



Agosto 2020

# Programa Ciudades del Futuro

## *Caso de negocio: Beneficios de la igualdad de género en la planeación, administración y operación del Sistema Integrado de Transporte en la Ciudad de México*

*Este documento, la información que contiene y los derechos del mismo son propiedad exclusiva del Programa Ciudades del Futuro en México, perteneciente al Ministerio de Asuntos Exteriores, Mancomunidad y Desarrollo del Reino Unido. Queda prohibida la reproducción de este material (ya sea mediante fotocopiado, almacenamiento en cualquier medio electrónico o cualquier otro tipo de reproducción) u otra explotación del mismo, salvo autorización previa por escrito que se puede solicitar a través de la siguiente dirección: [FutureCities.Mexico@fcdo.gov.uk](mailto:FutureCities.Mexico@fcdo.gov.uk).*

*La contribución de PwC y la Alianza (integrada por Steer, WRI, C230, ITDP e ITP) ha sido preparada sólo para el Ministerio de Asuntos Exteriores, Mancomunidad y Desarrollo del Reino Unido y únicamente para el propósito y en los términos acordados con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Mancomunidad y Desarrollo del Reino Unido en nuestro acuerdo de fecha 12 Febrero de 2019. PwC y la Alianza no admiten responsabilidad alguna (incluyendo por negligencia) ante ningún tercero por el contenido de este documento, el cual no se puede proporcionar a ninguna tercera persona sin consentimiento previo por escrito.*

## Contenido

Introducción

3

Con el apoyo de:





Contexto actual	3
Visión de la administración 2018-2024	5
Beneficios de la participación de las mujeres en el sector transporte	7
Mejor atención y oferta de servicios de transporte público	7
Mejora en la percepción de seguridad a bordo del transporte público	9
Mejores condiciones laborales para el personal de los organismos de transporte público	10
Ampliación del banco de talentos a disposición del sector transporte	11
Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en el sistema de transporte	12
Propuestas y recomendaciones	14



## 1 Introducción

Si bien el gobierno de la Ciudad de México ha demostrado una creciente preocupación por incorporar del enfoque de género en el sector transporte a través de la consideración de las mujeres como usuarias del transporte público, aún son incipientes los esfuerzos por incorporar la participación de las mujeres en el mercado laboral del sector.

El sector de transporte público juega un papel vital en muchos aspectos diferentes de la vida; en la economía y la sociedad, por lo tanto, resulta de suma importancia la representación y participación de las mujeres —es decir, la mitad de la población— en los procesos de planeación, operación y evaluación de estos servicios. Cabe recordar que los compromisos asumidos por el Estado Mexicano han quedado plasmados en diversas normativas internacionales a través de las cuales se ha decidido actuar para promover la igualdad de género. Dentro de ellos es importante mencionar la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém do Pará) o los *Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*.

Integrar y apoyar a las mujeres en el sector del transporte de pasajeros no solo demuestra la adhesión a los principios de equidad e igualdad, sino también un compromiso con la mejora del sector a través de la participación de las mujeres. No obstante, para lograr la participación plena de las mujeres en el sector transporte es necesario impulsar medidas para lograr la igualdad de género en el mercado laboral del sector transportes, a través de dos líneas de trabajo i) Fomentar la incorporación de mujeres en el mercado laboral, público y privado, en el rubro de transporte; y ii) Promover la formación de trabajadores y trabajadoras del rubro, en materias de equidad de género en transporte.

Con este objetivo, el presente documento hace un resumen del contexto actual y la visión de la administración 2018-2024 en materia del fortalecimiento de la paridad de género en el sector transporte. Asimismo, incorpora una descripción de los beneficios potenciales de la participación de las mujeres en la fuerza laboral de este sector, incluyendo casos que ejemplifican estos beneficios o las medidas que se pueden adoptar para lograr este objetivo. Finalmente, se propone una lista de recomendaciones iniciales para avanzar en la igualdad de género en el empleo en el sector de transporte público en la Ciudad de México y el fortalecimiento de la cultura institucional del sector en materia de perspectiva de género.

## 2 Contexto actual

En contraste con la importancia de las mujeres como usuarias de los sistemas de transporte público, a nivel su participación en este mercado de trabajo se encuentra en general sub-representada. En América Latina, la participación de la mujer en el sector sigue esta misma tendencia, con una participación que va desde el 5.1% del mercado en Bolivia al 17.5% del total del personal empleado en el sector transporte en Colombia.<sup>1</sup> La escasa participación de las mujeres en este sector frecuentemente se encuentra relegada a tareas administrativas, de atención al público o de limpieza, pero muy rara

<sup>1</sup> Azhar Jaimurzina, *et. al.* (2017). *Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43125/1/S1700969\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43125/1/S1700969_es.pdf)



vez en puestos técnicos de planificación u operación de los sistemas de transporte. Como resultado, las voces de las mujeres frecuentemente quedan excluidas de estos procesos. Esta exclusión impacta directamente la experiencia de mujeres como usuarias.

Esta sub-representación de las mujeres en el sector transporte en muchos casos se asocia a una creencia equivocada de que “el sector transporte no es un lugar para las mujeres”, sin embargo, esta idea tiene mucho más que ver con una serie de barreras de entrada para las mujeres que con un tema de capacidades. Las barreras que impiden el empleo de las mujeres en el sector transporte pueden estar vinculadas a la gerencia, pero a menudo son barreras “ocultas” que surgen de los estereotipos de género, las actitudes culturales de los colegas hombres, la falta de conciencia sobre las oportunidades laborales o profesionales disponibles, la falta de oportunidades para desarrollar las habilidades apropiadas para convertirse en conductor de autobús y equilibrar la vida laboral y las responsabilidades familiares.<sup>2</sup> La percepción pública del rol y el trabajo también puede disuadir a las mujeres de postularse para el trabajo, sin mencionar problemáticas de discriminación y violencias sexuales.

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), sólo 9.3% del personal empleado en el sector Transporte, correos y almacenamiento son mujeres.<sup>3</sup> En el caso de la Ciudad de México (CDMX) también existen datos que evidencian áreas de oportunidad para lograr la participación plena de las mujeres en los procesos de planeación, operación y evaluación de los sistemas de transporte.

En el caso del transporte público de la CDMX, la baja participación de las mujeres se ve reflejada tanto a nivel administrativo como operativo, siendo esta última esfera la más crítica. Durante 2018, únicamente 95 (0.8%) de las 11,366 licencias Tipo “C” para la operación del Transporte Público de Pasajeros emitidas por la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) se otorgaron a mujeres.<sup>4</sup>

Esta tendencia se repite al interior de los organismos que conforman el Sistema Integrado de Transporte (SIT) de la ciudad: en el servicio Metrobús, sólo 1% de las personas operadoras son mujeres; en el Sistema de Transportes Eléctricos (STE) sólo el servicio de tren ligero observa una participación de mujeres como 20% del personal operativo; en el caso de la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) sólo 6% del personal operativo son mujeres; y únicamente 3.6% del área de operaciones de ECOBICI es de sexo femenino.<sup>5</sup>

En contraste con el personal operativo, en la esfera administrativa del transporte público de la CDMX se observa una mayor representación de mujeres, sin embargo, la paridad de género aún está lejos de alcanzarse, sobre todo en puestos de dirección. Según

<sup>2</sup> Federación Internacional de las y los Trabajadores del Transporte (2013). *Women Bus Workers Driving to Equality: A Best Practice Guide for Road Transport Unions*, recuperado de: [https://itfviolencefree workplaces4women.files.wordpress.com/2016/06/women\\_bus\\_workers\\_2013\\_eng.pdf](https://itfviolencefree workplaces4women.files.wordpress.com/2016/06/women_bus_workers_2013_eng.pdf)

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>

<sup>4</sup> Secretaría de Movilidad (2019). *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019*, p. 22, recuperado de: <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/estrategia-de-genero-140319.pdf>

<sup>5</sup> *Ídem*.



datos de la actual administración, la proporción de mujeres en la estructura de la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) representa el 36.18% y en cargos directivos corresponde al 32.26%.

En el caso del Sistema de Transporte Colectivo Metro (STCM), el 37% de la plantilla, incluyendo personal de estructura, base y eventuales, son mujeres.<sup>6</sup> Similarmente, el 32% del personal de Metrobús son mujeres, quienes ocupan principalmente puestos de mando medio. En el caso de RTP, únicamente 19% del personal administrativo son mujeres. Finalmente, en STE 29.5% del personal técnico operativo de confianza y de estructura son mujeres, mientras que las mujeres sólo participan como 5.8% del personal técnico operativo de base.

Esta situación habla de la necesidad de identificar cuáles son las razones por las que las mujeres tienen menor participación en el sector transporte, así como de detectar oportunidades para mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, e integrar medidas operativas a fin de prevenir, evitar o mitigar los impactos y riesgos de exclusión por razones de género.

### 3 Visión de la administración 2018-2024

En el *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019* (en adelante *Plan Estratégico*) de la SEMOVI plantea que durante la administración 2018-2024 del gobierno de la CDMX se buscará que “la perspectiva de género sea transversal a las políticas de movilidad urbana en la Ciudad de México y se fortalezca la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.<sup>7</sup>

Con el objetivo de alcanzar esta visión, en el *Plan Estratégico* la SEMOVI definió tres ejes y ocho líneas de acción a realizar durante 2019 (ver Figura 1) para atender tres problemáticas centrales que enfrentan las mujeres en materia de movilidad:

- a) Violencias sexuales y agresiones en el transporte;
- b) Participación inequitativa en el sector transporte; y
- c) Necesidades de movilidad que no han sido reconocidas y atendidas.

Figura 1 - Ejes estratégicos y líneas de acción del Plan

Ejes estratégicos	Líneas de acción 2019
<b>Se reducen las violencias sexuales y agresiones hacia las mujeres en el transporte</b>	1. Infraestructura segura y vigilancia oportuna para la prevención de violencias sexuales y agresiones hacia las mujeres
	2. Capacitación y sensibilización para la prevención y atención efectiva de violencias sexuales en el Sistema Integrado de Transporte (SIT)

<sup>6</sup> El hecho de que el SCTM presente la mayor proporción de mujeres en su personal quizá coincide con el hecho de que la Dirección General de este organismo de transporte es ocupada por una mujer.

<sup>7</sup> Secretaría de Movilidad (2019). *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019*, p. 4, recuperado de: <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/estrategia-de-genero-140319.pdf>



Ejes estratégicos	Líneas de acción 2019
	3. Protocolos de respuesta efectiva ante casos de violencias sexuales hacia las mujeres dentro del SIT
	4. Sistema homologado de información de casos de violencias sexuales y agresiones hacia las mujeres
<b>Se fortalece la paridad de género y la cultura institucional en el sector transporte</b>	5. Acciones afirmativas para promover la paridad de género en el sector movilidad
	6. Cultura institucional que fomente la igualdad sustantiva y la no violencia hacia las mujeres que trabajan en el sector movilidad
<b>Se atienden las necesidades y patrones de viaje de las mujeres de forma efectiva</b>	7. Infraestructura y políticas públicas que atiendan las necesidades específicas de viaje de las mujeres (priorizando viajes de cuidado)
	8. Promoción de opciones de movilidad efectivas y sustentables para las mujeres que respondan a sus patrones y necesidades de viaje

Fuente: Secretaría de Movilidad (2019). *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019*.

De este modo, es posible observar que la SEMOVI identifica entre las principales la sub-representación de las mujeres en la gestión y operación del transporte como una de las principales problemáticas a atender en materia de género. Las líneas de acción, acciones y metas del eje establecidas para atender la participación inequitativa en el sector transporte contemplan medidas como realizar una auditoría de la distribución de género al interior de la SEMOVI y los organismos del SIT, así como la implementación de acciones afirmativas<sup>8</sup> para promover la paridad de género.<sup>9</sup>

Adicionalmente, con el fin de construir una cultura institucional que fomente la igualdad sustantiva y la no violencia hacia las mujeres que trabajan en el sector transporte, el *Plan Estratégico* establece acciones como la publicación de un protocolo de prevención, atención y respuesta al acoso sexual y otras formas de violencias sexuales en el sector transporte. Además, el *Plan Estratégico* contempla la realización de actividades de sensibilización y capacitación al personal, así como el establecimiento de un Comité para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento en la Red de Transporte de Pasajeros (RTP).

Las metas que se plantearon para en el *Plan Estratégico* en materia de fortalecimiento de la paridad de género y la cultura institucional en el sector transporte son las siguientes:

- Documento con una línea base en materia de paridad de género en SEMOVI y en todos los organismos del Sistema Integrado de Transporte
- Aumento del 5% la presencia de mujeres en Direcciones Generales que tengan menos de 30% de mujeres en su personal

<sup>8</sup> El artículo 5 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal define las acciones afirmativas como las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres. Recuperado de: <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/5935bfce830bb0491a0680171f7a807dce40931a.pdf>

<sup>9</sup> Secretaría de Movilidad (2019). *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019*, p. 38, recuperado de: <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/estrategia-de-genero-140319.pdf>



- 40 taquilleras certificadas como conductoras de Metro
- Informe del proceso de monitoreo y capacitación en materia de prevención y atención del acoso sexual y cultura institucional
- Materiales de campaña de comunicación y sensibilización interna
- Protocolo de atención y respuesta al acoso sexual y otras formas de violencias sexuales para las personas que trabajan dentro del sector movilidad publicado
- 400 personas del personal de RTP capacitadas en materia de prevención del acoso sexual y Comité instalado

Al momento de redacción de este documento no se conoce el grado de avance en el cumplimiento a las acciones y metas descritas anteriormente. El *Plan Estratégico* identifica a la SEMOVI y los Organismos de Transporte Público como los responsables de la implementación de estas acciones, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres (SeMujeres) y en colaboración con sociedad civil, academia y agencias de cooperación internacional.

## 4 Beneficios de la participación de las mujeres en el sector transporte

Existen diversos estudios que han buscado documentar los beneficios de la paridad de género en el personal que se desempeña en el sector transporte, y en muchos casos se ha encontrado que, en general, el crecimiento económico es más robusto y sostenible cuando mujeres y hombres participan en el mercado laboral por igual, y de manera específica, que la consideración de las diferencias de género en los sistemas de transporte urbano ofrece beneficios tanto a los sistemas como a las mujeres en sí.

### 4.1 Mejor atención y oferta de servicios de transporte público

Uno de los consensos generales de los análisis de género en el sector transporte es que la dominación masculina de este sector tiene como consecuencia que las necesidades y experiencias de los hombres (particularmente de los hombres con mayores niveles de educación e ingresos) sean la base sobre la cual se planifican e implementan las políticas de movilidad y los sistemas de transporte público. Al haberse comprobado en diversas instancias que la movilidad urbana no es neutral al género, resulta evidente que la participación de las mujeres en el sector favorece la consideración de distintas necesidades para lograr un transporte público inclusivo, avanzando en la transición hacia un transporte sostenible socialmente. Asimismo, como operadoras del transporte, las mujeres podrían convertirse en la cara pública de los organismos y, por lo tanto, un punto de interacción con las personas usuarias.

Por ejemplo, las mujeres empleadas como personal operativo podrían brindar una mejor atención a personas usuarias con requerimientos específicos como las personas cuidadoras de menores, de personas con discapacidad o personas con movilidad reducida, ya que es probable que ellas mismas cuenten con experiencia en labores de cuidado. Actualmente, las personas cuidadoras mencionan que enfrentan algunas problemáticas al utilizar transporte público, ya que las personas operadoras parecen no estar sensibilizadas y/o capacitadas para dar servicio, por ejemplo a personas con



discapacidad. En una entrevista grupal con personas cuidadoras y personas con discapacidad se mencionó que frecuentemente las personas conductoras de vehículos de transporte público frecuentemente no tienen cuidado en detenerse en lugares donde no haya obstáculos para descender o no permanecen detenidas suficiente tiempo cuando aborda o desciende una persona con silla de ruedas (teniendo en cuenta que requieren tiempo para colocarse en el espacio designado, abrochar o desabrochar los cinturones de seguridad o esperar a que otras personas desciendan antes de poder bajar de la unidad), sin mencionar que no están capacitadas para apoyar con el ascenso o descenso.<sup>10</sup>

En este sentido, la participación de las mujeres en el empleo al interior del sector de transporte público podría traer beneficios como el potencial de recopilar propuestas para ajustar la oferta de servicios de transporte público con base en el conocimiento de las necesidades, preferencias y limitaciones de la población usuaria potencial (53% los viajes en transporte público en la CDMX son realizados por mujeres,<sup>11</sup> quienes se encargan predominantemente de las labores de cuidado). Asimismo, al participar en el sector transporte las mujeres pueden contribuir a la construcción de protocolos de atención a personas usuarias con necesidades específicas y a la creación e implementación de soluciones de movilidad integrales que consideren la infraestructura y el espacio público además del transporte.

Un impacto de lo anterior sería un incremento en la calidad y accesibilidad de los servicios de transporte público, con lo que se podría observar un aumento de la población usuaria derivado de la oferta de servicios de transporte que responden a sus necesidades y, en consecuencia, el incremento en el retorno de la inversión en infraestructura y la rentabilidad de los sistemas de transporte al aumentar el número de personas usuarias.

*Figura 2 - Caso de estudio: evaluación del desempeño de mujeres conductoras en Transantiago*

El Transport Gender Lab del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó un estudio sobre los impactos de la inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema Transantiago. Entre otras fuentes, el estudio se alimentó con resultados de entrevistas a diferentes tipos de actores relevantes, tales como personas pertenecientes a las empresas concesionarias de transporte que tuvieran una opinión respecto de los efectos de la incorporación de las mujeres como conductoras; y dirigentes sindicales (hombres y mujeres), para recoger su percepción y la vinculación con las demandas de los trabajadores/as.

En general, las y los actores entrevistados coincidieron en las siguientes conclusiones sobre el desempeño de las mujeres como conductoras:

- 1) Observan una mayor prudencia de las mujeres al conducir las unidades de transporte (no corren ni compiten con otros buses). La mayoría de los/as entrevistados de las empresas concesionarias indicó que las mujeres

<sup>10</sup> Ciudades del Futuro (25 de junio de 2020). Entrevista grupal con personas cuidadoras y personas con discapacidad con presencia en la CDMX.

<sup>11</sup> Esta cifra se basa en datos de la Encuesta Origen-Destino 2017 y únicamente contempla viajes entre semana realizados en cuatro modos de transporte público (RTP, STE, Metrobús y Metro) dentro de la Ciudad de México. Ver Ciudades del Futuro (2020). *Fortalecimiento del esquema financiero y de la estructura tarifaria del sistema del transporte público de la Ciudad de México*.





**Figura 2 - Caso de estudio: evaluación del desempeño de mujeres conductoras en Transantiago**

presentan una menor tasa de accidentabilidad que los hombres y que estos accidentes son de menor gravedad.

- 2) Perciben que son más empáticas dando el servicio, porque esperan que las mujeres, especialmente las que viajan con coches e hijos/as bajen tomando el tiempo necesario, incluso perciben que se aproximan mejor a la banqueta para que puedan subir con niños/as, personas adultas mayores y con carriolas.
- 3) Perciben que las mujeres se preocupan más por los "detalles", derivando en unidades de transporte mejor cuidadas, con mejor olor, entre otros, lo cual se también influye en la percepción de seguridad de las personas usuarias.

En términos generales, estos relatos dan cuenta de la reproducción en el sector, de estereotipos de género. A las mujeres se les imputa una mayor empatía, cercanía y cualidades como la limpieza y el orden, una mayor precaución y cuidado en la conducción, mayor resiliencia y compromiso con el trabajo. En este sentido, se ha construido un discurso sobre el profesionalismo de su ejercicio que puede contribuir a la cultura organizacional de la empresa, ya que puede motivar al conjunto de trabajadores a realizar un mejor servicio. Esta aparente excesiva disciplina y buen desempeño de las mujeres en sus trabajos puede responder efectivamente a que disfrutan su trabajo, pero también, eventualmente, a su deseo de legitimarse frente a un rubro predominantemente masculino.

*Fuente: BID (2019). Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago.*

#### **4.2 Mejora en la percepción de seguridad a bordo del transporte público**

Algunos estudios señalan que la participación de las mujeres como personal operativo de los servicios de transporte público puede derivar en mejoras tanto en la seguridad de las personas usuarias, como en la eficiencia y adecuado mantenimiento de las unidades de transporte. Dado que las mujeres son las principales usuarias de los sistemas de transporte de la CDMX y presentan mayor dependencia a este modo de transporte, una mayor representación de las mujeres en la fuerza laboral de los organismos del SIT es una acción que puede beneficiar de forma específica a la mayor parte de las personas usuarias.

Como se observa en la Figura 2, existe la percepción de que las mujeres son conductoras más cuidadosas, debido a que suelen ser más reacias al riesgo que los hombres, lo cual impacta directamente en la seguridad vial.<sup>12</sup> Por esta razón, se infiere que emplear a más mujeres como personal operativo del transporte público puede resultar en una operación de los vehículos más segura, con menos accidentes y menos incidentes de violencia. Esta situación puede derivar también en costos de mantenimiento reducidos.

<sup>12</sup> En la ciudad de Bogotá se han realizado múltiples estudios sobre la demografía de los accidentes de tránsito, en los que se ha encontrado que los hombres conductores son quienes tienen mayor riesgo de verse involucrados en un accidente fatal: los hombres realizan 59% de los viajes diarios como conductores de automóviles y están involucrados en 90% de las muertes por accidentes de tránsito. Asimismo, estos estudios han encontrado que cuando un autobús es conducido por una mujer, las probabilidades de sufrir lesiones o muertes son aproximadamente 60% menores que si el conductor del autobús es un hombre. Hillary Smith (2019). *Transport Needs More Women Voices: Here's Why*, World Resources Institute, recuperado de: <https://thecityfix.com/blog/transport-needs-women-voices-heres-hillary-smith/>



Otro beneficio relacionado con la seguridad puede derivarse del servicio y la atención que las mujeres podrían ofrecer a las personas usuarias en su papel de personal operativo. Como sujetas directas de violencias sexuales en el transporte y el espacio público, las mujeres como personal del sector transporte ya están sensibilizadas a esta problemática y podrían aportar a la construcción de capacidades entre los hombres operadores para la prevención y atención efectiva de violencias sexuales en el transporte. Asimismo, al poder abordar esta problemática tanto desde la perspectiva de personal operativo como de personas usuarias, las mujeres operadoras podrían aportar al proceso de construcción de protocolos de detección y respuesta efectiva ante violencias hacia las mujeres en el transporte público, además de colaborar en la capacitación a primeros respondientes. Este beneficio podría tener un impacto directo sobre las acciones y metas de las líneas de acción 2 y 3 del *Plan Estratégico*<sup>13</sup>.

#### **4.3 Mejores condiciones laborales para el personal de los organismos de transporte público**

Dado que la industria del transporte está tan dominada por los hombres, las empresas e instituciones empleadoras han prestado poca atención a las necesidades específicas de las mujeres, lo cual afecta al reducido número trabajadoras, impactando en la tasa de retención del personal, y además constituye una barrera de entrada para posibles mujeres interesadas en un empleo en este sector.

La participación de las mujeres en el sector puede derivar en mejoras en el ambiente y condiciones de trabajo, compromisos más largos del personal con la organización, así como un aumento en la eficiencia del personal. Sin embargo, para lograr que más mujeres se incorporen al sector transporte es necesario implementar cambios dirigidos específicamente a eliminar barreras a la participación de las mujeres en el sector y a garantizar su seguridad y oportunidades de desarrollo. Los temas importantes a considerar incluyen los siguientes:

- Tiempo de trabajo y trabajo por turnos
- Prevención y atención al acoso sexual y violencia en el trabajo
- Salud e higiene en el trabajo
- Licencia y pago
- Capacitación y reentrenamiento en el trabajo
- Equipo de trabajo y ergonomía, que puede incluir la distribución, el diseño y la mecánica de las unidades de transporte

La violencia de género reduce la productividad en el lugar de trabajo, disminuye la competitividad e impide el desarrollo. En el sector del transporte, la violencia en el lugar de trabajo es ampliamente reconocida como uno de los factores coadyuvantes más importantes de aquéllos que conducen a los abandonos involuntarios y la escasa retención de personal. La presencia de las mujeres en el sector puede contribuir a desarrollar e implementar acciones integrales que permitan no solamente atender y contener en el corto plazo esta situación, sino también generar condiciones para que este tipo de situaciones y otras que contribuyen a la percepción de inseguridad en el sector se prevengan y se atiendan de manera más efectiva.

<sup>13</sup> Secretaría de Movilidad (2019). *Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019*, pp. 35-36, recuperado de: <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/estrategia-de-genero-140319.pdf>



La formación es esencial como parte de la mejora del acceso de las mujeres a la industria del transporte para que puedan adquirir las competencias profesionales adecuadas para desempeñar tareas de operación o mantenimiento, pero también para progresar dentro del sector, por ejemplo, a puestos directivos. Los sistemas de mentoras o "compañeros/as" (*buddy*) pueden ser herramientas útiles para complementar los procesos formales de capacitación y reentrenamiento.

El cuidado infantil debe ser otra de las prioridades de mejora al interior del sector porque el enfoque histórico de la industria en los trabajadores varones ha perpetuado la segregación laboral en la industria, lo que es perjudicial para las perspectivas profesionales de las mujeres. Los empleados hombres deben tener acceso a las mismas prestaciones de paternidad y cuidado infantil que las mujeres, a fin de evitar que la provisión de éstas se convierta en otra barrera para la contratación de mujeres y para fomentar la corresponsabilidad en las labores de cuidado.

### Figura 3 – Caso de estudio: Centros de cuidado para hijas e hijos de las y los trabajadores del Metro de la CDMX

En 2018 el SCT inauguró un Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) en la estación Nopalera para las hijas e hijos de las trabajadoras del Metro. Los CENDIs son centros de cuidado y educación para la primera infancia, los cuales ofrecen servicios como

- Entrega de alimentos a las y los niños inscritos
- Realización diaria de un filtro sanitario para evitar contagios que deriven en epidemias y en riesgos para la salud de las y los menores, así como aplicación de exámenes médicos rutinarios
- Cumplimiento del proyecto escolar de educación inicial aprobado por el gobierno federal a través de la Secretaría de Educación Pública
- Realización de evaluaciones psicológicas a los niños
- Evaluaciones internas al término de cada ciclo escolar, con el propósito de revisar indicadores de calidad y verificar si las actividades del centro son adecuadas

El CENDI de la estación Nopalera el cual tiene una capacidad para albergar hasta a 100 niñas y niños. Cuenta con una planta laboral de 56 personas, siete salones, alberca de pelotas, área administrativa, médica, psicológica y un área de entretenimiento.

De acuerdo con personal directivo del SCT, este CENDI es un gran beneficio para las y los trabajadores que viven en el oriente de la ciudad, pues ya no tendrán que viajar hasta la zona centro para acceder a este servicio y la cercanía con el lugar de trabajo facilitará las labores de cuidado.

Fuente: Metro CDMX (2018). Inaugura STC un nuevo CENDI.

#### 4.4 Ampliación del banco de talentos a disposición del sector transporte

Estudios han demostrado que la implementación de medidas que favorecen la igualdad de género permite contar con talento humano con mejores capacidades y habilidades.<sup>14</sup> Al proporcionar fuentes de empleo atractivas para mujeres (además de hombres), el grupo potencial de talentos se duplica. Por lo tanto, hay más talento disponible para que la organización elija, lo que hace más probable la identificación de candidatos/as adecuados/as. Pero de manera más importante, la contratación de mujeres como

<sup>14</sup> Arnaud Peral (2016). *La igualdad de género es un buen negocio*, recuperado de: <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/la-igualdad-de-genero-es-un-buen-negocio-498637>



gerentes o en posiciones no tradicionales del sector transporte permite aprovechar el conocimiento, la experiencia, la creatividad de toda la población, en vez de sólo la mitad de ella.<sup>15</sup>

A la fecha, las estrategias de las empresas y/o los gobiernos para contratar activamente a mujeres como directivas, conductoras y personal técnico de sistemas de transporte público han tenido cierto impacto, pero todavía no hay un gran número de mujeres participando en estos puestos. Por tanto, es importante abordar también otros obstáculos que impiden que las mujeres se conviertan en conductoras de autobuses, como las cuestiones relacionadas con las condiciones laborales.

*Figura 5 - Caso de estudio: Apoyos dirigidos a mujeres para obtener licencias profesionales en Chile*

En 2008, la ciudad de Santiago de Chile inició la operación del sistema de transporte urbano *Transantiago*, el cual entre otras múltiples reformas fortaleció la fiscalización de los derechos laborales del personal operador, especialmente en cuanto a limitar las horas de conducción. Estos cambios representaron en el corto plazo una presión sobre las empresas operadoras para contar con suficientes personas conductoras para prestar los servicios.

Para atender esta situación, el gobierno de Chile (a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones) y otras iniciativas como el Programa +Capaz7 decidieron ofrecer cursos gratuitos enfocados a mujeres y jóvenes para obtener la licencia profesional que habilita a la conducción de autobuses con el objetivo de captar nuevos profesionales para el sector. En 2015, sólo en la región de Bio Bio (la segunda en importancia después de la capital) más de 80% de las personas egresadas fueron mujeres que buscaban una oportunidad para ingresar en el mercado.

Para finales de 2016, el 2.6% del total de personas conductoras profesionales registradas eran mujeres, representando un incremento de un 235% en tres años. Si bien en términos relativos, la participación de la mujer en el sector aún es baja, la evaluación de las empresas de transporte es positiva, pues mencionan que las mujeres presentan una menor tasa de incidentes con los vehículos y que se encuentran menos expuestas a agresiones por parte de las personas usuarias.

Como una de las lecciones aprendidas de este caso se menciona el otorgamiento gratuito de las licencias de conducción a mujeres como una medida que facilitó su entrada al sector transporte y resultó una motivación atractiva para que las mujeres tomaran la decisión de convertirse en conductoras.

*Fuente: CEPAL (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina.*

#### 4.5 Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en el sistema de transporte

En el ámbito profesional, se ha generado una construcción social estereotipada sobre determinados puestos de trabajo del sector transporte que los relaciona con tareas que han sido “tradicionalmente desempeñadas” por hombres (conductor de autobús o metro, mecánicos, operarios, trabajadores en la construcción de infraestructuras, etc.), asociadas a ideas distorsionadas, por ejemplo, la fuerza física (que en realidad no es necesaria), la supuesta peligrosidad del sector, la aparente incompatibilidad con labores

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo (2016). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género*, recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_548651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf)



de cuidado, entre otros. Esto ha ido relegando a las mujeres en el sector únicamente a tareas administrativas o de atención al cliente.

La presencia de las mujeres en el sector es relevante porque contribuye a cambiar una cultura organizacional que ha instalado la percepción de que es un sector masculino, fundada en las barreras de acceso relacionadas con una estricta división sexual del trabajo y las desigualdades de género. Asimismo, la presencia de otras mujeres en puestos técnicos y operativos en el sector transporte abre un mundo de posibilidades para otras mujeres que no veían este rubro como una oportunidad de desarrollo personal y mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

Con ello, los organismos de transporte también se beneficiarían de una reputación positiva y una mejor opinión pública (tanto de las personas usuarias como de otro tipo de actores), al ser percibidos como instituciones socialmente responsables y afines a erradicar la discriminación y la desigualdad de género. Adicionalmente, mejora la reputación como buen empleador, lo que no solo le da la posibilidad de reclutar personal más competitivo y de alto nivel, sino que se valoriza su imagen como un buen lugar de trabajo donde prima el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Finalmente, este efecto de la participación de las mujeres en la industria de transporte tiene potencial para impactar directamente la línea de acción del *Plan Estratégico* de la SEMOVI que busca construir una cultura institucional que fomente la igualdad sustantiva y la no violencia hacia las mujeres que trabajan en el sector transporte.

#### Figura 4 – Caso de estudio: Plan para la igualdad de mujeres y hombres de EuskoTren

Tras la aprobación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, EuskoTren el operador líder de transportes en Euskadi, País Vasco, elaboró un diagnóstico y el primer plan de igualdad adecuado a las características de la entidad para el periodo 2007-2009. Entre los años 2009-2010 se puso en marcha la evaluación del I Plan para la Igualdad y la actualización del diagnóstico sobre la igualdad para la posterior elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EuskoTren.

Actualmente, EuskoTren continúa con su apuesta firme por la igualdad de mujeres y hombres y ha elaborado la tercera iteración del plan para el periodo 2017-2020. Este plan se basa en seis principios generales:

- 1) **Integración de la perspectiva de género.** La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- 2) **Acción positiva.** Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- 3) **Roles sociales y estereotipos en función del sexo.** Roles y estereotipos que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
- 4) **Discriminación directa.** Cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de



#### Figura 4 – Caso de estudio: Plan para la igualdad de mujeres y hombres de EuskoTren

circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.

- 5) **Discriminación indirecta.** Cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- 6) **Representación equilibrada según sexo.** Cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Fuente: EuskoTren (2017). III Plan de igualdad de mujeres y hombres de EuskoTren 2017-2020.

## 5 Propuestas y recomendaciones

### i) Desarrollar una política integral igualdad de oportunidades al interior del sector de movilidad:

- Producir información periódica que permita dar seguimiento a las condiciones laborales de las mujeres/desarrollar un diagnóstico sobre el mercado laboral del sector de transporte.<sup>16</sup>
- Generar una mesa de trabajo interinstitucional (la cual puede incluir a la SEMOVI, organismos de transporte del SIT, SeMujeres, Secretaría del Trabajo, entre otros) que permita ir evaluando los avances en la empleabilidad femenina y las condiciones laborales en el sector.
- Campañas de sensibilización que permitan cambiar los sesgos de género en torno a la masculinidad del sector transporte, por ejemplo, aumentado el uso de la imagen de conductoras o empleadas de transporte en campañas publicitarias, de comunicación y de medios, con el fin de crear modelos femeninos más visibles.
- Diseño de un protocolo de prevención, atención y sanción al acoso sexual que experimentan las trabajadoras del sector, el cual debe contemplar la creación de un área u órgano encargado de dar atención y seguimiento a cualquier reporte, tanto en casos que se den al interior de los organismos de transporte, como en casos que ocurran con personas usuarias.

<sup>16</sup> La presentación *Avances de la construcción del modelo para análisis de costos* del Entregable 4 del proyecto1B del programa *Ciudades del Futuro* contiene una propuesta de indicadores y fuentes de información para realizar este seguimiento.



- Establecimiento de una política de recursos humanos con perspectiva de género a nivel de reclutamiento, formación y desarrollo profesional.
- Desarrollo y fortalecimiento de la capacitación y formación funcionarios/as del sector en materia de transversalización de la perspectiva de género.

**ii) Implementar acciones enfocadas en el reclutamiento de mujeres para puestos técnicos y operativos del sector transporte:**

- Establecer metas para la representación de mujeres en la fuerza laboral de cada uno de los organismos de transporte.
- Asegurar que los materiales de comunicación de vacantes sean inclusivos (por ejemplo, que el nombre y la descripción del puesto eviten el uso del masculino genérico) y lleguen a las audiencias objetivo previstas (mujeres, jóvenes, etc.)
- Establecer procesos de recursos humanos para impulsar las candidaturas femeninas y garantizar la contratación en equidad de condiciones.
- Realizar auditorías periódicas (por ejemplo, cada dos años) para verificar que existen condiciones de igualdad en los salarios y las oportunidades de desarrollo profesional.
- Implementar un programa piloto de capacitación dirigido a mujeres para que aprendan a operar unidades de transporte y obtengan la licencia correspondiente de manera gratuita

**iii) Invertir en infraestructura, equipamiento y capacitación para garantizar condiciones de trabajo dignas para las mujeres:**

- Garantizar que los uniformes, el equipo de trabajo y/o equipo de protección personal esté adaptado a las necesidades y los cuerpos de las mujeres.
- Proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas, limpias, suficientes y exclusivas para el personal operativo, con espacios separados para mujeres, tanto en los garajes como a lo largo de las rutas de transporte, por ejemplo, en las paradas de autobús.
- Establecer un programa de tutoría (*mentoring*) como herramienta de desarrollo y empoderamiento personal para nuevas reclutas, el cual preferentemente, aunque no exclusivamente, sea entre mujeres
- Proporcionar cursos de formación técnica avanzada específicamente dirigidos a mujeres

**iv) Facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el mercado laboral de transporte público y concesionado**

- Implementar cuotas de género en las bases de licitación
- Coordinar con las empresas de transporte la elaboración de protocolos para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral
- Incentivar el desarrollo de proyectos pilotos de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género

Un programa de:



Embajada Británica  
en México

# CIUDADES del FUTURO

MOVILIDAD Y EQUIDAD | Reto de colaboración, gestión e innovación

A TRAVÉS DEL  
FONDO DE PROSPERIDAD

- Desarrollar acciones para la compatibilización de la vida laboral y familiar (flexibilidad horaria por ejemplo)

Con el apoyo de:



steer



WRI MÉXICO  
— ROSS CENTER

