impacto de los viajes que realizan las personas que trabajan y estudian en sus instalaciones. El PIMS, más allá de ser un documento orientador, es un proceso cíclico que permite hacer seguimiento y reformulación de estrategias.

**Planeación con enfoque de derechos y de género**
Promover la incorporación de los intereses, demandas y necesidades de las mujeres en los procesos de planeación socioeconómica y territorial de la ciudad (Decreto 166 de 2010).

**Políticas corporativas para promover movilidad sostenible**
Planteamientos de tipo normativo o estratégico formulados por las empresas, que facilitan la promoción de una cultura de la movilidad sostenible entre las y los colaboradores. ¡Normas que favorecen el transporte sostenible y desincentivan el uso de vehículos motorizados!

**Red Muévete Mejor**
Espacio liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad donde se propicia la interacción, capacitación e intercambio de conocimiento y experiencias entre entidades públicas, empresas privadas y universidades, para orientar y apoyar la implementación de Planes Integrales de Movilidad Sostenible en las organizaciones.

**Responsabilidad social de género**
Es una variación de la responsabilidad social empresarial que busca integrar el enfoque de género, abordado desde la igualdad y la diversidad de género, en las áreas comerciales de las organizaciones. Este enfoque crea un diálogo permanente con los grupos de interés para conocer sus necesidades y expectativas y, a partir de las mismas, desarrollar políticas de género alineadas con las estrategias empresariales que buscan la productividad, eficiencia y rendimiento económico.

**Segregación en el trabajo**
Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**Transversalización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género**
Es el conjunto de decisiones y acciones políticas y administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso. (Decreto 166 de 2010).

SECCIÓN 1

# Movilidad y *enfoque de género* en el contexto empresarial

Este capítulo incluye una aproximación a las brechas de género en las empresas y a la dinámica de movilidad al trabajo, incluyendo algunos indicadores que dan cuenta de la forma distinta en que mujeres y hombres experimentan los espacios laborales y la movilidad diaria al trabajo en Bogotá.

El capítulo se divide en dos secciones:


**1.1** Empresa y brechas de género
**1.2** Dinámica de la movilidad al trabajo

# 1.1. Empresa y brechas de género

El mundo empresarial se ha presentado a lo largo de la historia moderna como un espacio similar a los espacios caracterizados como públicos: resultan ser de predominancia masculina. Lo anterior, se da tanto por la mayoritaria presencia de hombres en la contratación y la jerarquía en los cargos que se ocupan, como por las mismas dinámicas relacionales que reproducen. Así mismo, en los casos en los que la presencia de mujeres en la contratación es mayoritaria, se da en cargos de menor jerarquía, con menor pago y actividades ligadas al espacio de lo femenino o trabajos convencionales que mantienen condiciones de desigualdad y subordinación de las mujeres: temas como el cuidado y labores que implican trabajos con salud, aseo, servicios generales entre otros.

**En Colombia se evidencia una brecha laboral entre hombres y mujeres, representada en:**

### 1.1.1 Tasa de desempleo en las mujeres

Según cifras del DANE, actualizadas para el segundo trimestre de 2019, en Colombia la tasa de desempleo es mayor en las mujeres, con una brecha del 4,9% a nivel nacional y es mayor en la ruralidad.

| | TOTAL NACIONAL | 13 CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS | CENTROS POBLADOS Y RURAL DISPERSO |
|---|---|---|---|
| MUJERES DESEMPLEADAS | 12,9% | 12,8% | 10% |
| HOMBRES DESEMPLEADOS | 8,0% | 9,5% | 3,9% |
| BRECHA | -4,9% | -3,4% | -6,1% |

***Fuente:*** *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE-, 2018.*

Feria de mujeres emprendedoras: escenario que favorece la comercialización de productos elaborados por las mujeres, como parte de su proceso de empoderamiento económico. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

Feria de mujeres emprendedoras: escenario que favorece la comercialización de productos elaborados por las mujeres, como parte de su proceso de empoderamiento económico. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

*Feria Emprendedoras*

### 1.1.2 Ocupación de las mujeres en trabajos convencionales

De la población total empleada en el país el 58,4% son hombres y el 41,6% son mujeres. De esta población se evidencia la ocupación de las mujeres en sectores específicos. A continuación se muestra la participación de las mujeres en la fuerza laboral de algunas ocupaciones:

**77,6%**

*de las personas que trabajan en* ***servicios de salud*** *son mujeres.*

**30%**

*mujeres en* ***agricultura, explotación minero-energética y construcción.***

**65%**

*de las personas que trabajan en* ***educación*** *son mujeres.*

### 1.1.3 Menor participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones en las empresas

Las mujeres ocupan en menor proporción que los hombres, cargos de nivel directivo o que involucren participación en la toma de decisiones. De acuerdo con el informe Ranking PAR[2] 2019, publicado por Aequales, se ha encontrado que solamente el 29% de los cargos directivos en las empresas son ocupados por mujeres, con un incremento de apenas el 5% en los últimos doce años.

### 1.1.4 Menor salario y empleabilidad para las mujeres

Las mujeres en Colombia ganan en promedio, mensualmente, 17% menos que los hombres. El DANE reveló que en enero del 2019 los hombres desempleados llegan al 9.8% y en el caso de las mujeres la cifra asciende al 16,9%, lo cual evidencia la brecha en términos de género si se tiene en cuenta que la población femenina es superior a la masculina.

**LA BRECHA DE GÉNERO MUNDIAL**

Según el reporte "Global Gender Gap" del Foro Económico Mundial (2018), **la brecha de género global es en promedio del 32%, cifra que necesitará,** de acuerdo a las estimaciones, 108 años en cerrarse.

El cálculo de esta brecha involucra cinco categorías de análisis: oportunidades y participación económica, logros educativos, salud y supervivencia y empoderamiento político. **La mayor brecha se presenta en el empoderamiento político, con un 78% y oportunidades y participación económica con un 41%.**

1 Tomado de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH 2018 (DANE). Datos procesados por SDMujer - OMEG

2 El ranking PAR es un diagnóstico que se realiza cada año desde el 2015 y mide la equidad de género y la diversidad en las empresas privadas y entidades públicas. Más información en https://par.aequales.com/

*Para **Nadia Sánchez representante de la ONG "She is",** que promueve la equidad de género desde la economía, esta brecha responde a varios factores, el primero de ellos es la oferta inequitativa, pues según cálculos de esta ONG, el 78% de las ofertas laborales van dirigidas a hombres, a pesar de que las funciones que se describen en esos anuncios, pueden ser realizadas por mujeres".*

Tomado de Revista Dinero.
28 de Febrero de 2019
Artículo Colombia:
crece la brecha laboral
contra la mujer.
¿Por qué?.

### 1.1.5 Mayor dedicación de las mujeres a trabajos no remunerados

Mientras que en promedio una mujer en Bogotá trabaja de manera no remunerada en labores de trabajo doméstico y cuidado de personas 22,7 horas a la semana, un hombre dedica apenas 9,8 horas a este tipo de labores.

**Horas dedicadas a trabajos no remunerados en una semana**

***Fuente:*** *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH 2018 (DANE). Datos procesados por SDMujer - OMEG*

14 Encuentro local de la agenda pública, realizada para la actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, escenario de dialogo y priorización de las principales necesidades por cada uno de los derechos de la política pública. Tomado de Flickr Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

### 1.1.6 Impactos de la maternidad en el ámbito laboral[3]

La opción de ser madre afecta la participación de las mujeres en el mercado laboral, considerando que:

- Aunque la crianza es una responsabilidad compartida, con mayor frecuencia son las mujeres quienes la asumen, dejando de percibir ingresos propios y asumiendo **actividades de cuidado sin remuneración.**

- Por las labores de cuidado las carreras de las mujeres se interrumpen en ocasiones de manera permanente, hasta que los hijos e hijas superan cierta edad, generando **desvinculación laboral y brecha salarial** con respecto a los hombres.

- Las mujeres de menor nivel de ingreso tienen probabilidades mayores de **abandonar la formalidad,** independientemente de si tomaron una licencia y de la duración de la misma.

- **Discriminación:** en el año 2017 se sancionó la Ley 1822 de 2017, que modifica el Código Sustantivo del Trabajo y aumenta de 14 a 18 las semanas de la licencia de maternidad. Frente a esta decisión, la Federación Colombiana de Comerciantes (Fenalco) se pronunció con la siguiente afirmación: **"va a existir una marcada preferencia de contratar hombres y no mujeres por las consecuencias que trae el incremento de las licencias de maternidad".**

- Las mujeres que se convierten en madres en el entorno laboral, se enfrentan a un serie de condicionantes que pueden limitar ser candidatas para ascensos y cargos directivos, dado el imaginario "falso" de no poder compatibilizar, la vida, personal y la laboral.

3 Ampliar en http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9188/DTSERU%20268.pdf?sequence=1&isAllowed=y

## ¿Cómo las empresas están avanzando hacia la equidad de género?[5]

Algunas organizaciones ya han implementado acciones para contribuir con las condiciones equitativas en el trabajo, acciones que son valoradas para generar sellos que visibilizan su trabajo por la equidad: Aequales - Ranking PAR, Equipares, entre otros, que certifican a las organizaciones que logran transformaciones culturales y cierran brechas de género en su interior a través de políticas, acciones, estrategias, planes y proyectos que se encaminan hacia la igualdad de género.

### Algunas de estas acciones son:

Favorecer el **acceso a guarderías, salas de lactancia** en las organizaciones y/o empresas.

Implementación de políticas, estrategias, planes y/o protocolos **en contra de los diferentes tipos de violencias contra las mujeres** y en razón de género.

Propender por una **participación suficiente y paritaria en todos los niveles,** especialmente en lo que respecta a cargos decisorios y directivos.

Ofrecer **condiciones laborales flexibles.**

Ofrecer la **misma remuneración y los mismos beneficios** por trabajo de igual valor

Las **políticas de trabajo** están siendo implementadas bajo la premisa **exenta de cualquier tipo de discriminación.**

Propender y viabilizar oportunidades necesarias para la promoción de **formación para el empoderamiento y crecimiento** dentro de la misma organización y/o empresa.

Promoción y reconocimiento del **liderazgo de mujeres** que se benefician y/o trabajan en la empresa u organización.

Tomado del informe Ranking PAR 2019. Ampliar en: https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-colombia-2019.pdf

Premiación del entidades públicas y privadas ganadoras del Ranking PAR - Aequales 2019.
Tomado de Flickr Secretaría. Distrital de la Mujer 2019.

La implementación de estas políticas, acciones, estrategias, planes y proyectos, como parte de la corresponsabilidad en la garantía efectiva de los derechos humanos de las mujeres, trae beneficios para las organizaciones, entre otros, los siguientes:

- Mejora el del clima laboral.
- Descuentos tributarios.
- Consolidación de modelos avanzados de gestión y de riesgos.
- Retención y atracción de talento humano.
- Incremento del sentido de pertenencia.
- Incremento de la rentabilidad/ganancias.

Las organizaciones deben trabajar en una política de protección social y de responsabilidad social, que esté afianzada en los derechos de las mujeres, de género y diferencial, cuyos principios se reflejan en la lucha contra los diferentes tipos de discriminaciones, manifestaciones de desigualdad y subordinación que aún persisten en las mujeres dentro de sus diferencias y diversidades

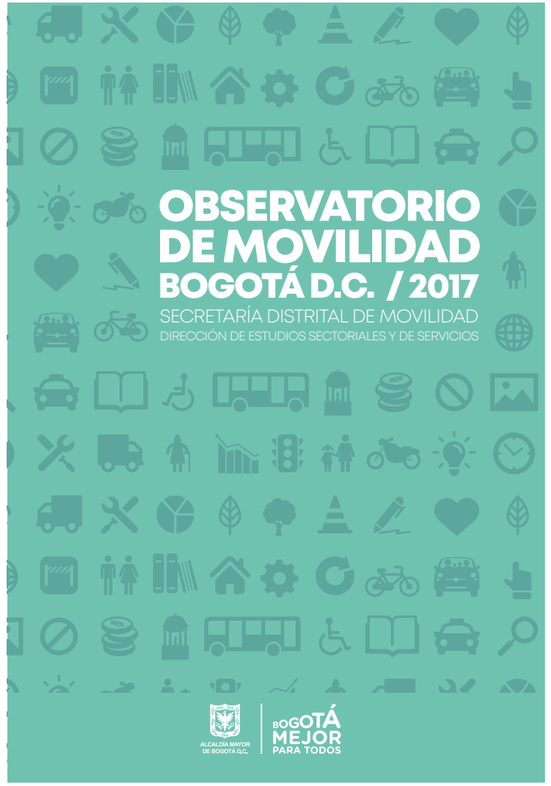


# 1.2 Dinámica de la movilidad al trabajo

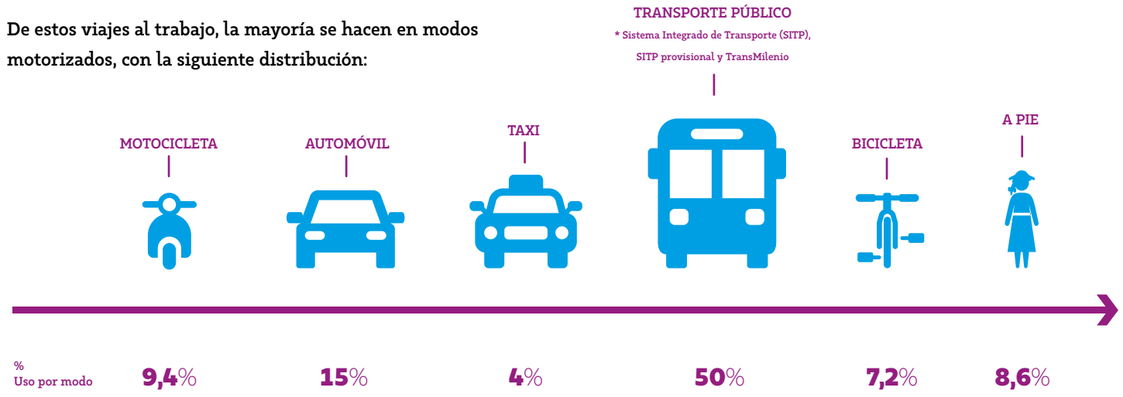
De acuerdo con la Encuesta de Movilidad 2015, en Bogotá se realizan aproximadamente **13.3 millones de viajes diarios.** De estos viajes, los que se realizan entre el hogar y los lugares de trabajo, suman el 40% de todos los desplazamientos que se realizan en una jornada, lo que equivale aproximadamente a 5.390.000 viajes.

**Consulta el Observatorio de Movilidad 2017,** *para más información y datos sobre la movilidad en Bogotá:*

*www.simur.gov.co/observatorio-de-movilidad-bogota-d.c-2017*




**De estos viajes al trabajo, la mayoría se hacen en modos motorizados, con la siguiente distribución:**




***Fuente:*** *Encuesta de Movilidad 2015 Secretaría Distrital de Movilidad.*

**- SOSTENIBLES** ***¡Unos viajes son más sostenibles que otros!*** **+ SOSTENIBLES**

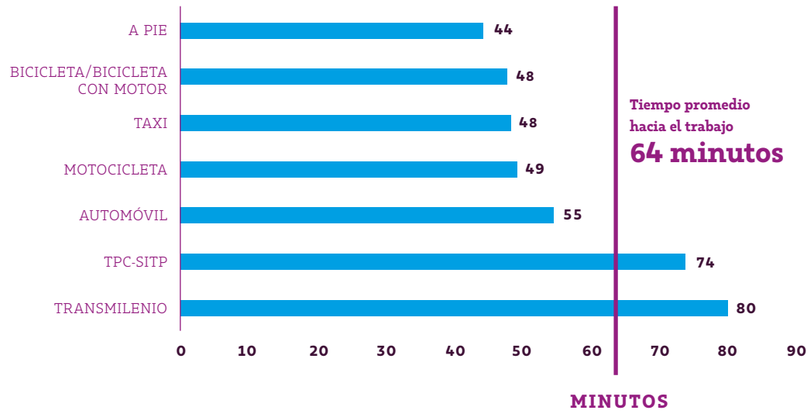
**El carro particular se usa 3% más para ir al trabajo que por otros motivos. Estos viajes son realizados principalmente por personas de estratos 5 y 6, como se muestra en la siguiente imagen:**

| | (%) Personas que viajan al trabajo en transporte público | (%) Personas que viajan al Trabajo en automóvil |
|---|---|---|
| ESTRATOS 1, 2 Y 3 | **Más del 50**% | **Menos del 10**% |
| ESTRATO 4 | **Alrededor del 30**% | **Alrededor del 30**% |
| ESTRATOS 5 Y 6 | **Menos del 20**% | **Aproximadamente el 60**% |

***Fuente:*** *Encuesta de Movilidad 2015. Secretaría Distrital de Movilidad.*

Los tiempos de viaje son altos. En promedio, las personas tardan 64 minutos en sus recorridos, y quienes más tiempo pasan transportándose usan TransMilenio.

**Tiempo promedio del viaje hacia el trabajo en modos principales**
**Día hábil y viajes peatonales mayores (o iguales) a 15 minutos**




Cabe resaltar que los tiempos de viaje están relacionados con la distancia del recorrido, por lo que largas duraciones pueden estar asociadas también a mayores distancias, como en el caso de TransMilenio.

*"Al principio mis compañeros me ponían a cargar herramienta, como diciendo: Esa china no tiene la capacidad, eso es rápido que la sacamos del trabajo. Cuando me vieron echando puntero y maceta se sorprendieron"*

**Elizabeth, 29 años.**
*Auxiliar técnico electricista*
*Empresa Khalifa*

# Diferencias en los viajes de mujeres y hombres

Mujeres y hombres que viajan diariamente a sus lugares de trabajo, presentan dinámicas de viaje distintas. En el caso de las mujeres, **el 63% de los viajes se hacen en transporte público, 12% en automóvil y el 11% a pie.** Los hombres, viajan al trabajo en un 41% en transporte público, seguido por el automóvil con 17% y la moto con un 14%.

| MODO PRINCIPAL | HOMBRE | MUJER |
|---|---|---|
| TPC-SITP | 25% | 41% |
| TRANSMILENIO | 16% | 22% |
| AUTO | 17% | 12% |
| A PIE | 7% | 11% |
| TAXI | 4% | 4% |
| MOTO | 14% | 3% |
| BICICLETA, BICICLETA CON MOTOR | 11% | 2% |
| OTROS | 6% | 5% |

**Fuente:** Encuesta de Movilidad 2015. Secretaría Distrital de Movilidad.

Peatona

Se evidencia una marcada diferencia en el uso de modos de transporte privados, en los cuales los hombres realizan el 42% de los viajes (auto, moto, bicicleta) y las mujeres tan solo el 17%. Estos datos que implican una posible relación con niveles de precarización en la autonomía económica de las mujeres y en el poder adquisitivo para la tenencia de bienes como los modos de transporte privado.

La autonomía económica de las mujeres es fundamental comprenderla y relacionarla con la garantía efectiva de sus derechos, de manera especial el derecho a una vida libre de violencias, toda vez que el acceso a recursos monetarios mejora el acceso a mecanismos de protección y reparación de situaciones de violencia (en gran parte generadas por la dependencia económica

Garantizar la movilidad de las mujeres es fundamental para el acceso oportuno a bienes y servicios, como la educación, la salud, el trabajo, la cultura. La movilidad es un derecho que facilita el acceso a otros derechos. Las restricciones que afrontan las mujeres en términos de movilidad, están asociadas principalmente a roles de cuidado y reproducción, el acoso en el transporte y en el espacio público y asignaciones culturales que inciden en el modo de transporte por el que optan, por ejemplo, cánones de vestuario, entre otros. Por eso la importancia de visibilizar dichas restricciones y adoptar las medidas necesarias para avanzar hacia una movilidad sostenible y equitativa entre hombres y mujeres.

SECCIÓN 2

# La experiencia de *movilidad de las mujeres*

Esta sección presenta los resultados de un estudio de caso sobre la movilidad al trabajo con enfoque de género, **centrado en la experiencia de las mujeres** y está dividida en tres capítulos, así:


**2.1** Metodología del estudio
**2.2** La movilidad de las mujeres al trabajo
**2.3** Caracterización de los modos más usados

Usuaria transmilenio

## 2.1 Metodología del estudio

Con el objetivo de generar una metodología y herramientas para caracterizar la movilidad de las mujeres al trabajo, las Secretarías Distritales de Movilidad y de la Mujer trabajaron en conjunto en el estudio **"Experiencia de las mujeres en la movilidad hacia el trabajo".**

Este estudio tuvo como objetivo identificar las diferencias en razón de género en cuanto al modo usado para transportarse diariamente al trabajo, la experiencia vivida en ese modo y los factores que determinan la elección del mismo, permitiendo visibilizar la necesidad de seguir trabajando de manera conjunta para favorecer la garantía efectiva de los derechos de las mujeres a habitar el territorio y desplazarse de manera segura y autónoma.

**El estudio contó con:**

- **9 entidades** participantes[4]
- **575 mujeres** encuestadas
- **Más de 25.000 datos** de movilidad de mujeres diversas
- **5 grupos focales** donde participaron 42 mujeres

**¿Por qué los resultados de este estudio son importantes para las organizaciones?**

Si bien es un ejercicio piloto de metodología e instrumentos, los resultados de este estudio permitirán a las organizaciones:

**Identificar factores** determinantes en la elección de las mujeres sobre modos de transporte.

**Implementar acciones diferenciadas** y medir su impacto en el uso de modos de transporte sostenibles, principalmente la bicicleta.

**Abrir un diálogo** entorno a la experiencia de movilidad de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

**VER ANEXO 1, 2 Y 3:**
**Metodología de trabajo, formatos de encuesta y formatos utilizados en el estudio.**

4 Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría General, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de Hacienda, Secretaría Distrital de Ambiente, Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, Secretaría Distrital de Movilidad y Secretaría Distrital de la Mujer.

Peatona

# 2.2 La movilidad de las mujeres al trabajo

### 2.2.1 Características generales de las mujeres que participaron en el estudio

**61,4%** tiene entre **26 y 45 años** de edad

**RANGO DE EDAD / PORCENTAJE DE MUJERES**

| 18 - 25 | 26 - 35 | 36 - 45 | 26 - 55 | + de 56 |
|---|---|---|---|---|
| 5,6% | 31,0% | 30,4% | 24,3% | 8,7% |

**63,3%** son profesionales

**NIVEL DE FORMACIÓN / PORCENTAJE DE MUJERES**

| POSGRADO | UNIVERSITARIA COMPLETA | UNIVERSITARIA INCOMPLETA | TÉCNICA TÉCNOLOGÍA | SECUNDARIA COMPLETA |
|---|---|---|---|---|
| 8,9% | 63,3% | 3,0% | 19,0% | 6,3% |

Se desempeñan en cargos de nivel profesional en su mayoría

**CARGOS DESEMPEÑADOS**

| DIRECTIVO DE NIVEL ALTO | DIRECTIVO NIVEL MEDIO | OPERATIVO - ASISTENCIAL | PROFESIONAL |
|---|---|---|---|
| 1.4% | 4,8% | 23,5% | 78,3% |

**58,6%** tienen hijas/os, donde el **68,5%** son mayores de 11 años

**EDADES DE LAS/OS HIJAS/OS**

| MENOS DE UN AÑO | ENTRE 1 Y 10 AÑOS | ENTRE 11 Y 20 AÑOS | MÁS DE 20 AÑOS |
|---|---|---|---|
| 5,5% | 26,1% | 29,9% | 38,6% |

La mayoría son solteras **(45%)**

**ESTADO CIVIL / PORCENTAJE DE MUJERES**

| CASADA | DIVORCIADA | SOLTERA | UNIÓN LIBRE | VIUDA |
|---|---|---|---|---|
| 29,2% | 9% | 45% | 15% | 1,2% |

**41,7%** se reconocen como blancas o mestizas

**RECONOCIMIENTO ÉTNICO / PORCENTAJE DE MUJERES**

| BLANCA MESTIZA | INDÍGENA | AFRODECENDIENTE | PALENQUERA | RAIZAL | NINGUNA | Ns/NR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 41,7% | 1,9% | 2,4% | 0,3% | 0,3% | 50,6% | 2,6 |

**95.3%** de las mujeres encuestadas manifestaron no tener ninguna discapacidad

**DISCAPACIDAD / PORCENTAJE DE MUJERES**

| AUDITIVA | FÍSICA | NINGUNA | PSICOSOCIAL - MENTAL | VISUAL |
|---|---|---|---|---|
| 0,5% | 1,6% | 95,3% | 0,3% | 2,3% |

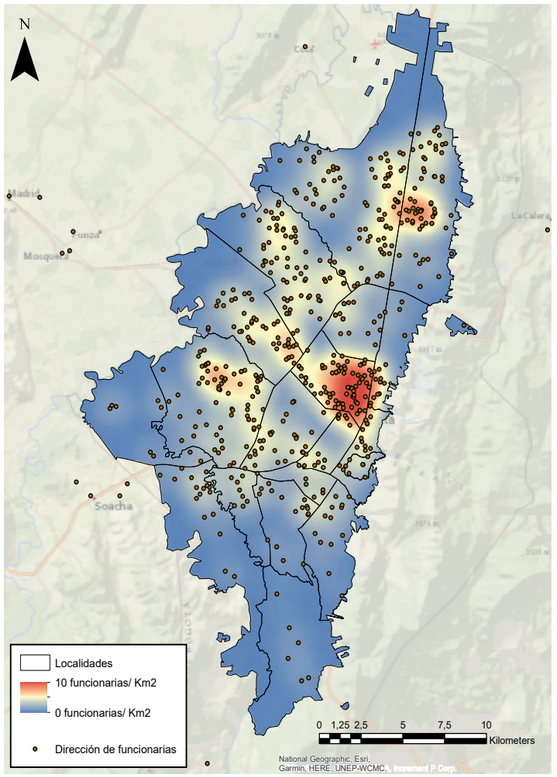
## SUS HOGARES

Están conformados principalmente por su pareja e hijas/os **(28,5%)**

| PAREJA E HIJAS/OS | HIJAS/OS | PAREJA Y FAMILIARES | PAREJA | SOLA | OTROS FAMILIARES | CONOCIDOS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 28,5% | 20,9% | 18,6% | 13,6% | 12,0% | 5,2% | 1,2% |

Pertenecen al **estrato 3** en su mayoría

| ESTRATO 1 | ESTRATO 2 | ESTRATO 3 | ESTRATO 4 | ESTRATO 5 | ESTRATO 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2,1% | 12,3% | 45,4% | 32,9% | 5,6% | 1,7% |




***Fuente:*** *Encuesta de caracterización de la experiencia de movilidad de las mujeres en Bogotá.*

*Residen principalmente en la localidad de Teusaquillo, Usaquén y Kennedy como se muestra en el mapa.*

### Caracterizar la experiencia de las mujeres

Los ejercicios de recolección de datos, permiten realizar un acercamiento cada vez mayor a las experiencias específicas vividas por las mujeres, considerando las diferencias que existen entre ellas. Si en un primer momento surgió el interrogante acerca de las diferencias de experiencia de viaje entre hombres y mujeres, al explorar (en este ejercicio de la encuesta) las respuestas de las mujeres, se encontró que cada una, desde sus particulares características y condiciones de vida, vive los recorridos casa-trabajo de manera diferente. El estudio permitió detectar subcategorías de análisis que arrojaron más luz acerca de los motivos subyacentes para la toma de estas decisiones, lo que motivó la intención de visibilizar los factores que pueden tener peso en el momento de planear acciones de promoción de la movilidad sostenible.

### 2.2.2 Dinámica de la movilidad de las mujeres

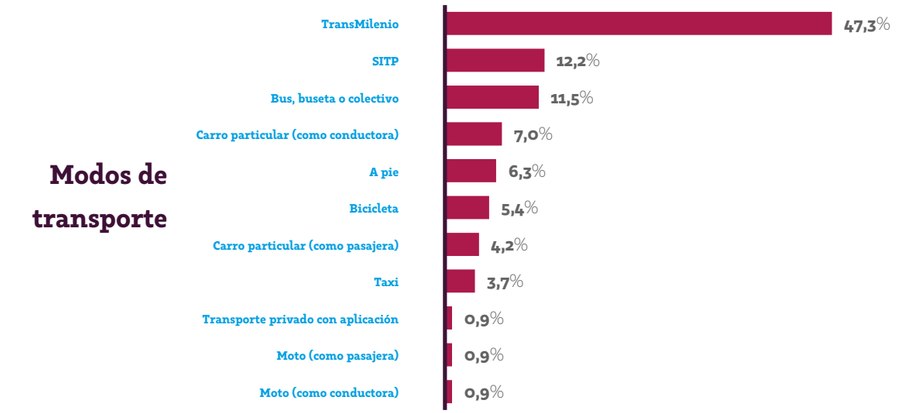
**¿Cuántos viajes hacen al día?**

**52,3%** *de las mujeres hacen dos viajes*

**37,9%** *hacen tres o cuatro viajes*

**9,7%** *hacen cinco o más viajes.*

**Proporción por modo de transporte de las mujeres encuestadas**




***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

**Porcentaje según número de viajes por categorías del enfoque diferencial**

***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

#ElRetoBiciBogotá, Diferentes funcionarios y funcionarias del Distrito, participan de una jornada histórica para formar la bicicleta más grande de Bogotá, parque Simón Bolívar. Tomado Flickr Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

Las mujeres en la Bogotá rural también se mueven en bici. Esta fotografía fue parte de la galería de mujeres ciclistas que se presentó en el marco de la XII Semana de la Bicicleta de Bogotá 2019.

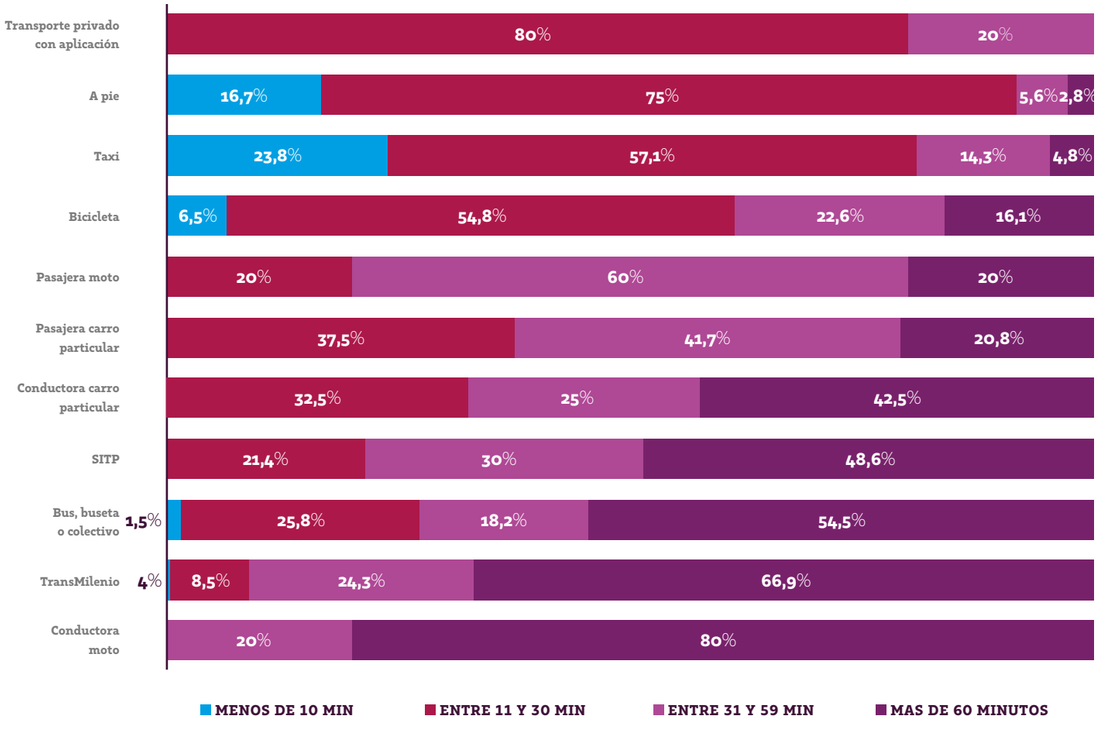
## Duración de viajes de mujeres al trabajo

**49,7%**
*Más de 60 minutos*

**23,7%**
*Entre 31 y 59 minutos*

**24%**
*Entre 11 y 30 minutos*

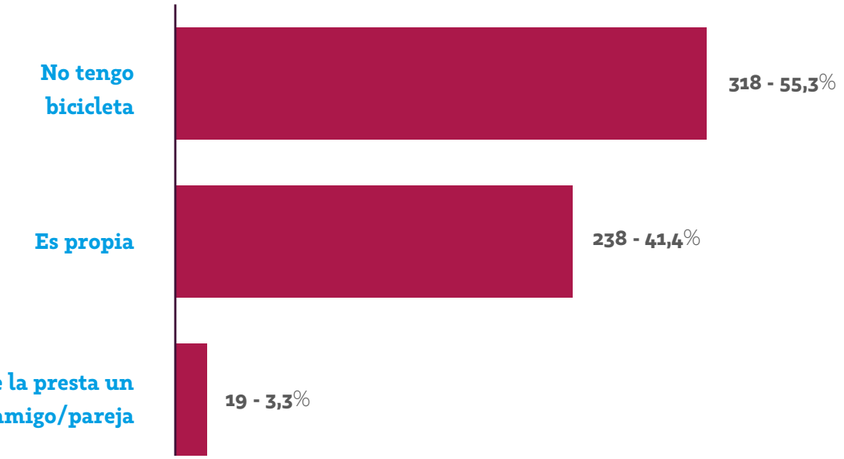
### Duración de los viajes según modo de transporte




***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

## Respecto al uso de la bicicleta, las mujeres encuestadas...

**58,6%**
*no tienen bicicleta o usan una prestada*

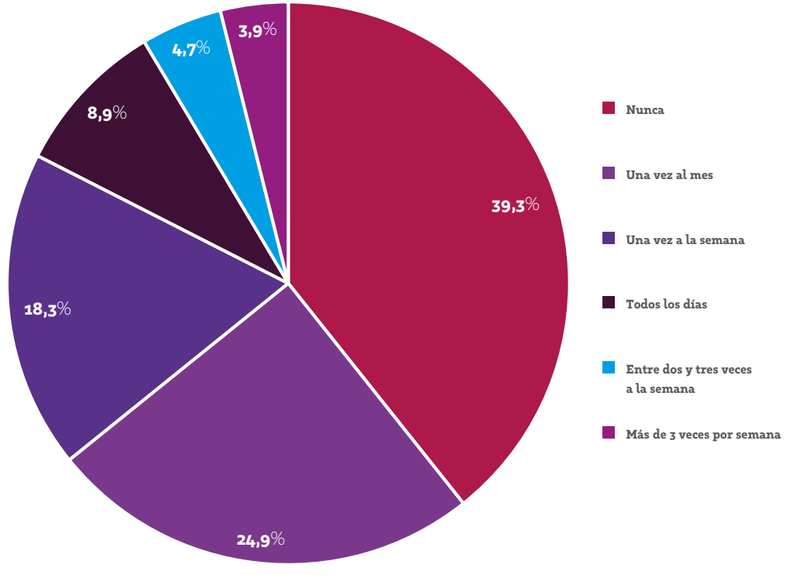



***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

## Respecto al uso de la bicicleta, las mujeres encuestadas...

**35,8%**
*la usan al menos una vez a la semana*

### Frecuencia en el uso de la bicicleta entre quienes tienen acceso a este modo



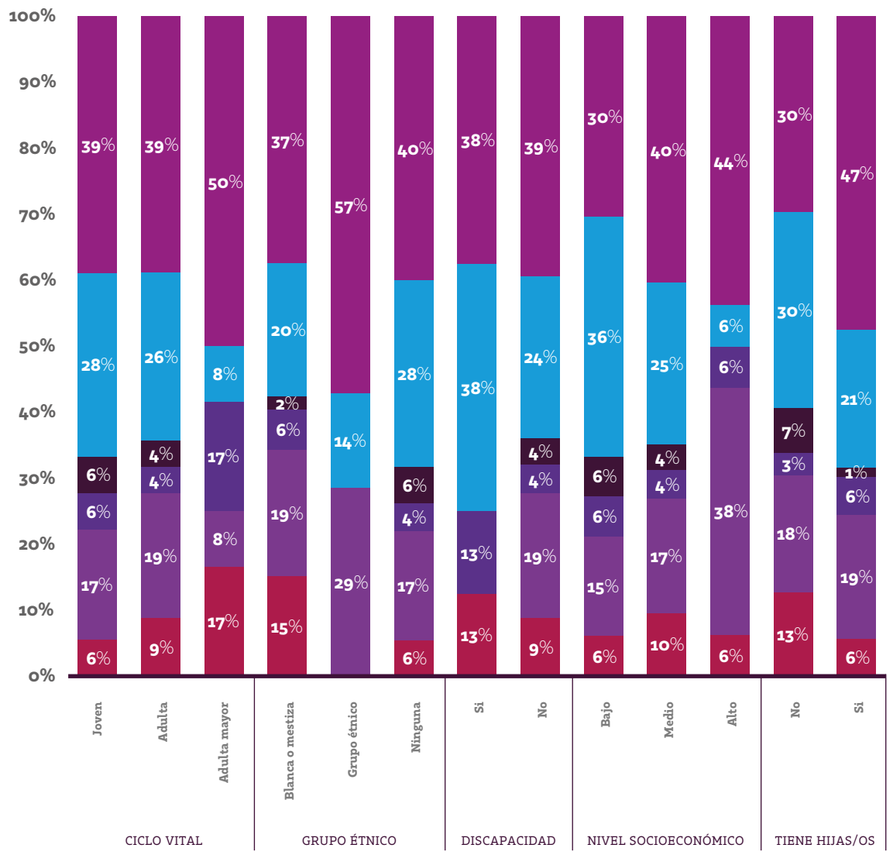

***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

**Se encuentran diferencias en el uso de acuerdo con las categorías del enfoque diferencial**

**67%**

*de las mujeres jóvenes nunca usa la bicicleta o lo hace tan solo una vez al mes*

**Frecuencia en el uso de la bicicleta entre quienes tienen acceso a este modo**




- **TODOS LOS DÍAS**
- **ENTRE DOS Y TRES VECES A LA SEMANA**
- **UNA VEZ AL MES**
- **UNA VEZ A LA SEMANA**
- **MÁS DE 3 VECES POR SEMANA**
- **NUNCA**

***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

El equipo de gestión en vía de la Secretaría Distrital de Movilidad, lo integran muchas mujeres que trabajan para que quieres se mueven en bicicleta por Bogotá viajen seguros.

# Experiencia de *movilidad de las mujeres* al trabajo

A partir del diálogo se identifica que la mayoría de los lugares y las formas como se mueven las mujeres en la ciudad, adquieren una connotación negativa, son percibidos como carentes de tranquilidad, seguridad y confort para ellas.

Indagar sobre la experiencia de las mujeres en la movilidad, implica comprender la interconexión entre variables como el acceso, el disfrute, la autonomía y la seguridad en los viajes. La mayoría de ellas describe su experiencia asociada a la rabia, la tristeza, la frustración, el estrés y el temor. Los momentos en los cuales hacen referencia a sensaciones de tranquilidad y felicidad son principalmente al llegar al trabajo o en algunos recorridos que hacen a pie o algunas pocas que se mueven en bicicleta.

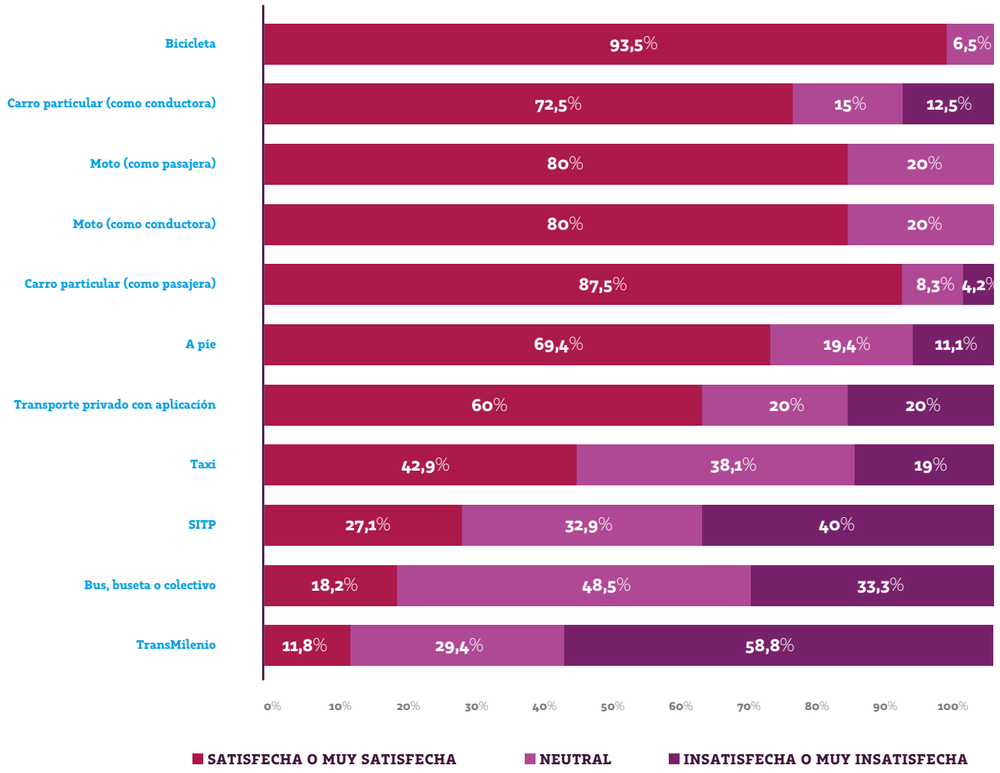
*"Bogotá me da miedo"*

*"Esa situación de las montoneras me volvió agresiva"*

*" Los únicos momentos en los que siento alegría en mi viaje hacia el trabajo es el pedacito que estoy caminando, cuando estoy a punto de llegar"*

Esta experiencia percibida por las mujeres, también se puede complementar con el cruce de información obtenida de la encuesta aplicada, donde las mujeres que participaron mencionaron su nivel de satisfacción frente a cada uno de los modos de transporte usados:

## Satisfacción según modo de transporte




***Fuente:*** *Encuesta de caracterización respondida por 575 mujeres de nueve entidades del Distrito.*

Durante la XI Semana de la Bicicleta de Bogotá 2018, se realizaron recorridos en bicicleta con expertas internacionales invitadas.

Un factor que se identificó en los grupos focales y que incide frente a moverse a pie es la falta de iluminación en algunas zonas. Este factor es determinante para que las mujeres se sientan inseguras, por lo tanto un trayecto que en el día pueden hacer a pie, en horas de la noche es evitado o se utiliza el taxi para que pueda ser transitado, presentando así correlatos en relación al gasto económico y libertad de expresión en términos de vestimenta y disfrute y permanencia de los espacios en los horarios nocturnos

Frente a los modos de transporte público masivo y el servicio de bus, buseta o colectivo, las principales razones de uso son en el caso de TransMilenio, la rapidez (81,6%), para el SITP que es versátil y se acomoda a las necesidades (42,9%). Si bien en los grupos focales las mujeres expresaron que el TransMilenio es frecuentemente utilizado por ser el más ofertado y por ahorro en términos de tiempo, algunas mujeres comentan que adquieren rutinas o "estrategias" para protegerse en este modo de transporte de agresiones de tipo físico, en algunos casos de acoso sexual callejero (físico, verbal, no verbal) por experiencias anteriores relacionadas con en el transporte público-, y en otros casos por aglomeraciones e incomodidad general en el sistema.

"Una vez me quedé sin aire, claro como yo soy bajita, en medio de una montonera, a mi no *me queda campo para respirar…Todos me tapan, eso me produce angustia y pavor"*

*"Uno aprende a defenderse, ahora pongo los codos"*

*"Es una situación de mucho estrés, sobre todo por el riesgo que lo manoseen y lo toquen a uno"*

Frente al uso de vehículos como carro particular siendo conductoras o pasajeras y uso de taxi, las mujeres, en más del 70% de las veces están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que es más cómodo, mejora su calidad de vida y se acomoda a sus necesidades, las mujeres que participaron en los grupos focales, y hacen uso de este modo de transporte refieren que aunque se sienten seguras usándolo, el temor que sienten en algunos momentos está asociado con la posibilidad de siniestros asociados con otros actores viales, por ejemplo, con los y las motociclistas debido a la manera de conducir de estos, haciendo zig zag entre los carros.

Ciclista de apoyo en Ciclovía dominical

## ¿En qué están de acuerdo y en desacuerdo las mujeres que usan la bicicleta[5]?

La encuesta incluyó algunas afirmaciones respecto a conductas relacionadas con la seguridad vial y percepciones de las mujeres frente a las condiciones de seguridad personal.

**A continuación se muestran algunas de las frases que tuvieron mayor y menor proporción de respuestas en "acuerdo" y "totalmente de acuerdo":**

| AFIRMACIÓN | Porcentaje mujeres de acuerdo y totalmente de acuerdo |
|---|---|
| Considero que la bicicleta es un buen medio de transporte para llevar a los hijos/as | **22,2**% |
| Las zonas por donde transito en bicicleta tienen la iluminación adecuada | **24,4**% |
| En general me siento segura utilizando la bicicleta en Bogotá | **26,7**% |
| Puedo cambiar una llanta o hacerle mantenimiento a la bicicleta | **28,9**% |
| Siento miedo a caerme o a tener un siniestro vial | **28,9**% |
| Me siento agredida por otros actores viales cuando me desplazo en bicicleta | **62,2**% |
| Mi familia apoya que utilice la bicicleta como modo de transporte | **66,7**% |
| Uso accesorios como chaleco, bandas reflectivas, espejos, etc. | **73,3**% |
| Prefiero utilizar la bicicleta durante el día que en horas de la noche | **77,8**% |
| En mi empresa se promueve el uso de la bicicleta | **84,4**% |
| Uso casco siempre que voy en la bicicleta | **91,1**% |

5 Información con base en encuesta respondida por 575 mujeres, de las cuales 31 (5,4%) son usuarias frecuentes de la bicicleta.



## 2.3 Caracterización de los modos más usados

A partir de la información recopilada en el estudio, a continuación se presenta una caracterización de las usuarias de los modos de transporte más usados:

- TransMilenio
- SITP
- Bus, buseta, colectivo
- Carro (como conductora)
- A pie
- Bicicleta

**Para cada uno de esto modos, se presenta información de las mujeres respecto a:**

### RANGOS DE EDAD

**Joven:** 18 a 25 años
**Adulta:** 26 a 55 años
**Adulta mayor:** 56 años en adelante

### PERTENENCIA ÉTNICA

- Blanca o mestiza
- Grupo étnico (Afro, palanquera, raizal, indígenas, Rrom – Gitanas, Mestiza)
- Ninguna

### DISCAPACIDADES

- Con discapacidad
  (Auditiva, física, visual, cognitiva/Intelectual, psico social/Mental, sordo - Ceguera)
- Sin discapacidad

### TENENCIA DE HIJAS/OS

- Con hijas/os
- Sin hijas/os

### ESTADO CIVIL

- Casada
- Divorciada
- Soltera
- Unión libre
- Viuda

### NIVEL SOCIOECONÓMICO

**Bajo:** Estratos 1 y 2
**Medio:** Estratos 3 y 4
**Alto:** Estratos 5 y 6

En cada caso se presenta la cantidad de viajes que se realizan al día y los tiempos de recorrido para el modo, las razones de uso y la satisfacción de las mujeres usuarias.

# TRANSMILENIO

## Sus viajes...

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 7,7% |
| ADULTAS | 82,4% |
| ADULTAS MAYORES | 9,9% |
| BLANCA O MESTIZA | 44,9% |
| GRUPO ÉTNICO | 5,1% |
| NINGUNA | 50,0% |
| CON DISCAPACIDAD | 5,1% |
| SIN DISCAPACIDAD | 94,9% |
| CON HIJAS/OS | 61% |
| SIN HIJAS/OS | 39% |

**272 USUARIAS**

**47,3%**

DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| CASADA | 27,2% |
| DIVORCIADA | 8,5% |
| SOLTERA | 43,8% |
| UNIÓN LIBRE | 18,8% |
| VIUDA | 1,8% |

| NIVEL SOCIECONÓMICO | |
|---|---|
| BAJO | 16,5% |
| MEDIO | 74,3% |
| ALTO | 9,2% |

## Sus viajes...

| CANTIDAD AL DÍA | |
|---|---|
| DOS O TRES | 66,2% |
| CUATRO O MÁS | 33,8% |

De las 14 mujeres que tienen alguna discapacidad y usan el TransMilenio como medio de transporte principal, el 71.4% afirman que están insatisfechas o muy insatisfechas

| TIEMPO | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 0,4% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 8,5% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 24,3% |
| MÁS DE 60 MIN | 66,9% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**12 Km**

## Sus razones para usarlo*

| | |
|---|---|
| ES MÁS RÁPIDO | 81,6% |
| NO TENGO MÁS OPCIONES | 64% |
| ES VERSÁTIL | 34,2% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

## Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 11,8% |
| NEUTRAL | 29,4% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 59% |

*"En Transmilenio llego a tiempo a mi lugar de trabajo"*

**Funcionaria Secretaría de Movilidad**



# SITP

## Las usuarias...

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 1,4% |
| ADULTAS | 92,9% |
| ADULTAS MAYORES | 5,7% |
| BLANCA O MESTIZA | 45,7% |
| GRUPO ÉTNICO | 4,3% |
| NINGUNA | 50,0% |
| CON DISCAPACIDAD | 4,3% |
| SIN DISCAPACIDAD | 95,7% |
| CON HIJAS/OS | 70% |
| SIN HIJAS/OS | 30% |

**70 USUARIAS**

**12%**

DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| CASADA | 31,4% |
| DIVORCIADA | 4,3% |
| SOLTERA | 47,1% |
| UNIÓN LIBRE | 17,1% |
| VIUDA | 0% |

| NIVEL SOCIECONÓMICO | |
|---|---|
| BAJO | 21,4% |
| MEDIO | 75,7% |
| ALTO | 2,9% |

## Sus viajes...

| CANTIDAD AL DÍA | |
|---|---|
| DOS O TRES | 70,0% |
| CUATRO O MÁS | 30,0% |

De las 3 mujeres que tienen alguna discapacidad y usan el SITP como medio de transporte principal, el 66.7% afirman que están insatisfechas o muy insatisfechas que puede estar asociada a la falta de accesibilidad; así mismo en igual proporción (66.7%) afirman que lo usan porque no tienen otra opción.

| TIEMPO | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 0,0% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 21,0% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 30,0% |
| MÁS DE 60 MIN | 48,6% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**7 Km**

## Sus razones para usarlo*

| | |
|---|---|
| NO TENGO MÁS OPCIONES | 51,4% |
| ES VERSÁTIL | 42,9% |
| ES MÁS RÁPIDO | 32,9% |
| ES CÓMODO | 32,9% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

## Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 22,8% |
| NEUTRAL | 40,4% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 37% |

*"Yo vivo en Ciudad Bolívar y ahora que me muevo en SITP promuevo que la gente haga fila y promuevo también el respeto. Yo diría que el 70% de mi viaje, experimento tranquilidad, solo en un 10% del recorrido siento asco y peligro terrible. Siento mucha satisfacción y felicidad cuando ya logro llegar al trabajo"*

**Funcionaria Secretaría de Gobierno**

## BUS, BUSETA, COLECTIVO

### Las usuarias...

**66 USUARIAS**
**11%**
DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 6,1% |
| ADULTAS | 84,8% |
| ADULTAS MAYORES | 9,1% |

| | |
|---|---|
| BLANCA O MESTIZA | 27,3% |
| GRUPO ÉTNICO | 10,6% |
| NINGUNA | 62,1% |

| | |
|---|---|
| CON DISCAPACIDAD | 4,3% |
| SIN DISCAPACIDAD | 95,7% |

| | |
|---|---|
| CON HIJAS/OS | 51,5% |
| SIN HIJAS/OS | 48,5% |

| | |
|---|---|
| CASADA | 25,8% |
| DIVORCIADA | 12,1% |
| SOLTERA | 53% |
| UNIÓN LIBRE | 9,1% |
| VIUDA | 0% |

**NIVEL SOCIECONÓMICO**

| | |
|---|---|
| BAJO | 15,2% |
| MEDIO | 83,3% |
| ALTO | 1,5% |

### Sus viajes...

**CANTIDAD AL DÍA**

| | |
|---|---|
| DOS O TRES | 66,7% |
| CUATRO O MÁS | 33,3% |

De las 7 mujeres que se reconocieron bajo un grupo étnico y usan el bus, buseta o colectivo como modo de transporte principal, el 71,4% afirma que está insatisfechas o muy insatisfechas; así mismo al indagar sobre las razones por las que usan este medio, se señala que, en un 85,7% es porque no tienen más opciones.

**TIEMPO**

| | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 1,5% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 25,8% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 18,2% |
| MÁS DE 60 MIN | 54,5% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**7 Km**

### Sus razones para usarlos*

| | |
|---|---|
| ES MÁS BARATO | 60,6% |
| NO TENGO MÁS OPCIONES | 60,6% |
| ES VERSÁTIL | 43,9% |
| ES MÁS RÁPIDO | 37,9% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

### Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 22,8% |
| NEUTRAL | 40,4% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 37% |

## CARRO COMO CONDUCTORA

### Sus viajes...

**40 USUARIAS**
**7%**
DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 0% |
| ADULTAS | 95% |
| ADULTAS MAYORES | 5% |

| | |
|---|---|
| BLANCA O MESTIZA | 57,5% |
| GRUPO ÉTNICO | 2,5% |
| NINGUNA | 40% |

| | |
|---|---|
| CON DISCAPACIDAD | 5% |
| SIN DISCAPACIDAD | 95% |

| | |
|---|---|
| CON HIJAS/OS | 55% |
| SIN HIJAS/OS | 45% |

| | |
|---|---|
| CASADA | 22,5% |
| DIVORCIADA | 25% |
| SOLTERA | 47,5% |
| UNIÓN LIBRE | 5% |
| VIUDA | 0% |

**NIVEL SOCIECONÓMICO**

| | |
|---|---|
| BAJO | 5% |
| MEDIO | 82,5% |
| ALTO | 12,5% |

### Sus viajes...

**CANTIDAD AL DÍA**

| | |
|---|---|
| DOS O TRES | 62,5% |
| CUATRO O MÁS | 37,5% |

De las 19 mujeres que manifestaron tener hijos e hijas y son pasajeras del carro particular como medio de transporte principal, el 89.5% afirman estar satisfechas o muy satisfechas.

**TIEMPO**

| | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 0% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 32,5% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 25,0% |
| MÁS DE 60 MIN | 42,5% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**9 Km**

### Sus razones para usarlo*

| | |
|---|---|
| COMODIDAD | 87,5% |
| MÁS CONFIANZA | 85% |
| SEGURIDAD | 85% |
| CALIDAD DE VIDA | 82,5% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

### Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 73,3% |
| NEUTRAL | 15,6% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 11% |

*"Estamos comprando doble carro para evadir el pico y placa, y hay mucha contaminación, por eso se le debe dar más prioridad a la bicicleta, se le debe dar más seguridad al peatón"*

**Funcionaria Secretaría de Movilidad**

# A PIE

## Las usuarias...

**36 USUARIAS**
**6%**
DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 11,1% |
| ADULTAS | 83,3% |
| ADULTAS MAYORES | 5,6% |
| BLANCA O MESTIZA | 38,9% |
| GRUPO ÉTNICO | 5,6% |
| NINGUNA | 55,6% |
| CON DISCAPACIDAD | 11,1% |
| SIN DISCAPACIDAD | 88,9% |
| CON HIJAS/OS | 52,8% |
| SIN HIJAS/OS | 47,2% |

| | |
|---|---|
| CASADA | 25,8% |
| DIVORCIADA | 12,1% |
| SOLTERA | 53% |
| UNIÓN LIBRE | 9,1% |
| VIUDA | 0% |

| NIVEL SOCIECONÓMICO | |
|---|---|
| BAJO | 11,1% |
| MEDIO | 83,3% |
| ALTO | 5,6% |

## Sus viajes...

| CANTIDAD AL DÍA | |
|---|---|
| DOS O TRES | 75% |
| CUATRO O MÁS | 25% |

De las 4 mujeres que tienen alguna discapacidad y reportaron que se mueven a pie, solo dos afirma sentirse satisfecha o muy satisfecha y solo una considera que caminar es seguro.

| TIEMPO | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 16,7% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 75% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 5,6% |
| MÁS DE 60 MIN | 2,8% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**2,2 Km**

## Sus razones para ir a pie*

| | |
|---|---|
| ME DA CALIDAD DE VIDA | 91,7% |
| ES AMIGABLE CON EL MEDIO AMBIENTE | 91,7% |
| ES CÓMODO | 88,9% |
| ES MÁS BARATO | 86,1% |
| ES VERSÁTIL | 86,1% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

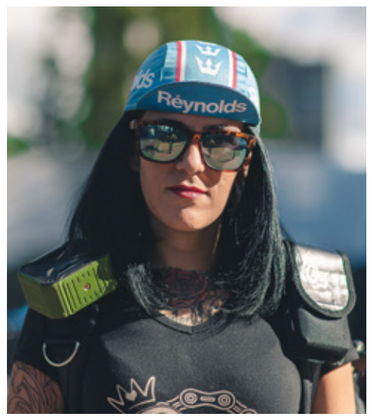
## Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 69,4% |
| NEUTRAL | 19,4% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 11% |

*"Los únicos momentos durante mi recorrido hacia el trabajo en los que siento felicidad, son los que hago a pie o en bicicleta"*

**Funcionaria del IDEP**

# BICICLETA



## Sus viajes...

**31 USUARIAS**
**5%**
DEL TOTAL

| | |
|---|---|
| JÓVENES | 3,2% |
| ADULTAS | 90,3% |
| ADULTAS MAYORES | 6,5% |
| BLANCA O MESTIZA | 51,6% |
| GRUPO ÉTNICO | 0% |
| NINGUNA | 48,4% |
| CON DISCAPACIDAD | 3,2% |
| SIN DISCAPACIDAD | 96,8% |
| CON HIJAS/OS | 29% |
| SIN HIJAS/OS | 71% |

| | |
|---|---|
| CASADA | 22,6% |
| DIVORCIADA | 3,2% |
| SOLTERA | 61,3% |
| UNIÓN LIBRE | 12,9% |
| VIUDA | 0% |

| NIVEL SOCIECONÓMICO | |
|---|---|
| BAJO | 12,9% |
| MEDIO | 83,9% |
| ALTO | 3,2% |

## Sus viajes...

| CANTIDAD AL DÍA | |
|---|---|
| DOS O TRES | 87,1% |
| CUATRO O MÁS | 12,9% |

De las 9 mujeres que manifestaron tener hijos e hijas y usan la bicicleta como medio de transporte principal, el 100% afirman estar satisfechas o muy satisfechas. Sin embargo, de las 9 mujeres solo el 22.2% señala que utilizar la bici es seguro.

| TIEMPO | |
|---|---|
| MENOS DE 10 MIN | 6,5% |
| ENTRE 11 Y 30 MIN | 54,8% |
| ENTRE 31 Y 59 MIN | 22,6% |
| MÁS DE 60 MIN | 16,1% |

**DISTANCIA PROMEDIO DEL RECORRIDO**

**6,5 Km**

## Sus razones para usarlo*

| | |
|---|---|
| ES MÁS RÁPIDO | 81,6% |
| NO TENGO MÁS OPCIONES | 64% |
| ES VERSÁTIL | 34,2% |

*Se presentan las respuestas más frecuentes entre: Es cómodo, es más barato, me da calidad de vida, es amigable con el ambiente, siento mayor confianza, es más rápido, es versátil, me siento segura, no tengo más opciones.

## Su satisfacción...

| | |
|---|---|
| SATISFECHA O MUY SATISFECHA | 93,5% |
| NEUTRAL | 6,5% |
| INSATISFECHAS O MUY SATISFECHAS | 0% |

*"Uso la bicicleta porque disminuye el estrés en mis viajes hacia el trabajo, práctico nuevas actividades e interactúo con otras personas, por ejemplo en ciclo paseos o jornadas de ciclovía nocturna, me da rapidez para movilizarme a realizar algunas actividades básicas cerca de mi residencia"*

**Funcionaria Secretaría de Movilidad**

# Retos para promover la *movilidad sostenible* con enfoque *diferencial*

Se presentan a continuación **algunos de los retos a superar para promover la movilidad sostenible** respondiendo a las necesidades diferenciales de las personas en las organizaciones:

Ursula Ablanque Mejía, Gerente General Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, participando en El Reto Bici.

**Movilidad sostenible libre de violencias contra las mujeres:** Uno de los más grandes retos, es propender y ser corresponsables con la integralidad de los derechos, especialmente el derecho a una vida libre de violencias contra las mujeres. El miedo al acoso sexual callejero se ha configurado como uno de los factores que más influye en la toma de decisiones que hacen las mujeres respecto a cómo viajar, dónde trabajar/estudiar y en qué horarios transitar y permanecer en el espacio públicoTeniendo en cuenta lo anterior se configura como reto para armonizar la movilidad sostenible con el enfoque diferencial y de género, planear e implementar estrategias en las organizaciones que propendan por el derecho a una vida libre de violencias contra las mujeres enmarcadas en los trayectos que realizan las mujeres diversas al lugar del trabajo.

Se enuncian a continuación algunas **acciones concretas para favorecer la prevención de las violencias contra las mujeres** en el espacio y transporte público.

Implementar procesos de sensibilización y formación a trabajadoras y trabajadores de la prevención y atención de violencias contra las mujeres. (Énfasis en el acoso sexual verbal, físico y no verbal).

Generar ejercicios de sensibilización y visibilización -con hombres y mujeres- que permitan identificar las situaciones de violencias experimentadas por las mujeres, dado que socialmente ha sido una situación naturalizada (por ejemplo, el uso de piropos).

Desarrollar estrategias de empoderamiento de las mujeres para la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencias.

Implementar procesos y acciones sancionatorias, pedagógicas y comunicativas que evidencien la cero tolerancia a las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres. Es clave que las organizaciones tengan espacios de confianza para que las mujeres puedan exponer estas situaciones y que sus denuncias lleven a investigaciones serias y, en caso de ser necesario, a establecer sanciones. Los protocolos de atención deben figurar en el manual de convivencia o documento similar, para asegurar su divulgación y cumplimiento.

Identificar, con la participación de las mujeres, rutas seguras en los viajes de llegada y salida del lugar del trabajo.



**El desincentivo al uso frecuente del vehículo privado:** en el contexto organizacional, se fomenta, directa e indirectamente, el uso del automóvil. En este contexto, se ha encontrado un mayor acceso al vehículo privado motorizado (carro y moto) entre los hombres. Por ende, los incentivos que se generan alrededor de estos medios de transporte, están dirigidos en mayor proporción están dirigidos en mayor proporción hacia hombres.

**Cuando se compara con el uso de la bicicleta por ejemplo, se encuentra, entre otros, los siguientes incentivos y desincentivos:**

| Incentivos y desincentivos que llevan a que se use más el carro y menos la bicicleta | |
|---|---|
| Parqueadero gratis | No se ofrecen buenos CicloParqueaderos |
| El ingreso y estacionamiento de los carros es ágil y cómodo | El ingreso al parqueadero en bicicleta es confuso, las personas deben completar un formato de ingreso y el CicloParqueadero se ubica en el último rincón del parqueadero |
| se provee usualmente mayor capacidad para parqueo de carros | No se tiene la cantidad suficiente de cupos en los CicloParqueaderos |
| Bonos para pago de gasolina | No se ofrece ningún apoyo para mantenimiento de bicicletas o equivalente |
| Subsidios y créditos para la compra de carros | No se apoya la compra de bicicletas ni de sus accesorios |

***Fuente:*** *Elaboración propia, Secretaría Distrital de Movilidad*

Analizar y tomar acción frente a esta dinámica es fundamental en la promoción de la movilidad sostenible con equidad.

**Cicloparqueadero certificado con sello Oro**
*Pontificia Universidad Javeriana*

**La flexibilidad en las políticas organizacionales:** si bien muchas organizaciones han volcado su estructura y políticas para favorecer a su población con una mayor flexibilidad, este tema todavía representa grandes retos.

Se evidenció en el estudio, (resultados a partir del título 2.2.) por ejemplo, que el uso de la bicicleta es todavía muy bajo y las mujeres que no eligen la bicicleta como modo de transporte tienen como razones el miedo a ser víctima de robo, siniestralidad y ser víctimas de acoso sexual (verbal o físico). En ese sentido, la organización puede tomar medidas como, por ejemplo, la flexibilidad horaria, buscando que las mujeres puedan elegir los horarios en los que viajar y sentirse más seguras en sus recorridos.

Medidas como flexibilizar políticas de vestuario y generar campañas para normalizar el uso de la bicicleta con vestido elegante, pueden hacer que más mujeres elijan los modos de transporte sostenibles.

Ciclista y activista de la Bici, localidad de Santa fe. Tomado de Flickr Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

**Barreras para la equidad de género en empresas:** Según el informe del ranking PAR 2019, se destacan las siguientes (Aequales, 2019):

- Riesgo de generar inequidad con los hombres
- Falta de presupuesto
- Resistencia al cambio
- Imaginarios del contexto cultural
- Falta de sensibilización y conocimiento
- Bajo compromiso de los hombres por el tema
- Posiciones ligadas a roles de género
- Tiempo para el acompañamiento e implementación de acciones
- Riesgo para la continuidad o estabilidad de su propio empleo
- Micromachismos
- Jornada laboral
- Falta de lenguaje incluyente
- Diversidad en los contextos regionales

**Al trabajar sobre estas barreras, se podrá configurar una nueva dinámica en la organización, en la que se facilite el profundizar, luego de unas garantías mínimas para la equidad en los lugares de trabajo, en el *trabajo sobre la experiencia de movilidad con perspectiva diferencial.***

Galería de fotos de mujeres diversas, Primer Congreso Internacional 50-50 más Mujeres en Bici. Tomado de Flickr Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

SECCIÓN 3

# Etapas de la promoción de la *movilidad sostenible* con *enfoque de género*

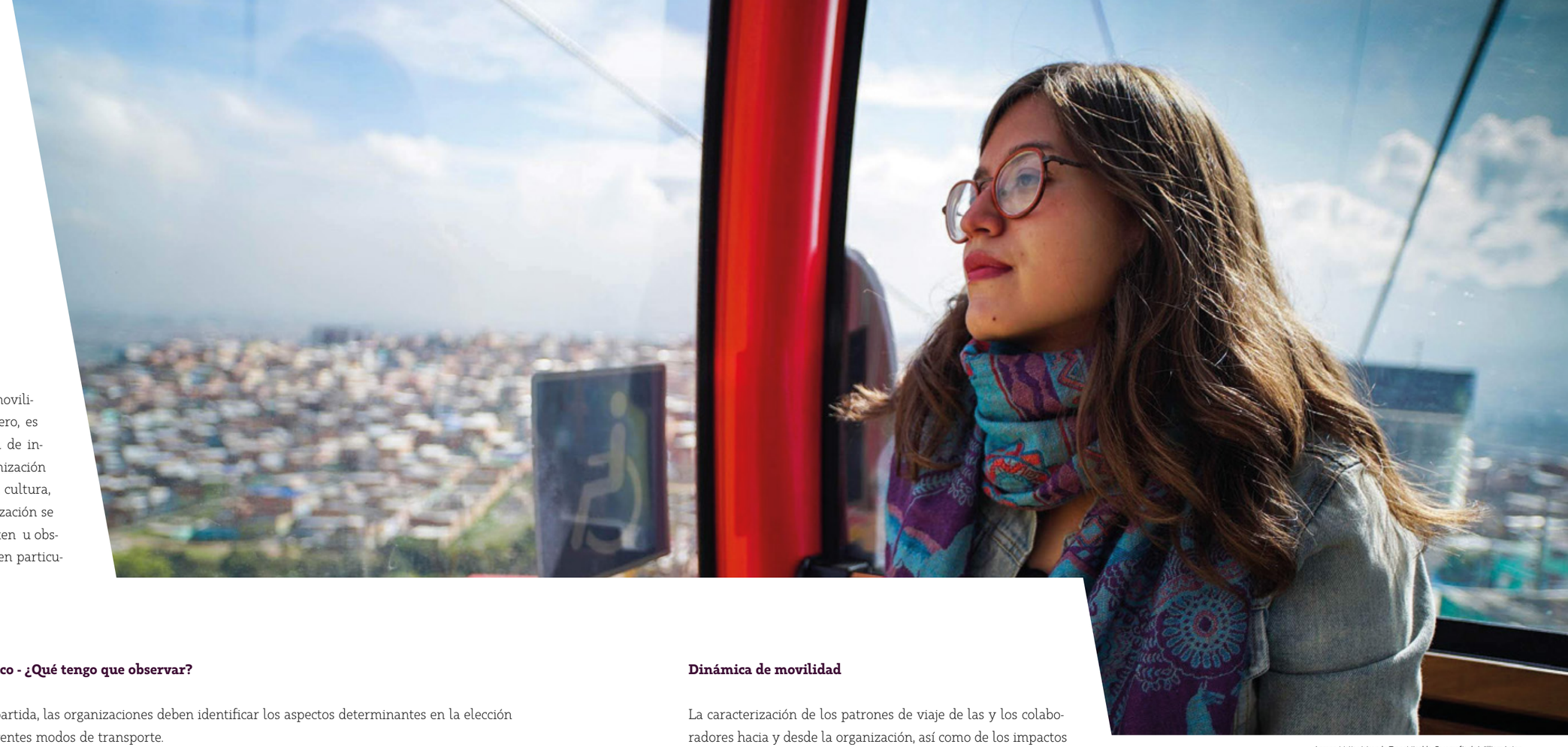
A partir de la información sobre dinámica de movilidad y brechas de género en las organizaciones (sección 1) y los resultados del estudio piloto (sección 2), en esta sección se presentan algunas recomendaciones para que las organizaciones incorporen el enfoque de género y diferencial a la hora de promover la movilidad sostenible al trabajo.

Este capítulo se divide en cuatro partes:

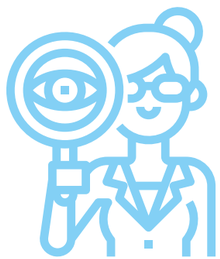

**3.1** Conocer el contexto
**3.2** Descubrir las acciones prioritarias
**3.3** Implementar las acciones
**3.4** Evaluar, ajustar y mejorar

## 3.1 Conocer el contexto

Para implementar estrategias de promoción de la movilidad sostenible con perspectiva diferencial y de género, es imprescindible comenzar realizando una recolección de información que permita reconocer aspectos de la organización relacionados con la dinámica de movilidad, políticas, cultura, infraestructura, entre otros. A partir de esta caracterización se facilita la identificación de las condiciones que permiten u obstaculizan el uso de modos de transporte sostenibles, en particular, para las mujeres considerando su diversidad.



Lorena Mejía visitando TransMicable. Fotografía de William Laion.



### 3.1.1 Diagnóstico - ¿Qué tengo que observar?

Como punto de partida, las organizaciones deben identificar los aspectos determinantes en la elección y uso de los diferentes modos de transporte.

**En ese sentido, se recomienda realizar un diagnóstico que incluya, como mínimo:**

**Dinámica de movilidad**

La caracterización de los patrones de viaje de las y los colaboradores hacia y desde la organización, así como de los impactos que ésta genera en la movilidad de la ciudad, el ambiente, la economía y el bienestar personal.

**¿Para qué?**

- Establecer una línea base de movilidad.
- Identificar necesidades de movilidad y oportunidades de acción.
- Priorizar las estrategias de movilidad a implementar.
- Contar con datos para medir el impacto generado por la implementación y poder mostrar así resultados claros y concisos.

**¿Qué incluye este análisis?**

- Modos de transporte más utilizados
- Distribución horaria de las llegadas y salidas al trabajo
- Duración de viajes
  - Zonas de origen de viajes
  - Distancias
  - Costos de la movilidad

*“Para llegar a mi trabajo salgo desde Ciudad Bolívar a las 4:40 a.m. Al regreso a casa, llego a las 7:30 p.m., osea, salgo de noche, llego de noche”*

**Patricia Aguirre**
*Vigilante de la Secretaría Distrital de Movilidad*

### Características de la población

Al momento de identificar facilitadores y barreras en la promoción de la movilidad sostenible al interior de la organización, es fundamental reconocer la diversidad en la población, es decir, visibilizar aspectos como género, pertenencia étnica, lugares de origen, características socioeconómicas, edad, condiciones de discapacidad si las hay, entre otros.

La información a reunir involucra por lo menos:

| FACTORES INDIVIDUALES | FACTORES SOCIALES | FACTORES FÍSICO AMBIENTALES |
|---|---|---|
| Actitudes, capacidades y preferencias | Roles familiares, estereotipos de género y condiciones socioeconómicas | Condiciones de la infraestructura, diseño urbano y medio ambiente |

**LA EXPERIENCIA DE MOVILIDAD**
Sensaciones que se generan en la experiencia de moverse diariamente

***Fuente:*** *Elaboración propia, Secretaría Distrital de Movilidad y Secretaría Distrital de La Mujer.*



**¡Las violencias en el espacio público son un ejemplo de factor social que influye en la decisión de movilidad de las mujeres!**

**En Bogotá[6]:**

**83,6%**
*de las personas víctimas de violencia sexual en el espacio público son mujeres.*

**15%**
*de las agresiones sexuales denunciadas por mujeres en 2019, ocurrieron en la calle o vía pública.*

*De las mujeres agredidas de manera no fatal entre los meses de enero a septiembre de 2019:*

**33%** *denunció haberlo sido en la calle o vía pública y* ***el 19%*** *en otros lugares fuera de la vivienda.*

### Diagnóstico de las políticas corporativas:

Es preciso evaluar las políticas de la organización, a la luz de la perspectiva diferencial de género y su impacto al incentivar o desincentivar el uso de modos de transporte sostenible por parte de las mujeres.

Mediadora del sistema TransMilenio en su componente troncal brindando información a ciudadana. Tomado de OMEG. Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

**¿Cómo evaluar la equidad de género en una empresa?**

Existen diferentes metodologías para evaluar la equidad de género en las empresas. Una de éstas, es el **Ranking PAR,** un instrumento para medir los avances logrados en términos de equidad de género en los lugares de trabajo. El Ranking PAR se presenta cada año, es una evaluación gratuita y sus resultados son confidenciales. Anualmente las empresas más equitativas son premiadas y se comparten buenas prácticas para fomentar la equidad de género en latinoamérica.

En la evaluación de 2019, las organizaciones más destacadas coinciden, entre otras, en tener políticas de teletrabajo, contar con planes de acción de equidad de género, destinar presupuestos y formar comités por la equidad de género.

CONOCE MÁS DE ESTA EVALUACIÓN EN:

**aequales.com/ranking-par/**

6 Información tomada del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/

## Ejemplos de las políticas a evaluar y unas preguntas para abrir un análisis que involucre al mismo tiempo, las categorías movilidad sostenible y género

| ¿QUÉ ANALIZAR? | ALGUNAS PREGUNTAS ORIENTADORAS |
|---|---|
| **Políticas de la organización** | ¿Las políticas de vestuario son más exigentes o involucran mayor inversión de tiempo y dinero para las mujeres?<br>¿Existen protocolos diseñados para atender a las mujeres que son víctimas de acoso o abuso sexual durante los viajes hacia el trabajo? |
| **Procesos de contratación, inducción y evaluación de desempeño** | ¿El programa de inducción incluye sensibilización respecto al uso de modos sostenibles para viajar hacia y desde el lugar de trabajo, y se incentiva a las mujeres a tener una mayor participación, informando las brechas existentes?<br>¿La organización se abstiene de contratar a mujeres con hijos? |
| **Programas de capacitación e incentivos** | ¿Se proponen programas de incentivos (concursos, competencias, juegos) donde se premie o se convoque explícitamente a las mujeres?<br>¿Se brindan charlas de sensibilización y capacitación explícitamente dirigidas a las mujeres, para que incrementen el uso de la bicicleta y obtengan conocimiento sobre mantenimiento mecánico y reparaciones? |
| **Políticas de bienestar: facilidades, oferta de servicios, facilidades complementarias a la infraestructura (uso de parqueaderos, baños)** | ¿Se realizan ejercicios de exploración y de construcción conjunta de los beneficios e incentivos que resultan atractivos y pertinentes para hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias de género y la diversidad dentro del mismo género, en cuanto a experiencias de viaje, riesgos potenciales, ocupaciones extra laborales, entre otros?<br>¿Se evalúa la accesibilidad y comodidad de los cicloparqueaderos y parqueaderos, teniendo en cuenta diferencias en la experiencia de estos espacios para hombres y mujeres? |

**Evaluar la infraestructura:**
Las condiciones en la infraestructura también son un factor clave para el análisis. En este componente, se debe incluir información precisa respecto a:

**Parqueaderos:** características de los parqueaderos para carros, motos y bicicletas, como cantidad y proporción de cupos asignados por modo, condiciones de seguridad, estado/presencia/ausencia de señalización, iluminación, estado de la infraestructura, etc.

**Ubicación de la organización:** información acerca de la zona donde se ubica la organización: dinámicas sociales y económicas, características arquitectónicas y otros factores que afectan positiva o negativamente la experiencia de desplazamiento en la zona.

**Ubicación respecto a espacios de interés en la ciudad:** la conexión de la organización con zonas de interés, incluyendo por ejemplo zonas de universidades, centro de la ciudad y barrios residenciales de alta concentración de la población.

**Accesibilidad:** condiciones de acceso para diferentes modos de transporte: distancias (a cicloinfraestructura, a paraderos o estaciones de transporte público), estado de la infraestructura y diseño arquitectónico adaptado o no para personas con movilidad reducida, facilitadores o barreras al libre desplazamiento, entre otros.

Para fortalecer este análisis, se recomienda revisar mapas de infraestructura y servicios de la ciudad. Herramientas como la plataforma IDECA (Infraestructura de Datos Espaciales para el Distrito Capital) y el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá reúnen información interesante para permitir un análisis del contexto de la organización.

**¡INGRESA YA!**

IDECA

**www.ideca.gov.co**

OMEG

**omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/cartografia-sdmujer**

Ejemplo de compromiso: Deyanira Ávila Moreno, Subdirectora Técnica de la Bicicleta y el Peatón, es quien lidera la estrategia de la bicicleta desde la Secretaría Distrital de Movilidad.

## Caracterizar la cultura organizacional

La cultura de la organización se revela en los comportamientos de las y los trabajadores y los "rituales" compartidos. Al observar aspectos culturales, se recomienda tomar nota de aspectos como:

**Patrones de relacionamiento interpersonal:** estrechamente influenciados por la estructura organizacional, que puede ser jerárquica (piramidal), colaborativa (circular-horizontal), o mixta; pueden determinar para los distintos géneros y para la diversidad de las mujeres, la experimentación de facilitadores o barreras para el desempeño laboral y el crecimiento personal.

**Actitud respecto de las diferencias en la cotidianidad de hombres y mujeres**: revisar las maneras en que la organización tiene o no en cuenta diferencias como la cantidad de tareas relacionadas con el cuidado, desempeñadas por hombres y mujeres antes de arribar a sus lugares de trabajo (lo que podría derivar, por ejemplo, en la implementación de medidas de flexibilidad horaria).

**Mensajes para campañas de divulgación:** observar y obtener estadísticas del tipo de modelos o personajes que protagonizan las piezas de comunicación, por ejemplo, si suelen ser en su mayoría hombres blancos jóvenes, o mujeres blancas jóvenes, en lugar de incluir mujeres provenientes de distintas etnias, edades, áreas de la empresa, condición socioeconómica.

**Actitudes respecto a la maternidad:** observar actitudes y medidas implementadas acerca de, por ejemplo, espacios para lactancia, licencias de maternidad, la afectación de ascensos o incrementos de sueldo en las mujeres que informan haber quedado en estado de embarazo, observar si los protocolos de selección de personal incluyen restricciones a mujeres con hijos, etc.

**Diferencias en las oportunidades de capacitación:** revisar a partir de rastreo de inversión en capacitación, la proporción de hombres y mujeres que reciben apoyo para estudios, y dentro de las mujeres, estudiar la existencia de sesgos en la asignación de ayudas, determinados por factores como diversidad étnica, discapacidad, edad, nivel socioeconómico u otras.

**Código de vestuario:** corroborar si existen exigencias tácitas o explícitas de código de vestuario, y si se presentan mayores exigencias para un género u otro. Por ejemplo, si se considera intolerable que las mujeres no usen tacones, o no cumplan con estándares de peinado, maquillaje y tipo de vestido (lo que afecta por ejemplo, el uso de la bicicleta).

**Diferencias en el tipo de tareas asignadas:** revisar la existencia de correlación entre género y tipo de labores desarrolladas en la organización, por ejemplo, que a las mujeres se les tiende a asignar labores de tipo asistencial (secretaria), atención a cliente (recepcionista, call center), operativas (fabricación en serie, ensamblajes), mientras que los hombres son asignados a labores de tipo estratégico (planeación, desarrollo, coordinación).

**Diferencias en la escucha en los momentos de toma de decisión:** observar, idealmente mediante metodologías cualitativas o cuantitativas, en qué grado son tenidas en cuenta y llevadas a implementación los aportes y opiniones expresados por hombres y mujeres (y a cada género en su diversidad).

**Normalización de asimetrías:** revisar si se acepta como algo común o normal, por ejemplo, que las mujeres deban cargar con un par de zapatos extra (para cambiar de tenis a tacones), además del bolso y el almuerzo. Esto afecta por ejemplo, la experiencia de los viajes en transporte público.

Fotografía tomada en el marco de la campaña Mujer es Poder, conmemoración 8 de marzo de 2019 " Día Internacional de los Derechos de las Mujeres" operadora del sistema Transmilenio en su componente troncal. Tomada de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

**Analizar el grado de articulación con la ciudad y las entidades del sector público:**

Las organizaciones son una parte fundamental en el desarrollo y la dinámica de movilidad en la ciudad. Las personas pasan al menos ocho horas diarias en los lugares de trabajo, por esto, las vivencias y formas de interactuar en estos espacios, son determinantes en cómo nos relacionarnos en la ciudad y en nuestra calidad de vida en general. La corresponsabilidad entre ciudad y organizaciones es clave para garantizar el derecho al uso y disfrute del espacio público por parte de todas las personas.

El equipo de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá en bici durante el Día sin Carro y sin Moto de Bogotá 2019.

***Taller Género y Movilidad Sostenible***
*Secretaría Distrital de Movilidad*
*Secretaría Distrital de la Mujer*

En ese sentido, se recomienda caracterizar la relación entre la organización con las entidades del sector público:

**Proyectos de infraestructura** de ciudad que puedan representar impacto para las personas que trabajan en la organización (por la cercanía, por el tipo de funcionalidad, por las barreras o facilitadores que representa para la movilidad, entre otros).

**Programas de promoción** de la movilidad sostenible y la igualdad de género que se lideran desde las entidades distritales.

**Vinculación y participación** en la definición de políticas y proyectos de ciudad.

**Generación y divulgación** de información que sea útil en la implementación y seguimiento a los proyectos de ciudad.

**Acceso a la oferta de servicios** de las entidades distritales.

### 3.1.2 ¿Cómo recolectar información de las y los colaboradores?

**Metodología de recolección de la información**

Para realizar un diagnóstico de movilidad que permita analizar las diferencias a la hora de movernos, identificar necesidades y generar acciones, es preciso reunir información de tipo cuantitativo y cualitativo. Existen diferentes metodologías, pero para los efectos de lo que se considera realizable en el ámbito organizacional, es decir, teniendo en cuenta tiempos y recursos, recomendamos principalmente dos metodologías: la encuesta y los grupos focales.

**Encuestas**

Permiten recolectar una cantidad considerable de información en poco tiempo y brinda la posibilidad de procesar la información filtrando por categorías de análisis, cruzar variables, generar gráficos que visibilizan las características, comportamientos y opiniones de una muestra representativa de la población.

En el marco del estudio piloto realizado en nueve entidades distritales, y partiendo de la encuesta de diagnóstico de movilidad[7], las Secretarías Distritales de la Mujer y de Movilidad, desarrollaron una encuesta para caracterizar a la población de las organizaciones en términos de movilidad con enfoque diferencial.

- CONDICIONES SOCIO-DEMOGRÁFICAS
- CARACTERÍSTICAS DE LOS VIAJES
- USO Y DISFRUTE DE LA BICICLETA
- FACTORES QUE DETERMINAN LA ELECCIÓN DEL MODO
- EXPERIENCIA AL MOVERSE

**¡Consulta el Anexo 1.para conocer este instrumento!**

**¿Las mujeres que ocupan cargos directivos, tendrán las mismas experiencias de viaje que las mujeres que ocupan cargos operativos?**

En el momento de analizar los resultados de la encuesta, **es relevante considerar no solo las diferencias entre hombres y mujeres, sino también, las diferencias de experiencia vividas dentro de cada grupo diferencial,** es decir, por ejemplo, analizar los factores determinantes de toma de decisión dentro del grupo de las mujeres, bajo condicionantes como la edad, el grupo étnico, la capacidad socioeconómica o el estado civil.

7 Para conocer la encuesta, consulta la Guía Práctica: Cómo construir e implementar un Plan Integral de Movilidad Sostenible PIMS en organizaciones. Disponible en: bogotasemueve.co/red-muevete-mejor. Pág. 53.

*“Las personas pasanal menos ocho horas diarias en los lugares de trabajo, por esto, las vivencias y formas de interactuar en estos espacios, son determinantes en cómo nos relacionarnos en la ciudad y en nuestra calidad de vida en general”*

Usuaria de bicicleta con motor asistido. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de las Mujer 2019.

**Recomendaciones para la aplicación de la encuesta:**

Busca apoyo de las directivas de la organización para invitar a las y los colaboradores a completar la encuesta para que se alcance la muestra mínima en corto tiempo[8].

- Aprovecha espacios donde las y los colaboradores estén trabajando en equipo: por ejemplo, que durante una semana, una o varias salas de trabajo de la organización tengan computadores para que las personas completen la encuesta 15 minutos antes de empezar la reunión.
- Genera actividades lúdicas e incentivos para promover el diligenciamiento de la encuesta.

**Grupos focales**

La recolección de información a través de la metodología de grupos focales permite obtener datos provenientes del relato que las personas hacen de sus experiencias. Para la realización de grupos focales, se recomienda:

- Brindar un espacio de **confianza y privacidad.**
- Buscar que en el grupo queden incluidas **personas con características diversas** de acuerdo con factores como edad, grupo étnico, condiciones socioeconómicas, cargos o funciones laborales, tenencia o no de hijos, ubicación geográfica de la vivienda, formación académica, entre otros.
- Diseñar preguntas y actividades que **motiven la expresión** de experiencias.
- Brindar un **incentivo por la participación,** para que el compartir de opiniones y experiencias cobre sentido.
- Contar con un moderador o moderadora con **habilidades de mediación,** debido precisamente a que se debe mantener el objetivo de la indagación, a pesar de las diferencias de opinión y experiencia.
- Recoger la **información por escrito, en fotografía, en grabación de audio** y de ser posible, en **video.**
- Hacer explícita la solicitud de consentimiento de quines participan en en inicio de la sesión.

- En cuanto a la recolección de información sobre perspectiva de género y promoción de la movilidad sostenible, se recomienda indagar no solo por las experiencias vividas en los desplazamientos concretos casa-trabajo, trabajo-casa, sino también por la manera en que las personas perciben, opinan y “juzgan” acerca de temas como:
  - El comportamiento de los actores viales (personas que caminan, usuarias de bicicleta, transporte público o de carro).
  - Nivel de satisfacción experimentado con los diferentes modos de transporte.
  - Políticas de la organización.
  - La ciudad, los puntos que generan diferentes emociones y reacciones, su infraestructura.
  - Las políticas públicas.
  - La cultura de la ciudadanía.

**VER ANEXO 2:**
**Metodología de trabajo y formatos de recolección de información en los grupos focales.**

# ¿En tu organización, *qué opinión tienen de las mujeres que usan la bicicleta* como modo de transporte para ir al trabajo?

Hacer una exploración de estas opiniones, te permitirá detectar las excusas más frecuentes para no montar en bici y diseñar actividades para disolverlas.

En el **ejercicio de grupos focales realizado para este estudio,** se le preguntó a las participantes qué emociones y pensamientos les suscitaban estas imágenes:

**El 86% de las respuestas expresaron juicios negativos como:** "¡Qué imprudente!", "está loca", "muy arriesgada", "¡qué irresponsable!", "no usa casco", "no está cumpliendo las normas", "verla me produce nervios y sensación de inestabilidad".

**El 14% fueron juicios positivos como:** "Me parece muy valiente", "es una mujer decidida", "es una berraca", "me parece admirable", "ella me inspira, yo quisiera ser así, rebelde, sin miedo…".

*IMAGEN 1*

Imagen tomada de: www.vancouverobserver.com/culture/film/spy-antics-american-ultra-bikes-vs-cars-around-world-and-funny-man-s-beginnings

El 45% de las participantes refirió que la imagen les **transmite emociones agradables,** principalmente de tranquilidad y confianza.

El 21% refirió que **esa escena no es posible vivirla en Bogotá,** por factores como la inseguridad, el riesgo de sufrir acoso, las condiciones de infraestructura y la carencia de "cultura ciudadana". Opinan que solo sería posible viajar elegantemente vestida en bici, si el trayecto fuera muy corto y en sectores muy pequeños de la ciudad.

El 17% hizo referencia principalmente a que **se sentirían muy incómodas vestidas así,** y que no lo harían porque temen llegar sudando al trabajo.

Un 10% reportó que aunque la imagen transmite tranquilidad y la mujer se ve feliz, **en Bogotá no se puede lograr esa tranquilidad,** y que es muy incómodo y peligroso ir en bici con tacones.

Un 7% manifestó el **deseo de moverse así por la ciudad.**

*IMAGEN 2*

Imagen tomada de: images.app.goo.gl/k2qX2cbjdVR5Qd7f8

**Algunas expresiones recogidas:**

"Sí pero es que ella vive en un lugar bonito y su camino al trabajo es corto y bonito, pero uno, que tiene que atravesar la Calle sexta con Cra. 30…"

"Yo no me iría vestida así ni loca"

"Ir con tacones en bicicleta no debería ser, porque ella misma se está poniendo en riesgo"

"Yo creo que ella llamaría mucho la atención de los ladrones".

"Esa escena la veo improbable, ella no se ve cómoda ni estable".

# 3.2 Descubrir las acciones prioritarias

Para implementar estrategias de promoción de la movilidad sostenible con perspectiva diferencial y de género, es imprescindible comenzar realizando una recolección de información que permita reconocer aspectos de la organización relacionados con la dinámica de movilidad, políticas, cultura, infraestructura, entre otros. A partir de esta caracterización se facilita la identificación de las condiciones que permiten u obstaculizan el uso de modos de transporte sostenibles, en particular, para las mujeres considerando su diversidad.

### 3.2.1 Crear objetivos y metas

Una vez realizada la síntesis de la información recolectada, se definen prioridades a partir de las cuales se puedan trazar de manera alineada, objetivos, metas y acciones a realizar.

**Objetivos**
Prioriza objetivos orientados al fomento del uso de modos de transporte sostenibles, desde una perspectiva diferencial de género.

**Ejemplos:**
**Mejorar la experiencia** de viaje de las mujeres que utilizan el transporte público.

**Incrementar el porcentaje de mujeres** que usan la bicicleta como modo de transporte para viajar al trabajo.

**Implementar un protocolo de atención y sanción** a las violencias sexuales sufridas en el espacio público y en el transporte.

Ciclista. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

**OBJETIVOS ORIENTADOS A LOS DERECHOS**

Considera plantear objetivos relacionados con los derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

| | | |
|---|---|---|
| **Derecho al hábitat y vivienda digna** | **Derecho a una vida libre de violencias** | **Derecho a una comunicación y cultura libre de sexismos** |

¿Qué acciones pueden fomentar la movilidad sostenible y a su vez aportar a la garantía de estos derechos desde las organizaciones?

**Metas**
En relación con los objetivos planteados, establece cifras que la organización se proponga alcanzar en el corto, mediano y largo plazo.

**Ejemplos**
**Flexibilizar al 100% el horario de entrada y salida** de las mujeres que trabajan en el área operativa.

**Incrementar en un 25% la cantidad de mujeres que usan la bicicleta** para ir todos los días al trabajo, con miras a lograr una distribución igualitaria de hombres y mujeres ciclistas en la organización.

**Capacitar al 100% de las y los colaboradores en la identificación de los diferentes tipos de violencias sexuales** que se ejercen en el espacio público y las estrategias para prevenirlas, afrontarlas y denunciarlas.

### 3.2.2 Definir las acciones a implementar

Las acciones son finalmente, las maneras concretas en que la organización puede avanzar en el cumplmiento de las metas planteadas.

**Ejemplos:**
**Realizar estudio de factibilidad** en los procesos del área operativa, para posibilitar la flexibilización horaria de tal manera que las mujeres cuenten con al menos tres (3) opciones para elegir su hora de entrada y salida.

**Flexibilizar las políticas de vestuario** para las mujeres y posicionar el uso de calzado deportivo o cómodo como adecuado para el desarrollo de las labores misionales de la organización.

**Coordinar acciones con la Secretaría Distrital de la Mujer** para acceder a servicios de información sobre violencias sexuales y construir el plan de capacitaciones anual para las y los colaboradores sobre este tema.

**¡DISEÑA Y VALIDA LAS ACCIONES CON UN GRUPO DIVERSO DE LA POBLACIÓN!**

Genera un espacio en el que las personas en su diversidad de género, condiciones socioeconómicas, discapacidades, y otras, puedan proponer y validar las acciones a implementar.

**Ten en cuenta:**

**Elegir un lugar apropiado para la conversación** (preferibles los espacios abiertos, de fácil acceso para personas con alguna discapacidad, donde las personas puedan alejarse de su rutina y concentrarse en la discusión).

**Convocar a personas de diferentes áreas** de trabajo, edades, regiones, creencias, etc.

Abrir el espacio con alguna **actividad lúdica** que permita a las personas conocerse y generar vínculos para participar con confianza.

Enfocar la creación de las acciones a implementar en responder a preguntas del tipo: **¿cómo es nuestra experiencia diaria al transportarme al trabajo? ¿cómo mi experiencia puede mejorar? ¿qué puede hacer mi organización para tener una mejor experiencia?**

## ¿Por qué promover *movilidad sostenible* con *enfoque de género* en las organizaciones?

Ciclista. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

La movilidad sostenible se presenta como una oportunidad para avanzar hacia la equidad de género en las empresas.

Si las empresas reconocen las diferencias y diversidades entre los géneros y analizan las barreras y oportunidades en la promoción de los modos de transporte sostenibles con enfoque de género, podrán priorizar sus estrategias de movilidad sostenible de manera más eficiente y así tener mejores indicadores de movilidad al trabajo, tanto en términos de tiempos, impacto ambiental, costos, etc., como en la experiencia misma de moverse al trabajo.

| Algunas características diferenciales | Retos para promover los modos sostenibles |
|---|---|
| **Rol de cuidado** | Generar mayor flexibilidad<br>Ofrecer certeza sobre los tiempos de viaje<br>Posibilitar transportar personas u objetos<br>Moverse en horas valle |
| **Estereotipos de apariencia física** | Transportar más cosas<br>Disponer de espacios de aseo en las oficinas<br>Generar alternativas a la resistencia a sudar y/o usar casco. |
| **Sensación de inseguridad en el espacio público** | Evitar viajes en la noche<br>Crear mapas con información para hacer rutas seguras: iluminación, presencia de personas y/o comercio, evitar espacios vacíos o abandonados.<br>Generar redes de apoyo para viajar en grupos |



## Bicicleta /Algunos beneficios

**Mayor disponibilidad de recursos**

Similar al caso de la bicicleta, la posibilidad de evitar algunos de los viajes diarios al trabajo, significa para las mujeres una mayor posibilidad de decisión frente a la distribución de sus actividades diarias.

**Oportunidad para realizar actividad física**

De acuerdo con la Encuesta Bienal de Culturas 2015, el 79% de las mujeres en Bogotá no practica ningún deporte. Por esto, al desplazarse en bicicleta hacia sus lugares de trabajo, las mujeres podrían cumplir con las necesidades diarias de actividad física que recomienda la Organización Mundial de la Salud.

**Mayor autonomía e independencia**

Como fue presentado en la sección 1, las mujeres suelen hacer una mayor cantidad de viajes al día en promedio, dado el rol de cuidado que suelen asumir. Por esto, al ser un vehículo flexible en términos de rutas y al permitir tener una mayor certeza sobre los tiempos de viaje, la bicicleta permite mayor autonomía e independencia a las mujeres.

| RETOS O BARRERAS | | ESTRATEGIAS PARA SUPERARLAS |
|---|---|---|
| **Estereotipos de belleza** | | **Disponer** de espacios para guardar implementos para arreglarse en la oficina<br>**Charlas** para romper mitos sobre moverse en bicicleta<br>**Compartir** experiencias entre mujeres del uso de la bicicleta con tacones, maquillaje, etc. |
| **Seguridad vial y habilidades** | | **Promover** la posibilidad de colectivización (grupos de mujeres del trabajo que pedaleen en rutas similares) |
| **Seguridad personal** | | **Cursos** para personas que deseen aprender a montar bicicleta<br>**Cursos** de mantenimiento con enfoque de género<br>Cursos de seguridad vial (p.e.puntos ciegos y señales en bicicleta) |
| **Disponibilidad de recursos dificulta acceder a una buena bicicleta** | | **Alianza** con empresas para descuentos en la compra de bicicletas |

## Teletrabajo/Algunos beneficios

### Mayor disponibilidad de recursos

Evitar viajes también ofrece a las mujeres una alternativa de ahorro de recursos.

### Disponibilidad de tiempo

La posibilidad de decidir sobre los desplazamientos diarios al trabajo es una oportunidad para las mujeres de tener una mayor disponibilidad de tiempo para otras actividades.

### Autonomía y libertad personal

Similar al caso de la bicicleta, la posibilidad de evitar algunos de los viajes diarios al trabajo, significa para las mujeres una mayor posibilidad de decisión frente a la distribución de sus actividades diarias.

### RETOS O BARRERAS

**Falta de democratización del rol de cuidado** (que las mujeres sigan asumiendo por completo estas tareas)

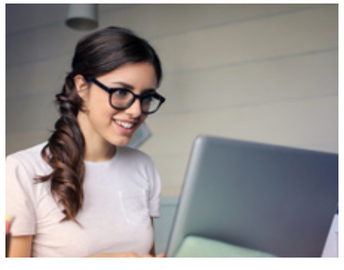


Imagen descargada de www.pexels.com

### ESTRATEGIAS PARA SUPERARLAS

**Sensibilización** sobre nuevas masculinidades para toda la población

**Permitir** la decisión y no forzar a las mujeres sobre la periodicidad

**Flexibilización** de días que se adapten a sus necesidades (p.e. entregas de notas, cuidar a hijo enfermo)



## Carro compartido/Algunos beneficios

### Mayor disponibilidad de recursos

Los viajes compartidos son también más baratos. Compartir su carro con otras personas o subirse en el carro de alguien más, también beneficia a las mujeres en términos de recursos econónmicos.

### Seguridad personal

Como se evidenció en el estudio de caso resumido en la sección 2, las mujeres tienen una experiencia distinta a la hora de moverse y ocupar el espacio público. Al compartir el viaje con personas de la empresa, la sensación de inseguridad y la percepción de riesgo de acoso pueden disminuir.

### Disminución en el riesgo de siniestralidad vial

Como tratado en la sección 1, las mujeres realizan una mayor proporción de viajes a pie que los hombres, lo que las ubica en una posición más vulnerable en la vía. Además de la posibilidad de disminuir su riesgo al subirse al carro, el hecho de las mujeres acceder más a viajar en un modo privado (también se evidenció que los hombres tienen mayor acceso al carro y moto que las mujeres), es una oportunidad para viajar más seguros también los hombres, dada una mayor tendencia de las mujeres al cuidado y la precaución.

### RETOS O BARRERAS

**Necesidad de flexibilidad en los viajes para cumplir con sus necesidades**

**Seguridad personal**

### ESTRATEGIAS PARA SUPERARLAS

**Flexibilidad** en rutas de carro compartido

**Reglas** claras para las rutas de carro compartido y cómo negociar la flexibilización de las rutas.

**Saber** con antelación con quién se iría en la ruta

**Fortalecer** el comité de convivencia en temas de acoso laboral y violencias hacia las mujeres.

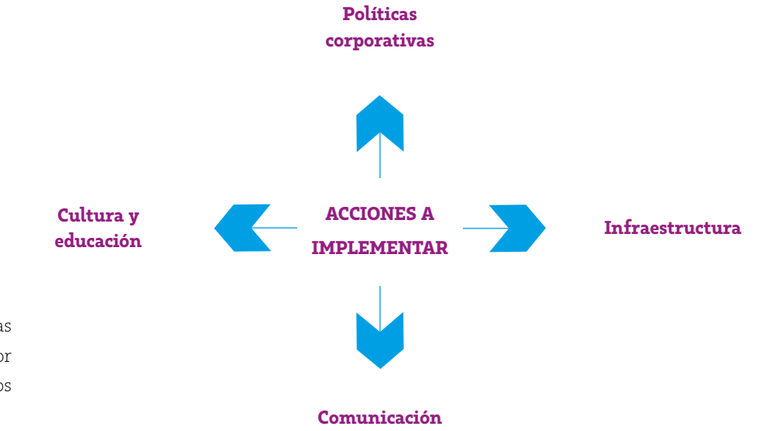
| Acciones con estereotipos de género involucrados | Acciones que reconocen diversidad y no reproducen estereotipos |
|---|---|
| **Adecuar los cicloparqueaderos teniendo en cuenta no usar sistema de colgado en gancho porque las mujeres no pueden hacer ese esfuerzo.** | Adecuar los cicloparqueaderos a partir de las necesidades diferenciales de las y los colaboradores. El sistema que se utilice para ubicar las bicicletas debe tener en cuenta a las personas de talla baja, con poca fuerza, en condición de discapacidad (adecuar espacio para manocletas), personas que utilizan sillas con accesorios como sillas para niños y niñas, a personas que utilizan bicicletas de carga. |
| **Diseñar piezas gráficas que tengan como protagonistas a mujeres ciclistas con tacones, falda, cartera.** | Verificar que en el diseño de campañas de promoción de los modos sostenibles, se tenga en cuenta la **diversidad de la población** de la organización y que los modelos o personajes, cuenten con características que les permitan a las personas sentirse identificadas. |
| **Establecer condiciones de concurso menos exigentes para las mujeres en los programas de incentivo al uso de la bicicleta.** | Diseñar **programas de incentivos al uso de la bicicleta,** teniendo en cuenta características de las y los colaboradores como su modo de transporte habitual, distancias que recorren, etapa de familiarización con el uso de la bicicleta (por ejemplo, personas que apenas aprenden a montar en bici, deberían poder acceder a incentivos al completar metas más cortas, para lograr su fidelización en los programas). |

***Fuente:*** *Elaboración propia, Secretaría Distrital de Movilidad*

**Antes de socializar y buscar la implementación de las acciones a realizar, se recomienda *valorar a la luz de estereotipos de género* cómo está descrita y sobre qué objetivos está formulada la acción.**

### 3.2.3 Agrupar las acciones por ejes de trabajo

Para organizar la implementación de las acciones, se recomienda agruparlas por objetivos y ejes de trabajo, dentro de los cuales se recomienda incluir:




**Siguiendo con el ejemplo, se muestran a continuación acciones agrupadas por objetivos y ejes:**

| Objetivos / Ejes de trabajo | Mejorar la experiencia de viaje de las mujeres que utilizan el transporte público | Incrementar el porcentaje de mujeres que usan la bicicleta como modo de transporte para viajar al trabajo | Implementar un protocolo de atención y sanción a las violencias sexuales sufridas en el espacio público y en el transporte |
|---|---|---|---|
| **Políticas corporativas** | Realizar estudio de factibilidad en los procesos del área operativa, para posibilitar la flexibilización horaria de tal manera que las mujeres cuenten con al menos tres (3) opciones para elegir su hora de entrada y salida. | Flexibilizar las políticas de vestuario para las mujeres y posicionar el uso de calzado deportivo o cómodo como adecuado para el desarrollo de las labores misionales de la organización. | Establecer como política institucional, la realización de capacitaciones para las y los colaboradores sobre detección, prevención y afrontamiento de violencias sexuales. |
| **Cultura y educación** | Hacer jornadas de capacitación y de identificación de rutas de transporte público seguras y eficientes | Promover y reconocer los liderazgos de mujeres que se suman al uso de la bicicleta | Generar espacios de discusión frente a percepciones sobre el acoso callejero entre mujeres y hombres |
| **Comunicación** | Comunicar las rutas de denuncia y atención en casos de violencias de género en el transporte público | Generar campañas de comunicación donde las mujeres de todo tipo se vean reflejadas usando la bicicleta | Instalar pendón al ingreso de la organización donde hombres y mujeres marquen cada día si tuvieron alguna situación de acoso sexual callejero |
| **Infraestructura** | Adecuar cicloparqueaderos cómodos, accesibles, para estimular el uso de la bicicleta. | Generar rutas seguras para viajar en bicicleta a la organización (familiarizar a las mujeres con la infraestructura disponible) | Evaluar acceso, comodidad y calidad del cicloparqueadero, mediante ejercicio donde participen hombres y mujeres, comparando resultados que evidencien diferencias y similitudes de perspectiva. |

***Fuente:*** *Elaboración propia, Secretaría Distrital de Movilidad*

**Protocolo para la prevención, atención y de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte**

# TRES COMPONENTES DEL PROTOCOLO

**Involucrar la socialización y sensibilización frente a este protocolo es una de las acciones clave que las organizaciones deben implementar.**

## PREVENCIÓN

- Identificación y análisis de casos de violencia.
- Sensibilización y capacitación, con resignificación de espacios.
- Cultura ciudadana.

## ATENCIÓN

- Desarrollo de pautas de atención.
- Seguimiento a las atenciones realizadas.

## SANCIÓN

- Incentivar la sanción social y el acceso a la justicia
- Generar insumos que contribuyan a impulsar una nueva tipificación.

**¿A dónde llamar en caso de presentarse un caso de violencia contra una mujer?**

**EMERGENCIAS:** Línea 123

**POSTEMERGENCIAS:**

Línea púrpura de la Secretaría Distrital de la Mujer (gratuita y 24 horas) 01 8000 11 21 37

## 3.3 Implementar las acciones

Una vez elegidas las acciones, se establece un plan de implementación que contiene la información de las acciones especificando recursos requeridos, tiempos, indicadores y responsables.

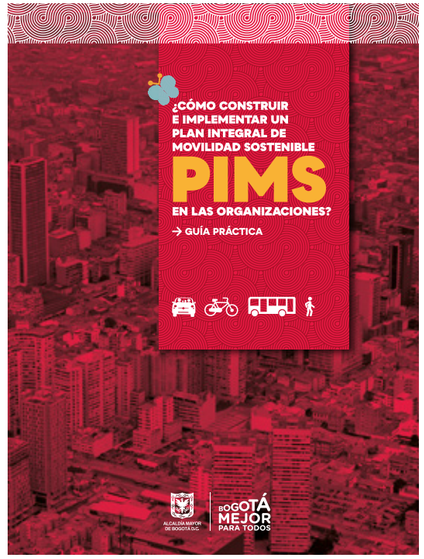
**Para pasar a la implementación, es necesario:**

1. Recibir la aprobación y garantizar el compromiso del nivel directivo en la implementación.
2. Validar las acciones por parte de las y los colaboradores.
3. Gestionar los recursos.
4. Asignar responsabilidades específicas, orientadas al cumplimiento de metas establecidas en el plan de trabajo.
5. Formular una estrategia seguimiento basada en medición de indicadores.
6. Invitar al cambio permanentemente, a través de estrategias de comunicación*

***Comunicar e invitar al cambio**

Sensibiliza y promueve el cambio de hábitos de movilidad hacia una movilidad no solo más sostenible, sino sensible a la diversidad de las personas y sensible a la perspectiva de género. En cuanto a la creación de mensajes para divulgar en la organización, no olvides:

- Generar textos precisos y directos.
- Evaluar si los mensajes reproducen estereotipos de género. En ocasiones, buscando dar mensajes "graciosos y chistosos", se reproducen ideas sexistas.
- Utilizar lenguaje incluyente.
- Representar la diversidad de las personas: Incluir mujeres, hombres, personas trans, de diferentes grupos etarios y étnicos, con discapacidades, entre otras.




Para más información sobre la construcción del plan de trabajo, creación de indicadores y de acciones, consulta la "Guía práctica:

**¿Cómo Construir e Implementar un Plan Integral de Movilidad Sostenible (PIMS) en Organizaciones?",**

disponible en digital a través del sitio:

**bogotasemueve.co/red-muevete-mejor**

## 3.4 Evaluar, ajustar, mejorar

Para que la evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de las estrategias de movilidad sostenible permita conocer el impacto logrado en la organización, presentamos a continuación algunos indicadores a tener en cuenta para facilitar el análisis desde la perspectiva diferencial de género:

| Indicador de movilidad sostenible | Descripción | Insumos para análisis a la luz de la perspectiva diferencial de género |
|---|---|---|
| **Índice de movilidad sostenible** | Proporción de personas que evitan viajes innecesarios o se movilizan al trabajo a pie, en bicicleta, en transporte público colectivo, en rutas institucionales o en carro compartido. | Con base en información extraída de la encuesta de movilidad y del estudio piloto presentado en este documento, se encuentra que, comparativamente entre hombres y mujeres, los hombres tienen un mayor acceso a modos motorizados privados (carro y moto); que las mujeres tienen menor acceso a la bicicleta, y que hacen un mayor uso del transporte público colectivo.<br><br>A partir de estos datos, la organización podría, por ejemplo, posicionar la bicicleta como una alternativa que ayuda a evitar las experiencias negativas vividas en otros modos de transporte. |
| **Huella de calidad de vida** | Tiempo que las y los colaboradoras es destinan anualmente movilizándose hacia y desde el trabajo. | Además de la suma de minutos, horas o días destinados a transportarse, ese tiempo gastado también debe ser analizado desde la perspectiva diferencial. Por ejemplo, para dos personas que viajen dos horas en transporte público para llegar a su hogar, el impacto de ese tiempo es diferente si una de ellas debe llegar a casa a cuidar de tres hijos y hacer labores domésticas, mientras que la otra llega a ver televisión y a dormir.<br><br>Se recomienda entonces tener en cuenta variables como el género, la tenencia de hijos e hijas, la presencia de discapacidad, la edad, el entorno barrial, entre otras. Condiciones como la congestión en horas pico, pueden causar que algunas personas decidan extender sus horas de jornada laboral. |
| **Huella económica** | Promedio del gasto anual que las y los colaboradores destinan para costear su movilidad al trabajo. | El costo económico del transporte representa un impacto diferente de acuerdo al grupo poblacional considerado en el análisis: Por ejemplo, aunque se muevan en el mismo modo de transporte, pagando el mismo pasaje y ganando el mismo sueldo, ese gasto tiene diferente peso para la economía de una madre soltera con tres hijos, que para la de un hombre soltero.<br>Por ello es imprescindible incluir en el análisis variables como el estado civil, número y edades de los hijos/as, dificultades de salud, personas a cargo, presencia de discapacidad en la persona o en quien/es tenga a cargo, entre otros... |

Primer Congreso Internacional 50-50 Más Mujeres en Bici 2019.

## ¡Indicador clave para el seguimiento a movilidad sostenible y mujeres!

En Bogotá, **por cada 10 personas que se mueven en bicicleta cada día, tan solo dos son mujeres[8].** La cantidad de mujeres que se mueven en bicicleta en una ciudad, da cuenta de cuán amigables, seguros y accesibles son los espacios para todas las personas.

Bogotá es una ciudad líder en el uso de la bicicleta, y las organizaciones, parte fundamental de la movilidad de la ciudad, son actores clave para que se logre una mayor apropiación y aprovechamiento del espacio público por parte de las mujeres, al tiempo que una movilidad más cómoda, eficiente, sostenible y segura para ellas.

Por lo anterior, se recomienda a las organizaciones hacer seguimiento a la paridad de género en el uso de la bicicleta, para lograr entender mejor las dinámicas dentro de su organización y medir con más precisión el impacto de sus políticas y programas.

8 Fuente: Observatorio de Movilidad 2018, Secretaría Distrital de Movilidad.

## Indicador 50-50 Más Mujeres en bici al trabajo

$$\frac{\sum \text{Total de usuarias frecuentes de la bicicleta}}{\sum \text{Total de usuarias/os frecuentes de la bicicleta}} \times 100\%$$

**Cuando se logra cerrar esta brecha en el uso de la bicicleta entre mujeres y hombres, y el valor del indicador es igual o mayor al 50%, ¡felicitaciones!,** esto demuestra una cultura organizacional más equitativa, infraestructura más amable, mejor ambiente laboral, políticas que responden a las necesidades diferenciales de su comunidad, entre otras.

**Indice de viajes adicionales por género:**

La cantidad de viajes que hacen las personas, determina el impacto que se genera de la movilidad al trabajo, medido en huellas de impacto de los programas de movilidad sostenible[9].

Se recomienda a las organizaciones hacer seguimiento a la cantidad de viajes, para analizar:

1. El impacto en las huellas y así generar acciones para disminuirlas.
2. La carga adicional de viajes que tienen las mujeres por tareas asociadas al cuidado, las cuales tienen impacto en mayores tiempos de viaje.

Premios entregados a participantes del Primer Congreso 50-50 Más Mujeres en Bici

**Pasos para estimar el índice**

$$\sum \textit{Viajes adicionales organización*}$$

$$\sum \textit{Viajes adicionales mujeres} \qquad \sum \textit{Viajes adicionales hombres}$$

**Estimar el valor mensual.*

Donde,

**Viaje adicional:** viajes asociados a tareas del hogar realizados antes o después del viaje con destino al lugar de trabajo. Por ejemplo, llevar los niños al colegio, hacer mercado, llevar la ropa a la lavandería, etc. No se tienen en cuenta viajes por deporte, cultura o educación.

Tasa de viajes adicionales al mes de hombres:

$$\textbf{\textit{TVA (hombres)}} = \frac{\sum \textit{Viajes adicionales mensuales hombres}}{\sum \textit{Cantidad de hombres en la organización}}$$

**Nota:** *en los días de teletrabajo la cantidad de viajes adicionales es cero.*

Tasa de viajes adicionales al mes de mujeres:

$$\textbf{\textit{TVA (mujeres)}} = \frac{\sum \textit{Viajes adicionales mensuales mujeres}}{\sum \textit{Cantidad de mujeres en la organización}}$$

Estas tasas de viajes adicionales permiten identificar la cantidad de viajes que las personas hacen antes y después del trabajo y si hay diferencias en esas cargas considerando el enfoque diferencial. En ese sentido, la organización podrá tomar decisiones frente a acciones para disminuir esa carga de viaje. Por ejemplo, si las mujeres están realizando muchos más viajes, dar la posibilidad a ellas de hacer teletrabajo puede ayudar a disminuir sus viajes y por ende el impacto de éstos sobre su calidad de vida y bienestar.

Ciclista y activista de la Bici. Tomado de Flickr Secretaria Distrital de la Mujer 2019.

# Recomendaciones *finales*

Algunas recomendaciones a la hora de promover movilidad sostenible con perspectiva diferencial de género en tu organización:

Abre espacios para la conversación sobre temas relacionados con estereotipos de género. El tratamiento de conceptos como identidad de género, roles, masculinidad, femineidad, diversidad, sexismo, machismo, feminismo es relativamente reciente en el ámbito organizacional y entre las/os colaboradoras/es pueden existir posiciones polarizadas que, al ser compartidas, se podrán identificar maneras de pensar que inciden en la toma de decisiones, en los comportamientos y en las relaciones laborales.

Evidencia la experiencia cotidiana de los viajes de las mujeres a través de la recolección de sus historias en medios escritos y gráficos. Por ejemplo, en una actividad que incluya una exposición de fotografías, o de audios. Solo al comunicar las experiencias, estas toman lugar al interior de la organización y generan inquietudes que se pueden traducir en acciones.

Incluye a las colaboradoras de tu organización en las imágenes de promoción de la movilidad sostenible.

Pregunta a las personas qué es lo que imaginan, sueñan, desean y necesitan a la hora de familiarizarse y adoptar maneras más sostenibles de moverse en sus viajes al trabajo. Construye listados de opciones y ponlos a prueba, así descubrirás el valor de construir en conjunto y desde diferentes perspectivas.

Valida tus propuestas (o las de tu equipo de trabajo) con grupos de personas diversos de tu organización. Ten en cuenta que cuando diseñas estrategias, actividades o políticas, lo estás haciendo desde tu particular perspectiva como hombre o mujer, perteneciente a cierto nivel jerárquico de la organización, con una situación socioeconómica particular, en tu etapa del ciclo vital, desde tu historia, tu etnia, tu lugar de nacimiento, tus movimientos cotidianos.

Divulga información sobre las violencias hacia las mujeres en el espacio público, y los mecanismos para prevenirlas y atenderlas. Puedes tener la seguridad de que muchas mujeres en tu organización sufren a diario ataques, no hablan sobre ello y con su estado de ánimo afectado, asumen la jornada laboral.

Vigila que el lenguaje utilizado en las comunicaciones de tu organización, sea siempre incluyente.

No permitas que se normalice en tu organización el uso de expresiones sexistas, o que las actividades laborales reproduzcan estereotipos de género. Para detectar este tipo de situaciones, es preciso indagar, capacitarse, documentarse y dialogar.

Evalúa permanentemente el impacto de las acciones que promueves, para realizar ajustes en el diseño y lograr mayor eficacia. ¿Creaste un programa de incentivos para el uso de la bicicleta y los ganadores siguen siendo en su mayoría hombres?, entonces diseña un programa que motive acompañar a las mujeres en su proceso de toma de decisión para pasarse a la bicicleta, incluso, plantea como condición para ganar, que la participación de hombres y mujeres sea equivalente.

Reconoce los esfuerzos de las mujeres. En la implementación de los Planes Integrales de Movilidad Sostenible se presenta con frecuencia que son mujeres las que llevan a cabo las tareas de gestionar actividades y recursos. Genera apoyo por parte de la dirección y plantea inquietudes frente a situaciones donde se naturaliza que las mujeres realicen labores mayormente operativas (en comparación con labores estratégicas).

No desfallezcas ante la resistencia de las personas a cambiar sus hábitos de movilidad, y en particular, ante la resistencia de algunas mujeres a apropiarse del espacio público y hacer uso de modos de transporte sostenibles. Para lograr una transformación se requiere trabajar en equipo y generando conciencia en la organización como un todo, en lugar de presionar individualmente a las mujeres a realizar actividades que les generan miedo. Piensa en modo colectivo, personas diversas apoyándose mutuamente para cambiar la cultura.

# La experiencia de moverse y el derecho al disfrute de la ciudad: *una reflexión final*

Existen varios referentes a nivel mundial que encaminan sus propuestas y políticas hacia la garantía efectiva de los derechos de las mujeres y la igualdad de género; entre estos se destacan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[9] con proyección al 2030, la nueva agenda urbana de Hábitat III[10] y la Carta por el Derecho de las Mujeres a la Ciudad entre otros, donde las condiciones asociadas a la igualdad de género y los derechos de las mujeres y de las niñas, son elementos fundamentales a considerar para configurar territorios seguros, incluyentes y sostenibles, toda vez que si hay un reconocimiento de la movilidad y experiencias diferenciales de las mujeres de las formas de transitar, habitar y permanecer en el espacio público, facilita la toma de decisiones para cerrar las brechas de género en el uso equitativo de los territorios de la ciudad, como en la consolidación de una apuesta de incidencia en la participación de las mujeres en sus diferencias y diversidades en la planificación de asentamientos humanos, como el sistema de movilidad y transporte que reconozca no solo sus necesidades sino la capacidades como aporte hacia la gestión democrática (planificación territorial) de la ciudad desde un enfoque diferencial y de género.

En concordancia con estas agendas y reconociendo las brechas existentes ya mencionadas a lo largo de la presente guía, se torna especialmente valioso que las organizaciones se sumen a la reflexión y acción en torno al reconocimiento de la importancia de planear e implementar un sistema de movilidad integral, multimodal y diferenciado que responda a las necesidades de las mujeres, con garantías de seguridad para el acceso y la permanencia en el espacio público a cualquier hora del día y de la noche. La noche, se configura entonces como un escenario de oportunidad para medir que tan disfrutable, confortable y seguro es para las mujeres utilizar algún modo de transporte, transitar y permanecer en espacios públicos en estos horarios nocturnos; visibilizando la inseguridad que afecta específicamente a las mujeres en la esfera de lo público (conductas agresivas y violentas, en las calles, los espacios públicos, los medios de transporte, (ofensas, acoso sexual, violaciones entre otros) para la planeación participativa de las mujeres de ciudades seguras para ella y por ende para toda la ciudadanía.

En razón a lo anterior, existe un vínculo sustancial entre las personas y la ciudad en la que viven. El diseño y desarrollo de las ciudades incide en el estilo de vida, en los valores estéticos (Harvey, 2013), en la manera en que se dan las relaciones sociales entre mujeres y hombres, relaciones con el ambiente y con el territorio según como está configurado y planeado que limita o no el goce efectivo de los derechos especialmente para las mujeres.

Tras el posicionamiento de organizaciones sociales, especialmente, de organizaciones de mujeres, las agendas mundiales están incluyendo el denominado derecho a la ciudad, el cual se puede definir como el derecho a la vida urbana - rural, el cual incluye el derecho a la libertad, a la individualización, al hábitat, a la apropiación de un espacio público y de calidad (Lefebvre, 1969), a la movilidad, a la calidad ambiental, a disfrutar la belleza del entorno y al autogobierno.

Para entender a cabalidad el derecho a la ciudad, es imprescindible conocer y escribir la experiencia de las mujeres al vivir en ella, puesto que hasta el momento ha predominado una visión masculina y un orden simbólico patriarcal en el diseño y planeación de las ciudades. Visibilizar esa diferencia de perspectiva (femenina y masculina), es el primer paso para brindarle un espacio a la experiencia de las mujeres (Muxi Martínez , 2014), reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, para seguir posicionando agendas de las mujeres en el goce efectivo de los derechos.

Una infraestructura para la movilidad que incluya principios de diseño universal en las intervenciones urbanas, arquitectónicas y ambientales desde el enfoque diferencial y de género, es fundamental para garantizar el derecho de las mujeres al hábitat y vivienda digna y mejorar la movilidad al incluir temas específicos de accesibilidad, seguridad, autonomía en el espacio público tanto en el territorio urbano como rural, prevención y manejo de situaciones de discriminación y violencias. Solo de esta manera serán realmente consideradas las necesidades de las mujeres con discapacidad, de las mujeres gestantes, cuidadoras, campesinas, rurales, mayores y niñas, con equipamientos y dotacionales de proximidad que faciliten los desplazamientos poligonales de las mujeres, que permitan compatibilizar y desarrollar su vida personal, laboral y familiar y por ende disfrutar de la ciudad libres y seguras en el día como en la noche.

9 Son 17 objetivos adoptados por todos los Estados Miembros del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Más información en https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html.

10 "La Nueva Agenda Urbana representa una visión compartida para un futuro mejor y más sostenible. Si está bien planificada y bien gestionada, la urbanización puede ser una herramienta poderosa para el desarrollo sostenible tanto para los países en desarrollo como para los desarrollados.La Nueva Agenda Urbana fue adoptada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Vivienda y Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III) en Quito, Ecuador, el 20 de octubre de 2016". Más información en: http://www.habitat3.org/

Ciclista. Tomado de Flickr Secretaría Distrital de la Mujer 2019.

# Anexos

## Anexo 1: Modelo de encuesta

**Instrumento para caracterizar a la población de mujeres y su experiencia de movilidad**

La Secretaría Distrital de Movilidad y la Secretaría Distrital de la Mujer, trabajan en conjunto para identificar desigualdades en razón de género en el transporte diario y tomar acciones para mejorar la experiencia de las mujeres, desde un enfoque interseccional, en los modos de transporte. Queremos conocer cómo experimenta la movilidad en Bogotá e identificar factores que determinan el uso de la bicicleta como forma de transportarse.

Responda las preguntas a continuación con total sinceridad, esta encuesta es anónima y la información que nos proporcione resultará muy útil para generar estrategias efectivas para promover el uso de la bicicleta.

**1. Indique el rango de edad en el que se encuentra**

a. 18 - 25 años
b. 26 - 35 años
c. 36 - 45 años
d. 46 - 55 años
e. Más de 56 años

**2. Auto reconocimiento étnico o cultural:**

a. Pueblo Rrom / Gitana
b. Indígena
c. Raizal
d. Palenquera
e. Negra, Afrodescendiente
f. Blanca - Mestiza
g. Ninguno
h. Ns/Nr

**3. ¿Tiene alguna de las siguientes discapacidades de forma permanente?**

a. Auditiva
b. Física
c. Visual
d. Cognitiva/Intelectual
e. Psico social/Mental
f. Sordo - Ceguera

**4. Indique el estrato socioeconómico en el que se ubica su vivienda (de acuerdo al recibo de servicios públicos)**

a. Estrato 1
b. Estrato 2
c. Estrato 3
d. Estrato 4
e. Estrato 5
f. Estrato 6

**5. Indique su estado civil**

a. Soltera
b. Unión libre
c. Casada
d. Divorciada
e. Viuda

**6. ¿Tiene hijos(as)?**

a. Si. Edades:_____(Separe con comas la edad de cada uno(a))
b. No

**7. Indique cómo está conformado su hogar**

a. Vivo sola
b. Vivo con mi madre y/o padre y/o hermanos(as)
c. Vivo con mi pareja
d. Vivo con mi pareja e hijos/hijas
e. Vivo con mis hijos/hijas
f. Otro: _____

**8. Máximo nivel educativo alcanzado**

a. Ninguno
b. Primaria incompleta
c. Primaria completa
d. Secundaria incompleta
e. Secundaria completa
f. Educación técnica/tecnológica
g. Universitaria incompleta
h. Universitaria completa
i. Postgrado

**9. En una semana habitual, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades? Marque solo una opción**

| Actividad | Todos los días | Cuatro días | Tres días | Dos días | Un día | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Trabajar | | | | | | |
| Estudiar | | | | | | |
| Cuidar personas sin recibir remuneración (hijas/os, niñas/os, personas enfermas, personas con algún tipo de discapacidad, personas de la tercera edad) | | | | | | |
| Cuidar personas recibiendo remuneración (hijas/os, niñas/os, personas enfermas, personas con algún tipo de discapacidad, personas de la tercera edad) | | | | | | |
| Realizar oficios del hogar | | | | | | |
| Actividades de esparcimiento y ocio | | | | | | |
| Deporte | | | | | | |
| Diligencias | | | | | | |
| Otra:_____ | | | | | | |

**10. ¿Qué cargo desempeña en la organización que trabaja?** (responda solo si trabaja)

a. Operativo/asistencial
b. Profesional
c. Directivo nivel medio
d. Directivo de alto nivel

**11. ¿Cuántos desplazamientos o viajes hace en un día hábil regularmente?** (de los recorridos que realiza caminando, considere solamente los que duran más de 15 minutos)

a) Dos
b) Tres
c) Cuatro
d) Cinco
e) Más de cinco



**12. ¿Cuál es su dirección de residencia?**

**Nota:** *Utilice las siguientes convenciones: Carrera - KR, Calle - CL, Avenida Calle - AC, Avenida Carrera - AK, Diagonal - DG, Transversal - TV.*

**13. ¿Cuánto tiempo se tarda aproximadamente para llegar hasta su trabajo un día promedio?**

**14. ¿Qué modo de transporte utiliza PRINCIPALMENTE para llegar a su lugar de trabajo? Si utiliza varios modos de transporte, seleccione solamenteel principal** (en el que recorre mayor distancia).

- A pie
- Bicicleta
- Bus, buseta o colectivo
- SITP
- Alimentador
- TransMilenio
- Transmicable
- Bicitaxi
- Carro particular (como conductora)
- Carro particular (como pasajera)
- Moto (como conductora)
- Moto (como pasajera)
- Taxi
- Transporte privado con aplicación

**15. Evalúe las razones por las que utiliza el modo de transporte en el que PRINCIPALMENTE se desplaza para llegar a su lugar de trabajo.** (considere el modo de transporte marcado en el numeral 14).

| Razón de uso | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|
| Es más cómodo | | | | | |
| Es más barato | | | | | |
| Por calidad de vida | | | | | |
| Es amigable con el medio ambiente | | | | | |
| Me siento más segura | | | | | |
| Me siento con mayor confianza | | | | | |
| Es más rápido | | | | | |
| Es versátil y se acomoda a mis necesidades de movilidad | | | | | |
| No tengo más opciones | | | | | |

**16. Indique la forma como se siente generalmente usando este modo de transporte:**

a. Muy insatisfecha
b. Insatisfecha
c. Neutral
d. Satisfecha
e. Muy satisfecha

**17. Si utiliza otros modos de transporte durante la semana, indique a continuación con qué frecuencia lo hace.**

| Modo de transporte | Nunca | Entre una y dos veces | Entre tres y cuatro veces | Entre cuatro y cinco veces | Más de cinco veces |
|---|---|---|---|---|---|
| A pie | | | | | |
| Bicicleta | | | | | |
| Bus, buseta o colectivo | | | | | |
| SITP | | | | | |
| Alimentador | | | | | |
| TransMilenio | | | | | |
| TransmiCable | | | | | |
| Bicitaxi | | | | | |
| Carro particular (como conductora) | | | | | |
| Carro particular (como pasajera) | | | | | |
| Moto (como conductora) | | | | | |
| Moto (como pasajera) | | | | | |
| Taxi | | | | | |
| Transporte privado con aplicación | | | | | |
| Patineta | | | | | |



# Sección 2: uso de la bicicleta

**18. Su bicicleta:**

a. Es propia
b. Me la presta un familiar/amigo/pareja
c. No tengo bicicleta

**19. ¿Cada cuánto utiliza la bicicleta como forma de transportarse?**

a. Todos los días
b. Más de tres veces por semana
c. Entre dos y tres veces a la semana
d. Una vez a la semana
e. Una vez al mes
f. Nunca

Si su respuesta en la pregunta 19 fue a, b o c, responda las preguntas 20 a la 25:

**20. Indique la forma como se siente generalmente usando la bicicleta:**

f. Muy insatisfecha
g. Insatisfecha
h. Neutral
i. Satisfecha
j. Muy satisfecha

**21. ¿Para cuáles desplazamientos utiliza la bicicleta? Puede marcar más de una opción.**

f) Casa - trabajo
g) Casa - estudio
h) Transportar a otras personas
i) Compras y/o diligencias
j) Otras actividades: _____

**22. ¿Cuál es el desplazamiento que realiza en bicicleta con mayor frecuencia? Marque solo una opción.**

a. Casa - trabajo
b. Casa - estudio
c. Transportar a otras personas
d. Compras y/o diligencias
e. Otras actividades: _____

**23. ¿Cuál es la duración aproximada en minutos del recorrido que realiza con mayor frecuencia en bicicleta? _____minutos.**

**24. Valore sobre el listado a continuación, la influencia que tienen los siguientes factores en que usted, USE la bicicleta.**
(1 influye muy poco, 5 influye mucho)

| Razón de uso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ahorro en dinero | | | | | |
| Actividad física | | | | | |
| Aporte a la movilidad en la ciudad | | | | | |
| Cuidado del ambiente | | | | | |
| Mayor autonomía en los desplazamientos | | | | | |
| Apropiación del espacio público para las mujeres | | | | | |
| Desafiar estereotipos asociados a ser mujer | | | | | |
| Es mi única opción de desplazamiento | | | | | |
| Ser reconocida como mujer ciclista | | | | | |
| Comodidad | | | | | |
| Ahorro tiempo | | | | | |
| Poderlo hacer en grupo | | | | | |
| Otro: _____ | | | | | |

**Experiencia del uso de la bici**

**25. A partir de su experiencia con la bicicleta, marque con X su nivel de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:**

| AFIRMACIÓN | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|
| Puedo cambiar una llanta o hacerle mantenimiento a la bicicleta | | | | | |
| Uso accesorios como chaleco, bandas reflectivas, espejos, etc. | | | | | |
| Uso casco siempre que voy en la bicicleta | | | | | |
| Por los lugares donde transito hay ciclorrutas y bicicarriles suficientes | | | | | |
| Prefiero rutas donde estoy aislada de automóviles, buses, motos | | | | | |
| Prefiero utilizar la bicicleta durante el día que en horas de la noche | | | | | |
| Las zonas por donde transito en bicicleta tienen la iluminación adecuada | | | | | |
| Compañeros/as de trabajo valoran positivamente que use bicicleta | | | | | |
| Mi familia apoya que utilice la bicicleta como modo de transporte | | | | | |
| Siento miedo a caerme o a tener un siniestro vial | | | | | |
| Estoy expuesta a piropos, tocamientos u otro tipo de acoso cuando uso la bicicleta | | | | | |

| AFIRMACIÓN | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|
| En la bicicleta puedo llevar mis objetos personales con facilidad | | | | | |
| Considero que la bicicleta es un buen medio de transporte para llevar a los hijos/as | | | | | |
| En Bogotá es difícil encontrar buenos espacios de CicloParqueadero para dejar la bicicleta | | | | | |
| En mi empresa se promueve el uso de la bicicleta | | | | | |
| Si tengo más habilidad en la bicicleta que mis compañeros hombres percibo que esto les genera incomodidad y competencia | | | | | |
| Me siento más vulnerable que los hombres cuando voy en bicicleta en Bogotá | | | | | |
| Me siento agredida por otros usuarios de la bicicleta cuando me desplazo en bicicleta | | | | | |
| Me siento agredida por otros actores viales cuando me desplazo en bicicleta | | | | | |
| En general me siento segura utilizando la bicicleta en Bogotá | | | | | |

Si su respuesta en la pregunta 19 fue d, e o f, responda la pregunta 26:

**26. Valore sobre el listado a continuación, la influencia que tienen los siguientes factores en que usted NO USE la bicicleta o la use muy poco.** (1 influye muy poco, 5 influye mucho)

| RAZÓN DE USO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Calidad de las ciclorutas | | | | | |
| Disponibilidad de CicloParqueaderos | | | | | |
| Problemas de salud | | | | | |
| Estado de las vías en Bogotá | | | | | |
| Siniestralidad | | | | | |
| Ser víctima de robo | | | | | |
| Ser víctima de o acoso sexual (físico, verbal, no verbal) | | | | | |
| Conflictos con otros actores viales | | | | | |
| No sé usar la bicicleta | | | | | |
| No tengo bicicleta | | | | | |
| No me motivo a usarla | | | | | |
| Presentación personal | | | | | |
| No me animo a hacerlo sola | | | | | |
| Es mal visto | | | | | |
| En Bogotá llueve mucho | | | | | |
| La distancia de mis recorridos es alta | | | | | |
| Otro: _____ | | | | | |

Si tiene ideas o recomendaciones para que más mujeres se muevan en bicicleta escríbalas a continuación:

**¡Gracias por aportar a la construcción de estrategias de movilidad sostenible en Bogotá!**

# Anexo 2: metodología de trabajo y formatos de recolección de información en los grupos focales

## 1. Metodología del grupo focal

### Objetivo general

Motivar la reflexión sobre la experiencia de las mujeres en los distintos modos de transporte.

### Objetivos específicos del grupo focal:

1. Registrar las emociones y percepciones de las mujeres en sus viajes cotidianos de acuerdo al modo de transporte.
2. Identificar si las mujeres han vivido experiencias de acoso y cómo se ha reaccionado ante estas situaciones.
3. Generar propuestas para el cambio modal hacia los modos sostenibles en la entidad.

***Nota:*** *convocar a mujeres diversas de la organización y usuarias de diferentes modos de transporte.*

| Duración | Momento | Metodología |
|---|---|---|
| **15 min** | Presentación | **1. Dinámica de presentación del grupo**<br>Cada mujer dice su nombre, el modo de transporte que usa todos los días para ir al trabajo y cuál es el modo de transporte que le gustaría usar todos los días para ir al trabajo. Se aclara que más adelante se profundizará en la discusión, por lo cual se les solicita que sólo proporcionen los 3 datos (para que esta parte sea ágil).<br><br>**2. Presentación del objetivo de la reunión**<br>Es un espacio de confianza, aclarar que se va a grabar la sesión pero que el uso de la información está protegido. |
| **25 min** | Experiencia sensorial de la ciudad | Se proyectarán distintas imágenes que evoquen sensaciones, emociones, de la experiencia de moverse como mujer en Bogotá.<br><br>**Orden de las diapositivas:**<br>1. Mujer en bici en medio de la autopista<br>2. Mujer pasando frente a trabajadores de la construcción<br>3. Mujer caminando sola en la noche<br>4. Aglomeración en transporte público<br><br>**¿Qué se espera que salga?**<br>• La emoción desde cada rol<br>• La sensación de verlo y de vivirlo (lo de ir solas en la calle oscura).<br>• Cómo perciben a otros actores viales. |
| **20 min** | Viaje emocional | Iniciar dando contexto a la actividad, e enfatizando en el impacto emocional de los viajes diarios hacia y desde el trabajo. Que es algo frecuentemente normalizado, pero que en este momento se hará conciencia de cómo se vive cada parte del trayecto.<br><br>Poner el mapa de la ciudad en el centro de la mesa, señalar el punto de llegada (la organización) y dar la indicación de trazar el recorrido casa trabajo, usando estos colores:<br><br>• Amarillo = felicidad<br>• Rojo =Peligro, estrés<br>• Café = tristeza<br>• Azul = tranquilidad<br>• Naranja = rabia<br>• Verde oscuro= asco<br>• Violeta = libertad, placer<br><br>En el mapa pueden escribir el modo en que hacen el trayecto (a pie, en TM), lo que permite identificar emociones ligadas a modo.<br><br>Terminado el trazado, se les solicita volver a sentarse en el orden en el que estaban, esto con fines de facilitar el registro en el formato (ya se tiene identificada a la mujer 3, a la mujer 5…). Una vez sentadas, se indaga sobre la emoción predominante del trayecto y si hay puntos críticos y por qué.<br><br>Incluir en la conversación la pregunta de si consideran que en algunos puntos del trayecto las mujeres tengan mayor riesgo de ser víctimas de acoso. |

| Duración | Momento | Metodología |
|---|---|---|
| **20 min** | Propuestas | Retomando resultados principales del ejercicio anterior, se pregunta acerca de las acciones que propondrían, tipo cultura ciudadana, para lograr transformar su experiencia de viaje. Qué podrían hacer ellas y las organizaciones. |

**Duración total:** 1 hora y 20 minutos.

**Formato para recolección de información durante el grupo focal**

| **Formato para registro de información** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Grupos focales experiencia de movilidad al trabajo de las mujeres** | | | | |
| **Fecha:** | | **Hora:** | | **Lugar:** |
| **Responsable:** | | | | |
| **1. Presentación** | | | | |
| | **Nombre (o referencia espacial, ropa, etc.)** | **Modo de transporte actual** | **Modo de transporte deseado** | **Comentarios adicionales** |
| **Mujer 1** | | | | |
| **Mujer n** | | | | |
| **2. Reacciones ejercicio sensorial** | | | | |
| | **Imagen 1** | **Imagen 2** | **Imagen 3** | **Imagen 4** |
| **Mujer 1** | | | | |
| **Mujer n** | | | | |
| **3. Viaje emocional** | | | | |
| | **Sensación que predomina** | **Puntos clave de su experiencia de viaje** | | |
| **Mujer 1** | | | | |
| **Mujer n** | | | | |
| **3. Propuestas** | | | | |
| **A destacar de lo propuesto** | | | | |
| **Mujer 1** | | | | |
| **Mujer n** | | | | |



# Anexo 3: Técnica de recolección de información

En este piloto se consideraron dos instrumentos para la recolección de información:

Encuesta de caracterización:
**575 mujeres respondieron**

El piloto partió de la aplicación de la "Encuesta de caracterización de la experiencia de movilidad de las mujeres", la cual fue dirigida a las mujeres de las nueve entidades participantes. En un ejercicio posterior, se recomienda aplicar la encuesta a la población en general de las organizaciones, es decir hombres y mujeres con el fin de tener un análisis detallado por género y de la diversidad respecto a la experiencia de movilidad al trabajo.

Pieza enviada por correo electrónico en las nueve entidades para invitar a las mujeres a completar la encuesta.

**CATEGORÍAS Y VARIABLES DE ANÁLISIS EN LA ENCUESTA**

| CATEGORÍAS DE ANÁLISIS (CONCEPTOS) | SUBCATEGORÍAS | VARIABLES |
|---|---|---|
| FACTORES DETERMINANTES EN EL USO DE MODOS DE TRANSPORTE | Características generales de las mujeres que participaron en el piloto (condiciones sociodemográficas) | Vivienda y hogar |
| | | Personas |
| | | Actividades habituales |
| | | Cargo desempeñado |
| | Dinámica de la movilidad de las mujeres (dinámica actual de la movilidad) | Cantidad de viajes |
| | | Modos de transporte |
| | | Satisfacción al usarlo |
| EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN LA MOVILIDAD | Uso y disfrute de la bicicleta | Propiedad de la bicicleta |
| | | Tiempo de uso de bicicleta |
| | | Satisfacción y sensaciones con el uso de bicicleta |
| | | Factores de no uso de bicicleta |

***Fuente:*** *Equipo técnico Secretaría Distrital de la Mujer con base en la encuesta.*

**GRUPO FOCAL**

**42 mujeres diversas participaron en cinco grupos**

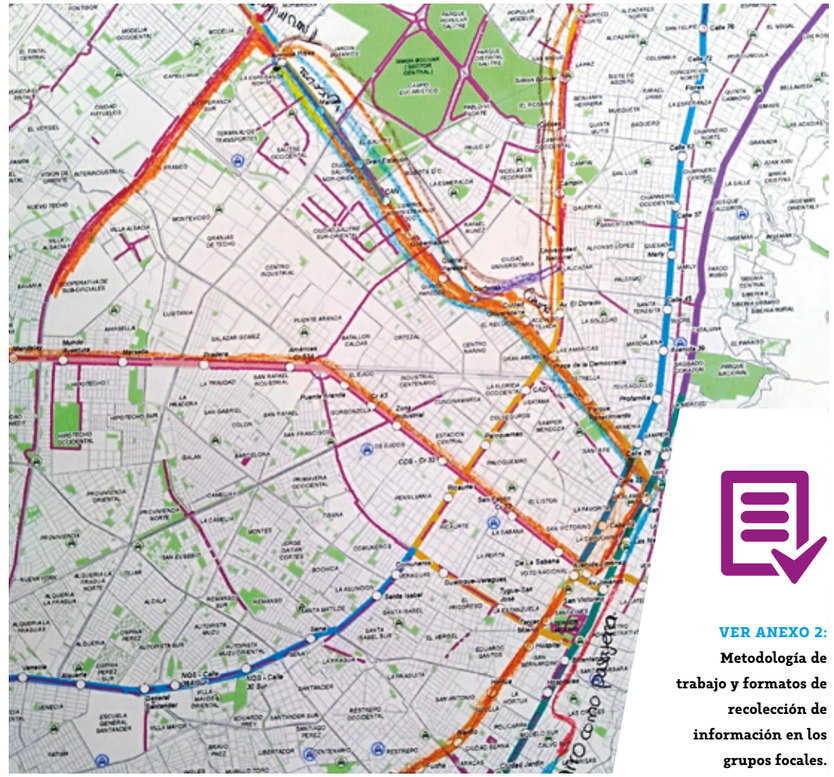
El propósito del ejercicio fue reconocer y profundizar en las percepciones, emociones y experiencias vividas en el cotidiano desplazamiento casa-trabajo, trabajo-casa, sin desconocer que la movilidad es diferencial en  la mayoría de las mujeres, e implica una serie de desplazamientos de orden poligonal o encadenado, que responde a la necesidad de acudir a múltiples destinos, por la asignación social y cultural a asumir los roles de cuidado (ir a dejar a niños y niñas al colegio o guarderías, ir de compras, llevar a alguna persona a equipamientos de salud - bienestar entre otros). Evidenciar estas sensaciones implica seguir trabajando en conjunto para que las mujeres, en sus diferencias y diversidades, puedan escoger un modo de transporte que les otorgue seguridad, autonomía, que las haga sentir libres de miedos y libres de violencias.

Funcionarias de la Secretaría Distrital de Movilidad relatando sus experiencias de viaje



Con el objetivo de reconocer esas emociones y experiencias de movilidad de las mujeres, se trabajó sobre **un mapa de la ciudad, en el que las participantes trazaron sus recorridos diarios con diferentes colores de acuerdo a la experiencia en cada tramo,** así:

**Amarillo =** felicidad
**Rojo =** Peligro, estrés.
**Café =** tristeza
**Azul =** tranquilidad
**Naranja =** rabia
**Verde oscuro =** asco
**Violeta =** libertad, placer



Ejemplo de mapa emocional de la experiencia de viaje de las mujeres construido durante los grupos focales

**VER ANEXO 2:**
**Metodología de trabajo y formatos de recolección de información en los grupos focales.**

Funcionarias del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico coloreando sus recorridos hogar-trabajo, de acuerdo a las emociones que experimentan.

La movilidad no debe comprenderse exclusivamente desde la infraestructura, sino como una configuración físico - social que permitirá a las mujeres compatibilizar la vida familiar, personal y laboral, y moverse de manera sostenible como medio para seguir conquistando y/o apropiando el espacio público y los demás territorios que configuran Bogotá, tanto en el día como en la noche. Todo lo anterior apunta a realizar la invitación a una comprensión más amplia y humana que transcienda los esquemas de eficacia y rapidez de la movilidad y logre visibilizar la experiencia  y las sensaciones como puntos centrales al momento de analizar los recorridos de las mujeres, contribuyendo a la toma de decisiones  en favor de  la garantía y el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

La información recopilada durante los grupos focales, fortaleció el análisis de la experiencia de movilidad de las mujeres al trabajo. Las principales conclusiones de los ejercicios se están presentando a lo largo de este capítulo.

# Bibliografía


**1.** Aequales. (Octubre de 2019). *Aequales*. Obtenido de https://aequales.com

**2.** Aequales. (2019). *Informe de resultados Ranking PAR 2019*.

**3.** Comins Mingol, I. (2015). La ética del cuidado en sociedades globalizadas: hacia una ciudadanía cosmopolita. *THÉMATA. Revista de Filosofía. Universitat Jaume I (España), 159-178*.

**4.** *Deloitte*. (2018). *Tendencias Globales del Capital Humano 2018*.

**5.** Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Bogotá, D.C.*

**6.** El Espectador. *(Septiembre de 2018). El espectador. Obtenido de https://www.elespectador.com/economia/como-reducir-la-desigualdad-partir-de-la-sostenibilidad-articulo-810853*

**7.** Harvey, D. (2013). *Ciudades rebeldes: Del derecho de la ciudad a la revolución urbana*. Salamanca: Ediciones Akal, S. A.

**8.** Lefebvre, H. (1969). *El derecho a la ciudad*. Barcelona: Península.

**9.** Muxi Martínez , Z. (2014). Ciudad próxima. Urbanismo sin género. En C. y. Colegio de Ingenieros de Caminos, *La ciudad habitable (págs. 68 - 77)*. Madrid: Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

**10.** Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe*.

**11.** Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe*.

**12.** Programa de las Naciones Unidas. (2017). *Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Bogotá, D.C.

**13**. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (Noviembre de 2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

**14.** Romero Prieto, J. (2018). *La maternidad y el empleo formal en Colombia*. Cartagena: Banco de la República. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER).

**15.** Secretaría Distrital de La Mujer. (Noviembre de 2019). *Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG)*. Obtenido de http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/

**16.** Secretaría Distrital de Movilidad. (2017). *Observatorio de Movilidad 2017*. Bogotá, D.C.

**17.** Secretaría Distrital de Movilidad. (Noviembre de 2019). *Guía práctica: Cómo construir e implementar un Plan Integral de Movilidad Sostenible PIMS en organizaciones*. Bogotá, D.C.

**18.** The United Nations. (Noviembre de 2019). *Hábitat III*. Obtenido de http://habitat3.org/

**19.** Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Alonso, M., Fernández de Bobadilla, S., Intxaurburu, G., & Larrieta, I. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**20.** World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*.

**21.** Zárate, M. (2015). Urbanismo ambiental hermenéutico. *Arquitectonics (mind, land & society). Universidad Politècnica de Catalunya – UPC*.

RED
MUÉVETE
MEJOR