



La movilidad
es de todos

Mintransporte



A × B C



GÉNERO Y TRANSPORTE



Valentina Montoya

Consultora en género y transporte BID

Laureen Montes

Especialista de transporte transporte BID

Valeria Bernal

Consultora en género y transporte BID

Gibet Camos

Especialista Senior de transporte BID

Fanny Bertossi

Consultora en transporte BID

Ángela María Orozco

Ministra de Transporte de Colombia

Edith Arístide

Jefa de la asesora de planeación y delegada oficial de género por parte de la ministra

Juan David Roldán

Coordinador del Grupo de Asuntos Ambientales y Desarrollo Sostenible

Sandra Angel

Coordinadora de la UMUS

Diana Lozano

Profesional de género de la UMUS

Paula Pinilla

Profesional de género de GAADS

Copyright © 2021. Banco Interamericano de Desarrollo (“BID”) y Ministerio de Transporte de Colombia (“Ministerio”). Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual (CC-IGO 3.0 BY-NC-SA) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando reconocimiento al BID y el Ministerio.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID y del Ministerio que no puedan resolverse amistosamente se someterán a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI. El uso del nombre del BID para cualquier fin que no sea para la atribución y el uso del logotipo del BID, estará sujeta a un acuerdo de licencia por separado y no está autorizado como parte de esta licencia CC-IGO.

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

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Ministerio o del BID o de su Directorio Ejecutivo, ni de los países que representan.



CONTENIDO

PREFACIO	4
GLOSARIO	6
SIGLAS	7
INTRODUCCIÓN	8
OBJETIVO	10
DIMENSIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE	11
SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN	12
PREVENCIÓN.....	17
ACCESO A LA JUSTICIA.....	19
INFRAESTRUCTURA CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	22
NUEVAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.....	24
CONOCIMIENTO.....	26
OPORTUNIDADES LABORALES	28
REFLEXIONES FINALES	33
REFERENCIAS	34

PREFACIO

Para nadie es un secreto que la movilidad es un factor determinante para la calidad de vida de todas las personas, tanto en el contexto urbano como en el rural. En cada uno de ellos, la planificación y gestión de los servicios asociados a la infraestructura del transporte tienen como finalidad, además de conectar a los ciudadanos, facilitar y responder a las diferentes necesidades de las personas, es decir, mitigar los índices de segregación socioespacial haciendo más próximas las zonas residenciales, económicas y productivas que ofrecen estos territorios.

En la actualidad, la planificación territorial tiene el reto de considerar una perspectiva diferencial e interseccional, donde el género se cruza con temáticas como la pertenencia étnica, la condición económica, las discapacidades y la ubicación geográfica (urbana o rural), entre otras. Todo esto incide, en mayor o menor medida, en la percepción de seguridad, impactando la sensación de libertad y el goce efectivo tanto del derecho a la ciudad como a la movilidad. Las mujeres, al ser un grupo heterogéneo, tienen dinámicas y realidades diferentes que hay que seguir analizando. Pero, por el momento, es importante ir avanzando en acondicionar los sistemas de transporte y el diseño y planificación de las ciudades pensando en las mujeres diversas.

En este contexto, el Ministerio de Transporte de Colombia como cabeza del sector, y unido con las entidades adscritas y vinculadas, trabajan para que el desarrollo de la movilidad y sus diferentes modos de transporte incluyan la igualdad de oportunidades y visibilicen las diversas experiencias, vivencias y necesidades que existen en la sociedad.

Estas necesidades se manifiestan de manera distinta en los patrones de movilidad entre mujeres y hombres. Las mujeres, por la asignación de roles tradicionales de género, por lo general realizan desplazamientos cortos y encadenados, asociados, en su mayoría, a tareas de cuidado como hacer compras de alimentos o prestar asistencia a personas dependientes y/o con discapacidad. Todo esto produce un uso diferente de los modos de transporte, que implica un gasto adicional en términos de tiempo y dinero. De allí la importancia de que el transporte público, y su alcance de complementariedad con los modos, reconozca esta necesidad, y busque alternativas para mejorar la experiencia en los desplazamientos que realicen especialmente las mujeres, para que se sientan tranquilas, sin miedo, libres y autónomas para permanecer en los espacios públicos que proporciona el transporte.

De igual manera, es fundamental gestionar el conocimiento con varios actores, para conocer las experiencias de las mujeres, conocer su percepción de seguridad, incluir en las mediciones la movilidad del cuidado como razón cotidiana, y así facilitar la toma de decisiones hacia la desnaturalización de las violencias, y la transformación de imaginarios sexistas.

Así mismo, un elemento fundamental que debemos acoger como sector es reducir las distancias y tiempos que las mujeres dedican a las actividades de cuidado, para que ellas puedan disfrutar de actividades personales, de



esparcimiento, culturales, sociales, de cualificación y formación. Con esto ampliaremos las probabilidades de incursionar y permanecer tanto en áreas convencionales y no convencionales del ámbito laboral.

En medio de nuestras responsabilidades como sector transporte, debemos seguir implementando acciones de sensibilización y educación, mejorar la gestión de conocimiento con perspectiva de género y diferencial, ampliar las oportunidades laborales en los proyectos de infraestructura de transporte para aumentar la participación de las mujeres en cargos decisivos y el impulso de los liderazgos femeninos en el sector. De igual manera, las acciones de prevención, atención y sanción de violencia contra las mujeres son fundamentales, y por ende la necesidad de generar procesos de medición y articulación interinstitucional e intersectorial, junto con un presupuesto focalizado en este tema, es imprescindible.

Quiero terminar con una reflexión: la vida, el tiempo, las necesidades y la sostenibilidad de las personas son el eje central de la planeación del transporte. Una ciudad accesible y un transporte eficiente, diseñado con perspectiva diferencial, brindan seguridad y calidad de vida a, por ejemplo, niñas, niños, personas con discapacidad y mujeres. Con esto, vamos transformando nuestras urbes en ciudades incluyentes para todas las personas. Un transporte que reconozca estas características diferenciales seguirá haciendo parte de la iniciativa mundial de no dejar a nadie atrás.

ANGELA MARÍA OROZCO GÓMEZ
MINISTRA DE TRANSPORTE
COLOMBIA

GLOSARIO

ACOSO SEXUAL EN EL ESPACIO PÚBLICO: Se refiere a las conductas indeseadas de contenido sexual que sufren las personas en el espacio y el transporte público. Incluyen manifestaciones físicas –ej: tocamientos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente, manifestaciones verbales –ej: silbidos, expresiones, comentarios, insultos, calificaciones y manifestaciones no verbales -exhibición de fotos, imágenes, videos o audios, exhibicionismo o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento- (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

BUENAS NUEVAS MASCULINIDADES: “Traduce una posición no sólo antisexista y antihomofóbica, sino también antirracista y anticlasista por parte de los varones” (Boscán Leal, 2008).

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: “Opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, n.d.).

GESTORES: Se encargan de dirigir, gestionar o administrar la iniciativa o una actividad específica relacionada a esta.

MICROMACHISMOS: “Pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan a perpetuar roles de género, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización” (OXFAM, n.d.).

SIGLAS

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CCC: Cámara Chilena de Construcción

CDMX: Ciudad de México

CETRAM: Centros de Transferencia Modal (Ciudad de México)

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia)

DTPM: Directorio de Transporte Público Metropolitano (Santiago)

ICATHI: Instituto de Capacitación para el Trabajo de Hidalgo

MBTA: Autoridad del Sistema de Transporte Masivo de Boston

MIO: Sistema Masivo Integrado de Occidente (Cali)

OCAC: Observatorio contra el Acoso Callejero (Chile)

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIBEH: Policía Industrial Bancaria del Estado de Hidalgo

PMA: Plan de Manejo Ambiental (Colombia)

PNC: Policía Nacional Civil (Guatemala)

SENA: Sistema Nacional de Aprendizaje

SERNAMEG: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Chile)

SETP: Sistemas Estratégicos de Transporte Público (Colombia)

SITMAH: Sistema Integrado de Transporte Masivo de Hidalgo

SITP: Sistemas Integrados de Transporte Público (Colombia)

SITRAN: Sistema Integral de Transporte (Jalisco)

SOFIA: Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (Transmilenio, Bogotá)

TGL: Transport Gender Lab

TRANSANTIAGO: Sistema de Transporte Público Urbano de Santiago de Chile (Ahora Red)

TRANSCARIBE: Sistema Integrado de Transporte Masivo de Cartagena

TRANSMILENIO: Sistema Integrado de Transporte Masivo de Bogotá

UMUS: Unidad de Movilidad Urbana Sostenible del Ministerio de Transporte (Colombia)

INTRODUCCIÓN

En las ciudades de América Latina y el Caribe las mujeres constituyen la mitad de las usuarias de los sistemas de transporte público (Granada et. al. 2016). Sin embargo, estos sistemas no responden a las necesidades diferenciadas de las mujeres en razón de su género. En primer lugar, a diferencia de los patrones pendulares de los hombres, las mujeres como usuarias tienen patrones de movilidad complejos ligados a las labores del cuidado que les han sido asignadas por su género (Ejemplo: llevar a los niños al colegio, llevar a dependientes a centros de salud, hacer compras). Ellas también son el mayor porcentaje de cuidadores remunerados, teniendo muchas que viajar entre sus hogares y zonas residenciales distantes que no están bien conectadas por los sistemas de transporte público (Montoya Robledo & Escovar Álvarez, 2020).

Además, las usuarias sufren constantemente de acoso sexual durante sus recorridos. En 2014, un estudio de Thompson Reuters evidenció que, en Lima, Ciudad de México y Bogotá, más del 60% de las mujeres habían sufrido este tipo de violencia basada en género en el transporte público (Thomson Reuters Foundation, 2014). Los altos índices de acoso contrastan con una baja tasa de denuncia. La gran mayoría de mujeres no reportan, y deben encontrar estrategias –muchas veces costosas en términos de tiempo y dinero- para acceder a las oportunidades que ofrecen los centros urbanos.

Sumado a lo anterior, existen importantes brechas de género en los mercados laborales de la región. De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la brecha salarial de género es del 20%. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) muestra que para el 2014, en las ciudades, las mujeres ganaban 84% de lo que ganaban los hombres. (CEPAL, 2016). De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la pandemia ha afectado mayormente la ocupación de ciertos grupos como las mujeres y los jóvenes. El empleo femenino cayó 28,5% en Perú (Lima Metropolitana), 21% en Chile, 11% en México y 10% en Colombia (BID, 2020).

Esta situación se agudiza en el caso particular de Colombia. Para el 2018, de acuerdo con cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), una mujer recibía en promedio 88 pesos por cada 100 pesos que recibía el hombre por el mismo trabajo, lo cual quiere decir que existía una brecha salarial del 12% (DANE & ONU Mujeres, 2019). Además, entre 2008 y 2018 ha aumentado el índice de feminidad de la pobreza, que pasó de 102,5 en 2008 a 118 en 2018 (DANE & ONU Mujeres, 2019). Esto quiere decir, que por cada 100 hombres en condición de pobreza hay 118 mujeres en la misma condición (DANE & ONU Mujeres, 2019). La tasa de desempleo entre diciembre de 2019 y febrero de 2020 fue de 8,8% para los hombres y 15,4% para las mujeres (DANE, 2020). Estas brechas han sido magnificadas por la pandemia del COVID-19.



Adicionalmente, existe una alta tasa de segregación ocupacional en el mercado laboral del sector transporte. En Latinoamérica, las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral y, sin embargo, ocupan en promedio el 15% de los puestos del sector transporte (Granada et al., 2016). Respecto a los empleos generados por la construcción de infraestructura de transporte, una gran masa de mujeres se desempeña en puestos relacionados con señalización y limpieza, donde los salarios son una tercera parte de puestos tradicionalmente ocupados por hombres en el transporte (Granada et al., 2016).

En cuanto a la operación de los sistemas de transporte público, tanto la brecha ocupacional como la salarial persiste. Por ejemplo, según datos del 2020, en el caso del Sistema Masivo Integrado de Occidente (MIO) de Cali, evidencian que de los 4.006 empleados de las seis empresas operadoras, el 13% son mujeres. De este porcentaje, mientras el 32% de ellas están vinculadas al área administrativa y el 41% son taquilleras, apenas el 19% operan los buses. Además, un estudio del 2018 sobre hombres y mujeres conductoras de buses y trenes del Sistema de Transporte Masivo de Boston (MBTA) evidenció que las mujeres ganan en promedio \$0,89 USD por cada dólar que ganan los hombres (Bolotnyy & Emanuel, 2020). En gran parte, esto se debe a que mientras los hombres trabajan más horas extras de manera remunerada, ellas toman más licencias no remuneradas, para dedicarse a labores de cuidado en el hogar y al cuidado de otros (Bolotnyy & Emanuel, 2020).

El sector transporte tiene un fuerte potencial para generar empleo en la recuperación de los efectos económicos de la pandemia. Fomentar la igualdad salarial y la participación laboral de las mujeres en toda la cadena de valor del transporte es fundamental para que esta recuperación se haga de forma equitativa entre hombres y mujeres.

“Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el Producto Interno Bruto mundial podría aumentar 26%, lo que equivale a USD\$12 billones de dólares para el año 2025”

(Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, 2017)

OBJETIVO

La Red del Transport Gender Lab¹ (TGL) del BID y el Ministerio de Transporte de Colombia se han unido para incorporar la perspectiva de género en los sistemas de transporte público. Para ello, presentan este “ABC: Género y Transporte” que busca brindar herramientas básicas implementadas por las 12 ciudades de la red del TGL, así como algunas experiencias de inclusión del enfoque de género y de derechos de las mujeres en los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP) y en los Sistemas Integrados de Transporte Público (SITP) de Colombia².

Este ABC es una herramienta y un referente para las ciudades de América Latina y el Caribe que, motivadas por ser parte del cambio y fortalecer los Sistemas de Transporte Público a través de la inclusión del enfoque de género, puedan encontrar ejemplos concretos para promover una movilidad realmente sostenible e incluyente. Este ABC muestra buenas prácticas regionales, que pueden adaptarse de acuerdo con las necesidades específicas de los contextos locales.



¹ El TGL es una red de ciudades que busca entablar un diálogo técnico sobre la incorporación de género en los sistemas de transporte público conformada por 12 ciudades: Bogotá, Buenos Aires, Cali, Quito, Ciudad de México, Estado de Jalisco, Estado de Hidalgo, Santiago de Chile, San Salvador, Ciudad de Guatemala, Santo Domingo y Lima.

² Dichas experiencias responden a los lineamientos de política de gestión ambiental, social y de cultura ciudadana propuestos por el Ministerio de Transporte a través del Grupo de Unidad de Movilidad Urbana Sostenible (UMUS) tanto en la construcción, ejecución y operación de los Sistemas Estratégicos y Masivos de Transporte Público del país.

DIMENSIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE

Este documento se estructura a través de la metodología desarrollada por el TGL para compilar y analizar las iniciativas de género implementadas en sus ciudades miembro. Dentro de ésta se establecen siete dimensiones para categorizar las iniciativas y con ello facilitar el análisis posterior de los avances en las ciudades de la región: sensibilización y educación, conocimiento, oportunidades laborales, prevención, acceso a la justicia, nuevas herramientas tecnológicas e infraestructura con enfoque de género. En este documento se presentan ejemplos³ para cada dimensión analizada, que han sido implementadas en las ciudades del TGL y en otras ciudades de Colombia. Es importante anotar que la gran mayoría de iniciativas no han sido evaluadas.



³ Es importante anotar, primero, que una iniciativa puede asociarse con más de una dimensión. Segundo, que la mayoría de las iniciativas de las ciudades se han enfocado en la perspectiva de género frente al tema de seguridad, pero en términos de adecuación de la infraestructura se mantiene abierta una gran oportunidad de transformación.



SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN

Son aquellas iniciativas que buscan sensibilizar, generar consciencia y educar a la población sobre la igualdad de género. En esta dimensión se incluyen campañas comunicacionales y de sensibilización, capacitaciones a funcionarios y funcionarias públicas, operarios y operarias del sistema de transporte, personal de obra y población en general.

CAMPAÑA “TU PIROPO ES ACOSO” (CALI, COLOMBIA): En el marco del programa Ciudades Seguras de ONU Mujeres, la Subsecretaría de Equidad de Género lanzó la campaña “tu piropo es acoso” que tuvo una duración de un mes y se inició con el Día Internacional de las Mujeres en el 2018. Bajo esta iniciativa, se diseñaron y se pusieron en escena situaciones de acoso en cuatro estaciones del sistema MIO con dos objetivos principales: visibilizar el acoso sexual en el espacio público y generar una reflexión sobre las respuestas individuales frente a casos de acoso. En la actuación, los gestores comunitarios entregaban un abanico con el mensaje “tu piropo es acoso” y un folleto que explicaba la ruta de atención en casos de violencia contra las mujeres. La campaña fue promovida de nuevo en el Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres en el 2019. Esta vez, se entregó un abanico que contenía el mensaje, algunos consejos, cifras, e información sobre el acoso sexual callejero en la ciudad (Galarza et. al. 2020).

RESULTADOS Y LECCIONES: Como **resultado** de la campaña se identificaron tres comportamientos. Primero, los usuarios o usuarias del sistema parecen no intervenir cuando son testigos de alguna situación de acoso. En pocos casos, los usuarios se solidarizaban con la mujer que estaba siendo acosada en la puesta en escena. Segundo, algunas personas usuarias del sistema justificaron la situación de acoso por la forma en la que la mujer víctima iba vestida. Por último, los gestores de sexo masculino manifestaron sentirse incómodos con la puesta en escena, dado que actuar como acosadores los caracterizaba como violentos. Esta iniciativa se destaca por su enfoque innovador que centra la atención de la campaña en el “espectador”, ya que regularmente estas campañas se enfocan en la víctima o el victimario. Al hacerlo, crea un nuevo diálogo entre los y las usuarias del transporte público.





CAMPAÑA “EL PODER DE TU VOZ” (SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA): El Ministerio de la Mujer lideró esta campaña a nivel nacional que tuvo dos objetivos principales: primero, empoderar a la población sobre la importancia de ser parte de la solución ante la violencia machista, utilizando el poder de su voz para denunciar los casos de este tipo de violencia. Segundo, agrupar a un segmento de los transportistas para explicarles los tipos de violencia y escuchar sus impresiones sobre el fenómeno. Frente a este segundo objetivo, se ofrecieron dos charlas sobre sensibilización y prevención de violencia y sobre buenas nuevas masculinidades a las que asistieron más de 300 transportistas (Ortiz, P.; 2019).

RESULTADOS Y LECCIONES: Dentro de las **lecciones** identificadas resalta la importancia de lograr alianzas y mayor presupuesto para que estas charlas puedan ser periódicas y permanentes, con todos los sindicatos y federaciones de transportistas a nivel nacional. Esto, en la medida en que, por una parte, se reconoce que en el transporte público existen distintas maneras de vulnerar la seguridad de las mujeres con actitudes y hechos violentos. Por otra parte, este gremio registra altos niveles de violencia, incluyendo violencia doméstica. Ambos tipos de violencia deben ser atacados. Igualmente, se considera esencial integrar a todos los sectores de la vida nacional en la solución del problema de la violencia. El diálogo conduce a acabar con la normalización de la violencia basada en género. Como **resultado** se firmó un acuerdo en el cual los transportistas se comprometieron a tomar medidas para evitar cualquier tipo de agresión hacia sus parejas o hacia las usuarias del transporte.

CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORAS Y CONDUCTORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO CONVENCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (ESTADO DE HIDALGO, MÉXICO): El sistema de transporte convencional de Hidalgo a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICATHI) capacita a conductoras y conductores que desean solicitar su permiso para trabajar en el transporte público (tarjetón de conductor) en diversos módulos como: educación vial, derechos humanos, igualdad de género, atención a personas con discapacidad, primeros auxilios, mecánica básica, técnica de manejo defensivo y sensibilización del servicio al usuario. Tomar el curso de capacitación es un requisito indispensable para trabajar como conductor del transporte público. El objetivo central de la capacitación es proporcionar a las personas que desean trabajar como conductores(as) del transporte público, conocimientos básicos que los ayuden a brindar un mejor trato a los y las usuarias del transporte, haciendo énfasis en la igualdad de género y los derechos humanos (Montes, L. et.al., 2020).

RESULTADOS Y LECCIONES: Desde su implementación se han capacitado a 15.445 conductores en el periodo 2012 - 2019. Un **resultado** importante se evidenció en los datos de la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017, donde el 58,3% de la población usuaria del servicio de transporte público



SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN

tipo autobús urbano, van, combi o microbús experimentó un trato amable y respetuoso por parte de los operadores durante 2017 en el estado de Hidalgo. Este resultado situó al estado por encima de la media nacional (45%), y lo ubicó como la quinta entidad del país en cuanto a buen trato por parte de los operadores, esto a pesar de que existió una disminución de cuatro décimas respecto a la encuesta realizada en el 2015 (58,7%)-. Una de las **lecciones** aprendidas es actualizar constantemente los contenidos y temáticas del curso con el fin de generar un mayor impacto en el comportamiento de los conductores. Además, las instituciones especializadas en temas de género, como el Instituto Hidalguense de las Mujeres, deben sumar esfuerzos con el sector movilidad para que las estrategias tengan un mayor alcance.

CAMPAÑAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO (COLOMBIA): En el marco de los Planes de Manejo Ambiental y Gestión Social en Obra se consolida un lineamiento para que los sistemas de transporte público masivos y estratégicos de Colombia, realicen campañas comunicativas y pedagógicas en las zonas de influencia de la obra de estos proyectos, incluyendo los colegios que se encuentran alrededor para la prevención de las violencias de género. En estas campañas se hace énfasis en los tipos de violencias de género. El primer paso es identificar las realidades que las mujeres, niñas y adolescentes a diario experimentan al transitar y permanecer en los espacios públicos. Una vez identificadas, se consolidan acciones conjuntas con las escuelas y colegios para que las niñas y adolescentes puedan transitar de manera segura en los diferentes horarios, en los alrededores de los frentes de obra y en los corredores iluminados, diseñados e implementados por los consorcios en las áreas cercanas a las zonas escolares. Adicional a lo anterior, por ejemplo la ciudad de Santa Marta adoptó un código de conducta para la prevención y cero tolerancia frente a la explotación sexual de niños, niñas, adolescentes y mujeres durante la ejecución de obras.

RESULTADOS Y LECCIONES: El compromiso y el trabajo conjunto con las instituciones educativas para propiciar entornos seguros, y el compromiso del personal de obra para que los espacios intervenidos sean lugares seguros para mujeres y niñas es una de las **lecciones** más importantes que deja la iniciativa. Las acciones pedagógicas que reconocen las percepciones y comprensiones sobre el acoso y violencia sexual que ocurre en los espacios públicos, permiten reconocer las formas y los lugares donde más sucede. Así, dentro del alcance y perdurabilidad de la obra se concreta: el compromiso por instalar estos corredores seguros alrededor de la obra, sumado a prácticas educativas, comunicativas y pedagógicas de prevención, para consolidar alianzas mixtas con el fin de generar espacios libres de violencia sexual. Estas acciones se encuentran incluidas en los lineamientos nacionales desde la UMUS y se aplican a todos los frentes de obra que se adelantan en el país.



SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN

CAMPAÑA TERRITORIOS SEGUROS PARA LAS MUJERES Y NIÑAS (MEDELLÍN, COLOMBIA): Con el apoyo de ONU Mujeres, la campaña busca contribuir a la disminución de las agresiones sexuales contra las mujeres en el espacio público, a través de acciones pedagógicas, prácticas comunicativas, de re significación y apropiación de los espacios. Esta campaña denominada “El Metro también es un territorio seguro para mujeres y niñas” se llevó a cabo durante el último semestre del año 2019. Su mensaje central estaba dirigido a sensibilizar y transformar la cultura y los comportamientos de la ciudadanía, desde la corresponsabilidad frente al respeto hacia las mujeres y el rechazo a las violencias y el acoso sexual en los distintos espacios de la ciudad, incluyendo el transporte masivo. La Alcaldía de Medellín y el Metro se unieron para desarrollar dicha campaña. Se desarrollaron una serie de acciones comunicacionales, incluidas la publicación de vallas en la estación de San Antonio, la puesta en marcha de actividades lúdicas y representaciones artísticas, la reproducción de audios y publicaciones de postales en carteleras y redes sociales. Además se incluyó un botón de pánico en el metro para reportar este tipo de violencias

RESULTADOS Y LECCIONES: La campaña resalta como **lección** la importancia del compromiso interinstitucional entre las entidades gubernamentales y los y las usuarias del sistema, hacia la corresponsabilidad frente a la prevención de violencias contra las mujeres y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Además se evidencia que reconocer los diferentes tipos de acoso sexual -miradas morbosas, tocamientos sin consentimiento, piropos, silbidos, entre otros- es fundamental para visibilizar violencias que tienden a naturalizarse y que requieren transformarse desde un ejercicio pedagógico y cultural. Se destaca la importancia de que los y las usuarias conocieran tanto el Código Penal -penaliza el acoso sexual y otros delitos sexuales- y que pueden dirigirse tanto al personal del Metro como a la Policía Metro en caso de requerir ayuda. La campaña se ha establecido como un ejemplo para todos los sistemas de transporte del país. Como **resultado** se ha logrado impactar a más de 25.000 personas mediante talleres, movilizaciones, encuentros y piezas comunicacionales organizados por la Alcaldía de Medellín, por medio de la Secretaría de las Mujeres.

**SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN**

CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE OBRA (COLOMBIA): En el marco de los Planes de Manejo Ambiental y Gestión Social en la fase de obra o construcción de los SITP y SETP de Colombia, se genera un lineamiento para que dentro de la gestión social se realicen jornadas de capacitaciones al personal de obra sobre la prevención del acoso callejero y la protección de las mujeres, niñas y adolescentes en las zonas intervenidas o de influencia de los proyectos. Ciudades como Bucaramanga ha desarrollado diferentes estrategias, como videos y otras piezas comunicativas, que acompañan estas capacitaciones. Hoy, todos los sistemas estratégicos han incluido en sus procesos de capacitación temas como prevención del acoso, estereotipos de género y micromachismos, que son puestos en práctica tanto con las compañeras trabajadoras, como con las mujeres que habitan los barrios donde están las obras. Finalmente, se ha incluido la perspectiva de género en las cláusulas de contratación del Instituto Nacional de Vías (INVIAS) y de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI).

RESULTADOS Y LECCIONES: Las capacitaciones se realizan en los espacios de inducción y re inducción en los proyectos de infraestructura de transporte, lo que genera una ventaja importante al institucionalizar la perspectiva de género entre los consorcios encargados de la construcción de los diferentes sistemas de transporte público en Colombia.





PREVENCIÓN

ESTRATEGIA “BÁJALE AL ACOSO” (QUITO, ECUADOR): La estrategia se compone de dos grandes ejes: uno de **atención integral**, basado en una herramienta digital de denuncia mediante mensajes de texto, y un protocolo de atención y seguimiento en caso de un episodio de violencia dentro del sistema de transporte. Y un eje **preventivo** a través de la sensibilización y generación de sanción social. Específicamente, el eje de prevención se basa en una serie de capacitaciones, tanto para funcionarios del sistema de transporte (incluidos conductores, recaudadores, guardias de seguridad y policía metropolitana), como para usuarios del sistema (se ha dado un especial énfasis en estudiantes de colegios, que representan un número importante de usuarios). El objetivo principal de este eje es desnaturalizar el acoso sexual y difundir el uso de la herramienta digital. Las actividades incluyen una serie de dinámicas grupales lúdicas y contenidos digitales sobre masculinidades y detalles específicos de la estrategia “Bájale al acoso” (videos).

RESULTADOS Y LECCIONES: La iniciativa cuenta con múltiples **lecciones** para tomar en cuenta: el uso de mensajes de texto gratuitos permite un acceso más universal, especialmente en una ciudad donde solo un 60% de la población tiene teléfonos inteligentes y un porcentaje bajo de datos de internet. Por otro lado, la campaña comunicacional fue clave para posicionar la iniciativa. El trabajo con otras instituciones municipales de la Alcaldía de Quito y su compromiso con el programa, permitió que hubiese una inversión específica para difundir esta estrategia. Además, el uso de un lenguaje juvenil y no acusatorio, atractivo para la población se consideró positivo. La estrategia ha logrado aterrizar las políticas públicas en acciones concretas. Ha sido clave el trabajo coordinado con la Fiscalía General del Estado. Uno de los principales **resultados** fue que en el 2018, hubo un total de 4.000 personas capacitadas.



“VIVE SEGURA CDMX” (CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO): Esta iniciativa consiste en un silbato como herramienta preventiva y disuasiva para ser usado en caso de vivir u observar eventos de agresión sexual dentro el transporte público. La intención es que al sonar el silbato se pueda disuadir al acosador y comunicar a otras personas la situación de riesgo. El silbato venía acompañado del Protocolo “A.D.A” (Acudir, Detener, Atender) que describe el proceso que deben llevar a cabo los agentes de seguridad una vez que lo escuchen:

- 1. ACUDIR.** El personal de seguridad deberá acudir en auxilio de la persona.
- 2. DETENER.** Se detendrá al agresor siguiendo lo establecido en el Protocolo de la Secretaría de Seguridad Pública.
- 3. ATENDER.** Las víctimas deberán recibir apoyo jurídico y psicológico y atención especializada (según lo estipulado en los Artículos 1º y 20º C Constitucionales).

La iniciativa busca evitar el acoso y/o abuso sexual en los sistemas de transporte público y reforzar los mecanismos de seguridad y vigilancia (Granada, I. et al 2018).

RESULTADOS Y LECCIONES: En total se entregaron 25.851 silbatos a usuarias de transporte público. Todavía no existen resultados de uso del silbato en cuanto a su efectividad en la reducción de violencia. El ha presentado una serie de desafíos y ha sido objeto de varias críticas por parte de colectivos de la sociedad civil, activistas y también por dirigentes políticos. La principal crítica es el alto costo de inversión en una herramienta que no ha registrado un uso efectivo ni resultados claros en la reducción de la violencia. Además, se han identificado otros problemas relacionados con la implementación misma de la herramienta. Uno de estos problemas es la posibilidad de obtenerlo, pues el número que se planeaba entregar (115.000 silbatos) es una cantidad pequeña en relación a la población de la ciudad (9 millones de habitantes). Adicionalmente, el silbato fue repartido únicamente en seis estaciones de metro, juzgados cívicos y en la Secretaría de las Mujeres de Ciudad de México (CDMX) y durante horarios hábiles, lo que limitó su adquisición para una gran cantidad de población. Finalmente la herramienta deposita la responsabilidad sobre la víctima y no sobre el acosador, evadiendo el problema estructural que está más relacionado con un cambio de comportamiento y un compromiso en todos los actores de la ciudad.



ACCESO A LA JUSTICIA

Son aquellas iniciativas que permiten y acompañan los procesos de denuncia legal, en caso de violencia de género en el transporte público, espacios públicos y entornos laborales, en etapas de construcción y obra de los sistemas de transporte público. Incluye módulos, reglamentos, códigos de conducta, aplicaciones móviles y páginas web de denuncia y junto con ello, el marco normativo que ampara el proceso legal.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN EL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO DE BOGOTÁ (TRANSMILENIO) (BOGOTÁ, COLOMBIA):

Esta iniciativa es un esfuerzo por coordinar a las entidades del sector transporte y otras relacionadas, en las acciones de prevención y atención de violencia contra las mujeres en el Sistema TransMilenio. Busca reducir las percepciones de inseguridad y generar condiciones que brinden una atención integral a las mujeres víctimas de violencia. Los objetivos específicos incluyen: 1) instalar capacidades para atender la violencia contra las mujeres desde el enfoque de derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género; 2) realizar procesos de resignificación del espacio público aledaño a TransMilenio, para crear espacios en la ciudad libres de violencias contra las mujeres; 3) sensibilizar a funcionarias/os del sistema TransMilenio sobre el sistema SOFIA⁴ (Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador), las rutas de atención de violencias contra las mujeres y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; y 4) realizar procesos de incidencia jurídica para atender los delitos sexuales en TransMilenio como casos urgentes vinculados a delitos en contra de la libertad y la integridad sexual.

RESULTADOS Y LECCIONES: La implementación del protocolo inició en 2019. En TransMilenio están capacitados en la activación del protocolo más de 1.200 colaboradores. Entre enero y noviembre de 2019, la policía en conjunto con TransMilenio había capturado en flagrancia a 67 personas por casos de acoso sexual (Estupiñán, K., s.f.).

CÓDIGO DE CONDUCTA (SANTA MARTA, COLOMBIA): En el marco del proceso de gestión social y de los Planes de Manejo Ambiental (PMA) de los proyectos de sistemas de transporte público masivos y estratégicos de Colombia; se genera un lineamiento que apunta hacia la prevención y cero tolerancia de la explotación sexual de niños, niñas, adolescentes y mujeres durante la ejecución de las obras. Se destaca la experiencia del SETP de la Ciudad de Santa Marta en la aplicación del código de conducta, donde se incluyen

⁴⁴El Sistema SOFIA es un sistema de articulación, que busca coordinar las acciones de todos los sectores para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital. Mediante la implementación de este Sistema, la Secretaría Distrital de la Mujer coordina y articula acciones tendientes a la eliminación de las distintas formas de violencias contra las mujeres" (Secretaría Distrital de las Mujeres, s.f.).



sanciones, primero, a obreros y colaboradores que acosen a mujeres y niñas que circulan cerca los frentes de obra y zonas de influencia del proyecto; y segundo, a la demanda de explotación sexual de mujeres. Este código de conducta se promueve en todos los sistemas y se ha incluido en los contratos directos y con consorcios. Igualmente, se promueve la socialización del código de conducta con trabajadores y operarios durante los procesos de capacitación.

RESULTADOS Y LECCIONES: La inclusión del código de conducta en el contrato de demoliciones asociados del sistema estratégico de la ciudad de Santa Marta es uno de los principales **resultados** de la iniciativa. El código compromete a los trabajadores a unirse en la protección y prevención de las violencias de género y en particular de la violencia sexual contra mujeres, niños, niñas y adolescentes. Este código fue aceptado en su totalidad por el contratista en Santa Marta y permitió asumir esta experiencia como un referente para todo el país. Este código fue socializado con todos los sistemas en un evento donde participaron el BID y el Banco Mundial y hoy hace parte de los lineamientos del PMA en su componente de gestión social.

CÓDIGOS ROJO, ÁMBAR Y PUNTOS NARANJA EN ESTACIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO (ESTADO DE HIDALGO, MÉXICO): Derivado de la necesidad de salvaguardar la integridad y seguridad de los usuarios y usuarias que utilizan el Sistema Tuzobús, el Sistema Integrado de Transporte Masivo de Hidalgo (SITMAH), en coordinación con el Centro General de Gestión de Operaciones, puso en marcha el protocolo de código rojo, el código ámbar y recientemente los puntos naranja, en la ruta troncal del Sistema Tuzobús. En concordancia, las actividades que desarrolla el personal de inspección de SITMAH y de la Policía Industrial Bancaria del



ACCESO A LA JUSTICIA

Estado de Hidalgo (PIBEH) están enfocadas en disminuir contingencias inseguras dentro del sistema, garantizando así un traslado seguro y eficiente al activar un protocolo de actuación en coordinación con la Secretaría de Seguridad Pública. Desde inicios del 2020 se instalaron en las 34 estaciones de la línea troncal los puntos naranja, que buscan brindar seguridad a mujeres que sean víctimas de acoso o se encuentren en peligro. Usuaris y no usuarias tienen acceso a las estaciones del sistema para buscar apoyo. El personal capacitado de la PIBEH aplica el protocolo de actuación de los puntos naranja, dando a conocer de la situación al Centro General de Gestión de Operaciones, instancia que en caso de considerarlo necesario contactará al C5i Hidalgo o a la Secretaría de Seguridad Pública Municipal, para tomar las acciones correspondientes. Los objetivos específicos de los botones y puntos incluyen atender a la brevedad cualquier contingencia que llegara a suscitarse dentro de las estaciones o en las unidades del SITMAH. Además de promover la seguridad de las y los usuarios ante casos de acoso sexual, amenazas de bomba, robos, incendios, riñas, asaltos, entre otros (Montes, L., 2020).

RESULTADOS Y LECCIONES: Entre septiembre de 2019 y junio de 2020 se había activado ocho veces el código rojo, 32 veces el código ámbar y cuatro veces los puntos naranja. Diariamente se mantiene el monitoreo a través de las cámaras de video vigilancia instaladas por el concesionario de servicio de pago electrónico. Estas cámaras permiten monitorear el interior y exterior de los 138 buses y las estaciones que integran el servicio. Además, constantemente se capacitan los operadores y el personal de la PIBEH. De igual manera, mediante redes sociales se han difundido los protocolos de prevención y atención y se comparten imágenes en contra del acoso sexual en las cuentas oficiales del sistema. A partir de la implementación de la iniciativa se ha reforzado el trabajo coordinado entre el personal de inspección de SITMAH y de la PIBEH. Al tener especificado un código o punto para cada suceso, el personal ya sabe cómo y cuándo actuar. De igual manera, las y los usuarios que utilizan el servicio conocen las herramientas tecnológicas y los códigos.





INFRAESTRUCTURA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Consiste en intervenciones físicas en los sistemas de transporte público o en el espacio público, obras de proyectos de transporte público y que mejoran la calidad de viaje de las mujeres. Algunos ejemplos son botones de pánico, iluminación apropiada en estaciones, vehículos y paradas, eliminación de obstáculos a la visibilidad, salas de lactancia, rampas accesibles, sistemas de video vigilancia, entre otros.

PARADAS SEGURAS PARA TRANSURBANO (CIUDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA): El sistema de transporte público Transurbano buscó posicionarse como un sistema moderno y seguro. Como parte de esta visión y para diferenciarse del sistema tradicional de “buses rojos” decidieron implementar la iniciativa de las paradas seguras en 2011. La iniciativa se implementó en coordinación con la Policía y el Ministerio de Seguridad. Las mejoras que se hicieron dentro del programa incluían iluminación y un sistema de video-vigilancia en estaciones, complementado con un botón de pánico en algunas de las unidades. El Ministerio de Gobernación delegó a la Policía Nacional Civil (PNC) el cumplimiento de los protocolos y la garantía de la seguridad en las paradas. Durante la ejecución de la iniciativa de paradas seguras se hizo un piloto de buses solo para mujeres. En el 2011 se implementó el piloto por seis meses, en el cual se dispuso de buses reservados para mujeres y menores de 12 años durante las horas pico y de mayor demanda. Los buses eran monitoreados cada cinco minutos por el sistema de radio-frecuencia en las dos rutas que se habilitaron: Obelisco y al centro de la ciudad. La iniciativa buscaba proporcionar seguridad a los usuarios y usuarias del sistema y también a los conductores de buses quienes eran víctimas recurrentes de asesinatos y extorsiones. En promedio, diariamente 240 mujeres lo utilizaban en las dos rutas habilitadas (Granada, I. et al 2019).

RESULTADOS Y LECCIONES: Aunque la estrategia fue exitosa en términos de cambiar la percepción de seguridad entre usuarios y conductores, no tuvo continuidad. En 2014, se eliminaron algunos recursos que cubrían el mantenimiento del centro de control y la video-vigilancia y de esta manera la iniciativa terminó. El piloto tuvo una respuesta negativa dentro de la sociedad. Mujeres y hombres consideraron que la separación reforzaba estereotipos machistas y se entendía que no era justo con los demás usuarios del sistema que no podían acceder a un bus que viajaba con menos pasajeros y un mejor nivel de servicio. De la implementación de esta iniciativa se desprenden dos **lecciones** principales. Primero, la coordinación interinstitucional es un factor relevante. El diálogo continuo y cumplimiento de metas entre entidades se convierte en un factor clave para el éxito de un proyecto que como este, requiere capacitación de conductores, infraestructura tecnológica, entrenamiento de los operadores del centro de control y policías. Pero también requiere de una estrategia integral que, como una política pública, que defina líneas de actuación e indicadores para todos los actores intervinientes. Segundo, se requiere el diseño de una política pública que garantice continuidad en proyectos y recursos. Es preciso

que se desprendan de una visión a largo plazo de la ciudad/país. Garantizar un flujo de recursos mínimo y asignar competencias a entidades con capacidad institucional es esencial para garantizar la efectividad de este tipo de iniciativas en el tiempo.

SALAS DE LACTANCIA EN LA ESTACIÓN GAMARRA DEL METRO (LIMA, PERÚ): En 2019, el metro de Lima en alianza con la compañía especializada en artículos para madres y bebés, Maternelle, inauguró la primera cabina de lactancia en el transporte público de la ciudad. Las salas de lactancia Maternelle buscan ser espacios exclusivos para la madre y su bebé que cuentan con asesoría personalizada permanente sobre lactancia, el uso de elementos y accesorios para fomentarla. Se busca promover la lactancia materna y brindar soporte a las madres en sus traslados (elEconomista, 2019).

RESULTADOS Y LECCIONES: A pesar de no contar con lecciones y resultados de las salas de lactancia en el metro de Lima, en 2018 el TGL realizó un estudio en la ciudad de Buenos Aires sobre la implementación de este tipo de infraestructura. Entre las **lecciones** se evidenció que los espacios deben ser amplios, higiénicos y luminosos, equipados con instrumentos básicos como agua, sillas cómodas y cambiadores. También se ve como un punto positivo la integración de profesionales que acompañen y asesoren a la pareja. Estas lecciones permiten resaltar puntos como el acompañamiento de profesionales y la integración de accesorios dentro de las cabinas de lactancia en Lima.





NUEVAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Esta dimensión incluye específicamente aquellas iniciativas que utilizan herramientas tecnológicas (ej. mensajes y aplicaciones en dispositivos móviles o páginas web) ya sea para procesos de denuncia, solicitud de ayuda inmediata o generación de conocimiento.

APLICACIÓN SMART 912 (EL SALVADOR): Es un aplicativo desarrollado para que las municipalidades de El Salvador puedan crear una conexión directa con los ciudadanos, facilitando la atención a los usuarios y reduciendo la información no oficial. Busca consolidar una comunicación directa para que la comunidad se mantenga informada y el gobierno pueda conocer de primera mano reportes georeferenciados de situaciones que experimenten los y las ciudadanas en las calles (ej. calles en mal estado, falta de iluminación, recolección de basura, poda de árboles, fuga de agua, alcantarillado, entre otras). En San Salvador dentro de la aplicación de la municipalidad SMART 912 se han agregado dos alertas de denuncias para violencia doméstica y acoso sexual. El énfasis del tema de acoso sexual se da en los espacios público, los parques y las paradas de buses. El objetivo principal es emplear la tecnología de la aplicación SMART 912 para hacer un mapa de riesgo de zonas de espacio público, parques y paradas de buses en los que se identifiquen mayores índices de violencia contra las mujeres para brindar ayuda oportuna.

RESULTADOS Y LECCIONES: Actualmente, la aplicación digital se encuentra en funcionamiento, pero se incluyeron recientemente las opciones para realizar denuncias ciudadanas en materia de violencia doméstica y acoso sexual en el espacio público. La Secretaría de la Mujer y la Familia, así como la Colectiva Feminista, han venido realizando campañas para sensibilizar frente al tema, así como prestar la atención debida cuando las denuncias se presenten. Mientras la secretaría orienta a las víctimas, la policía deberá seguir las denuncias de oficio. Los miembros de la policía han recibido capacitación en temas de género y violencia contra las mujeres para prestar una respuesta efectiva. Además, se ha sensibilizado al personal operativo del cuerpo de agentes metropolitanos en cursos de tres meses, el primero teórico y los dos siguientes prácticos.

SAFETIPIN (BOGOTÁ, COLOMBIA): Esta iniciativa se realizó en dos fases y se trata de una aplicación móvil original de India que evalúa y georeferencia la seguridad de las mujeres. Para ello recolecta información mediante la toma de fotografías en recorridos nocturnos, que posteriormente son enviadas y analizadas por el equipo de SafetiPin en Nueva Delhi. Por otro lado, se realizan evaluaciones de seguridad en las que voluntarios registran datos desde sus teléfonos móviles y la app SafetiPin. Para la fase 1, el equipo de la Secretaría Distrital de la Mujer, SafetiPin y la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital diseñaron recorridos por 4.000 kilómetros de la malla vial de la ciudad, para identificar factores o variables que estuvieran generando riesgos en materia de



violencia contra las mujeres en el espacio público en las noches, tales como iluminación, visibilidad, presencia de agentes de seguridad, senderos, redes de transporte, entre otros. Estas variables permitieron la construcción del “índice de seguridad para las mujeres en el espacio público nocturno”. En la segunda fase *“Keep Rolling Safe Bogotá”*, implementada por la Secretaría Distrital de la Mujer y la Gerencia de la Bicicleta de la Secretaría Distrital de Movilidad, se identificaron factores de riesgo en materia de seguridad para las mujeres en la red de ciclo rutas. Se incluyeron temas como iluminación, estado de las vías, visibilidad, presencia de agentes de seguridad pública y privada y elementos socioculturales. El objetivo fue ubicar aquellos sectores críticos de la ciudad sensibles de intervención por parte de la Secretaría de Movilidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019b).

RESULTADOS Y LECCIONES: Entre las **lecciones** aprendidas están que este tipo de ejercicios que utilizan herramientas de ubicación geoespacial permiten: primero, generar análisis más cercanos a las realidades locales; segundo, comprometer a la ciudadanía con respecto a su apropiación de lo público; y tercero, generar condiciones que beneficien a las mujeres en cuanto a su seguridad en el espacio público. Se destaca como **resultado** la cooperación lograda entre la administración distrital de Bogotá, que ha facilitado el uso de sus sistemas y recursos para el análisis y la investigación de información. Se georeferenciaron 17.708 puntos a lo largo de 4.000 kms.



CONOCIMIENTO

Son aquellas iniciativas que generan y entregan información válida para la toma de decisiones en la implementación de iniciativas de género en transporte. Por ejemplo: estudios y diagnósticos, encuestas, etc. También incluyen iniciativas que generan conocimiento mediante la participación ciudadana, por ejemplo, a través del uso de aplicaciones móviles, donde la población levanta y entrega datos sobre puntos seguros, eventos de violencia, etc.

EL ESTUDIO “ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD, ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN TRES CENTROS DE TRANSFERENCIA MODAL (CETRAM) EN LA CIUDAD DE MÉXICO” (CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO): A partir de datos cuantitativos y cualitativos, buscó comprender las barreras en cuanto a infraestructura y servicio a la que se enfrentan las usuarias en sus recorridos, desde una perspectiva de género.

RESULTADOS Y LECCIONES: El estudio encontró que más de la mitad de las mujeres entrevistadas utilizan los CETRAM diariamente para sus actividades cotidianas. Pese a que el uso de los CETRAM está principalmente relacionado con ir a trabajar y estudiar, los viajes de cuidado son el segundo motivo de viaje de las mujeres. Para responder a las necesidades de las mujeres ligados a este tipo de viajes, se recomendó crear equipamientos adecuados en los baños (como cambiadores para bebés), kioscos digitales para realizar trámites y pagos de servicios públicos, mapas de ubicación para disminuir el tiempo de traslado, señalética adecuada, y zonas de descanso y encuentro. El estudio evidenció que 70% de las mujeres se sienten inseguras o muy inseguras en los CETRAM, y 80% no saben cómo realizar una denuncia en casos de acoso sexual. Las recomendaciones al respecto buscan mejorar la infraestructura para incentivar la prevención situacional, fortalecer los procesos para la atención eficiente y digna en casos de violencia sexual y otros delitos y generar y analizar datos para planear y vigilar efectivamente los CETRAM. Igualmente, se propone capacitar a operadores de transporte, usuarios, comerciantes vecinos, y personal de seguridad pública en temas relacionados con la violencia sexual. El diagnóstico acreditó cuatro tipos de barreras de accesibilidad: financieras, físico-espaciales, temporales y emocionales. Se recomendó un modelo de CETRAM accesible, que cuente con infraestructura adecuada, fomente la seguridad vial, e incluya mecanismos de comunicación eficientes, ubicando a las mujeres en el centro de su planeación, gestión y operación (Soto Villagrán, 2019).



CONOCIMIENTO

OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CALLEJERO DE CHILE (OCAC) (SANTIAGO, CHILE): El OCAC Chile es una fundación de la sociedad civil conformada con el propósito de promover acciones para erradicar el acoso callejero dentro de las ciudades chilenas. Entre sus actividades más importantes se pueden destacar sus campañas comunicacionales y de sensibilización: #AcosoEsViolencia (2014), #NoEsMiCultura (2016) y #NoTeDaVergüenza (2017), entre otras, así como el documental sobre acoso callejero: “Verdad al Viento” (2015). El OCAC también ha realizado dos encuestas con el objetivo de recolectar información relevante sobre las formas de acoso más recurrentes en el espacio público (incluido el transporte). La primera fue realizada en el 2014, vía web, con el objetivo de entender el acoso callejero cotidiano. La segunda se realizó en el 2015 y se denominó: “¿Está Chile dispuesto a sancionar el acoso sexual callejero y sus posibles sanciones?”. Tuvo como objetivo conocer la percepción sobre el acoso sexual callejero en los residentes de la Región Metropolitana de Santiago. Finalmente, se destaca su proyecto de ley, el cual busca erradicar el acoso sexual mediante la modificación del código penal para poder catalogar las prácticas de violencia sexual callejera como delitos sancionables (Crotte, A. et.al. 2019).

RESULTADOS Y LECCIONES: De los **resultados** de la primera encuesta realizada en el 2014 se puede destacar que una tercera parte de los eventos de acoso ocurren dentro del transporte público. Frente a la segunda encuesta uno de los resultados más relevantes fue que un 90% de los encuestados está de acuerdo con sancionar todo acto de acoso sexual callejero, incluyendo el que sucede dentro del transporte público. Frente a las **lecciones** aprendidas, se resalta la importancia del trabajo teórico inicial, el cual permitió abordar de manera holística todas las dimensiones del acoso y las tipologías de espacio público, incluyendo el transporte que resultó ser uno de los espacios públicos donde más frecuentemente suceden episodios de acoso.



OPORTUNIDADES LABORALES

Estas iniciativas promueven una mayor participación laboral de mujeres dentro del sector. Incluyen iniciativas de conciliación familiar, laboral y personal, políticas de igualdad salarial, iniciativas como la promoción de mujeres como conductoras de unidades de transporte, mujeres como agentes viales y mujeres en áreas directivas, administrativas y de construcción.

MUJERES CONDUCTORAS DEL SISTEMA INTEGRAL DE TRANSPORTE (SITRAN) (ESTADO DE JALISCO, MÉXICO): Es una intervención que beca, capacita y certifica a mujeres para incorporarlas como operadoras al transporte público de pasajeros (urbano-metropolitano). Crea un perfil profesional totalmente nuevo para la región y el país, en el que la mujer toma espacios en un oficio tradicionalmente masculino y aporta un perfil distinto que, a la luz de experiencias con otras iniciativas en Jalisco (mujeres agentes viales), mejora el servicio y la percepción que tiene el usuario de éste. Al tratarse de un perfil inexplorado; por este motivo, se diseñó un esquema previo de formación y certificación en colaboración con instituciones de educación técnica. La meta de la iniciativa es la formación, certificación y contratación de 600 conductoras para incorporarse al SITRAN en la ciudad de Guadalajara inicialmente y otras ciudades del interior en un futuro cercano. Los objetivos de la iniciativa incluyen primero, mejorar niveles de paridad laboral e incorporar a la mujer en actividades hasta ahora reservadas culturalmente para el hombre; segundo, incidir en la percepción positiva de los usuarios acerca del servicio de transporte público; tercero, disminuir situaciones negativas a bordo de las unidades, tales como el acoso y la violencia de género (Granada, I. et al. 2018).

RESULTADOS Y LECCIONES: La iniciativa es un referente en cuanto a la incorporación de las mujeres en actividades hasta ahora reservadas culturalmente para el hombre y presenta múltiples **lecciones**. Tener un marco legal, mediante un contrato de calidad con las empresas operadoras que garantice la incorporación de mujeres a la nómina laboral, permite la sostenibilidad en el tiempo de la iniciativa. Esto facilita que la responsabilidad económica no recaiga únicamente en el Estado, sino que la inversión y el compromiso con la igualdad de género sea también asumida por la empresa privada. En cuanto a la convocatoria, fue clave el trabajo conjunto con el Servicio Nacional del Empleo, que dio recomendaciones sobre los mejores mecanismos de reclutamiento. Se concluyó que el mecanismo más atractivo es el “voz a voz” en lugares de alta afluencia. También fue clave para la convocatoria presentar el nuevo sistema de transporte, que ofrece una mayor calidad en términos de seguridad, tecnología y modelo de gestión. Esto cambió la percepción de un trabajo que actualmente es considerado peligroso y hasta denigrante, a uno digno y seguro; incrementando el interés de un mayor número de candidatas, 76 mujeres que mostraron interés en la convocatoria, 64 iniciaron la capacitación y finalmente fueron 40 mujeres que completaron el proceso y obtuvieron su licencia para la operación de buses (Martínez, 2020).



El trabajo con las instituciones públicas de educación técnica en lugar de pagar a una institución externa, representó un importante ahorro de recursos. Esto permitió utilizar el capital en otras necesidades. Por ejemplo las becas entregadas durante el proceso de capacitación lo cual fue una acción clave para atraer a más mujeres jefas de hogar o en busca de empleo-. El lanzamiento de las capacitaciones fue altamente motivador para las conductoras, al observar la importancia y valoración que el Estado y las empresas les están dando. Se espera que una experiencia exitosa sea la mejor publicidad para aumentar el número de interesadas en este programa. Entre los **resultados** se evidencia que luego de 2 años, 80 mujeres son conductoras contratadas en el Sistema de Tren Eléctrico Urbano (SITEUR), correspondientes al 44% de los operadores de transporte público. Algunas mujeres han sido ascendidas como operadoras de Tren Ligero lo que representa para ellas un mejor salario.

METRO DE QUITO CON ENFOQUE DE GÉNERO (QUITO, ECUADOR): Consiste en incorporar la perspectiva de género de manera integral en la construcción del Metro de Quito, para hacer que la obra -por si misma- genere oportunidades laborales para hombres y mujeres por igual, garantice el acceso libre y seguro al medio de transporte a niñas y mujeres, y sea un espacio que cumpla con los estándares internacionales de inclusión. Frente a las oportunidades laborales, este enfoque de género se manifiesta en la creación de empleo para mujeres en áreas directivas, administrativas y operativas.

RESULTADOS Y LECCIONES: Según información del Metro de Quito en 2020, el 44,2% del personal de la empresa son mujeres (El Comercio, 2020). Para la primera etapa, liderada por la Unidad Patronato Municipal San José, fue clave el compromiso y el trabajo conjunto con la empresa Metro de Quito, encargada de administrar a las empresas constructoras. Lograr el compromiso por parte de los hombres que trabajan como obreros en la construcción del Metro de Quito puede ser un paso fundamental para desnaturalizar la discriminación y la violencia de género dentro del sector transporte; esto, debido a la gran cantidad de empleados de sexo masculino del proyecto.



OPORTUNIDADES LABORALES

PROMOCIÓN DE CURSOS DE CONDUCCIÓN PROFESIONAL PARA MUJERES (SANTIAGO, CHILE): Esta iniciativa, liderada por el Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile, en articulación con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), consistió en una convocatoria para que mujeres se incorporen a cursos de conducción profesional, obtengan la licencia A3 y puedan incorporarse como conductoras del Sistema de Transporte Público de Santiago, principalmente, o en otros trabajos de conducción donde se requiere este tipo de licencia (buses escolares, taxis, etc.) Se organizó un evento informativo y de promoción destinado a 200 mujeres del programa “Jefas de Hogar” del SernamEG. En el evento participaron la Presidenta de la República, representantes de los Ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de la Mujer y Equidad de Género y del Ministerio del Trabajo; además de representantes de la Cámara Chilena de la Construcción (CCC), directivos de las siete empresas concesionarias del Transantiago, conductoras de las distintas empresas y las escuelas de conducción encargadas de impartir los cursos. Los objetivos específicos consisten en incentivar la incorporación progresiva de mujeres a labores de conducción en el Sistema de Transporte Público de Santiago. Además de dar a conocer a empresas concesionarias y escuelas de conducción el interés del Estado en incrementar el número de mujeres en este sector (Crotte et al, 2019).

RESULTADOS Y LECCIONES: El TGL evaluó esta iniciativa en conjunto con otras destinadas a la incorporación de las mujeres al mercado laboral del transporte en Santiago (Granada et al., 2019). Las mujeres que participaron en el estudio reportaron que su situación económica se fortaleció considerablemente. Por ejemplo, para el rango de las mujeres con ingresos entre 500 y 800 mil pesos mensuales, mientras antes solo 12% declaraban ganar en ese rango, el porcentaje ha aumentado a 53% para las que ahora se dedican a la conducción. Las conductoras se sienten orgullosas por ser pioneras en lo que hacen y por estar conquistando un nicho tradicionalmente masculino. La buena remuneración también aumenta su autoestima. Los participantes coinciden en que las mujeres con más responsabilidades, comprometidas y tratan mejor a los pasajeros. Además, tienen una tasa menor de accidentalidad que los hombres y los siniestros viales en los que se involucran son menos graves. Los actores parte del estudio consideran que la inclusión de mujeres conductoras ha mejorado el clima laboral porque el lenguaje de los hombres mejoró, y su nivel de agresividad disminuyó. El estudio también identificó las barreras que dificultan que las mujeres continúen en el trabajo: Las políticas que concilien la vida laboral y la familiar son escasas; falta infraestructura como baños; no existen procedimientos frente al acoso sexual y las situaciones de inseguridad. Los factores que facilitan que las mujeres se mantengan en el trabajo incluyen el salario, los buenos procesos de inducción, y la destinación de un periodo de práctica de conducción antes de salir a la ruta. Para las mujeres también son importantes las redes de apoyo que contribuyan a las labores de cuidado dentro de las casas.

**OPORTUNIDADES LABORALES**

Las **lecciones** aprendidas son, primero, que el trabajo articulado entre las esferas pública y privada ha permitido expandir el debate sobre oportunidades laborales para mujeres en el sector transporte entre una mayor cantidad de actores. Segundo, encontrar sinergias y oportunidades entre programas ya existentes dentro del Estado, por ejemplo, el programa “Jefas de hogar” que entregó el número de candidatas para la capacitación, representa un beneficio no solo para actividades concretas como ésta; sino que fortalece el trabajo interinstitucional.

CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ARMENIA, COLOMBIA): El Plan de Manejo Ambiental de los SETP de la ciudad de Armenia “Amable Me Mueve” a través del Consorcio Puente los Quindos 001, promovió la implementación de acciones durante la construcción u obra, prácticas de conciliación entre las esferas de la vida personal, laboral y familiar para las personas trabajadoras.

RESULTADOS Y LECCIONES: A través del compromiso e institucionalización de las prácticas de armonización a través de políticas con enfoque de género por parte del consorcio, se incidió directamente en los y las trabajadoras. Estas prácticas de armonización partieron del reconocimiento de las actividades de cuidado compartido y la necesidad de aumentar la participación de los hombres en este tipo de trabajos, para reducir la carga que tradicionalmente asumen las mujeres. Dentro de los lineamientos del Ministerio de Transporte, se han incluido indicadores orientados a desarrollar acciones afirmativas para las mujeres que están vinculadas laboralmente con el fin de hacer horarios escalonados que les permita alternar con sus labores de cuidado, coordinación con jardines y otros servicios ofrecidos en las zonas, para hombres y mujeres que lo requieran.



VINCULACIÓN LABORAL DE MUJERES EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES (CARTAGENA,

COLOMBIA): En los Planes de Manejo Ambiental (PMA), se incluye la exigencia de vinculación de mujeres en las obras de los Sistemas de Transporte Masivos y Estratégicos en el territorio de Colombia. En el Sistema Integrado de Transporte Masivo (Transcaribe) de Cartagena, en la vinculación laboral, incluyen un porcentaje significativo de mujeres como conductoras, técnicas, mecánicas y en trabajos no convencionales. Generan un compromiso como ciudad en la consolidación de acciones afirmativas que benefician a las mujeres, promoviendo su autonomía económica y su empoderamiento en el ámbito público y de toma de decisiones y específicamente en la cadena de valor del transporte. Para ello, los consorcios promueven procesos de capacitación previa coordinadas con entidades como el Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Secretaría de Desarrollo Económico, con el fin de generar una oferta disponible para las convocatorias laborales. Igualmente se promueve la contratación femenina para cargos de manejo y coordinación en áreas de infraestructura, auditoría y residentes sociales y ambientales, siendo ya significativa esta representación en el total de personas contratadas en los sistemas.

RESULTADOS Y LECCIONES: Como **resultado** se evidencian mejoras en el clima laboral, dado que los equipos han comenzado a valorar y respetar el trabajo desempeñado por las mujeres, y se ha normalizado su proceso de vinculación en todos los procesos de las obras.



REFLEXIONES FINALES

La incorporación de la perspectiva de género en la movilidad, tanto en cuanto a las necesidades de las usuarias de los sistemas de transporte, como de las mujeres en la cadena de valor del transporte, es fundamental para alcanzar una movilidad realmente sostenible. Este ABC constituye una herramienta práctica para que todas las ciudades de América Latina y el Caribe tengan a la mano experiencias de ciudades vecinas respecto de la incorporación de la perspectiva de género en la movilidad. Gran parte del éxito en la implementación de las iniciativas, depende de una serie de factores. Entre los que podemos resaltar:

1. Las iniciativas implementadas deben responder específicamente a las necesidades de las mujeres usuarias y trabajadoras en los contextos locales particulares.
2. Estas iniciativas deben basarse en datos recolectados con perspectiva de género que permitan identificar claramente las necesidades relacionadas con la movilidad.
3. La innovación es un mecanismo para acelerar el camino hacia la igualdad en el sector.
4. La coordinación interinstitucional e intersectorial junto con presupuesto focalizado en la materia, son fundamentales para su continuidad en el tiempo.
5. Una efectiva medición del impacto de las iniciativas permite realizar ajustes y alcanzar mejores resultados en la inclusión de la perspectiva de género en el transporte.
6. La mayoría de iniciativas presentadas frente a las necesidades de las usuarias de los sistemas responden a su seguridad, específicamente frente a la violencia basada en género. Frente a la infraestructura que responda a necesidades más amplias relacionadas con viajes para el cuidado remunerado y no remunerado, sigue existiendo un amplio campo de acción.

La incorporación de la perspectiva de género en el transporte es primordial para que las mujeres accedan a las oportunidades laborales, educativas, los servicios de salud y recreación, y la participación política, de manera equitativa en nuestras ciudades.

REFERENCIAS

- Bolotnyy, V., & Emanuel, N. (2020). Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators.
- Boscán Leal, A. (2008). Las nuevas masculinidades positivas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41).
- CEPAL, (2016). Nota para la Igualdad N°18. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. CEPAL. Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf.
- DANE. (2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral*.
- DANE, & ONU Mujeres. (2019). *Boletín Estadístico: Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*.
- elEconomista. (2019). Línea 1 del Metro de Lima cuenta con sala de lactancia materna gratuita, disponible en: <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10040936/08/19/Linea-1-del-Metro-de-Lima-cuenta-con-sala-de-lactancia-materna-gratuita.html>.
- Estupiñán, K., 'Me muevo segura', primer protocolo en el país contra acoso a mujeres, Alcaldía de Bogotá, s.f. Disponible en: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/primer-protocolo-contr-acoso-las-mujeres>.
- Galarza, D; Glen, C.; Montes, L; Montoya, V; Bernal, V., et. al. (2020). *Género y Transporte: Cali* <http://dx.doi.org/10.18235/0002693>.
- Granada, I., Navas, C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V., ... Rubio, D. (2019). *Inclusión laboral femenina en labores de conducción del sistema de transporte público de Santiago*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0001836>.
- Granada, I., Urban, A.-M., Monje Silva, A., Ortiz, P., Pérez, D., Montes, L., & Caldo, A. (2016). *El porqué de la relación entre género y transporte*. Washington D.C. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0000341#sthash.oZyQHVRG.dpuf>.
- Granada, Isabel; Leño, Juan Manuel; Benítez, Carolina; Navas, Cristian; Sanz, Natalia; Crotte Alvarado, Amado; Cortés, René; Armijos, Jean Pol; Ortiz, Paola; Glen, Claudia. (2019.) *Género y Transporte: Guatemala* <http://dx.doi.org/10.18235/0001621>.
- Granada, Isabel; Leño, Juan Manuel; Benítez, Carolina; Navas, Cristian; Sanz, Natalia; Crotte Alvarado, Amado; Cortés, René; Armijos, Jean Pol; Ortiz, Paola; Glen, Claudia. (2018) *Género y Transporte: Jalisco* <http://dx.doi.org/10.18235/0001369>.

- Granada, I., Leaño, J. M., Crotte Alvarado, A., Cortés, R., & Ortiz, P. (2018). *Género y Transporte Quito*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0001385>.
- Granada, Isabel; Leaño, Juan Manuel; Crotte Alvarado, Amado; Cortés, René; Ortiz, Paola. (2018). *Género y Transporte: Ciudad de México* <http://dx.doi.org/10.18235/0001386>.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*.
- Montes, Laureen; Montoya, Valentina; Bernal, Valeria; Fayad Meneses, Omar; Guevara Muñoz, José Luis; Carranza Ramírez, Lamán; Saab Lara, Erika; Aquino Ortega, Alexandro Xavier; Blanco Cornejo, Pablo Elio; Jiménez Islas, Graciela; Garrido Vega, Javier; Hernández Olguín, Olivia; Osorio Cabrera, Argelia; Montenegro Mendo, Anel; Leo Sánchez, Iraís; Mondragón Gallardo, Víctor Hugo, (2020). *Género y Transporte: Hidalgo* <http://dx.doi.org/10.18235/0002793>.
- Montoya Robledo, V., & Escovar Alvarez, G. (2020). Domestic Workers' Commutes in Bogotá: Transportation, Gender and Social Exclusion. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*.
- OIT. (2019) La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, Informes Técnicos.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (n.d.). *Los estereotipos de género y su utilización*.
- Ortiz, Paola; Granada, Isabel; Rodríguez Porcel, Manuel, (2019). *Género y Transporte: Santo Domingo*.
- OXFAM. (n.d.). *10 ejemplos de micromachismos en la vida cotidiana*. Retrieved from <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-micromachismos-en-la-vida-cotidiana/>.
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). *Bogotá tiene el primer protocolo de atención a mujeres víctimas de acoso*. Bogotá.
- Secretaría Distrital de la Mujer, (2019), Mediciones nocturnas en materia de seguridad para las mujeres, Mujeres en Cifras, No. 18.
- Soto Villagrán, P. (2019). Análisis de la movilidad, accesibilidad y seguridad de las mujeres en tres Centros de Transferencia Modal (CETRAM) de la Ciudad de México. <https://doi.org/IDB-TN-1780>.
- Thomson Reuters Foundation. (2014). Most dangerous transport systems for women

