

Banco Interamericano de Desarrollo - El porqué de la relación entre género y transporte

Isabel Granada

Anne-Marie Urban

Andrea Monje

Paola Ortiz

Daniel Pérez

Laureen Montes

Alejandra Caldo

Diseño y diagramación

Paola Ortiz

Contacto BID

BIDtransporte@iadb.org

Agradecemos especialmente la colaboración de los autores y a las siguientes personas por sus valiosos comentarios y contribuciones a este documento: Olga Mayoral, Anna Isabel Camilo, Alejandro Taddia, Loreto Setien, René Cortes y Andrés Pereyra.

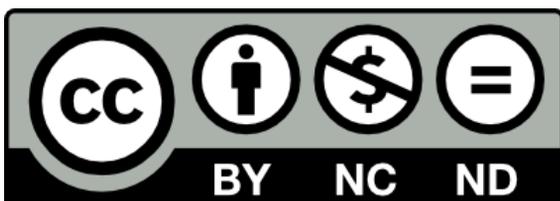
Este folleto se realizó para la Semana de Transporte de 2015. Se prohíbe su distribución y/o venta.

Copyright © [2016] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





INTRODUCCIÓN

¿Por qué género y transporte?

En América Latina y el Caribe, más del 50% de los usuarios de los sistemas de transporte público son mujeres. Sin embargo, no todos nuestros sistemas se diseñan teniendo en cuenta sus necesidades y perspectivas.

Empecemos por los retos que enfrentan las mujeres como usuarias:

Una mujer que se sube a un autobús para ir al trabajo, realizar varios trámites y/o llevar a alguna persona a su cargo a su destino final, a menudo no se beneficia de tarifas, rutas y horarios adecuados. Como resultado de los múltiples trasbordos o de la poca o nula integración de los sistemas de transporte estas pasajeras terminan pagando más, tardando más tiempo y limitando su movilidad física y laboral en comparación con los hombres

Y aunque el autobús esté limpio y llegue a tiempo, a las mujeres también les preocupa su seguridad, tener alumbrado público, pasos peatonales, sistemas de vigilancia y respeto por el espacio vital contra los robos y el acoso.

Además de ser usuarias del autobús, las mujeres en América Latina y el Caribe deberían poder ser conductoras, ingenieras y gerentes de nuestros sistemas de transporte. Y así lograr aumentar su participación en ese segmento de actividades no tradicionales.

Porque, aunque las mujeres hacen parte del sector,

y están calificadas, suelen terminar en puestos relacionados con la señalización y limpieza donde, la gran mayoría de veces los salarios son tres veces más bajos.

Aún más preocupante es que la participación de las mujeres en la construcción y operación de sistemas de transporte no supera el 15% del total de trabajo del sector, a pesar de que éstas representan el 50% de la fuerza laboral de la región.

En los últimos 10 años, esta tendencia apenas ha cambiado y si continúa así, tardaremos más de un siglo en lograr que las latinoamericanas y caribeñas puedan participar de manera igualitaria en el sector de infraestructura y transporte.

Nuestra meta es que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres dentro del sector en entornos seguros, y que estén mejor representadas en mejores sistemas de transporte para todos los usuarios.

¡Hagamos camino por una mayor igualdad de género!

Néstor Roa

Jefe de la División de Transporte Sector de Infraestructura y Medio Ambiente

*¿Qué podemos hacer desde el sector para aportar a un objetivo tan esencial como lograr la equidad de género?
¿Cómo puede esta perspectiva fortalecer nuestros proyectos?*

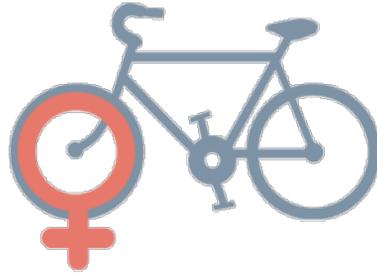
LOS INVITAMOS A CONTINUAR JUNTOS EL DEBATE

¿QUÉ SE ENTIENDE POR GÉNERO?

“Características de **comportamiento** y **roles** que son socialmente **atribuidos** a las mujeres y los hombres en determinados contextos históricos, culturales y socioeconómicos, **más allá de sus diferencias biológicas**, y que contribuyen a **definir las responsabilidades, oportunidades y barreras** de mujeres y hombres”.

¿QUÉ SIGNIFICA IGUALDAD DE GÉNERO?

“Significa que hombres y mujeres disfrutan de las **mismas condiciones y oportunidades** para ejercer sus **derechos** y lograr su **potencial social, económico, político y cultural**”.



OBJETIVOS

¿QUÉ ESPERAMOS DE ESTA SEMANA SECTORIAL?

- Analizar dos de las perspectivas por las cuales la relación entre **transporte y género** es una prioridad sectorial:
 - i. Mujeres como usuarias de los sistemas de transporte
 - ii. Participación de las mujeres en el mercado laboral del sector de infraestructura y operación del transporte

- Entender por qué al incluir la perspectiva de género nuestros proyectos serán más sólidos y sostenibles.

- Aprender de primera mano, estrategias y mecanismos para hacer una integración transversal de la dimensión de género en proyectos sectoriales.

CONTENIDO

TRANSPORTE Y GÉNERO



	Apertura El sesgo inconsciente / Género como prioridad del BID
Sección 1	Patrones de viaje ¿Existe realmente una diferencia?
Sección 2	Género y seguridad En el transporte
Sección 3	Conocimiento y temas de vanguardia Género y Transporte
Sección 4	Organizaciones y agencias internacionales Enfoque y Experiencia
Sección 5	Género, transporte y mercado laboral
Sección 6	Evidencia práctica Mujeres operando sistemas de transporte
Sección 7	Nuestros proyectos Plan de acción género y transporte 2015 TSP
Sección 8	La visión del sector privado
Sección 9	Historias de usuarias
Sección 10	Hacia adelante... Plan de acción 2016

EL SESGO INCONSCIENTE

Sus efectos en la discusión de cómo aportar a una mayor equidad de género



El sesgo inconsciente o prejuicios implícitos suceden cuando nuestro cerebro hace juicios y evaluaciones instantáneas -sin darnos cuenta- de personas y situaciones. Estos prejuicios son influenciados por nuestra formación, entorno cultural y las experiencias personales. Aunque estos suelen ser no premeditados, si son nuestra responsabilidad toda vez que pueden estar afectando el resultado de iniciativas en favor de una mayor equidad de género, por ejemplo en el sector transporte.

Se ha demostrado que tanto mujeres como hombres atribuyen con más frecuencia el éxito de las mujeres a la suerte y el de los hombres a la capacidad. Tomando este ejemplo, la lección aprendida es que los sesgos no son algo para ser juzgado, sino que la clave está en admitirlos, identificarlos y mitigarlos.

¿Por qué es necesario desprenderse del sesgo inconsciente?

Las empresas y organizaciones han avanzado enormemente en el diseño de políticas para apoyar entornos inclusivos y diversos. Sin embargo, los datos indican que tanto las mujeres como grupos minoritarios (étnicos y/o raciales, personas con discapacidad, etc.), siguen siendo insuficientemente representados y se enfrentan a barreras para aprovechar su máximo potencial.

El sesgo inconsciente limita nuestra percepción del talento de los demás, resultando a menudo en una fuerza laboral poco diversificada con implicaciones en materia de productividad, innovación, desarrollo organizacional y competitividad. Este sesgo también puede socavar la efectividad de las reformas y políticas de igualdad de género emprendidas en una

organización. Por ejemplo, un programa de capacitación de mujeres en trabajos no tradicionales, puede ser menos efectivo si ignoramos el posible sesgo inconsciente en los potenciales empleadores.

Abordar los prejuicios inconscientes importa para el desarrollo de la región

Si ignoramos las causas profundas de las desigualdades de género, tales como los prejuicios y estereotipos interiorizados, muchas de las políticas y programas de igualdad de género no tendrán éxito o serán menos eficaces que lo esperado. La identificación del sesgo inconsciente no beneficia solo a las mujeres, al contrario beneficia a todas las personas, organizaciones, empresas, familias, comunidades y sociedad en general.

En esta semana de transporte el reto (o la invitación) es mirar más allá del sesgo inconsciente. Esto es, a que reconozcamos que el objetivo de generar oportunidades a todos y todas dentro de nuestro sector – infraestructura-, puede afectarse o no alcanzarse por prejuicios implícitos.

Seamos parte de la solución, aprovechemos la agenda técnica que ofrece este evento. Hay un gran reto por abordar.



GÉNERO COMO UNA PRIORIDAD BID

El BID está comprometido con el fomento de la igualdad de género y porque invertir en las mujeres y las niñas aporta grandes beneficios a los procesos de desarrollo. Este compromiso se inicia en 1987 cuando el BID aprueba la Política Operativa sobre Mujeres en el Desarrollo (OP-761) que reconoce los avances de las mujeres como una prioridad dentro de los objetivos de desarrollo.

Dos décadas después, la Política Operativa es actualizada y remplazada por la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo, a fin de fortalecer la respuesta que el Banco da a los objetivos y compromisos de sus países miembros para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, toma en consideración los lineamientos del Noveno

Incremento de Capital y sirve de base para la estructuración de la Estrategia Institucional del Banco (2010-2020), así como para los Marcos Sectoriales de los diversos sectores del Banco, incluyendo el de Transporte.



Foto [Plan de igualdad del BID en Haití](#), El BID



JULIE T. KATZMAN, es la Vicepresidenta Ejecutiva y Jefa de Operaciones del BID. En 2009 se incorporó al grupo BID como Gerente General del FOMIN. Posteriormente fue nombrada Vicepresidenta Ejecutiva del BID. Actualmente, es responsable de la dirección general de operaciones y se ha dedicado especialmente a acentuar el énfasis en los resultados y mejoramiento del acceso a ellos y su disponibilidad mediante instrumentos novedosos, con el objetivo de difundir más ampliamente los logros del BID y respaldar la causa del desarrollo.



MERCEDES ARÁOZ, economista, profesora y política peruana. Durante el segundo gobierno de Alan García ocupó los cargos de Ministra de Comercio Exterior y Turismo, Ministra de la Producción y Ministra de Economía y Finanzas. Estudió economía en la Universidad del Pacífico. Posteriormente obtuvo un Master of Arts en Economía y realizó estudios de doctorado en Economía en la Universidad de Miami (EE.UU.). Actualmente es representante del BID en México.

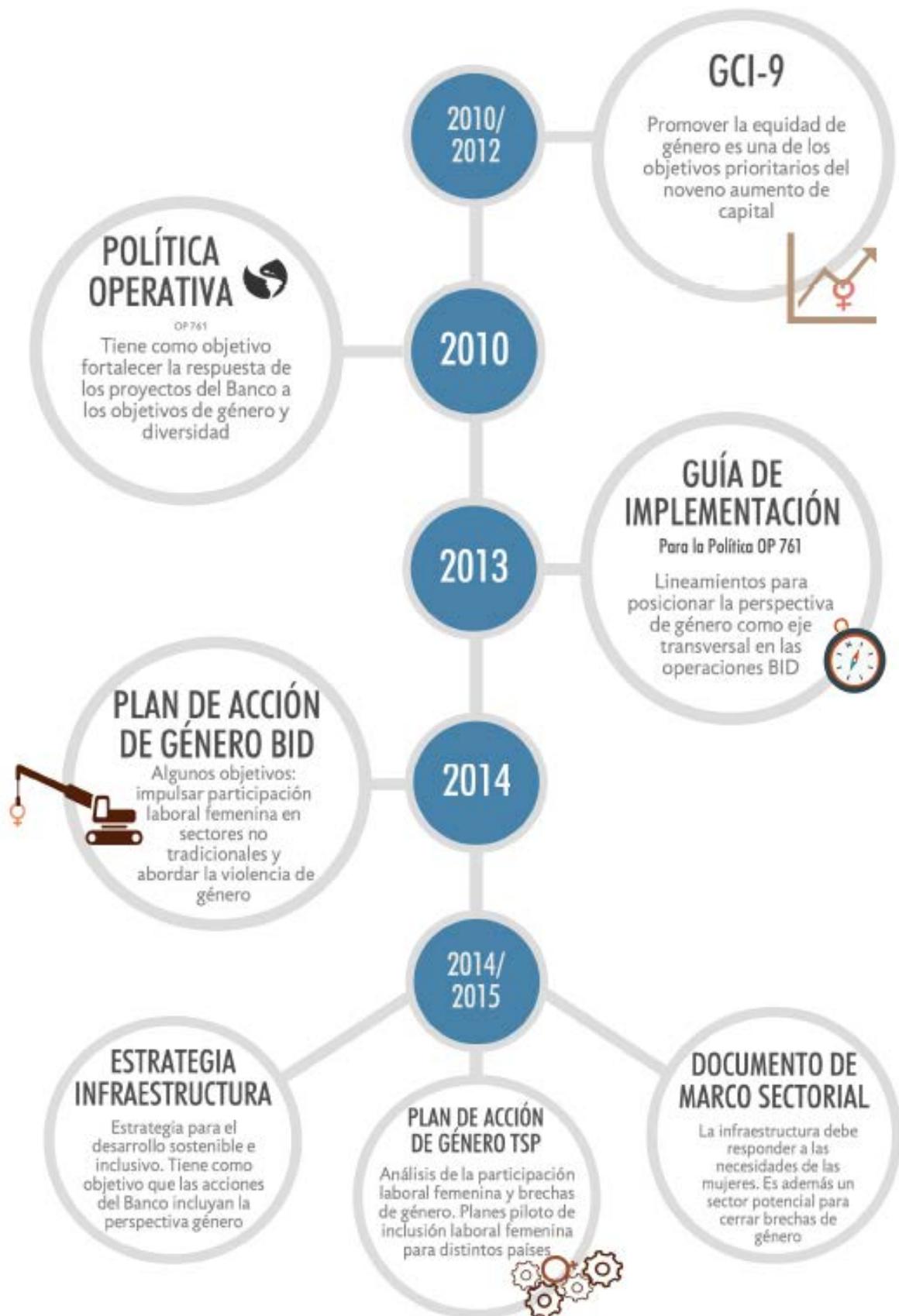


NÉSTOR H. ROA es Gerente Interino del Sector de Infraestructura y Medio Ambiente y Jefe de la División de Transporte del BID. Anteriormente estuvo a cargo de la coordinación de la actividad operativa de la División de Transporte de México, América Central y el Caribe. Tiene una Maestría en Gestión de la Tecnología de la Escuela de Negocios Sloan del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), una Maestría en Ingeniería en Virginia Tech (ambos en EE.UU.) y una licenciatura en Ingeniería Civil de la Universidad Javeriana de Bogotá (Colombia).



ANDREW MORRISON trabajó en el Banco Mundial como economista principal del Grupo de Género y Desarrollo y como coordinador regional de género para América Latina y el Caribe antes de incorporarse al BID, donde es Jefe de la División de Género y Diversidad. Ha escrito libros y artículos relacionados con la igualdad de género, la migración internacional, los mercados laborales y la prevención de la violencia. Tiene un doctorado en Economía de la Universidad Vanderbilt (EE.UU.).

MECANISMOS PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL BID



...LO QUE SE COMENTA





SECCIÓN 1

Patrones de viaje

¿Existe realmente una diferencia?

"El transporte no es 'neutro al género'. Hombres y mujeres tienen diferentes roles socio-económicos y responsabilidades, los cuales están asociados con diferentes patrones de uso, acceso y necesidades de transporte. Sin embargo, no hay mucha evidencia recolectada sobre las necesidades diferenciadas de viaje por género entre hombres y mujeres, en particular en las zonas urbanas. La planificación del transporte no ha abordado sistemáticamente estas diferencias". (Banco Mundial, 2011)



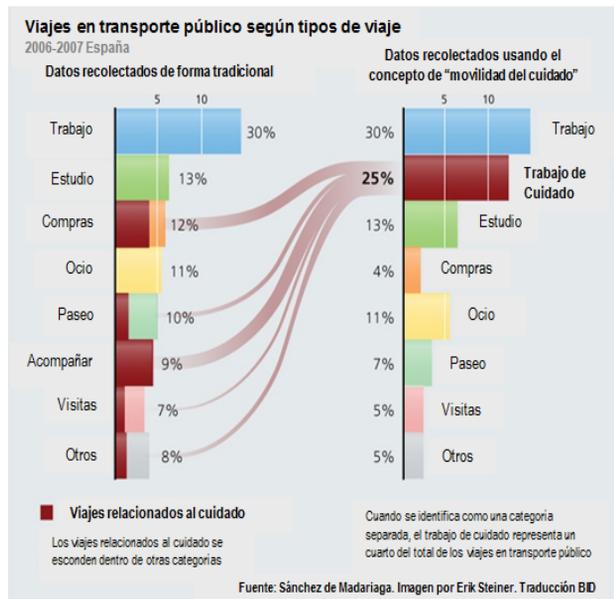
MOVILIDAD DEL CUIDADO

Introduciendo nuevos conceptos en el transporte urbano

Las categorías usadas por las encuestas de movilidad, y por lo tanto la forma en que los datos son recolectados y analizados, no suelen medir de forma correcta el *trabajo de cuidado*, que se entiende como un trabajo no remunerado realizado por adultos, ligado al cuidado de niños y otros dependientes y que incluye el trabajo relacionado con el mantenimiento del hogar. Los sistemas de transporte público son normalmente diseñados con base a las necesidades de los viajes de trabajo (del hogares al lugar de trabajo). En ese sentido, la movilidad asociada con el trabajo de cuidado no ha sido típicamente integrada en el diseño del transporte.

El concepto innovador de *movilidad del cuidado* introducido por Inés Sánchez de Madariaga provee una perspectiva para “reconocer y reevaluar el trabajo de cuidado”. Sánchez argumenta que al incorporar esta categoría en las encuestas de movilidad se podría no sólo identificar el número – significativo- de viajes que mujeres y hombres realizan con este fin, sino que también permitiría

tener un mejor entendimiento de los patrones de viajes que hombres y mujeres realizan para que el transporte público responda de mejor manera a las necesidades de género.



PRIORITY SEATING
Federal Law Requires that
These Seats Be Available to
Persons with Disabilities
and to Seniors



**Please don't sit
if the description
doesn't fit.**



PRIORITY SEATING
↓



Priority seating areas in Metro and/or certain rail lines will designate only those who keep Metro accessible
and to those who qualify for rail travel. Keep priority seating areas clear.
For more information on accessibility throughout the Metro system, visit www.wmata.com/accessibility.



PRIORITY SEATING
↓





TRANSPORTE LONDINENSE

Esquema de igualdad de género

Transport for London (TfL) es el órgano integrado responsable del sistema de transporte de la capital británica que todos los días proporciona servicios a más de 10 millones de personas. Bajo el liderazgo de la Alcaldía de Londres para promover la igualdad y la inclusión, la organización siempre se ha esforzado por asegurar un programa inclusivo para representar las necesidades de todos los usuarios y del personal empleado.

En este contexto, TfL incorporó un programa de investigación sobre los patrones de viaje de las mujeres, con el objeto de comprender los problemas que les afectan. La investigación partió de la premisa de que las diferentes formas de vida que llevan hombres y mujeres condiciona también la forma en que utilizan el transporte. De esta manera, el sistema que elijan (automóviles, autobuses, metro), la frecuencia de viaje, los destinos, las distancias, etc., estarán diferenciados por género.

Se evidenció que la principal responsable de velar por las actividades de los hijos son las madres y que éste es el factor que más altera los patrones y barreras de viaje entre hombres y mujeres.

Tanto la investigación cuantitativa como cualitativa demostró que, en general, las mujeres enfrentan

mayores obstáculos. Algunos de los principales hallazgos muestran que las londinenses prefieren usar el automóvil privado por temas de seguridad, costo, tiempo y por la facilidad de realizar viajes complejos (como transportar a sus hijos a múltiples lugares). Sin embargo, sólo el 57% posee licencia de conducir.

Los datos obtenidos han permitido que TfL avance hacia un servicio de transporte más accesible e inclusivo para las mujeres y han sido claves para la elaboración de un Plan de Género que finalmente legitima la obligación de abordar la igualdad entre hombres y mujeres.



Foto CC [pixabay](#)



FACTORES SOBRE LOS PATRONES DE VIAJE DE LAS MUJERES

Tener UN HIJO en el colegio hace que el número de viajes de una mujer aumente un **23%**

Las mujeres llevan a sus hijos al colegio con **3 VECES** más frecuencia que los hombres

Mujeres con hijos menores de 5 años tienen **87% MENOR** probabilidad de conducir que un hombre

Las mujeres tienen **25% MAYOR** probabilidad de efectuar paradas en sus viajes (colegio, supermercado, entre otros)

Los trenes y metros son medios de transporte mayoritariamente utilizados por **mujeres SIN HIJOS**

DIFERENCIAS EN LOS MEDIOS DE TRANSPORTE ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Sólo el **57%** de las mujeres tiene licencia para conducir

Las mujeres realizan en promedio **15%** más viajes que los hombres, principalmente **caminando y en bus**. Estos viajes son, sin embargo, más cortos que aquellos que hacen los hombres



El **25%** de los viajes de las mujeres se realizan en bus

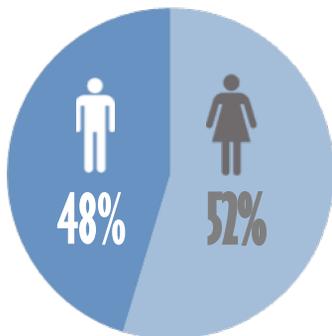


12%



18%

CONTEXTO GENERAL DE LAS MUJERES LONDINENSES



Población Londinense

62% de las mujeres en edad de trabajar tiene empleo, versus **76%** de la población masculina

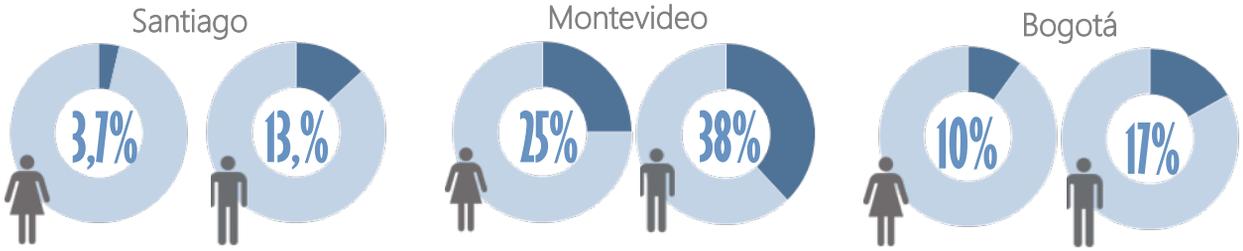
Las mujeres londinenses ganan en promedio **25%** menos que los hombres en trabajos de tiempo completo

De las personas mayores de 80 años, **68%** son mujeres

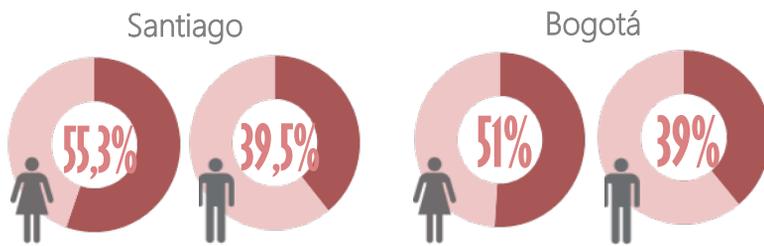
El **87%** de las personas que solicitan el servicio DIAL-A-RIDE (servicio para personas con movilidad reducida) son mujeres

¿ CÓMO ESTAMOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE?

USO DE AUTOMÓVIL Y MOTOCICLETA PRIVADOS POR GÉNERO



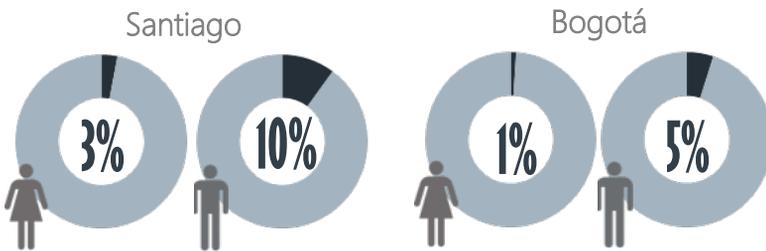
MOVILIZACIÓN A PIE POR GÉNERO



OTROS DATOS INTERESANTES:

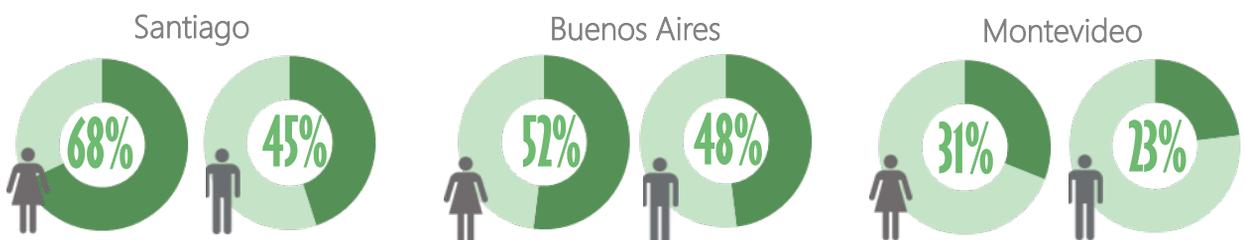
Buenos Aires
Cuando la familia decide tener hijos la carga de viaje es asumida por la mujer en el hogar, pasando de 1,57 viajes diarios a 1,78. Mientras los viajes de los hombres permanecen constantes en 1,73 con o sin hijos.

MOVILIZACIÓN EN BICICLETA POR GÉNERO



Santiago
Los viajes para compras, salud y/o recoger a alguien representan casi la mitad de los viajes realizados por mujeres, mientras que solo la quinta parte de los traslados de los hombres.
Los viajes al trabajo representan más del 35% de los viajes masculinos, y sólo 15% de los femeninos.

USO DE TRANSPORTE PÚBLICO POR GÉNERO





SECCIÓN 2

Género y seguridad en el transporte

“La violencia en espacios públicos, particularmente en los sistemas de transporte público, reduce la libertad de movimiento de mujeres y niñas. Reduce su posibilidad de acudir a la escuela o al trabajo y a participar plenamente en la vida pública. Limita su acceso a servicios esenciales y a disfrutar de oportunidades culturales y de ocio. También impacta negativamente en su salud y en su bienestar”. (ONU Mujeres)



SEIS PASAJEROS POR M²

“Efectos del hacinamiento en la oferta de transporte público, las operaciones y el bienestar de los usuarios”

Son varias las dimensiones que el hacinamiento de pasajeros en los sistemas de transporte público pueden llegar a tener sobre la demanda, la oferta y las operaciones de los sistemas, incluyendo efectos en la velocidad de circulación, tiempo de espera, confiabilidad de los tiempos de viaje, el bienestar de los pasajeros, el valor de los tiempos de espera y en vehículo, la elección de bus y ruta y los niveles óptimos de frecuencia, tamaño vehicular y tarifa. La desutilidad del hacinamiento en trenes y buses ha sido estimada en varios países como Inglaterra, Francia, Australia, Japón, Singapur y Chile. La mayoría de los estudios estima cuánto aumenta la disposición a pagar por disminuir el tiempo de viaje en condiciones de hacinamiento de estaciones o vehículos.

Aún más importante que los posibles impactos operacionales, es reflexionar sobre el rol que como planeadores de transporte tenemos sobre la definición de las condiciones base de viaje y la posible contribución a situaciones que propician los eventos de robo y acoso.

La evidencia empírica para demostrar los efectos negativos del hacinamiento en los usuarios de transporte público es aún limitada. Sin embargo, Lundberg (1976) encontró que la sensación de incomodidad (medida por la tasa de excreción de catecolamina) en usuarios de trenes en Suecia)

aumentaba a medida que el número de personas que ingresaba al tren crecía.

Cheng (2010) encontró que el hacinamiento es el factor que causa más ansiedad entre los usuarios de trenes en Taiwán (sobre otros factores como demoras, accesibilidad a la estación, buscar la plataforma y el tren apropiado, necesidad de trasbordos). En Kuala Lumpur, Mohd Mahudin et al. (2011) encontraron usuarios con mayores niveles de estrés y cansancio, atribuidos al hacinamiento, a la vez que reportan más síntomas somáticos como dolores de cabeza, tensión de músculos y dificultad para dormir.

Se discute además un reciente estudio de Santiago de Chile en que se analiza características socioeconómicas y personales que ayudan a explicar distintos niveles de reacciones negativas hacia el hacinamiento.



Foto [CC BY Francisco Osorio](#)



IF IT'S UNWANTED, IT'S HARASSMENT.



You have the right to be safe waiting for and riding Metro. You don't have to put up with inappropriate comments, touching, gestures, or actions. Help Metro protect you and other riders. Together, Metro, our partners, and you can stop harassment. If you experience or witness harassment, report it to the nearest Metro employee.

Call MTPD at 202-962-2121 or text MYMTPD (696873).



VIAJEMOS SEGURAS

Programa de Transporte Público - México DF



En la Ciudad de México transitan diariamente más de 15,7 millones de personas que residen, trabajan y la visitan. De éstas, al menos más de la mitad son mujeres y, sin embargo, la desigualdad entre hombres y mujeres provoca cotidianamente situaciones de discriminación y violencia contra ellas que tienen impacto en su salud, vida pública y capacidad de acceso y, por tanto, en el desarrollo del país.

El Gobierno del Distrito Federal reconoce el grave problema que representa la violencia contra las mujeres en espacios públicos. Por eso en respuesta a este problema creó en 2008 el programa Viajemos Seguras, diseñado para prevenir, atender y sancionar la violencia sexual cometida contra las mujeres que viajan en el transporte público y concesionado de la ciudad, de manera oportuna y eficaz.

Las medidas y acciones que lleva a cabo el programa Viajemos Seguras son de prevención, atención y acceso a la justicia para que las mujeres que transitan en nuestra ciudad utilicen servicios de transporte libres de violencia. El programa incluye

los siguientes servicios:

- Módulos de atención y denuncia sobre casos de abuso sexual en el sistema de transporte colectivo.
- Programa Atenea: Servicios exclusivos para las mujeres.
- Separación de hombres y mujeres en el Metrobús.
- Separación de hombres y mujeres en el metro ligero.



Foto [Pradip J. Phanse](#)



¿ CÓMO ESTAMOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE?

¿Ha sido agredida o ha experimentado algún tipo de acoso físico mientras usaba transporte público?



©2014 Thomson Reuters Foundation

Clasificado de peor a mejor

- 01 MEXICO CITY
- 02 BOGOTA
- 03 LIMA
- 04 TOKYO
- 05 DELHI
- 06 JAKARTA
- 07 MANILA
- 08 MOSCOW
- 09 BUENOS AIRES
- 10 BEIJING
- 11 SEOUL
- 12 BANGKOK
- 13 KUALA LUMPUR
- 14 NEW YORK
- 15 LONDON
- 16 PARIS

BOGOTÁ / MÉXICO / LIMA

han sido clasificadas* como las 3 ciudades del mundo con los

sistemas de transporte **más peligrosos**
para mujeres





SECCIÓN 3

Temas de vanguardia Género y transporte

La relación entre género y transporte ha sido una temática de análisis que aunque reciente, viene en aumento. En la medida en que la toma de información desagregada por sexo se convierta en práctica generalizada, se ampliarán las posibilidades de entender desde los sectores las brechas en accesibilidad, ocupacionales y salariales entre hombres, mujeres y también otros grupos poblacionales. A continuación algunos ejemplos de trabajo con datos sectoriales derivados de proyectos o encuestas de hogares a través de los cuales es posible profundizar más en la relación de género y transporte.



CONFORT EN SISTEMAS BRT

Análisis financiero vs. análisis económico

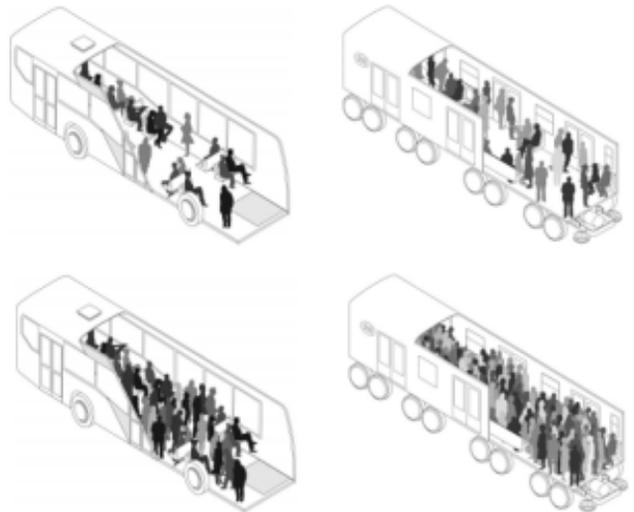
El rápido crecimiento de las necesidades en el transporte es una preocupación común en muchas ciudades del mundo. Para abordar esta cuestión, más de 70 ciudades se han implementado el sistema Bus Rapid Transit (BRT) y muchas más planean hacerlo en los años siguientes. Estos sistemas tienen costos relativamente bajos, tiempos de implementación rápida y buenas estadísticas de rendimiento.

La mayoría han sido diseñados utilizando un estándar de ingeniería de 6 o más pasajeros por m² (que puede aumentar en horas punta en algunos casos). Sin embargo, de acuerdo con Vuchic (2005), las densidades de 6,7 pasajeros por m² resultan en "accidentes de cargas, posibles lesiones y desplazamientos forzados". Muchos individuos no están dispuestos a utilizar el sistema en estas condiciones y optan por transporte privado, lo que impide el aumento de uso del BRT y, con ello, la reducción de congestión y las emisiones.

Esto es especialmente importante en los países en desarrollo, donde la motorización está aumentando rápidamente y las emisiones de los automóviles

representan casi la mitad de la contaminación urbana. Esta situación genera la necesidad de un análisis más detallado de los costos de hacinamiento en los sistemas de transporte público y su impacto en las decisiones de viaje.

¿Cuál es el costo real de adaptar la operación de los sistemas? ¿Cómo contrastan estos costos con medidas como la de segregación por sexos?



CAMINOS HACIA LA AGENCIA



Efectos de incrementar la participación de mujeres en los proyectos de caminos rurales

La construcción y rehabilitación de caminos rurales tiene enormes beneficios económicos y sociales para los pobres en términos del aumento de la producción agrícola, la reducción de los costos de los insumos y el transporte, el aumento de la matrícula escolar, un mayor acceso a la salud y otros servicios. Además, la construcción, el mantenimiento y la rehabilitación de caminos rurales son una excelente oportunidad de empleo y de generación de ingresos para la población local.

Un beneficio menos estudiado, pero potencialmente muy transformador, es el impacto de la contratación de mujeres en obras viales y en las actividades productivas auxiliares ligadas a la reciente rehabilitación de estos caminos.

A través de entrevistas semi-estructuradas con mujeres que trabajan en los proyectos de caminos rurales, sus familiares, e informantes clave de la comunidad, el estudio cualitativo trató de descubrir el impacto de la participación de las mujeres en los trabajos de construcción y mantenimiento de las carreteras, así como también de 'intervenciones de subsistencia auxiliares' de transporte rural en Nicaragua, Argentina y Perú.

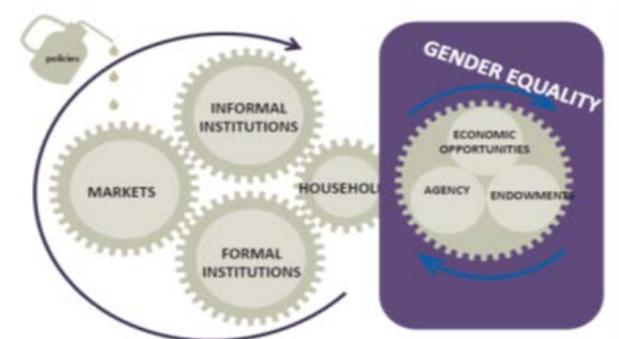
El estudio se enfocó principalmente en el análisis del impacto de la capacidad de acción y decisión de estas mujeres ('agency', definido como la "la capacidad de tomar decisiones y transformar estas

decisiones en resultados deseados" (BM, 2012).

La conclusión general de dicho estudio es que la integración de las mujeres en los proyectos de caminos rurales aumenta su capacidad de acción y decisión: la entrada de las mujeres a áreas del mercado de trabajo que no son tradicionalmente ocupados por ellas, no solamente aumentó el autoestima y aspiraciones de las mujeres, sino que también desafió las normas sociales sobre los roles, capacidades y la participación femenina en esferas públicas. Los proyectos también jugaron un papel decisivo en la ampliación de las redes de mujeres, a través de su participación en el mercado laboral formal.

De igual manera, las redes sociales dan a las mujeres un mayor acceso a sus pares, y un mayor apoyo social y acceso a la información. El control de las mujeres sobre sus ingresos tuvo un impacto en el poder de negociación dentro del hogar.

El informe propone 16 lecciones específicas aprendidas de los estudios de caso de los tres proyectos agrupados en cuatro áreas: (i) aquellas que abordan las barreras a la participación, (ii) las que abordan los desafíos durante la participación en el programa, (iii) las que mejoran la capacidad de acción y decisión de las mujeres durante la participación en el programa; y (iv) los que aumentan la sostenibilidad y la ampliación de los enfoques de género.







VIOLENCIA

contra mujeres y niñas en el transporte

La violencia contra las mujeres y las niñas en el transporte y los espacios públicos relacionados a éste impactan negativamente en su accesibilidad a recursos y dotaciones (empleo, salud y educación). Hay un reconocimiento mundial de la necesidad de planificar y diseñar espacios públicos que sean seguros para las mujeres y niñas, ya que la inseguridad ha sido identificada como una de las principales razones por la cual evitan los espacios públicos, en particular los sistemas de transporte.

Esta problemática no sólo conlleva un aumento en las desigualdades de género, sino que además limita el éxito de los programas de infraestructura. Mejorar el bienestar de las mujeres y asegurar el éxito de estos programas de infraestructura dependerá entonces de la creación de ambientes seguros que toman en consideración las inquietudes y necesidades específicas de todos los usuarios.

Esta nota técnica, preparada conjuntamente por el BID, el Banco Mundial y la Universidad George Washington, analiza la violencia contra mujeres y niñas en el sector de transporte (tanto en las áreas urbanas como rurales) y presenta prácticas e intervenciones prometedoras que tratan de hacer frente a esta problemática.





GÉNERO Y MERCADOS LABORALES

Participación de la mujer en el sector de la construcción*

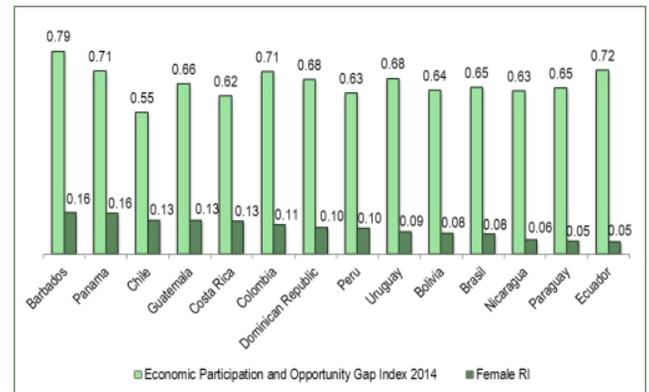
El nivel con el que 14 países de América Latina y el Caribe (ALC) integran la perspectiva de género en sus marcos de política puede evaluarse por orden cronológico al revisar el alcance y contenido de las políticas nacionales, sus planes de desarrollo y códigos laborales, entre otros instrumentos. Sin embargo, es imposible concluir de dicho análisis el nivel con que estos instrumentos jurídicos trascienden a las prácticas de los sectores o afectan el nivel de participación de la mujer en los mercados de trabajo.

Tras una revisión como la mencionada y mediante la evaluación del nivel de segregación ocupacional en el sector de la Construcción de infraestructura, se concluye que es necesario un enfoque más activo si lo que se busca es hacer este sector más equilibrado en cuanto a la participación de hombres y mujeres.

A través de este estudio, se identifica que los bajos niveles de representación femenina en el sector de construcción, están correlacionados con las diferencias salariales para las mujeres. Esta conclusión preliminar se deriva de dos modelos econométricos básicos aplicados a las encuestas de hogares, específicamente utilizando datos

desagregados por sexo de los salarios por hora en el sector de los países analizados.

Por otra parte, los resultados obtenidos ponen de manifiesto la importancia de utilizar los datos disponibles para monitorear la efectividad de los planes y programas de igualdad de género. Aunque la región ha tenido avances en términos de igualdad de género que se ven reflejados en indicadores internacionales, la información específica de los sectores económicos debe considerarse para así acelerar el ritmo en que las mujeres accedan a todos los sectores de la economía o al menos encuentren un escenario de igualdad de oportunidades.



* Paper presentado y en proceso de revisión al TRB 2016.

1. Especialista de Transporte BID 2. Consultor División de Transporte 3. Consultora División de Transporte 4. Consultora de Género BID 5. Consultora División de Transporte

SECCIÓN 4

La visión desde otras organizaciones multilaterales

“Agencias de desarrollo donantes multilaterales y bilaterales tienen estrategias que abordan específicamente los problemas de las mujeres en el desarrollo y la igualdad de género. Inicialmente estos pueden haber existido como planes discretos, pero cada vez más están incorporados en los planes estratégicos de todo el organismo. Esto refleja la evolución de los diferentes enfoques de desarrollo: de un enfoque en la *condición de la mujer*, a la *mujer en el desarrollo*, a la integración de género e igualdad de género, al género y desarrollo”.

(USAID, 2004)



BANCO MUNDIAL

¿Por qué género y transporte?

La consideración de género en el sector del transporte es esencial para asegurar que el transporte sea equitativo, accesible y permita el acceso a los recursos y oportunidades necesarias para el desarrollo. Los aspectos de género deben ser considerados en el diseño y la planificación de las infraestructuras y servicios de transporte, debido a que las desigualdades de género limitarán los avances en el crecimiento económico y la reducción de la pobreza de los países en desarrollo. Algunos proyectos exitosos de transporte del Banco han logrado incorporar plenamente la perspectiva de género y la inclusión social y han permitido el empoderamiento económico y social de las mujeres.

Se han realizado esfuerzos particulares en el subsector de la carretera para hacer frente a las cuestiones de género dentro de proyectos de pequeña escala y proyectos independientes. No obstante, la inclusión sistemática de los aspectos de género al nivel de políticas y préstamos aún no se ha alcanzado, ya que un gran número de proyectos de transporte aún ignora los temas de género y otros aspectos sociales. La incorporación exitosa de género en el transporte requerirá la eliminación de barreras institucionales y físicas y la mejora de los incentivos para aumentar la accesibilidad de las mujeres a todas las oportunidades dentro del sector.



Foto El BID



TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Impacto en la gestión



A través de estudios internacionales, se reconoce a Suecia como uno de los contextos geográficos más aptos para incorporar e impulsar la perspectiva de género. En un nivel macro, la imagen es clara según las directrices del gobierno: incluir metas específicas para la igualdad de género a ser adoptadas por organismos públicos equivale a integrar el género en su negocio principal. A nivel micro, sin embargo, la situación es más compleja, los mandatos corporativos chocan con normas culturales que aunque son igualmente fuertes se mantienen informales o no explícitas. Este breve PODCAST analiza cómo la gestión pública reacciona bajo la presión del objetivo de transversalizar los temas de género en este sector.

Un análisis a la Administradora Vial Sueca y a la Administración Nacional de trenes demuestra que mientras los niveles corporativos se ocupan especialmente y con mayor énfasis en cumplir metas cuantitativas, perpetuando así una cultura en la que la fiabilidad radica en mensurabilidad, y donde se avanza en detrimento de resultados cualitativos más significativos en materia de equidad de género dentro de los sistemas de transporte.

Los porcentajes de hombres y mujeres en los organismos dicen en realidad poco acerca de la distribución del poder. Ello puede ser de interés para seguir la evolución de la distribución por sexos, reforzar la necesidad de cuotas a través del

tiempo, revelar estadísticas en foros de género y evidenciar la permanencia de techos y paredes de cristal. Sin embargo, las estadísticas no revelan qué tipo de integración (asimilación, desacoplamiento o transformación) está en proceso y en qué medida las mujeres como los hombres pueden efectivamente contribuir con su experiencia a una transformación sectorial.

Es frecuente encontrar que las cuotas, como mecanismo para incrementar para la presencia de las mujeres se utilizan como prueba de grado de igualdad. Esto significa que la visión de la igualdad de género podría ser fácilmente cumplida sumando a algunas mujeres, pero sin preguntar si el negocio principal necesita una revisión y/o una transformación.

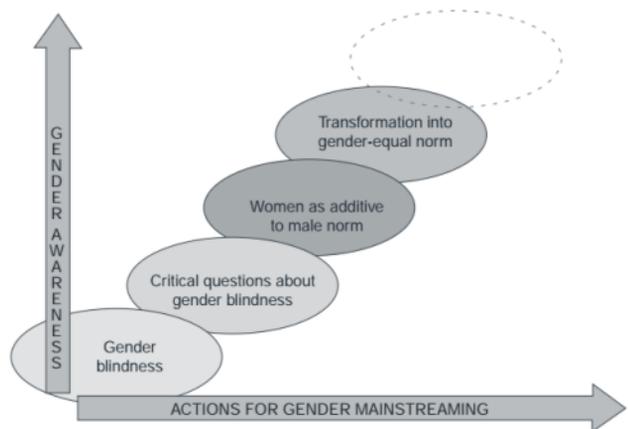


FIGURE 3 Breaking norms for gender equality.

SECCIÓN 5

Mercado Laboral

Equidad de género en el sector

“El crecimiento económico es más robusto y sostenible cuando mujeres y hombres participan en el mercado laboral por igual. Asimismo, las empresas que invierten en la contratación de las mujeres obtienen una ventaja competitiva importante. Sin embargo, a pesar de la evidencia convincente de que la igualdad de género tiene un efecto transformador en la productividad y el crecimiento, el potencial económico y productivo de las mujeres permanece limitado en muchas partes del mundo”. (IFC, 2013)



BRECHAS DE GÉNERO

y mercados laborales en ALC

En 2012, la participación de las mujeres en la fuerza laboral de América Latina y el Caribe alcanzaba 53,6%, mientras que la de los hombres se calculaba en 79,5%. Asimismo, las tasas de desempleo también fueron más altas para las mujeres (9%) que para los hombres (5,9%). Un estudio de la CEPAL (2012) estima que la proporción de mujeres de la región sin ingresos propios alcanzaba un 31,6%, mientras que la de hombres, en la misma condición, llegaba sólo al 11,6%. En las zonas rurales, esta disparidad en 2010 llegaba hasta el 41,4% para mujeres y sólo 14,9% para hombres. Estos factores explican el alto índice de femineidad de la pobreza en la región. Igualmente, el estudio estima que en 2012 por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres, habían 117 mujeres en similar situación.

Además de las diferencias en cuanto a participación en el mercado laboral, otros análisis regionales reflejan una alta concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones. Las tasas de ocupación desagregadas por sexo y sectores económicos confirman una infrarrepresentación de

mujeres en los rubros de construcción y de transporte de las economías de la región y, en contraste, una sobrerrepresentación en labores como comercio, servicios sociales e industria manufacturera, sectores de más baja productividad y de menores ingresos. Asimismo, CEPAL (2013) indica que la participación de las mujeres de la región en sectores no tradicionales (como el sector de construcción) no supera el 3%. Este fenómeno, conocido como segregación ocupacional, constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo, que está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial existente.



Foto Alfonso Fernández



MERCADOS INCLUSIVOS

y adquisiciones

Promover el acceso inclusivo al mercado de compras públicas a todos los proveedores, incluyendo a mujeres y a sus empresas, es uno de los principios básicos de la contratación en los proyectos del BID.

Para lograrlo, el Banco promueve iniciativa en distintos niveles:

Política pública: Se estima que el mercado de compras públicas en América Latina alcanza los USD\$800 mil millones, de los cuales, el BID financia entre USD\$10-12 millones por año. Teniendo en cuenta estas cifras, la promoción del acceso inclusivo a éste mercado es una estrategia de alto impacto en la generación de oportunidades de negocio para los potenciales proveedores del Estado.

Difusión y Promoción: La difusión de información y los eventos de match-making ayudan a los proveedores a familiarizarse con las oportunidades de negocio en los mercados públicos de la región. Estas iniciativas constituyen una gran oportunidad para incorporar nuevos actores económicos en éste mercado. Entre otras actividades, el BID prevé organizar una serie de ferias de contratación para fomentar la participación de sectores y grupos que no suelen participar de las contrataciones públicas, como son las pequeñas y medianas empresas, empresas propiedad de mujeres, asociaciones indígenas, entre otros.

Proyectos financiados por el Banco: Para confirmar

la vocación y compromiso del Banco y sus países miembros, con la transparencia, la equidad, y la igualdad de oportunidades, las Políticas de Adquisiciones del BID no permiten *"a ningún prestatario denegar antes o después de la calificación a una empresa, por razones no relacionadas con su capacidad y recursos para llevar a cabo con éxito el contrato"*.

Sin embargo, para promover el acceso al mercado de un grupo específico, no se descarta la posibilidad de que un prestatario diseñe proyectos orientados al fomento de sectores minoritarios. También se puede optar por incluir componentes de capacitación destinados a fortalecer al grupo en cuestión. Una vez garantizada la capacidad del mercado para responder (en términos de precio, calidad, y cantidad de proveedores) se pueden establecer criterios de evaluación claros y precisos para garantizar el cumplimiento del objetivo, sin afectar la competencia, el precio y la calidad del producto o servicio adquirido.

Adicionalmente, un prestatario puede incluir la opción de pagar un precio/tarifa adicional si se alcanzan ciertas condiciones preestablecidas dirigidas a un grupo minoritario, o combinar la evaluación de precio y algunos puntos para hacer cumplir esta medida. Este enfoque requiere el establecimiento de mecanismos de control que garanticen su cumplimiento y puede dar lugar a la supervisión adicional y/o los costos de transacción.

GÉNERO E INFRAESTRUCTURA EN ALC

Rubros de mayor a menor representación laboral femenina



Fuente: cálculos BID a partir de las encuestas de hogares para años entre 2011 y 2014

Fuente: Banco Mundial



SECCIÓN 6

Evidencia práctica

Mujeres operando sistemas de transporte

“Aunque la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha experimentado en los últimos años un importante crecimiento éste es, sin lugar a dudas, mucho más lento y complicado si se atiende a determinados sectores en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas y caracterizados por su masculinización. Es decir, en los sectores considerados tradicionalmente masculinos. La reticencia de las empresas a la contratación de mujeres en estos sectores generalmente ha estado soportada en el estereotipo de su *menor fuerza física* para desempeñarlos. Justificación que, en muchos casos, encubre un claro comportamiento discriminatorio hacia ellas”. (Comisiones Obreras de Madrid, 2007)



100 AÑOS

De mujeres en el transporte

Cuando la extensión de la línea Bakerloo abrió en Maida Vale en 1915, se hizo historia: ésta se convirtió en la primera estación de metro atendido en su totalidad por mujeres. Como la Primera Guerra Mundial se apoderó y un número creciente de hombres eran reclutados para el servicio militar, las mujeres intervinieron para hacerse cargo de sus funciones y responsabilidades. Esto llevó a un enorme cambio que alteró vidas y percepciones para siempre.

Transport for London, junto con otros socios de la industria del transporte, recordó este aniversario y lanzó la campaña *100 años de la mujer en el Transporte*. Este programa va a celebrar el papel que las mujeres han desempeñado en la industria durante los últimos 100 años y genera la oportunidad de mirar como se encuentra esta industria en la actualidad. Al reflexionar sobre nuestra diversidad, seremos capaces de identificar las oportunidades que desarrollarán la fuerza de trabajo de las mujeres en el futuro.

Esta campaña pretende celebrar el pasado, pero también lograr que en el presente y el futuro se atraiga y retenga personal con talento que contribuya a la economía en general, y responder así a los retos operativos de la actualidad.





EQUIDAD DE GÉNERO EN TRANSPORTE

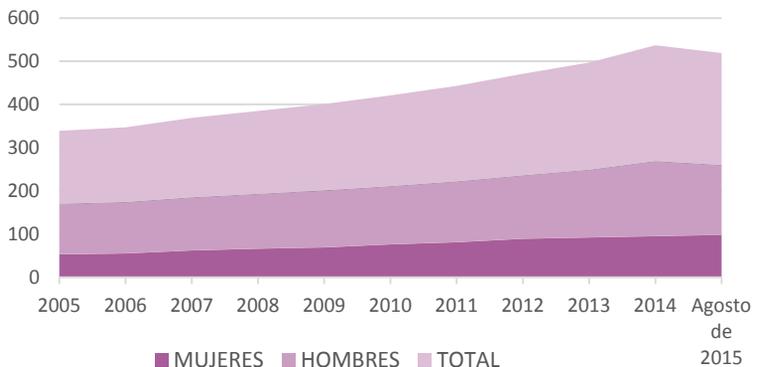
El camino hacia la equidad de género en el sistema de transporte en el Valle de Aburrá - Colombia

Hablar de equidad de género está de moda en Colombia. Existen esfuerzos desde el gobierno nacional, a través de la oficina de la Equidad Mujer que depende directamente de la Presidencia de la República. En la misma línea, es interesante descubrir cuál es el camino que ha recorrido el sistema de transporte público en el Valle de Aburrá desde que el metro comenzó su operación comercial y la forma cómo ha logrado ir permeando la mentalidad de los empresarios del transporte en esta materia.

Para el caso particular del sistema metro no es posible afirmar que en el año 1995 existiera una clara política de equidad de género, no obstante la visión democrática de los directivos de la época permitió que la contratación del personal necesario para la operación del metro vinculara tanto a hombres como a mujeres, sin distinción, siempre y cuando cumplieran los requisitos de los cargos como Jefes de Estación, Guardas de Protección, Informadores – Vendedores y Conductores de trenes, que era como se denominaban dichos cargos para la época.

Como se puede apreciar en la gráfica con datos entre el 2005 y agosto de 2015, la participación de la mujer como Conductora de Trenes ha resultado significativa oscilando entre un 31.4% y el 37.9%. En cuanto al personal de mantenimiento del metro, si bien no existen un número significativo de mujeres ocupando cargos como técnicos y profesionales de mantenimiento, se pueden encontrar casos particulares en los que se destaca el aporte particular que las mujeres aportan a equipos de trabajo generalizadamente masculinos.

Con la implementación de las rutas troncales a través de BTRs y en sus cuencas alimentadoras, los concesionarios de la operación vienen fortaleciendo sus programas de inclusión social y equidad de género. Estas medidas resultan realmente atractivas en el sector del transporte de nuestro país, que ha mantenido como legado histórico el que los oficios asociados al transporte corresponde a los hombres excepto por los cargos que tienen que ver con limpieza y alimentación que son típicamente atendidos por mujeres.



PARTICIPACIÓN POR GÉNERO - CONDUCTORES DE TRENES

SECCIÓN 7

Nuestros Proyectos

Plan de acción "Género y Transporte 2015 -TSP"

En el 2015, la División de Transporte delineó un plan de acción a través del cual busca identificar acciones que permitan elevar el imparto de las operaciones tradicionales en materia de género. Información desagregada y conocer el mercado de construcción de infraestructura de transporte de cada país, aparece como un paso esencial en la definición de cualquier iniciativa.



PLAN DE ACCIÓN GÉNERO Y TRANSPORTE BID 2015

OBJETIVO:

Elevar los impactos positivos de los proyectos sectoriales sobre las mujeres, atendiendo las dimensiones de éstas como usuarias y/o beneficiarias de las intervenciones; y, de las mismas, como parte de la fuerza laboral del sector.

COMPONENTES:

- Analizar los marcos de política en temas de igualdad de género.
- Levantamiento de la cadena de valor de 10 países y formulación del plan de acción de género.
- Financiamiento total o parcial de los planes de acción.
- Desarrollo de tres proyectos pilotos para promover la participación de mujeres en trabajos no tradicionales -énfasis en maquinaria pesada-.

PROYECTOS PILOTOS EN:

- BOLIVIA
- NICARAGUA
- PARAGUAY

ANTECEDENTES O PROYECTOS REFERENCIA:

- HAITÍ
- CAMINOS RURALES PERÚ



HAITÍ

Programa de operación de maquinaria pesada

El programa tiene como objetivo contribuir a la recuperación de la infraestructura vial en Haití, restableciendo condiciones operativas adecuadas, un servicio permanente, competitivo y seguro de transporte, que coadyuvará a la reactivación económica y a la mejora de la calidad de vida de la población en la Región Sur del país. Con la Ayuda del Canadian International Development Agency (CIDA), se incorporaron al proyecto, criterios de igualdad de género. En este contexto, se movilizaron y formaron grupos de mujeres capaces de realizar actividades como: mantenimiento vial, conducción de maquinaria pesada y microempresas; como se observa en los cuadros a continuación:



Foto [Plan de igualdad del BID en Haití](#), e El BID

Microempresas

Métiers	M	H	Total
Maquinaria Pesada	11	1	12
Mantenimiento Rutinario	30	8	38
	41	9	50

Formación de conductores de maquinaria pesada

Zona	M	H	Total
Grande-Anse	27	13	40
Camp-Perrin	59	16	75
Total	86	29	115

Formación en mantenimiento vial

Zona	M	H	Total
Cayes – Camp-Perrin	132	38	170
Grand-Anse	12	18	30
Borgne	32	18	50
Total	176	74	250



¿PORQUE MAQUINARIA PESADA?

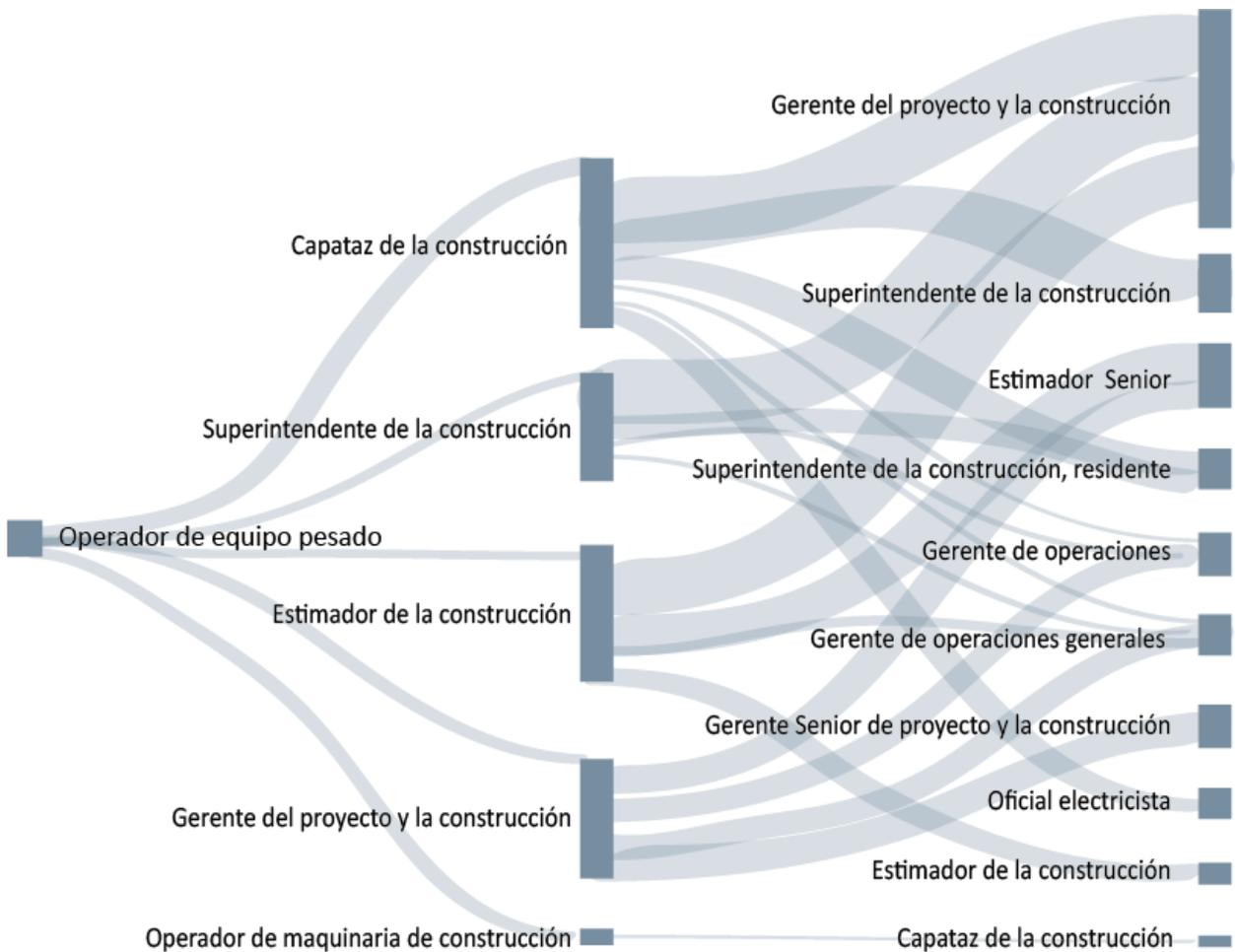
ACTIVIDADES NO TRADICIONALES PARA MUJERES

Los nuevos desafíos en temas de transporte han generado la necesidad de abarcar nuevos emprendimientos que permitan lograr un mejor desempeño operativo. En este contexto, la implementación de Actividades no Tradicionales aparecen como:

- Un marco de nuevas oportunidades
- Un efecto demostrativo
- Labor que supera el uso de la fuerza

Una de estas Actividades no Tradicionales es la incursión de las mujeres en la operación de maquinaria pesada, actividad que ha sido históricamente exclusiva para hombres; sin embargo, se ha reconocido una amplia gama de espacios de este ámbito laboral en los cuales la mujer puede operar.

CARRERAS COMUNES DE OPERADOR DE EQUIPO PESADO



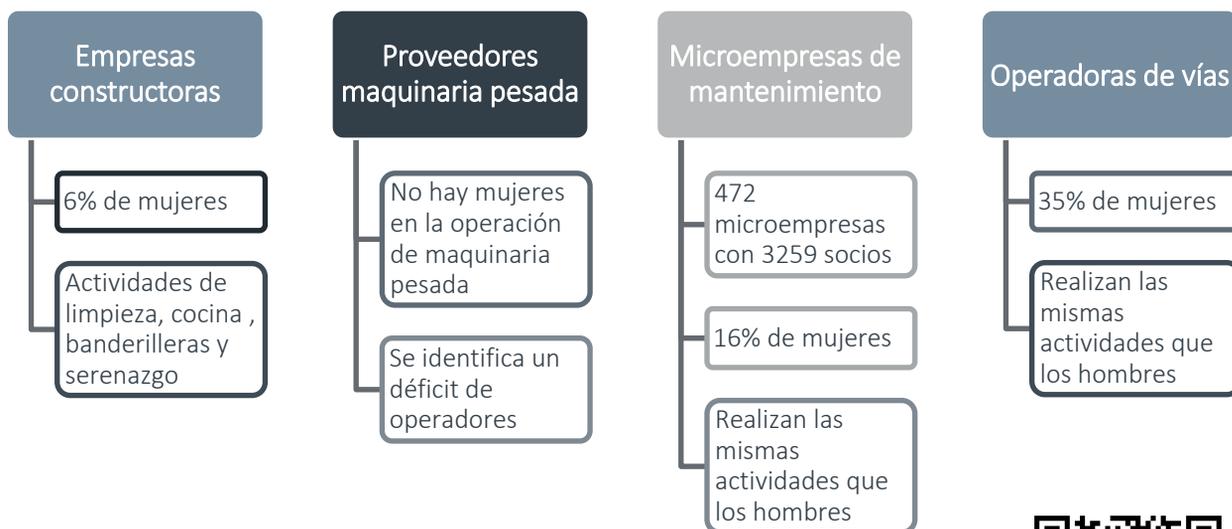


1. BOLIVIA: BO-L1102

Programa de Infraestructura Vial de Apoyo al Desarrollo y Gestión de la Red Vial Fundamental II

DATOS DEL PROGRAMA	
Ejecutor:	Administración Boliviana de Carreteras
Monto y aprobación:	US\$178 millones - Fecha aprobación: 30 de septiembre 2015
Objetivo:	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar calidad y condiciones de transitabilidad, accesibilidad, y seguridad de la Red Vial Fundamental (RVF) Mejorar eficiencia en el gasto público sectorial, apoyando la gestión integral de los activos viales
Componentes:	<ol style="list-style-type: none"> Obras civiles y seguridad vial: Construcción, mejora, rehabilitación y/o conservación de aproximadamente 185 km de la RVF Ingeniería y gestión socioambiental Gestión integral de los activos viales: Desarrollo de un sistema inteligente de transporte y de sistemas de gestión de recaudo, y el apoyo al Programa de Conservación Vial con Microempresas (PROVIAL)

Participación de mujeres en la cadena de valor de la construcción de infraestructura



* Especialista Senior de Transporte del BID

1. BOLIVIA: BO-L1102

Principales hallazgos sectoriales: análisis de la cadena de valor

Empresas Constructoras	Más del 50% de las empresas subcontrata la maquinaria y ésta es provista con el operador. El resto utiliza operadores asalariados
	El número de operadores de maquinaria en obra varía del 15 al 25% en relación al total de obreros
	Las empresas constructoras están de acuerdo con la inclusión de mujeres capacitadas en el manejo de maquinaria pesada
	Ventaja: Son más responsables y la operación podría ser mas cuidadosa
	Desventaja: el esfuerzo físico y la lejanía de las obras.
	Otras posibles actividades: no tradicionales en las que se pueden vincular mujeres: albañilería, revestimientos, carpintería, control de obra, topografía, control de maquinaria y apuntadoras
Empresas proveedoras de maquinaria pesada	Promedio de 11 operadores por empresas. El salario promedio pagado al operador es de 2.500 Bs/mes vs 1.000 Bs/mes que puede ganar una banderillera
	El 75% de las empresas entrevistadas afirma contrataría mujeres capacitadas para el manejo de maquinaria.
	Desventaja: El gran esfuerzo que podría significar la actividad (ej. cambiar llantas), las distancias de trabajo, la adaptación de instalaciones y mayores costos laborales.
	Problemas del rubro: Baja disposición de algunos operadores para viajar (44%) y falta de personal (19%).

1. BOLIVIA: BO-L1102

Principales hallazgos sectoriales: análisis de la cadena de valor

Supervisión de obras	Las mujeres se desempeñan en limpieza y cocina. Casos especiales de brigadas de mujeres elaborando gaviones, limpieza de alcantarillas y cunetas, banderilleras y operación de equipo liviano.
	Construcción de obras civiles es un ámbito machista . Los obreros se resisten a recibir órdenes de mujeres, por lo que no se ha visto mujeres capataces.
Microempresas de mantenimiento rutinario	El 81% de las entrevistadas son madres.
	Tanto hombres como mujeres estarían dispuestos a recibir capacitación en maquinaria pesada y otras actividades especializadas de la construcción civil
Operación de vías	35% de mujeres contratadas como pesadores y recaudadores.
	El 67 % solteras y el 19 % son casadas. El 70% tiene hijos.
	La mayoría cuenta con título de bachiller y reciben un honorario superior a 1800 Bs/mes.
	Las mujeres deben cumplir horarios nocturnos (74%)
	El 95% de los peajes cuentan con instalaciones de alojamiento, sin embargo el 79% no cuentan con baños y vestidores diferenciados para hombres y mujeres.

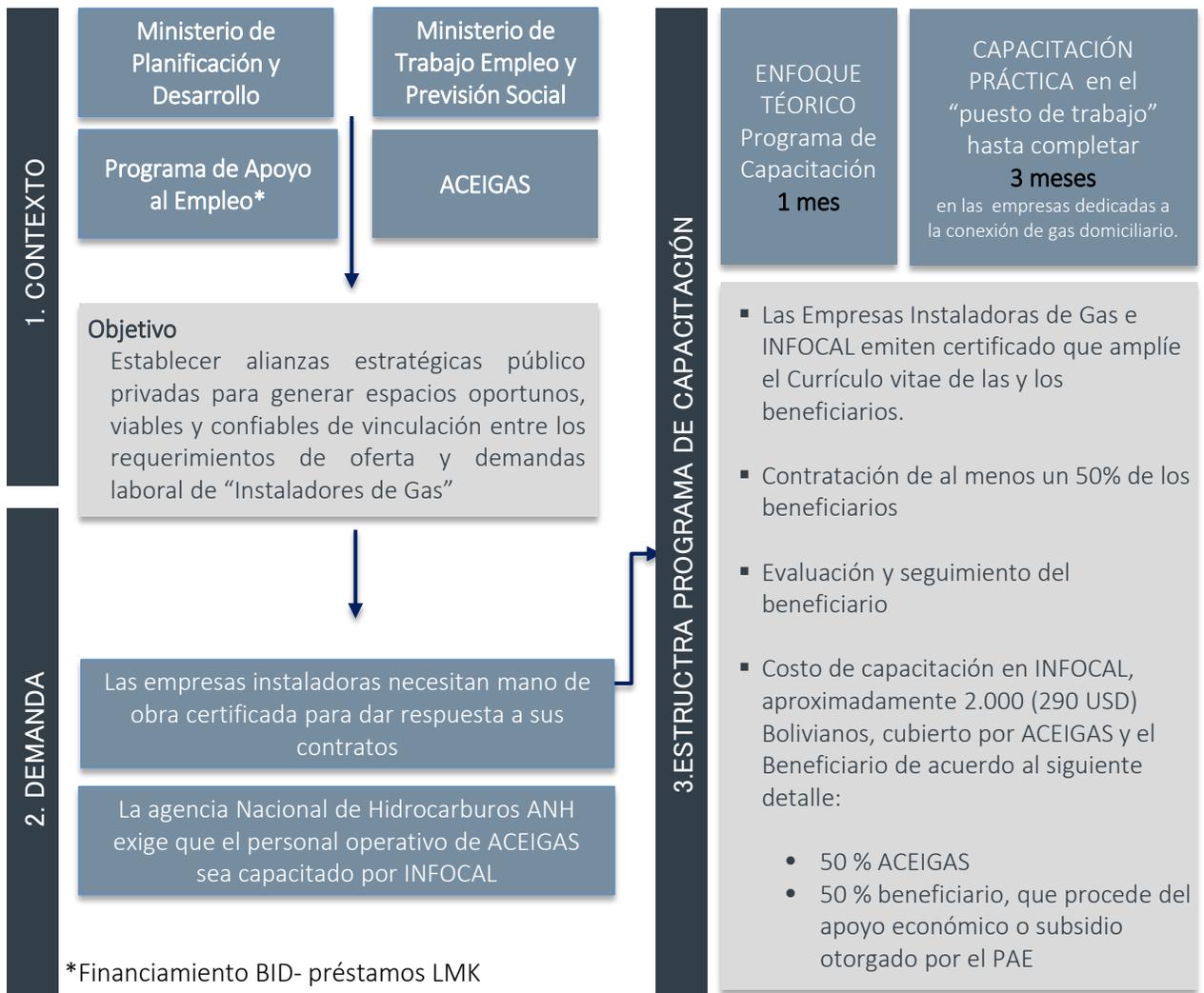
1. BOLIVIA: BO-L1102

MODELO PAE APLICADO A OTRO SECTOR

ALTERNATIVAS INICIALES Y/O MODELOS A SEGUIR

MAQUINARIA PESADA

Asociación cochabambina de empresas instaladoras de gas ACEIGAS





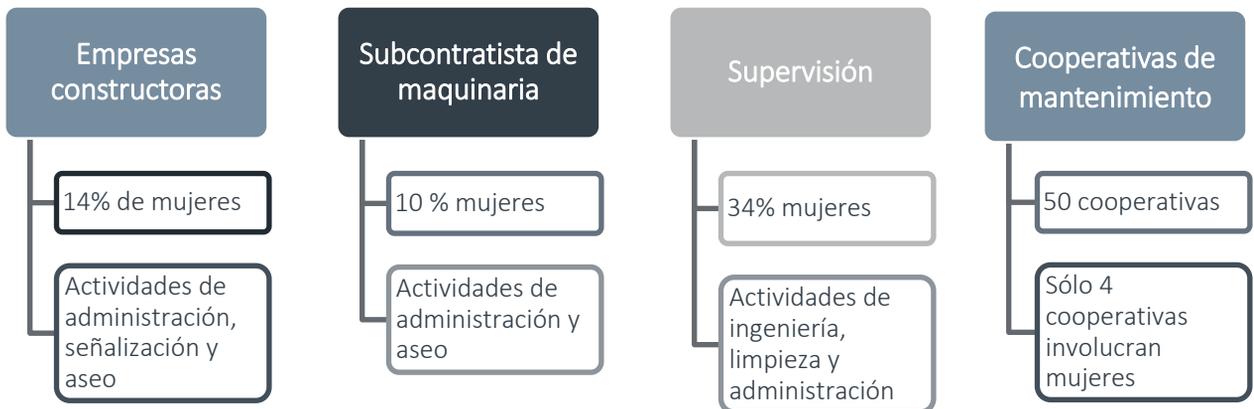
2. NICARAGUA: NI-L1092

Programa de integración vial

EL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN VIAL (NI-L1092)

Ejecutor:	Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI).
Monto y aprobación:	US\$ 90,7 millones - Fecha aprobación: 25 de noviembre 2015.
Objetivo:	Incrementar la accesibilidad física de zonas rurales de Nicaragua con alta incidencia de pobreza, facilitando la integración de zonas productivas a áreas de consumo y de la población a servicios públicos y sociales.
Componentes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejoramiento de caminos rurales. 2. Fortalecimiento institucional del MTI.

Participación de mujeres en la cadena de valor de la construcción de infraestructura



2. NICARAGUA: NI-L1092

Principales hallazgos sectoriales: análisis de la cadena de valor en Nicaragua

Empresas Constructoras	Participación de mujeres equivalente al 14% (administración, señalización y aseo).
	La actividad de maquinaria pesada es la actividad que más personal demanda (46%). Esta actividad, junto a ingeniería, es la actividad que brinda mayores remuneraciones.
	La mayoría de las empresas poseen su propia maquinaria.
	Subcontrataciones: Grandes constructoras subcontratan poco equipo pesado y Pequeñas constructoras subcontratan obras, equipos y acarreo.
	Las constructoras manifiestan estar dispuestas a promover la capacitación y contratación de mujeres en maquinaria pesada, pero ven un limitante en la necesidad de desplazamiento.
Empresas proveedoras de maquinaria pesada	10% mujeres en actividades administrativas y de aseo.
	Escasez de personal bien formado y eficiente. El costo de los viáticos por no tener personal en la zona de las obras es del 17 % del salario total.
	Salario maquinista entre 2 y 3 veces mayor al del banderillero.
	Los operadores se van formando empíricamente con el paso del tiempo, de estar como ayudantes, van avanzando en la cadena de especialización.
	No se identificaron programas estatales que capaciten y promuevan la formación en maquinaria pesada.

2. NICARAGUA: NI-L1092

Principales hallazgos sectoriales: análisis de la cadena de valor en Nicaragua

Supervisión de obras	34% mujeres (ingeniería, limpieza y administración).
	Se percibe positivo el objetivo de promover una mayor vinculación de mujeres en actividades de ingeniería, fiscalización y administración.
	Se considera un limitante el hecho de que las mujeres abandonan la actividad económica con el matrimonio y la maternidad.
Cooperativas de mantenimiento	Escasa participación de mujeres (sólo 4 de 50 cooperativas involucran mujeres).
	La mayoría de labores realizadas no involucran maquinaria.
	Las pocas cooperativas de mujeres manifiestan estar dispuestas a ser capacitadas en maquinaria pesada.
Mujeres en el sector	La mayoría son madres. Un alto porcentaje de madres solteras.
	No ven en la maternidad ni en los desplazamientos limitantes para trabajar en el sector.
	Falta de oportunidades en las zonas rurales. Su prioridad es la manutención de sus hijos.

2. NICARAGUA: NI-L1092 ESTRATEGIA IMPLEMENTACIÓN

EL CONTEXTO y EL LIDERAZGO

Marco Nacional de Políticas que promueven la participación equitativa de las mujeres en

Ministerio de Transporte e Infraestructura

LA NECESIDAD

Se exige Operadores de Maquinaria Pesada como obligación dentro de los pliegos

Se plantea como alternativa que cada proyecto "asuma" el costo de capacitar personal

EL MECANISMO

Se incluye en los pliegos de la propuesta y haría parte de los rubros a proveer por el contratista

El presupuesto de obra incluye los recursos para capacitar, subsidiar aprendizaje y certificar

La iniciativa en el largo plazo, permite la consolidación de un Banco de Operadoras Certificadas en el Ministerio para dar sostenibilidad a la iniciativa

La capacitación no es un aspecto a calificar dentro de las propuestas

Se incluiría dentro de la sección socio ambiental

Se penaliza el incumplimiento



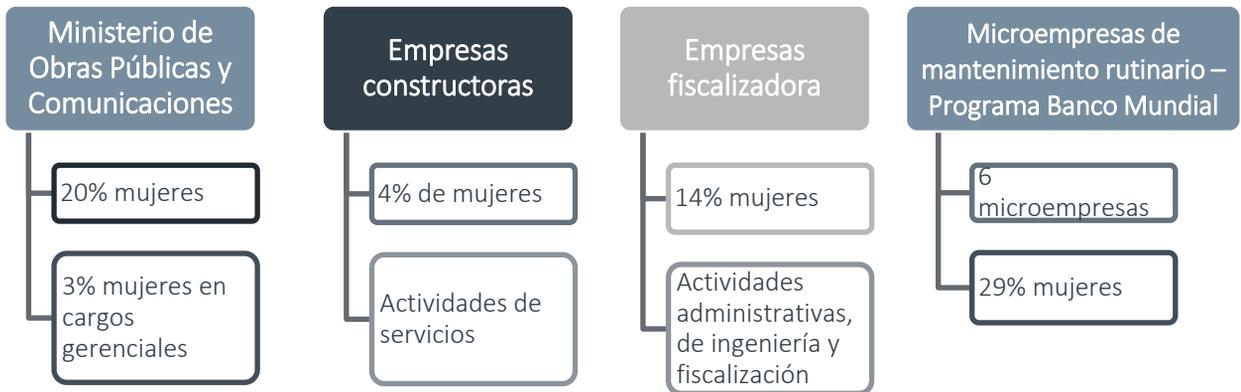
3. PARAGUAY: PR-L1092

Programa de mejoramiento de caminos vecinales

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CAMINOS VECINALES II (PR-L1092)

Ejecutor:	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)
Monto y aprobación:	US\$ 62 millones - Fecha aprobación: 25 de Noviembre 2015
Objetivo:	Contribuir a mejorar la conectividad de las zonas rurales de la Región Oriental del país, proveyendo mejor acceso de las zonas productivos a puntos de consumo, y de la población a bienes y servicios sociales y de transporte
Componentes:	<p>Componente único que prevé:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejoramiento de aproximadamente 165 km de caminos vecinales 2. Mantenimiento rutinario de aproximadamente 500 km 3. Reemplazo de 600 metros de pequeños puentes 4. Fiscalización técnica y ambiental de las obras, y la gestión de programas ambientales y sociales

Participación de mujeres en la cadena de valor de la construcción de infraestructura



3. PARAGUAY: PR-L1092

Principales hallazgos sectoriales: análisis de la cadena de valor en Paraguay

Empresas Constructoras	Participación de mujeres del 4% (actividades de servicios).
	Déficit de mano de obra para enfrentar los proyectos sectoriales. El 2015-2017 el país planea licitar 47 obras lo que demandará 5.275 operadores de equipos pesados.
	Se manifestó la disposición de contratar mujeres en trabajos no tradicionales, siempre que las mismas tengan las capacidades requeridas y no representen gastos extras.
	Ventajas: responsabilidad, compromiso, dedicación, honestidad y cuidado de los recursos de las obras.
	Desventaja: mayor esfuerzo físico, problema de convivencia en los campamentos y el desplazamiento. No obstante, hay evidencia de migración interna de mujeres en busca de oportunidades laborales .
	El 40% de la maquinaria es alquilada (en algunos casos con operarios y en otros sin). En actividades agrícolas se observan mujeres manejando maquinaria.
	Otras posibles actividades no tradicionales en las que se pueden vincular mujeres: Choferes de camiones, operadoras de compactador, laboratorista, topógrafa, albañilería, carpintería de obras, soldadura y armado, mantenimiento de vehículos, colocador de piedras -empedrado-, señalización de obras.
Fiscalizadora de obras	14% mujeres (Actividades administrativas, de ingeniería y fiscalización).
	Existen mujeres fiscalizadoras que trabajan directamente en campo con un desempeño bastante exitoso.
	El nivel del cargo que podría desempeñar una mujer influye en la relación con el resto de trabajadores.
Mujeres en el sector	Análisis de un puesto de peajes: 41% mujeres contratadas.
	Interés en trabajar en actividades no tradicionales que generen mayores remuneraciones.
	No ven problemas de convivencia en campamentos.

SECCIÓN 7

La visión del Sector Privado

Una de los principales desafíos en la lucha contra las desigualdades de género, es lograr un diálogo efectivo y establecer alianzas estratégicas entre el sector privado, la sociedad civil, y el sector público. Hay un consenso absoluto sobre la importancia del sector privado en la creación de oportunidades económicas para las mujeres. Los beneficios además van más allá de su impacto en los mercados laborales y los índices de pobreza. El desarrollo del sector privado también se puede ver favorecido por una mayor diversidad en la fuerza de trabajo y sus impacto en términos de innovación y productividad. “Incorporar principios de igualdad de género en los negocios es una decisión económica inteligente”. (Banco Mundial, 2011)

DIÁLOGO ABIERTO SOBRE GÉNERO CON EL SECTOR PRIVADO

¿Qué tanto se involucran las mujeres en las decisiones importantes para la organización?



¿Cuál es el panorama actual con respecto a la participación femenina?

¿Cómo se incentiva a una mayor participación de la mujer en el sector?



¿Existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la organización?

¿Qué refleja el estado de equidad de género dentro de una organización privada?



¿Qué experiencias han logrado contribuir a la equidad de género dentro de la organización?

¿Qué limita la participación laboral femenina?



¿Certificaciones de equidad de género dentro de las empresas?

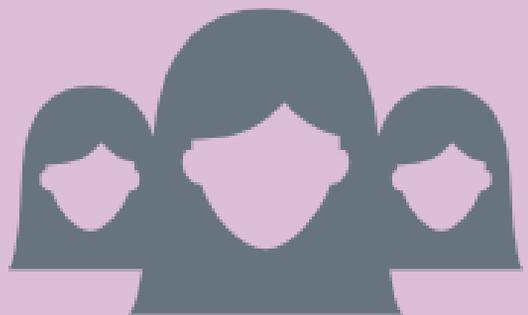


¿Existe apoyo para mujeres con hijos?

¿RETOS PARA INCORPORAR A LA MUJER?

¿Qué ventajas y desventajas surgen de una mayor participación femenina en el sector?

¿Qué oportunidades ofrece el sector y la empresa privada para cerrar brechas de género?



SECCIÓN 8

Testimonios de
Usuarías

MUJERES COMO USUARIAS

Soluciones de acceso aptas para mujeres

Vivo en el estado de Virginia y cada día recorro 64 km de ida, y 64 km de vuelta para llegar al trabajo, 3.200 km al mes. Cuando uno vive tan lejos necesita idear un plan estratégico para llegar lo más rápido y de la manera más eficiente y segura posible o de lo contrario, **optar por encontrar un empleo más cerca...** pero hoy quiero compartirles mi caso.

Ustedes saben qué es “slugging”? significa babosa en inglés. Pero además en el área metropolitana de Washington es todo un movimiento que empieza en 1973 tras la crisis del petróleo, a raíz de la decisión de la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo de no exportar más a los países que habían apoyado a Israel durante la guerra del Yom Kippur. Estados Unidos para aliviar esta situación y disminuir su consumo de combustible, creó los HOV (High Occupancy Lane) en español carril de alta ocupación, es decir, carriles para 3 pasajeros o más a lo largo de la I-395. Su implementación hace ya 38 años vino acompañada por una alternativa de transporte creada por los usuarios, llamada slugging, sin intervención de nadie y regulada mediante el respeto por un código definido por los mismos usuarios. Hoy hay más de 25 lugares de recogida, y más de 10.000 usuarios.

Es un ejemplo de economía compartida, mucho antes de Uber, Tappsi y también una adaptación del transporte a una necesidad/interés. El conductor necesita a otros pasajeros para llegar más rápido, y el pasajero se ahorra tiempo... y el



Ilustración de Marc Rosenthal

tiempo es dinero. Los autos suelen ser de alta gama y esto está asociado al alto valor del tiempo de los conductores. Es imposible olvidarse de un tercer beneficiario de esta medida: el medio ambiente, menos autos, menos consumo de gasolina.

Bien, ¿cómo funciona realmente? Un día cualquiera a las 5:30 de la mañana parqueo mi auto en Mine Rd en Stafford. Me acerco a la fila, ya hay unos 20 - 30 pasajeros. Los “sluggers” esperamos pacientes la llegada de autos consecutivos para llegar a Washington. Llega el primero. El conductor abre la ventanilla y anuncia sus coordenadas al primero de la fila: “New York Avenue con la 14”. Si el primero está interesado se sube y pasa la voz hasta encontrar al menos a un pasajero más.

¡Sí! me interesa, me subo: “Good morning!”, digo, y al ser mujer si es posible paso detrás —una de las reglas del protocolo es nunca dejar a una mujer sola en la cola, y dentro del auto ni maquillarse ni hablar por teléfono— Nada es perfecto. Una hora después llegamos “Thank you!” y eso es todo lo que decimos.

Con mi auto no solo hubiera tardado casi dos horas, el doble de tiempo, si no que habría gastado \$20 ida, 20\$ vuelta. Es probable, que sin este sistema de desplazamiento, seguro y gratis, hoy no estaría aquí, en México, contándoles mi historia.

Un estudio en Argentina indica que las mujeres viajan distancias mas cortas que los hombres. Es particular mujeres con niños que en promedio gastan el mismo tiempo que los hombre en viajar, trabajan en sitios 20% más cercanos. En otras palabras las mujeres con niños que hacen parte de la fuerza laboral encuentran trabajos en un área de influencia con un radio 20% menor en comparación con los hombres. Banco Mundial 2014 (Género, Transporte y Mercado Laboral: Evidencia de Buenos Aires)

MUJERES COMO USUARIAS

La moto, un modo predominantemente masculino que se transformó en mi modo

Montevideo tiene una superficie de 530 km² donde viven alrededor de un millón y medio de personas, el 40% de la población del país. Muchos jóvenes uruguayos estudian y trabajan al mismo tiempo, y mi caso no fue la excepción. Como tantos, tuve que organizar mis horarios para optimizar al máximo mi tiempo, y poder llegar y rendir en mis obligaciones. Los 11 km que recorría desde mi casa a la universidad, los podía hacer en ómnibus en una hora, sin contar con los 15 minutos de espera. Demasiado tiempo perdido.

¿Por qué cambié el ómnibus por la moto? La verdad, fue una decisión muy fácil. La inversión inicial no es grande, su mantenimiento y costo son bajos (el cambio de aceite se realiza cada 2.000 km y tiene un rendimiento en la ciudad de 27 km por litro de nafta[1] (\$44 ~ US\$1,5 por litro)). Mejoró mi vida, y ahorra en tiempo y dinero. Esos 11 km ahora los hacía en 20 minutos y era mucho más económico[2].

Bien, a pesar de que la moto me daba grandes ventajas y de que mejoró mi movilidad, también tuve que valorar sus contras.

La ropa para empezar. A la hora de comprar accesorios como guantes, casco y vestimenta para la lluvia, me encontré con la sorpresa de que todos los modelos eran para hombres. No me quedó otra alternativa que vestirme en los días de lluvia e invierno con unas cuantas tallas de más. Estaba claro que el mercado no estaba preparado para atender a mujeres motoristas, es decir, que no había prendas adecuadas para mí, pero en ese momento no advertí su gravedad, como era el caso del casco, que al quedarme grande perdía su función de protección.

No menos importantes estuvo siempre presente la seguridad vial. En 2014 en Uruguay murieron 497 personas y en 2013, 567 personas, más de la mitad

de estas víctimas iban en moto. Según datos de la Intendencia de Montevideo, las causas del aumento de accidentes en moto fueron entre otros factores, el crecimiento del parque automotor que aumentó 4 veces en la última década con más de 100.000 motos y 50.000 autos por año.

A propósito de la seguridad vial, como consecuencia de las malas condiciones de las vías - pozos, iluminación, señalización- y la gran imprudencia de los conductores, en especial los del transporte público, fui víctima de 3 accidentes de los que con suerte no resulté con lesiones graves.

A pesar de ello, aun cuando sigo pensando que la moto es un modo versátil y costo-eficiente pero es claro que Uruguay necesita ayuda urgente en términos de seguridad vial, comenzando por imponer multas más severas, promoviendo la seguridad de los usuarios “dando el ejemplo” y no a través de la “Ley del más grande”, mejorando vías y capacitando principalmente a aquellas personas que transitan para vivir en las calles.

Así mismo e igual de importante es hacer un llamado a las marcas de motocicletas, para que se anticipen y adapten a las necesidades de este segmento de mercado –el de las mujeres- el cual no está siendo atendido y protejan de igual manera a todos los nichos de mercado.



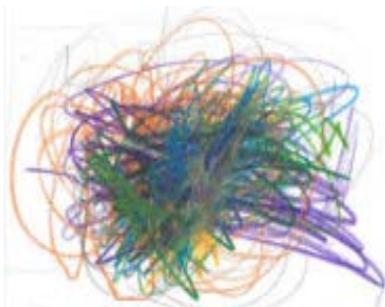
MUJERES COMO USUARIAS

Me perdieron como usuaria del transporte

En mis años de estudiante, mis horarios y rutina necesitaban que me desplazase a diferentes lugares en poco tiempo y de una manera independiente. El problema es que yo, económicamente hablando, no lo era como para poder costear un modo exclusivo y tuve que explorar otras opciones de modos de transporte en la ciudad de Lima, Perú.

Haciendo un análisis de las distancias promedio que debía recorrer diariamente, eran aproximadamente entre 3 a 5 kilómetros por tramo (casa-trabajo-estudios). Me hubiera sido eficiente movilizarme en bicicleta, pero el riesgo es muy alto porque Lima metropolitana no cuenta con vías exclusivas (ciclo vías) ni la cultura ciudadana de respeto a estos modos, sumando a que algunas de mis clases eran de turno noche y montar a esas horas era mucho más peligroso. Otro modo pudo haber sido una motocicleta, pero finalmente hubiera sido más riesgoso aún y más costosa la pérdida ya que, sería un buen blanco durante mis paradas en las gasolineras, semáforos o en vías poco iluminadas.

El transporte público urbano, fue mi única alternativa y en donde más tiempo pasé y sufrí porque Lima es una metrópoli colapsada, sobrepoblada de buses, vanes (combis) y taxis, con muchos retos por atender. En Lima, el 60% de la flota tiene 20 años o más de antigüedad y el 99% de las unidades utilizan diésel/petróleo para funcionar sin ninguna contemplación al medio ambiente, calidad del aire, ni al ruido.



Puedo afirmar, que por muchos años, nunca hubo un viaje igual al otro, cada uno tuvo lo suyo. En ocasiones, no me dejaban abordar porque el carnet de estudiante paga la mitad de la tarifa (subvencionado) y al conductor no le interesaban los 'medio usuarios'. No existen paradas estructuradas, uno puede bajarse o subirse en cada esquina por lo que el tiempo de recorrido jamás fue algo fijo. A ello se sumó, la lucha permanente por llenar los vehículos sobrepasando su capacidad. La música extremadamente alta complicaba el aviso al conductor de mi parada. Más de una vez me sentí vulnerada al ser tocada por un extraño y me sentí indignada ver como otras mujeres (tan cercanas como mis hermanas o amigas) eran tocadas también. Siempre he tenido un tamaño más alto del promedio peruano, por ello algunos de mis viajes los hacía en posición doblada.

Fue tan frustrante y poco placentera la experiencia, que desde que puse un pie en los buses me propuse cambiar de modo de transporte lo más pronto que me fuera posible. Así que eso hice, en cuanto pude empecé a utilizar los servicios de taxis de agencia, que son seguros y más costosos, para luego en poco tiempo migrar a un auto propio. Con frecuencia reflexiono en lo que hubiera ahorrado de haber continuado en el servicio público y de si debí o no haber evitado contribuir con la sobrepoblación del parque automotor que sufre Lima.

Entre 2007-2012 el parque automotor creció alrededor del 40% llegando a 2.1 millones de vehículos activos. La tasa de motorización, es decir el número total de vehículos por de cada 1000 habitantes, se calcula actualmente en 240.

MUJERES COMO USUARIAS

Mi vida subida en una bicicleta

La bicicleta se inventa en Alemania en 1876. En aquella época, y en respuesta a la libertad y emancipación que representaba, se inventó una enfermedad ficticia que decía que a las mujeres que la usaban se les pondría cara de bicicleta, porque se interpretaba que este medio de transporte les daría una libertad por entonces no reconocida para ellas.

Aunque poco tiempo después se desmintió, los estudios demuestran que aún hoy las mujeres usan mucho menos la bicicleta. Esto ocurre en todas partes, excepto en Dinamarca y Holanda.

¿Por qué? Como ciclista desde que tengo cinco años, lo he comprobado por mi misma. Los beneficios son idénticos tanto para ellos como ellas: ejercicio diario, ahorro, reducción de la huella de carbono, pero sobre todo libertad y control de tu tiempo. Y, sin embargo, la brecha de género persiste.

Las mujeres tienen mayor aversión al riesgo. Eso en el ámbito del ciclismo se traduce en una mayor demanda de infraestructura de calidad y segura como requisito previo para subirse a la bicicleta. Además, suelen ser las que más carga tienen en relación a cuidados familiares, trabajo, compras y colegios. Por ello, tienen rutas más complejas para las que habría que crear ciclo rutas urbanas adaptadas. Las ciudades necesitan más y mejor infraestructura ciclista, entender los diferentes patrones de movimiento y promover la intermodalidad.

En Barcelona acogimos con emoción la llegada de un sistema de bicicletas públicas, Bicing, con 600 bicicletas por US\$50 al año. La iniciativa cambió la movilidad y se anticipó a lo que hoy llamamos economía compartida. El aspecto de la ciudad evolucionó hacia un rostro más amigable, verde y sostenible. Presume de ser el mejor programa de

bicicleta compartida del mundo. América Latina empieza a copiar el ejemplo y hoy 12 ciudades tienen sistemas de bicicletas públicas con casi 13.000 bicicletas y más de 2.500 km de ciclovías.

Y los números crecen exponencialmente.

En las ciudades de América Latina la gente tarda en promedio hora y media en los trayectos de ida y vuelta... ni hagamos los cálculos de cuánto cuesta esto. Las ciudades siguen creciendo y se estima que para 2050 sólo una de cada diez personas vivirá en el campo. Para hacer frente a estas megaciudades, la tendencia apunta a la necesidad de construir ciudades compactas menos congestionadas y más eficientes.

Una medida que puede aliviar la congestión y a la vez promover el transporte sostenible es el ciclismo como alternativa y complemento a los viajes en automóvil y transporte público. Tener en cuenta la perspectiva de las mujeres para generar un incremento en su uso es muy importante.

Quienes diseñan las políticas de movilidad urbana tendrán que ir más allá de lo que ven en la propia calle y mirar al futuro. Así lograríamos que más ciudades se suban a los pedales.

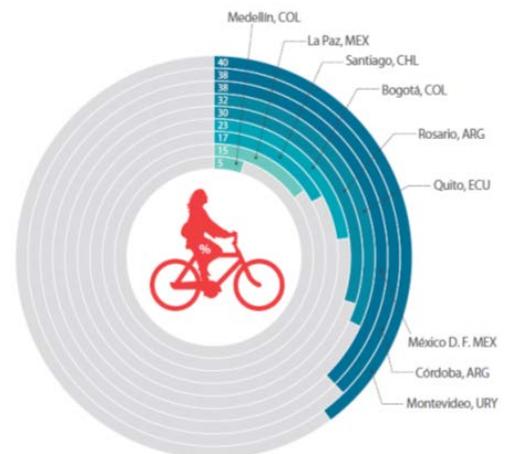


Gráfico 5. Porcentaje de viajes realizados en bicicleta por el género femenino.

Fuente: Investigación BID.

¿CÓMO USAR UN QR CODE?

1

Descargar al celular una aplicación lectora de QR Code

QR Code Reader
QR & Barcode Scanner
QR BARCODE SCANNER Code Reader



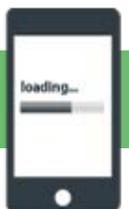
2



Enfocar o tomar una fotografía del código

3

Esperar que el programa decodifique automáticamente



4



Acceder y navegar en el link direccionado

BIOGRAFÍAS SPEAKERS

YASSMIN ABDEL-MAGIED se ha propuesto la misión de promover la diversidad en la sociedad actual. Nació en Sudán y cuando tenía dos años de edad se trasladó a Australia donde se formó como ingeniera mecánica. Ahora pasa su tiempo tanto en su trabajo como especialista en ingeniería en las plataformas de petróleo y gas -, como al frente de Youth Without Borders, la organización que ella fundó para que los jóvenes puedan trabajar para un cambio positivo en sus comunidades. Nombrada en 2015 la Joven Australiana del Año, Yassmin aboga por el empoderamiento de la juventud, de las mujeres y de aquellos con culturas e idiomas diversos.

INÉS SÁNCHEZ DE MADARIAGA es la Delegada del Rector para la Igualdad de Género, profesora de Planificación Urbana y ex Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia en el Gabinete de la Ministra española de Ciencia e Innovación. Fue profesora invitada en la Universidad de Columbia en Nueva York, la London School of Economics y la Weimar Universität-Bauhaus. Por 5 años, fue la representante española frente al Grupo de Helsinki, Comité Consultivo de la Comisión Europea sobre Género en la Investigación y la Innovación. Es co-Directora de la iniciativa de la Comisión Europea y de la Universidad de Stanford “Gendered Innovations en Ciencia, Medicina, Ingeniería y Proyectos de Medio Ambiente”. Ha sido y es investigadora principal o miembro de los comités de asesoramiento científico de una serie de proyectos europeos de investigación en materia de género en la investigación. En 2015, fue nombrada miembro del Grupo de Expertos sobre la integración de la igualdad de género en las instituciones de investigación en el Instituto Europeo para la Igualdad de género (IEIG). Actualmente, preside el comité a cargo de redactar el primer Plan de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica de Madrid.

KERRI ROGAN se unió a Transport for London (TfL) en 2010 en el marco de graduados en planificación de transporte, desarrollando experiencia en el modelado de transporte y entrega del proyectos en una serie de ellos. Posteriormente, pasó a convertirse en uno de los principales planificadores de transporte de superficie para los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de 2012. En este sentido, Kerri emprendió la función de asesorar del Director General de Transporte Terrestre en materia de política de transporte y la estrategia, gestión empresarial y desempeño financiero. Durante este tiempo Kerri estableció el Comando Estratégico de Superficie para TfL , que funcionó como centro neurálgico para la toma de decisiones estratégicas durante los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de 2012. Desde aquí Kerri pasó a convertirse en asesora del Comisionado de Tráfico Superior de Gran Bretaña. Paralelo a esto, completó una Maestría en Transporte y Gestión de Empresas en el Imperial College de Londres y fue galardonada con el Gran premio 2015 Voorhees a la mejor tesis doctoral (en el género, el riesgo y el ciclismo), presentado por un estudiante del Reino Unido. En la actualidad Kerri posee el cargo de Jefe de Asuntos Corporativos en TfL, donde es responsable de apoyar al Comisario de Transporte de Londres (Mike Brown MVO) y al alcalde de Londres (Boris Johnson) para manejar el transporte en Londres. Como parte de este cargo, ha establecido y es el patrocinadora de los 100 Años de la Mujer en la campaña de Transporte.

JASMINE KERRY es Directora del Programa, 100 Años de la Mujer en Transport For London. Se unió a TfL en 2010 y pasó dos años trabajando en una serie de proyectos, entre ellos, el de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres 2012, el esquema de Londres Cycle Hire (ahora conocido como Ciclos Santander) y grandes proyectos de infraestructura en Londres tales como el Hammersmith Flyover. Posteriormente Jasmine pasó a administrar proyectos de infraestructura en carreteras críticas en el norte de Londres antes de asumir el rol de Directora de la campaña “100 Años de la Mujer en el Transporte” (YOWIT). Esta campaña, ha tenido un alto impacto y ha sido de gran éxito en la industria del transporte, con gran influencia en todo el Reino Unido. Como parte de la campaña se han generado una amplia gama de actividades que incluye: sesiones informativas de industria, debates, mesas redondas, un esquema de Asignación de Industria para Maestros, personal perfilado en toda la industria, comprometimiento con escuelas y el establecimiento de un récord Guinness. La campaña ha tenido un enorme éxito en la construcción y movilización de una impresionante red de más de 8.000 personas en todo el Reino Unido y otros lugares y más de 260 organizaciones diferentes.

ALEJANDRO TIRACHINI es Académico del Departamento de Ingeniería Civil de la Universidad de Chile. Ingeniero Civil y Magíster en Ingeniería de Transporte (U. de Chile), PhD (U. of Sydney). Ha trabajado en proyectos de investigación en transporte en Chile, Australia, Singapur y Alemania, y como consultor y analista de servicios de transporte público en Chile y Australia. Es autor y coautor de una veintena de artículos en economía de transporte, ingeniería de tránsito y diseño de servicios de transporte público, publicados en revistas científicas internacionales.

TERESA INCHÁUSTEGUI fue designada como la nueva directora del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Ha sido Directora y fundadora del Centro de Estudios para el Avance de las Mujeres y la Equidad de Género de la Cámara de Diputados; estuvo a cargo de la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico del Instituto Nacional de las Mujeres de México y de la Dirección General de Operación y Monitoreo de la misma institución. Y fue asesora del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Fue directora general del Instituto Nacional de las Mujeres de 2001 a 2002. De 2002 a 2006 fue Directora de área en la Secretaría de Seguridad Pública Federal. En 2009 se convirtió en diputada federal por el principio de representación proporcional bajo las siglas del PRD. Como legisladora presidió la Comisión Especial para Conocer y dar Seguimiento a los Femicidios en México y es presidenta de la Comisión de Seguridad Pública. Es Doctora en Ciencias Políticas con especialización en política social por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-México). Estancia posdoctoral en investigación en políticas de familia y servicios personales de bienestar social en el Latin American Center of Studies de la Universidad de Georgetown en Washington, DC.

MARCO BATARCE es profesor en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Diego Portales, en Santiago, Chile. Es ingeniero civil y tiene un doctorado en economía de la Universidad de Toulouse. Sus áreas de investigación incluyen la economía de transporte, organización industrial empírica y valoración de los beneficios de las políticas de transporte. Ha participado en proyectos de planificación urbana e interurbana de transporte, modelos de demanda, y evaluación de proyectos de transporte para las instituciones públicas chilenas, como la Compañía de Ferrocarriles del Estado, la Agencia Nacional de Planificación de Transporte y el Ministerio de Desarrollo Social.

MIRIAM MULLER es Analista de Investigación en la Práctica Global de Pobreza e Igualdad del Banco Mundial, donde lidera investigaciones cualitativas sobre igualdad de género en América Latina y el Caribe. Antes de unirse al Banco Mundial, trabajó para la GIZ (Agencia Alemana de Cooperación Internacional) en Asia y en América Latina y el Caribe promoviendo la igualdad de género. Actualmente está finalizando su Doctorado en Sociología en la Universidad Humboldt de Berlín.

ANDREA MONJE SILVA es Consultora de la División de Género y Diversidad del BID, desde donde apoya la integración de los temas de género en proyectos de infraestructura (agua y saneamiento, energía y transporte). Antes de esta posición, trabajó en temas de participación política y empoderamiento de la mujer en el Programa de Apoyo al Liderazgo y Representación de la Mujer (PROLID) del BID, así como en la inclusión de temas de género en la Unidad de Transporte para América Latina y el Caribe del Banco Mundial. Tiene una licenciatura en Ciencias Políticas y una maestría en Desarrollo Internacional del Instituto de Estudios Políticos de París (Sciences Po), Francia, y una maestría en Políticas Públicas de la Universidad de Maryland (EE.UU.).

ISABEL GRANADA es Especialista de la División de Transporte. Durante el 2014 fue integrante del Grupo de Infraestructura para la Integración del Departamento de Infraestructura en el Banco Interamericano de Desarrollo. Ha trabajado en la preparación, supervisión y evaluación de proyectos de transporte en ALC y actualmente apoya la gestión de conocimiento de la División en temáticas transversales como género. Recibió su grado como Ingeniera Civil de la Universidad de Los Andes en 2005 (Colombia) y tiene un título de Maestría en Transporte y Gerencia del Imperial College London (2008). Antes del BID, Isabel trabajó en el Departamento Nacional de Planeación de Colombia, Transmilenio y en empresas privadas como ARUP e IBM. Ha sido instructora en ingeniería de transporte en la Universidad de los Andes y dictado el curso de Economía de Transporte en la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá.

DANIEL PÉREZ JARAMILLO es consultor de la División de Transporte del BID, donde comenzó como pasante junior de verano en 2015. En la División ha apoyado temas de equidad de género e infraestructura, gestión del conocimiento y seguridad vial. Daniel cuenta con un título de Ingeniero Civil de la Escuela de Ingeniería de Antioquia en Medellín y cursa actualmente el último año de un segundo programa de pregrado en Economía en la Universidad EAFIT. Antes de unirse al equipo de trabajo en el BID, Daniel fue asistente de docencia de Econometría y trabajó en investigaciones relacionadas con proyectos de infraestructura, energía y sostenibilidad. Dentro de sus intereses se destacan los proyectos de infraestructura de transporte y energía, la modelación econométrica, y la estadística y economía aplicada.

LAUREEN MONTES es consultora de la División de Transporte del BID, donde empezó como pasante de verano apoyando en los temas de igualdad de género e infraestructura, gestión del conocimiento e integración regional. Laureen cuenta con un título de Economista de la Universidad Centroamericana de Nicaragua y actualmente es candidata al grado de Máster en Globalización y Desarrollo de la Universidad de Amberes, Bélgica. Antes de unirse al equipo de trabajo en el BID, Laureen estuvo trabajando en temas de integración y política comercial en el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio de Nicaragua. Entre sus áreas de interés se encuentran, la transversalización de género en proyectos de desarrollo, las iniciativas de infraestructura y servicios logísticos que contribuyan a la integración regional en ALC, la investigación económica aplicada y la evaluación de impacto de proyectos de desarrollo.

ALEJANDRA A. CALDO es consultora de la División de Transporte del BID desde el año 2012. En este periodo ha apoyado la preparación de proyectos de transporte en la región, la gestión de conocimiento de la división y la inclusión de la perspectiva de género en las operaciones de transporte. Antes de ingresar al Banco, trabajó durante 10 años en el Gobierno de la Provincia de Córdoba, Argentina, en la ejecución de proyectos financiados por Organismos Multilaterales de Crédito en las áreas de transporte, salud y desarrollo municipal. Alejandra es Contadora Publica de la Universidad Nacional de Córdoba y posee una Maestría en Dirección de Negocios de la misma Universidad.

SAMANTHA HUNG es asesor Principal del Vicepresidente de Administración y Gestión Corporativa (VPAC), quien es responsable de la supervisión de los 6 departamentos institucionales. Samantha es también un miembro activo de la Comunidad de Equidad de Género del ADB. Posee más de 15 años de experiencia profesional trabajando en temas de género, a niveles de política, institucional y de programas/proyectos, incluyéndola como Especialista de Género en el Departamento de Desarrollo Regional y Sustentable (RSDD) del Banco Asiático de Desarrollo. Antes de unirse a ADB, Samantha fue Asesor de Género para la Agencia de Nueva Zelanda para el Desarrollo Internacional (NZAID), responsable de proporcionar liderazgo para la implementación de la Política de Género, Igualdad y el Empoderamiento de la Mujer NZAID. Sus cargos anteriores incluyen: Asesor de Género para el Foro de las Islas del Pacífico donde proporcionó apoyo para el avance de la igualdad de género También ha trabajado con la Oficina del Gobierno de Australia en la Condición de la Mujer, UNICEF en Vietnam y BRIDGE (sesiones informativas sobre género-desarrollo) en el Instituto de Estudios de Desarrollo (IDS). Samantha originalmente comenzó su carrera internacional para el Desarrollo como un voluntario australiano en Vietnam. Samantha es de Hong Kong y tiene doble nacionalidad de Australia y Reino Unido. Tiene una maestría en Desarrollo Internacional en el Royal Melbourne Institute of Technology, y títulos en Ley de Honores y Comercio en la Universidad de Melbourne, Australia.

JULIE BABINARD es Especialista en Transporte en el Departamento de Transporte, Agua y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, del Banco Mundial. Sus investigaciones, publicaciones y experiencia operacional se centran en la inclusión, el empleo, la salud y los aspectos ambientales de las operaciones de transporte. También coordina el Grupo Transporte para Responsabilidad Social, cuyo objetivo es elaborar orientaciones y buenas prácticas para la optimización de los beneficios sociales y ambientales de las políticas y las inversiones del sector. La señora Babinard posee una Maestría en Estudios de Política Internacional de la Universidad de Stanford, con una formación en economía de los recursos ambientales y naturales. Ha publicado varios artículos, capítulos y notas estratégicas, sobre temas de economía de desarrollo internacional, incluyendo transporte y accesibilidad. Antes de incorporarse al Banco en 2001, trabajó como investigador para el Instituto Spogli Freeman de Estudios Internacionales de la Universidad de Stanford, California, y en el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI), en Washington DC.

RENÉ CORTÉS es Especialista Senior DE Transporte del Banco Interamericano de Desarrollo, Es Ingeniero Civil y Especialista en Finanzas de la Universidad de los Andes, Colombia y tiene un Máster en Matemáticas Financieras de la Universidad de Toronto, Canadá. Entre sus áreas de experiencia se encuentran, la planificación, el diseño, la implementación y la gerencia de proyectos de infraestructura. Antes de vincularse al BID ocupó varias posiciones en el sector público en Colombia, llegando a ser Jefe de la Oficina de Planeación de la Empresa Colombiana de Vías Férreas y Director de Infraestructura y Energía del Departamento Nacional de Planeación. En el sector privado trabajó en el Banco de Montreal, Canadá, como Analista Senior de Riesgo.

CARMEN PAGÉS-SERRÁ es la Jefa de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Previo a esta labor, Carmen se desempeñó como economista principal en el Departamento de Investigación del BID, donde lideró importantes publicaciones tales como La Era de la Productividad: Cómo transformar las economías desde sus cimientos, las últimas ediciones de la publicación insignia anual del Banco, el Desarrollo en las Américas (DIA). Carmen es también autora del libro Ley y Empleo: Lecciones de América Latina y el Caribe, escrito conjuntamente con el Premio Nobel Prof. James Heckman, así como de dos libros adicionales (Se Buscan Buenos Empleos: Los mercados laborales en América Latina y La Creación de Empleos en América Latina y el Caribe: Tendencias recientes y los retos políticos). Carmen ha publicado extensamente en revistas académicas y de política líderes en las áreas de mercados laborales, seguridad social y productividad. Antes de formar parte del BID, Carmen se desempeñó desde el 2004 hasta el 2006 como economista senior en temas laborales en el Banco Mundial. Carmen cuenta con una Maestría en Economía de la Universidad Autónoma de Barcelona y un Doctorado en Economía de la Universidad de Boston

MANUEL URQUIDI es especialista senior en la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Basado en Bolivia trabaja a nivel regional como punto focal para supervisión de cartera. Previo a unirse como especialista en LMK, trabajó en SPD/SMO y CAN/CBO en temas de cartera y portafolio. Antes de unirse al BID, Manuel ocupó cargos de asesoría en importantes agencias del gobierno boliviano. Asimismo, coordinó actividades académicas dentro del Programa de Especialización en Desarrollo Económico Comunitario de Simon Fraser University (Canadá) con universidades bolivianas en el marco de la cooperación al desarrollo de Canadá. Manuel cuenta con una Maestría en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en la Universidad Andina Simón Bolívar de Bolivia, además de Diplomados en Educación Superior, Gobierno y Gestión Pública.

FELIX PRIETO se unió al Banco Interamericano de Desarrollo en 2009 como técnico coordinador de adquisiciones de la oficina de Gestión de Operaciones Financieras y la oficina de Servicios de Adquisición. Entre 2006 y 2008 fue especialista Senior en adquisiciones supervisando operaciones del Banco Mundial en México y Colombia. Tiene una vasta experiencia tanto en el sector público como privado. Antes de unirse al Banco Mundial, se desempeñó como secretario general de Emcali, la empresa de servicios públicos para la ciudad de Cali, Colombia, Director Jurídico de la organización Lloreda Caicedo, y asociado de Abogados Caicedo Holguines SA (Cali, Colombia) donde actuó como asesor jurídico de ambas firmas locales y extranjeras. Así también, tiene amplia experiencia en instituciones internacionales de desarrollo, con experiencia específica en adquisiciones relacionado a políticas y reglamentos nacionales. Posee una maestría en Estudios Jurídicos Internacionales en la American University en Washington DC, una maestría en Derecho Corporativo y Comercial en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia, y una licenciatura en Derecho en la Universidad Libre de Colombia.

ELLEN VOIE fundó la organización sin fines de lucro, Women In Trucking, Inc. para alentar y apoyar a las mujeres en la industria del transporte; cuya misión es hacer que las mujeres sean conscientes de las oportunidades para desarrollar una carrera, guiarlas y ayudarlas en medida que consigan ser más exitosas en sus roles. Ellen obtuvo su diploma en Gestión de Tráfico y Transporte en 1980 mientras trabajaba como Traffic Manager para una planta de fabricación de acero. Más tarde se convirtió en un consultor freelance de transporte en Wisconsin por más de más de 16 años. Durante ese tiempo, Ellen obtuvo su Maestría en Comunicación en la Universidad de Wisconsin, Stevens Point, donde completó su tesis de investigación sobre las complejas identidades de las mujeres casadas con conductores profesionales.

MARÍA ELENA RESTREPO es Licenciada en Educación, Licenciada en Español y Literatura, Especialista en Gerencia, con Maestría en Recursos Humanos y en Gestión del Conocimiento, Coach certificada. Con veintinueve años de experiencia profesional y fortalezas en gestión administrativa y desarrollo corporativo. Actualmente es Gerente General y Socia Fundadora de la firma Néos 360 Desarrollo Integral Sostenible. Miembro del Comité Asesor del Alcalde de Medellín para la revisión del Plan de Ordenamiento Territorial entre los años 2013 y 2014. Durante diez años fue Directora de Planeación en la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda. – Metro de Medellín. En la misma empresa, desempeñó otros cargos administrativos: como Jefe de Operación de la Infraestructura, Jefe del Departamento de Estaciones y como Coordinadora de Formación de Usuarios. María fue Decana de la Facultad de Educación, Jefe de Investigaciones de la Facultad de Educación y Jefe del Programa Licenciatura en Educación Preescolar en la Universidad de San Buenaventura, seccional de Medellín.

ALEJANDRO FROS es Especialista Líder de Transporte en el Banco Interamericano de Desarrollo desde el año 2014. Antes de integrarse a la División, Alejandro trabajó en el BID como Jefe de Operaciones para Guatemala y Especialista de Infraestructura Regional, también fue Gerente Técnico de la Corporación Vial del Uruguay. Alejandro recibió su título de Ingeniero Civil de la Universidad de la República en Uruguay, cuenta con el mismo título de la Universidad Federal de Santa Maria, además tiene un Master en Políticas Públicas de la Universidad Externado de Colombia y un posgrado en la Escuela Nacional de Puentes y Calzadas de Paris Tech

PABLO GUERRERO es Especialista en Transporte en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Está involucrado en la evaluación, la preparación y la gestión de la cartera de inversiones de préstamo y asistencia técnica en América Central, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, República Dominicana, Surinam y Uruguay, en operaciones del sector público a nivel nacional, sub-nacional y municipal. También está implicado en la preparación de proyectos financieros y no financieros sobre la logística y transporte de carga, infraestructura de transporte, la infraestructura ferroviaria, el desarrollo urbano y las políticas de transporte sostenible.

ALFONSO SALAZAR GALEANO es Especialista Senior de Transporte en Nicaragua, posición que también desempeñó en El Salvador. Previo a su ingreso al BID fue Director de Implementación de la Millennium Challenge Account en El Salvador, Especialista en Infraestructura Vial en Secretaría Técnica de la Presidencia, ocupó posiciones en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano, en el Fondo de Inversión Social así como en el sector privado. Posee un MBA y un título en ingeniería civil.

RAFAEL ACEVEDO es Especialista Líder en la División de Transporte del Banco, donde se desempeña como coordinador del Plan de Acción de Transporte Sostenible. Se incorporó al BID en el 2001 y desde entonces ha participado en la preparación de préstamos para proyectos de infraestructura, energía y transporte en la mayoría de los países de América Latina. Su experiencia combinada en temas de medio ambiente y cambio climático así como en transporte, energía y otros campos le ha permitido participar activamente en distintas iniciativas relacionadas con el cambio climático y la nueva iniciativa de Ciudades Emergentes y Sostenibles. Antes de su ingreso al BID, trabajó durante más de veinte años como consultor de ingeniería ambiental en Colombia, Canadá, Panamá, Bolivia, República Dominicana y otros países, de forma independiente y como socio de dos reconocidas firmas consultoras en Colombia y Canadá. También se desempeñó como funcionario público en el Ministerio de Salud de Colombia, donde trabajó en la preparación de normas ambientales para el país y como profesor a tiempo parcial en la Universidad de los Andes en Bogotá.

LAURA MASON es la Directora de Desarrollo de Negocios de Bechtel, para el transporte que cubre los EE.UU. y Canadá y es responsable de la estrategia y desarrollo de proyectos futuros. Laura se unió a Bechtel en 2004, y ha trabajado exclusivamente en proyectos del sector público en los EE.UU., Reino Unido y Gabón. Su experiencia incluye papeles en ingeniería, gestión del desempeño y gestión de proyectos. Además de sus deberes profesionales, Laura ha servido en varios ámbitos de Bechtel, enfocándose en temas de género y diversidad (Women@Bechtel) y la integración de los graduados universitarios recientes (NextGen). En Gabón, co-fundó un grupo de Ingenieros locales *Sin Fronteras*, consiguiendo involucrarse fuertemente con la comunidad local y enfocándose en inspirar el voluntariado y el desarrollo de soluciones adaptadas localmente. Laura tiene una Maestría en Administración de Empresas (MBA) en la Universidad de Stanford y una Licenciatura en Ciencias en Ingeniería Eléctrica y Biomédica en la Universidad de Duke.

ROBERTO CALVET es el Director General de Advance México, una de las empresas líderes en la construcción para México y América Latina. El Sr. Calvet cuenta con el grado de Ingeniero Civil de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. También completó un diplomado en Finanzas Corporativas de la Universidad Iberoamericana en México y el Programa Ejecutivo de Manejo de AD-2 en el IPADE Business School en México.

VERA VICENTINI Especialista Principal de Transporte en el Banco Interamericano de Desarrollo. Es ingeniera civil con master en economía y medio ambiente, trabajó por más de 15 años en uno de los grandes grupos privados de construcción civil de infraestructura donde fue responsable por la gerencia de grandes proyectos viales, de generación hidroeléctrica y gasoductos. En los últimos 15 años, Vera Lucia actúa como especialista de infraestructura e transporte do Banco Interamericano de Desarrollo donde viene apoyando a los países de América Latina y Caribe en conceptualizar y diseñar grandes proyectos de transporte y los mecanismos financieros e institucionales de implementación. Vera Lucia trabajó en la financiación de importantes proyectos viales como el Rodoanel (anillo vial) de São Paulo, la línea 5 del metro de São Paulo y actualmente está involucrada con la financiación y supervisión del mejoramiento y electrificación del Ferrocarril Roca – Tramo La Plata - Plaza Constitución

EVA WITTBOM es investigadora de la Academia de Gestión del Desempeño en la Administración General del Estado en la Escuela de Negocios de Estocolmo, Suecia. Su investigación examina los aspectos de control de gestión en las Agencias Estatales con el foco en la eficacia, desde una perspectiva de género. Eva también enseña control de gestión y de género. Eva Wittbom ha sido elegida Inspector de la Asociación de Estudiantes de SBS.

Para más información, por favor contactar a:

[BIDtransporte@iadb.org](mailto: BIDtransporte@iadb.org)





Foto [Odetta Grigaite](#)

