

# INCLUSIÓN LABORAL Y EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO MASIVO



El futuro  
es de todos

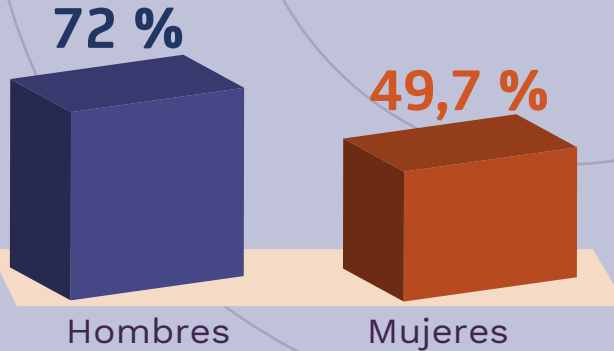
Gobierno  
de Colombia

27 de mayo de 2021

## Situación de las mujeres en Colombia

En el Colombia, las mujeres afrontan brechas y condiciones de desventaja en distintos ámbitos de su vida

### Participación en el mercado laboral



Fuente: DANE-GEIH, primer trimestre, 2021 y ENUT 2016-2017.

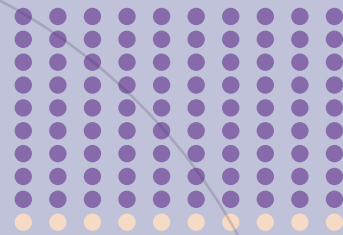
Las mujeres dedican más del doble de tiempo a las labores de cuidado no remunerado.

Durante 2020 se reportaron **15.462 casos de violencia sexual** contra las mujeres.



La proporción de mujeres en **posiciones de liderazgo** en las empresas es de **solo del 33,7 %**.

## En particular en el sector transporte



Solo el **9 %** de las personas ocupadas en el sector son mujeres.




Gran parte de los viajes que realizan las mujeres en el transporte público se relacionan con **actividades de cuidado**.

Percepción de inseguridad  
**33,9 %**

El **42 %** de los cargos directivos y **coordinación de los sistemas** estratégicos y masivos de transporte público son asumidos por mujeres

Fuente: DANE-GEIH, primer trimestre, 2021 y ENCSC 2020. Ministerio de Transporte 2020.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); Encuesta Nacional de uso del Tiempo (ENUT); Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH); Encuesta Nacional de Convivencia y Seguridad Ciudadana (ENCSC).



# EL SECTOR TRANSPORTE AVANZA

Se creó el **Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género** para las mujeres en el sector transporte, que busca articular las entidades para implementar acciones orientadas al cierre de brechas de género.

Por primera vez **el Ministerio de Transporte cuenta con un gabinete de mujeres**, el cual está presidido por la ministra de Transporte y las viceministras de Transporte e Infraestructura, quienes han liderado importantes cambios dentro de los equipos de trabajo.

A partir de la caracterización del sector transporte en lo que se refiere a la participación de las mujeres, se encontró que **6 de cada 10 mujeres tienen tareas directivas o de asesoramiento**. Esto demuestra que se ha avanzado en el reconocimiento de las capacidades y méritos de las mujeres en el sector.

Todas las ciudades que han tenido obras de infraestructura asociadas a los sistemas de transporte reportan **mujeres contratadas como parte de las acciones de los Planes de Manejo Ambiental (PMA)**. Estos deben asegurar que el 80 % del personal sea del área de influencia, y que el 10 % de los vinculados sean mujeres cabezas de familia-hogar.



# EXPERIENCIAS EXITOSAS



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

### **Sistema de Transporte e Inclusión Laboral de las Mujeres - Chile (Min 21:17)**

A través de la Política de Género en el Transporte (2016) y la Agenda de Género (2017) surgen estrategias de cierre de brechas de género en el sector. Una de estas fue el estudio de la incorporación de conductoras en el sistema de transporte público de Santiago de Chile, que identificó las barreras a las cuales se enfrentan las mujeres para acceder a trabajos tradicionalmente masculinos; además, develó aspectos positivos tanto para las ellas como para las empresas de transporte público. **¿Quieres conocer más de este estudio y de cómo logró aumentar la participación de las mujeres como operadoras?**



Inclusión  
laboral

### **Sistema Estratégico de Transporte Público Pasto - Avante (Min 01:54:05)**

En el marco de la transversalización de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Avante dispone de un presupuesto sensible a la equidad de género enfocado hacia el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, dado que hay una alta percepción de inseguridad por parte de ellas en el sistema de transporte público. Por tanto, estiman entre otros aspectos, un punto de adecuación tecnológica con enfoque de género para activar puntos de emergencia y enrutamiento para la atención en caso de violencias contra las mujeres. **¿Quieres conocer más sobre este proyecto?**



Experiencias en  
el transporte

### **Sistema Integrado de Transporte Masivo-Pereira - Megabús (Min 45:43)**

Megabús toma como referencia la Política Pública Risaralda Mujer (2015-2024) para resaltar la importancia de la inclusión laboral de las mujeres en el sistema de transporte. Se identificaron barreras relacionadas con estereotipos y creencias que establecen al transporte como un trabajo para hombres y que las mujeres pueden generar costos adicionales en términos de maternidad y tareas del cuidado; consideración equivocada que causa sesgos de contratación en las empresas. Las oportunidades tienen que ver con la sensibilización de las empresas prestadoras del servicio por parte del Ente Gestor y el desarrollo de políticas laborales con el enfoque de género. **¿Quieres conocer más de esta experiencia y los retos que plantea frente a la inclusión de las mujeres en el sector?**



Inclusión  
laboral

### Sistema Estratégico de Transporte Público Colectivo de Valledupar - SIVA (Min 01:10:08)

El Sistema Integrado de Transporte Público de Valledupar trabaja en retos concretos relacionados con la inclusión laboral, fomentando la educación y capacitación y promoviendo campañas para el empoderamiento femenino que impulsen la participación de las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos del sistema de transporte, como las labores operativas. También reconoce y avanza en la eliminación de barreras culturales que impiden la mayor vinculación de las mujeres en labores del sector transporte. **¿Quieres conocer más del SIVA y las oportunidades que identifica para impulsar la inclusión laboral de las mujeres?**



### Sistema Integrado de Transporte Masivo de Bucaramanga - Metrolínea (Min 01:10:08)

Metrolínea ha identificado que los roles asociados estereotípicamente a las mujeres, como su mayor carga de trabajos en el hogar y de cuidado, actúan como barreras a la inclusión laboral femenina. Esto se ha ido superando a partir de la vinculación progresiva de mujeres en el área administrativa, operativa y de prestación de servicios, cargos en los cuales se demuestra la gran capacidad de las mujeres para asumir los retos y oportunidades que se generan en el sector transporte. **¿Quieres conocer más sobre Metrolínea y su avance en la inclusión laboral de las mujeres?**



### Sistema Integrado de Transporte Masivo de Barranquilla - Transmetro (Min 01:32:30)

El Programa “Cultura Transmetro”, el cual declara los derechos y deberes de personas usuarias, restricciones y sanciones, ha contribuido en la difusión y la normalización de pautas de comportamiento y convivencia adecuadas dentro del sistema de transporte. Su público objetivo son las personas usuarias en estaciones y buses, personas conductoras de todas las rutas y peatones. **¿Quieres conocer más sobre Cultura Transmetro y sus contribuciones?**



Accede al video del webinar **AQUÍ**



# RECOMENDACIONES



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia



## Identifica las barreras laborales que experimentan las mujeres en el sistema de transporte

## Posibles alternativas de acción

### Estereotipos sobre los trabajos que pueden ejercer las mujeres

- Campañas dirigidas a las personas trabajadoras del sistema y posible población objetivo, con el fin de replantear los roles asignados a las mujeres. Se pueden incluir imágenes e historias de mujeres que ejercen labores no convencionales o trabajos tradicionalmente considerados como masculinos del sector transporte.

### Baja valoración de las capacidades de las mujeres para desempeñar diferentes labores asociadas al sector (directivas y operativas)

- Campañas de desmitificación sobre “requerimientos” para trabajar en el sector y visibilización de los beneficios de vincular mujeres en trabajos del sector transporte.

### Falta de formación de las mujeres para las labores requeridas

- Generación de alianzas para ampliar la oferta de capacitación que considere las posibilidades horarias y situaciones particulares de las mujeres. Se debe trabajar para que no existan estereotipos y sesgos en la implementación de los cursos, lo que incluye la sensibilización a los tutores.
- Becas e incentivos para vincular a los cursos de formación en áreas técnicas y temas especializados para aumentar la participación de las mujeres.







## Identifica las barreras laborales que experimentan las mujeres en el sistema de transporte

### Posibles alternativas de acción

#### Poca experiencia en trabajos no convencionales

- Propiciar capacitaciones previas para que las mujeres puedan desempeñar su rol de manera eficiente, sin exigencias de experiencia que las desanimen a postularse y que esta experiencia pueda ser homologada con la capacitación previa (formación para el trabajo).

#### Infraestructura no adecuada para responder a las necesidades particulares de las mujeres en el trabajo

- Adecuar la infraestructura para que las mujeres puedan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, como salas de Lactancia, guarderías o salas de cuidado para niños, niñas etc.

#### Bajo acceso a información sobre oportunidades laborales del sector y sobre capacitación

- Difusión de las ofertas en el sector en espacios y canales a los que accedan las mujeres.
- Trabajo articulado con sistemas de empleo y bolsas de empleo para superar estereotipos de género asociados al trabajo de las mujeres en el sector.

#### La dificultad para equilibrar familia y trabajo por los roles asignados a las mujeres en actividades de cuidado pueden causar mayor estrés laboral y fatiga

- Flexibilización de horarios, licencias de maternidad y paternidad.
- Institucionalizar las masculinidades alternativas
- Reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico no remunerado que generalmente asumen las mujeres y democratizar estas actividades.





## Identifica las barreras laborales que experimentan las mujeres en el sistema de transporte



**Percepción por parte de las empresas de que es más costoso contratar mujeres (por licencias de maternidad, horarios, y otros aspectos)**

**Poca participación de mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones**

## Posibles alternativas de acción

- Desmitificar estos imaginarios, a través de experiencias exitosas sobre los beneficios de vincular a las mujeres (por ejemplo: mejora el clima laboral; ganancia y productividad; atracción de talentos, cobertura de vacantes y tasa de retención; imagen pública y satisfacción a clientes; enriquecimiento del trabajo en equipo dado que la diversidad facilita la toma de decisiones y estimula la creatividad y la innovación; aumenta la satisfacción y compromiso de las personas trabajadoras; mejora la eficiencia y la seguridad de operación del vehículo). Tomado de <https://blogs.iadb.org/transporte/es/mujeres-lideres-en-el-sector-transporte-que-cambian-paradigmas/>

- Incremento de mujeres en posiciones de poder y decisión en el sector transporte.
- Consolidar el relacionamiento con las organizaciones de mujeres y representantes de colectivos de mujeres diversas para fortalecer la participación activa de las mujeres en las etapas de construcción y operación de los sistemas de transporte.





## Identifica las barreras laborales que experimentan las mujeres en el sistema de transporte

## Posibles alternativas de acción

**Resistencia a incorporar asuntos de equidad de género en las empresas y en las políticas de recursos humanos**



- Impulsar e implementar sistemas de equidad laboral en las empresas.
- Hacer seguimiento a las políticas de equidad laboral y a la participación de las mujeres en el sistema.
- Desarrollar espacios de sensibilización con funcionarias y funcionarios de las empresas.
- Ofrecer estímulos para que los operadores vinculen mujeres/cuotas de mujeres en áreas no convencionales.
- Desarrollar incentivos a entidades del sector que contraten mujeres víctimas de violencias de género, mujeres emprendedoras o cooperativas de mujeres en diferentes cargos y servicios.





## Identifica las barreras que experimentan las mujeres en el uso del sistema de transporte

**Manifestaciones persistentes de violencias contra las mujeres en el espacio y transporte público (acoso sexual)**

## Posibles alternativas de acción

- Adopción de códigos de conducta de cero tolerancia de las violencias contra las mujeres (acoso sexual físico, verbal y no verbal) en las etapas de construcción y operación de los sistemas de transporte.
- Diseño de protocolos para la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres.
- Capacitación al personal de obra sobre prevención del acoso callejero y la protección de las mujeres, niñas y adolescentes en las zonas intervenidas.
- Instalación de dispositivos comunitarios para vigilancia de los sistemas de transporte nocturno para mujeres.
- Desarrollar campañas de sensibilización y desnaturalización del acoso y la violencia de género dirigidos a las personas trabajadoras y a los usuarios y usuarias del sistema.
- Instalación de botones de pánico y similares en los vehículos para la activación de alarma y gestión interinstitucional para el abordaje de las violencias contra las mujeres en el Sistema de Transporte.





## Identifica las barreras que experimentan las mujeres en el uso del sistema de transporte

**Persiste las manifestaciones de violencias contra las mujeres en el espacio y transporte público (acoso sexual)**

## Posibles alternativas de acción

- Diseñar e implementar instrumentos de recolección de información sistemática en torno a la experiencia de movilidad de las mujeres diversas usuarias de transporte público que favorezca la toma de decisiones en favor del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Identificar elementos de infraestructura que, por su configuración física o las dinámicas del sector, favorecen la ocurrencia de situaciones de violencia contra las mujeres (por ejemplo, fachadas sin actividad urbana, túneles sin vigilancia, baja iluminación, y otros) y así tomar medidas para reforzar su seguridad.





## Identifica las barreras que experimentan las mujeres en el uso del sistema de transporte

La planeación del transporte no tiene en cuenta la movilidad diferencial.



## Posibles alternativas de acción

- Implementación de infraestructura cotidiana y de cuidado (como bancas para el descanso que tengan en cuenta la diversidad de personas y cuerpos) y socialización a lo largo de la cadena de desplazamientos.
- Sistema de transporte intermodal y conectado.
- Planificación de la movilidad entendiendo la complejidad y diversidad de actividades de la vida cotidiana de las personas, más allá de la movilidad laboral.
- Vehículos adaptados a las necesidades de la diversidad de personas y cuerpos, y de personas que viajan con elementos de mayor volumen (por ejemplo, coches y sillas de ruedas).
- Política tarifaria que tenga en cuenta la movilidad del cuidado (viajes de dos o más personas).
- Planear sistemas de movilidad que no solo responda a la movilidad laboral, sino también a la movilidad de cuidados y comercios de proximidad.





# CIERRE



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## Palabras de cierre

Sandra Ángel, coordinadora de la Unidad de Movilidad Urbana Sostenible (UMUS) del Ministerio de Transporte

- En la UMUS somos conscientes de las necesidades de las mujeres; por ello, desde 2019 se han definido lineamientos de inclusión de los derechos de las mujeres y de género en los proyectos de sistemas de transporte masivo, en los Planes de Manejo Ambiental (PMA) y en las diferentes etapas del ciclo de los proyectos: prefactibilidad, ejecución de las obras y operación. Los lineamientos contribuyen en el bienestar de las mujeres, toda vez que impulsan acciones hacia la garantía efectiva de sus derechos y la necesidad de seguir afianzando una movilidad segura y autónoma para las mujeres.
- Para mejorar la experiencia de las mujeres, los Sistemas de Transporte Público implementan acciones para desnaturalizar las violencias contra ellas. Ciudades como Armenia, Santa Marta y Cartagena cuentan con reglamentos laborales con perspectiva de género y códigos de conducta para la cero tolerancia de la explotación sexual y violencia hacia las mujeres.
- Así mismo, los Sistemas Estratégicos y Masivos de Transporte Público deben implementar estrategias para reducir las barreras de entrada al empleo para las mujeres a todos los niveles de los procesos. Aumentar la participación de las mujeres en trabajos no convencionales y en la toma de decisiones en el sector transporte, es una acción disruptiva y que amplía la autonomía económica de las mujeres, que ha sido afectada de manera significativa durante la pandemia.
- Para el sector transporte y en cabeza del Ministerio de Transporte, favorecer la autonomía económica de las mujeres no solo es un avance significativo por la igualdad, también aporta en grande al progreso del país.