



PARTICIPACIÓN FEMENINA EN  
EL MERCADO LABORAL DE  
**TRANSPORTE**

EXPERIENCIAS EN LAS CIUDADES DEL  
TRANSPORT GENDER LAB





Participación femenina en el mercado laboral de transporte. Experiencias en las ciudades de Transport GenderLAB

Isabel Granada  
Juan M Leaño  
Carolina Benítez  
Cristian Navas  
Natalia Sanz  
Amado Crotte  
René Cortes  
Jean Pol Armijos  
Paola Ortiz  
Claudia Glen

Diseño y diagramación:  
Paola Ortiz

Contacto BID  
BIDtransporte@iadb.org

Copyright © 2019 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.



PARTICIPACIÓN FEMENINA EN  
EL MERCADO LABORAL DE  
**TRANSPORTE**

EXPERIENCIAS EN LAS CIUDADES DEL  
TRANSPORT GENDER LAB





# GÉNERO Y TRANSPORTE

Los sistemas de transporte público en ciudades Latinoamericanas le han fallado a más de la mitad de sus usuarios: las mujeres. En la encuesta de Reuters (2016) para las 15 ciudades capitales más grandes del mundo, las tres ciudades más peligrosas para las mujeres en el uso del transporte público se encontraban en América Latina. Según el estudio *“Mujer viaja segura en Transmilenio”* realizado en 2014 en la ciudad de Bogotá, un 14% de las mujeres fue víctima de violencia o agresión al utilizar el transporte público durante el último mes de recolección de datos. Entre todas las formas de violencia, las agresiones de orden sexual son las más frecuentes en un 64%.

La evidencia reciente nos muestra que el transporte no es neutral en términos de género ya que, debido a los roles tradicionales de género, las mujeres se mueven diferente en la ciudad: hacen más viajes, en desplazamientos más cortos y en horarios más dispersos durante el día.

Por otro lado, la baja representatividad femenina en el sector de infraestructura en la región (menos del 15% de la fuerza laboral) puede limitar la capacidad de respuesta adecuada de los sistemas al comportamiento, necesidades y barreras de viaje de las mujeres. Además representa un obstáculo para mejorar la productividad del sector debido a que, se ha demostrado que la diversidad de género en una empresa mejora la orientación a los clientes, promueve la creatividad e innovación a través de la riqueza de enfoques, perspectivas e ideas en la resolución de problemas, es decir, que una fuerza laboral incluyente es más innovadora y productiva.

Algunos de los principales retos para la integración del tema de género en el transporte público son:

**LA SEGURIDAD.** Tanto el nivel de inseguridad y el porcentaje de mujeres víctimas de acoso sexual en los sistemas de transporte público son muy elevados. En Lima, un 60% de las mujeres ha sido víctima de acoso sexual dentro de un sistema de transporte y en Bogotá un 64%.

**BAJA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL SECTOR.** A nivel regional, las mujeres representan menos del 15% del total de los empleados del sector de transporte; esto genera, entre otras cosas, que las mujeres estén ausentes durante el diseño, construcción y operación de los sistemas, lo que se traduce en que sus necesidades y perspectivas no estén siempre incluidas. Además limita la productividad del sector, restando la creatividad y la innovación que ocurre en espacios donde no existe diversidad de enfoques.

**FALTA DE DATOS DE MOVILIDAD DESAGREGADOS POR SEXO.** Pocas encuestas de movilidad presentan los datos recolectados desagregados por sexo o incluyen preguntas que permitan entender mejor las necesidades diferenciadas de movilidad de hombres y mujeres, y de otros usuarios (incluyendo mujeres, personas con discapacidades, personas mayores, etc.)

Sin embargo, varias ciudades de la región están trabajando para conocer los patrones de movilidad de las mujeres y adaptar sus sistemas de transporte para que sea más accesibles y seguros; y además buscando mecanismos para aumentar la participación femenina en el sector transporte.

En este contexto, la División de Transporte del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) lanzó en el 2017 el Bien Público Regional (BPR) Transport GenderLab (TGL). Siete ciudades (Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México, Ciudad de Guatemala, el Estado de Jalisco, Quito y Santiago) hacen parte de la iniciativa que busca generar una red de conocimiento sobre el diseño e implementación de políticas e iniciativas que favorezcan la igualdad de género y la inclusión en los sistemas de transporte público.

Adicionalmente, la red de ciudades trabaja específicamente en promover la adaptación de infraestructura de los sistemas de transporte público urbano a las necesidades específicas de las mujeres.

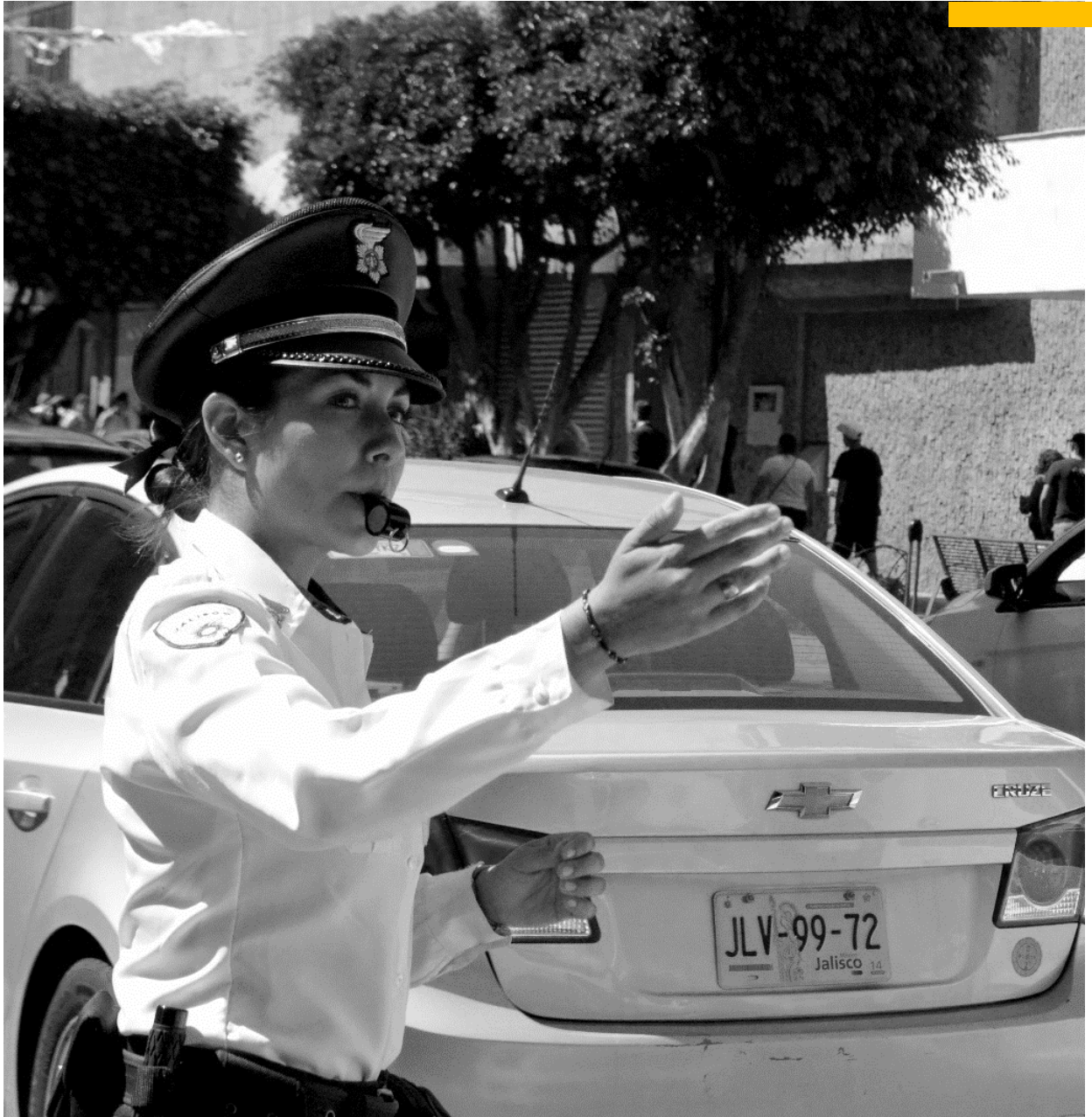
El TGL es una red de ciudades que busca entablar un diálogo técnico sobre la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de transporte público. Su objetivo es que las ciudades miembro generen conocimiento e intercambien experiencias sobre el diseño, implementación y monitoreo de iniciativas y actividades en favor de la igualdad de género en el sector de transporte.

Las ciudades que hacen parte del TGL pueden acceder de manera exclusiva a una plataforma de conocimiento que recoge las iniciativas de género y transporte de todos los miembros, mantener un diálogo continuo con las demás ciudades y acceder a recursos del BPR para que a través de estudios, las ciudades puedan avanzar en consolidar su política pública de género y transporte público.

## PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL DE TRANSPORTE

Los niveles de participación femenina en el sector de transporte e infraestructura son sumamente bajos. Estudios (BID, 2015) señalan que aunque las mujeres son más del 50% de usuarios en el transporte público urbano, siguen siendo una minoría entre los profesionales que diseñan, implementan y operan los sistemas de transporte. La baja representación de la mujer en el sector y la segmentación laboral por sexo, han contribuido a que exista una menor integración de la perspectiva femenina en los proyectos de transporte público.

El BID realizó en el 2017 un estudio acerca de las iniciativas de género en transporte en varias ciudades de la región que forman parte del Transport GenderLAB. En este estudio se identificaron una serie de acciones que las ciudades están realizando para promover una mayor participación femenina en trabajos tradicionalmente masculinos. Estas experiencias se describen a continuación.





# POLICÍA VIAL FEMENIL Y OPERATIVO “SALVANDO VIDAS”

Antes del 2013, los policías viales de Jalisco eran evaluados negativamente por parte de la población, debido a que se los asociaba con prácticas corruptas. Además, el porcentaje de muertes ocasionadas por conductores en estado de ebriedad era elevado. Por este motivo el Gobernador encarga a la Secretaría de Movilidad (SEMOV) buscar mecanismos para eliminar la corrupción, mejorar la imagen pública de la Policía Vial, y mejorar los operativos de alcoholimetría.

En busca de soluciones, surge la idea de renovar el cuerpo de policías, incorporando un mayor número de mujeres a través de la convocatoria *“Buscamos a las mejores”*. Con ello se lograría igualar la plantilla del personal operativo, dando cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y a la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En paralelo, se realizó otra convocatoria para el Operativo *“Salvando Vidas”*, en el cual se buscó integrar a mujeres para formar una policía especializada y certificada en la aplicación del protocolo para pruebas aleatorias de alcoholimetría, con el objetivo de fortalecer la confianza en un operativo transparente y que tuviese aplicación para todos los ciudadanos.

# ¿Necesitas trabajo?

## Reclutamiento masivo **MUJERES CONDUCTORAS**



**MUJERES  
CONDUCTORAS**  
MOVILIDAD CON IGUALDAD  
 **SITRAN**

Sueldos de hasta

# \$12,000

mensuales

Además recibe un **apoyo económico**  
durante tu capacitación



### Miércoles 22 y jueves 23 de noviembre

Plaza Universidad de 09:00 a 17:00 hrs.  
Calle Colón s/n (a un costado de la Biblioteca Iberoamericana)

#### Requisitos:

- Ser Mexicana
- Saber manejar
- Secundaria terminada
- Mujeres de 22 años en adelante
- Disponibilidad de horario

#### Interesadas presentarse con:

- Acta de Nacimiento
- Carta de Policía vigente (la podrás tramitar en el reclutamiento)
- Licencia de manejo vigente (automovilista y/o chofer)
- CURP
- Constancia con número de Seguro Social (IMSS)
- Comprobante de domicilio vigente a su nombre o que coincida algún apellido
- Identificación Oficial



[www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx)

# **MUJERES CONDUCTORAS EN SITRAN: MOVILIDAD CON IGUALDAD**

Es una intervención que beca, capacita y certifica a mujeres para incorporarlas como operadoras del 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 similares de otras iniciativas en Jalisco (mujeres agentes viales), mejora el servicio y la percepción que tiene el usuario de éste.

La meta de la iniciativa es la formación, certificación y contratación de 600 conductoras para incorporarlas al Sistema Integrado de Transporte (SITRAN) en la ciudad de Guadalajara inicialmente y a otras ciudades del interior en un futuro cercano. Durante el año 2018 se capacitó a un total de 64 mujeres.



## **PRESENCIA DE MUJERES COMO AGENTES DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL**

Actualmente existe un alto porcentaje de personal femenino en el Cuerpo de Agentes de Tránsito y Seguridad Vial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). A inicios del 2018, el 54% del total de los 2.750 agentes eran mujeres. Además, el 43% de los puestos de conducción dentro del Cuerpo de Agentes también eran mujeres; esto incluye cargos como: jefas de bases operativas, supervisoras, coordinadoras por turno, etc.

## **BOGOTÁ**

## **INCORPORACIÓN DE MUJERES A LA POLICÍA DE TRÁNSITO**

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Esta iniciativa fue liderada por la Dirección General de la Policía Nacional en convenio interadministrativo con la Secretaría de Movilidad (SDM).

Consistió en la incorporación de 641 mujeres dentro del cuerpo de profesionales asignado al control y fiscalización del tránsito de Bogotá.





# MUJERES CONDUCTORAS EN BUSES ATENEA

Esta iniciativa fue lanzada en el año 2008, inicialmente con los recorridos escolares del Sistema M1. Estos recorridos tenían como objetivo principal reducir el tráfico vehicular ocasionado por los viajes particulares de las escuelas a los domicilios. Para este sistema se optó por contratar a mujeres como conductoras debido al mayor nivel de confianza que los padres tenían en ellas para trasladar a sus hijos.

Posteriormente se planifica la convocatoria, capacitación e inserción de mujeres para realizar la labor de conductoras de buses dentro del Sistema M1, específicamente para unidades en los servicios Atenea (exclusivos para mujeres, niños y tercera edad) y escolar.

Hasta el año 2017 habían 136 autobuses destinados para el servicio Atenea y 75 mujeres operando estas unidades. Con estas cifras, el Sistema M1 se propuso la meta de llegar a incorporar 150 nuevas conductoras para marzo del 2018.



**Metro de Quito**

@MetrodeQuito



¡Juntos construimos el Metro con enfoque de género! Contamos con un equipo de trabajo femenino de alto nivel. #ElMetroEstáPasando

Translate Tweet



7:58 AM - 1 Jun 2018

**#BÁJALE  
#ALACOSO**



**Construimos el METRO de Quito  
CON ENFOQUE DE GÉNERO  
para combatir el acoso y la violencia sexual**



# METRO DE QUITO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Esta iniciativa consiste en incorporar la perspectiva de género de manera integral en la construcción del Metro de Quito, para hacer que la obra 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.

Los puntos específicos de trabajo de la iniciativa son:

- Diagnóstico de movilidad diferenciada por género.
- **Empleo para mujeres en áreas directivas, administrativas y operativas.**
- Sensibilización a funcionarios municipales del Sistema Integrado de Transporte.
- Infraestructura inclusiva y sensible al género. (Centralidades Metro: centros de desarrollo infantil, centros de cuidado al adulto mayor y centros de discapacidades cerca de las estaciones del METRO).
- Empoderamiento de mujeres para la prevención y denuncia de la violencia y acoso sexual.
- Campañas de educación y comunicación para prevenir el acoso sexual.

**DTP**

Directorio de Transporte Público  
Metropolitano



CEREMONIA DTPM  
2014

**IRENE PINO FUENTES**  
NOMINADA MEJOR CONDUCTORA

**Más Empleo para Mujeres  
Mejor Transporte Público**



# **PREMIACIÓN MEJORES CONDUCTORAS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTIAGO**

DTPM

Esta iniciativa consiste en la incorporación de la categoría “Mejor Conducadora” en la premiación anual realizado por la Dirección de Transporte Público Metropolitano (DTPM) y las empresas operadoras de buses del Transantiago. El objetivo es visibilizar la incorporación de conductoras en el sistema de buses, y asentar un discurso pro-inclusión que promueva la incorporación de más mujeres en las labores de conducción.

# **PROMOCIÓN DE CURSOS DE CONDUCCIÓN PROFESIONAL PARA MUJERES**

DTPM

Esta iniciativa consiste en eventos de difusión y convocatoria para mujeres que siendo parte del programa Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), se incorporen a los cursos de conducción profesional para la obtención de la licencia tipo A3, a fin de ampliar su posicionamiento y oportunidades laborales dentro del sector transporte. El evento cuenta con el apoyo de la Presidencia de la República, los ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de la Mujer y Equidad de Género, y de Trabajo y Previsión Social; así como también de la Cámara Chilena de la Construcción.



# MESA PÚBLICO PRIVADA "MUJERES EN RUTA"

MINISTERIO DE  
TRANSPORTE Y  
TELECOMUNICACIONES

Con el objetivo de promover la inclusión laboral femenina y generar una mayor cercanía entre las mujeres y el sector de transporte, el Ministerio de Transporte y Telecomunicación conformó una Mesa Público-Privada en la que participan únicamente mujeres empresarias ligadas al sector transporte, con el objetivo de visibilizar y consolidar una red de mujeres líderes dentro del sector. En el marco de esta instancia, se realizó la primera entrega del galardón "Mujeres en Ruta", reconocimiento otorgado por el Ministerio y la Comisión de Género a empresas y centros educacionales que han demostrado un compromiso firme con la desmasculinización e incorporación de la mujer en el rubro.



El **Transport GenderLab** se consolida como un referente en generación de conocimiento, diseño, implementación y evaluación de iniciativas que favorezcan la igualdad de género en el sector transporte.

## **¿CÓMO HACERTE MIEMBRO?**

Para participar del TGL debes enviar una carta de intención a la División de Transporte del BID contándonos tu experiencia y cómo tu ciudad está trabajando por hacer sus sistemas de transporte público más seguros y convenientes para las mujeres.



¿Quieres conocer más iniciativas?  
Búscalas en:

[www.transportgenderlab.com](http://www.transportgenderlab.com)

