

DOCUMENTO
DE POSICIÓN

**ADOPCIÓN DE UN ENFOQUE
TRANSFORMADOR DE
GÉNERO EN RELACIÓN
CON LA ACCIÓN
CLIMÁTICA A FAVOR DE
LAS TRABAJADORAS DEL
TRANSPORTE**



LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (ITF) ES UNA FEDERACIÓN DEMOCRÁTICA, ENCABEZADA POR SUS ORGANIZACIONES SINDICALES AFILIADAS, RECONOCIDA COMO LA PRINCIPAL AUTORIDAD MUNDIAL EN MATERIA DE TRANSPORTE. LUCHAMOS FERVIENTEMENTE PARA MEJORAR LA VIDA LABORAL DEL PERSONAL DEL TRANSPORTE, CONECTANDO A CERCA DE 700 SINDICATOS AFILIADOS DE 150 PAÍSES, QUE DE OTRO MODO ESTARÍAN AISLADOS, Y AYUDÁNDOLES A GARANTIZAR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA DE SUS MIEMBROS. SOMOS LA VOZ DE CASI 16.5 MILLONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE TODO EL MUNDO.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
VULNERABILIDAD A LAS REPERCUSIONES DEL CAMBIO CLIMÁTICO	6
FOMENTO DE ENTORNOS LABORALES SEGUROS E INCLUSIVOS	8
TRANSICIÓN JUSTA CON IGUALDAD DE GÉNERO	10
ACCIÓN CLIMÁTICA DE ALTO NIVEL Y GÉNERO	12

**EL FUTURO
NO PODRÁ SER
SOSTENIBLE
SI NO SE BASA
EN LA IGUALDAD
DE GÉNERO**

INTRODUCCIÓN

No podemos mirar para otro lado ante la emergencia climática. El cambio climático está afectando a poblaciones vulnerables en países de todo el mundo mucho antes y con más virulencia de lo previsto.

El transporte (incluidos el transporte privado, público y de mercancías) es responsable del 23 % de todos los gases de efecto invernadero a nivel mundial y deberá reducir sus emisiones de carbono en un 45 % de aquí a 2030 para ajustarse a las recomendaciones de la comunidad científica sobre la limitación del aumento de la temperatura del planeta. Por lo tanto, el transporte desempeñará un papel crítico a la hora de reducir las emisiones a nivel mundial.

La tarea de hacer frente al cambio climático y desarrollar una industria del transporte sostenible plantea numerosos desafíos, y, a diferencia de lo que ocurre en otras industrias, no existe una solución única para el transporte en su conjunto. En cada sector y región se necesitan enfoques y estrategias diferentes para cumplir los objetivos de descarbonización.

El cambio climático no es neutro desde el punto de vista del género. Se ha constatado que las mujeres están más expuestas a la explotación como consecuencia del cambio climático debido a sus diferentes roles sociales y a la desigualdad y la discriminación en el acceso a los recursos, las instancias decisorias y la tecnología.

Lograr una transición justa con igualdad de género debe ser una prioridad en la respuesta del sector del transporte a la crisis climática, a fin de garantizar que se reconozcan la exclusión sistémica de las trabajadoras del transporte y los actuales desequilibrios de poder en la industria y se les ponga freno.

El futuro no podrá ser sostenible si no se basa en la igualdad de género.

Esto implica velar por que las trabajadoras del transporte se encuentren plenamente representadas y asuman un papel de liderazgo en los debates y las negociaciones sobre transporte sostenible a todos los niveles y se impulse una transición justa con igualdad de género a fin de fortalecer el poder de todo el personal del transporte.

La continua exclusión sistémica de las mujeres del trabajo decente en el transporte implica que los cambios, incluidos los destinados a crear un futuro sostenible, solo generarán una transición justa para las trabajadoras del transporte si, desde el principio, se realizan evaluaciones del impacto de género, se invierte con una perspectiva igualitaria que otorgue un papel central a las voces y el liderazgo de las trabajadoras del transporte y se convienen medidas firmes por la igualdad con los sindicatos a fin de solucionar la exclusión sistémica y garantizar que las mujeres tengan pleno acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional.

Los avances en materia de trabajo decente e igualdad en los planes de transición justa y acción climática en el transporte deberían estar sometidos al mismo nivel de escrutinio que las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del sector. Hacen falta objetivos e indicadores concretos que obliguen a rendir cuentas a los empleadores y los Gobiernos.

El presente documento expone los elementos clave para definir una postura y unas reivindicaciones claras con respecto al transporte sostenible y las trabajadoras y garantizar que la igualdad de género esté plenamente integrada en los principios de transición justa de la ITF.

VULNERABILIDAD A LAS REPERCUSIONES DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Los trabajadores y las trabajadoras del transporte se están viendo ya afectados por la crisis climática, puesto que deben seguir realizando sus funciones durante inundaciones, olas de calor, sequías y otros fenómenos meteorológicos extremos y son quienes acabarán pagando las consecuencias de no lograrse una transición justa. Dado su conocimiento de la industria, el personal del transporte desempeña un papel decisivo a la hora de diseñar su futuro.

**EL CAMBIO CLIMÁTICO
AGRAVA LA ACTUAL
DESIGUALDAD
DE GÉNERO Y TIENE
OTRAS CONSECUENCIAS
ESPECÍFICAS PARA
LAS TRABAJADORAS
DEL TRANSPORTE**



Son ellas las que suelen encontrarse en primera línea de la crisis climática y con más posibilidades de ocupar puestos peor remunerados, más precarios y más expuestos a fenómenos meteorológicos extremos.

A nivel mundial, las mujeres también sufren a menudo un impacto desproporcionado por sus responsabilidades como principales cuidadoras y su dependencia de los sistemas de transporte público.

Cuando se dan condiciones meteorológicas adversas, los colegios y las guarderías suelen cerrar, lo que añade presión a las mujeres con responsabilidades asistenciales, sobre todo si en sus lugares de trabajo no existen servicios de guardería o si tienen empleos informales.

Los fenómenos meteorológicos extremos también provocan retrasos, interrupciones y cambios de ruta, lo que puede añadir horas de trabajo en todos los sectores del transporte que a menudo no se remuneran, especialmente en la economía informal.

Las trabajadoras en empleos precarios e informales suelen vivir más alejadas de sus

lugares de trabajo y dedicar más tiempo a los desplazamientos de ida y vuelta. Aquellas que dependen del transporte público para los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo pueden verse afectadas por los retrasos y las interrupciones.

Existen además problemas de seguridad vinculados a estos trayectos, especialmente en el caso de las mujeres que realizan trabajo por turnos o deben desplazarse en horarios poco concurridos.

Los sistemas de protección social cumplirán un papel crucial a la hora de apoyar los medios de subsistencia y la recuperación en relación con la crisis climática, lo que incluye ayudas a los ingresos, modalidades flexibles de trabajo, licencias por maternidad/paternidad, ayudas para cuidados infantiles y servicios de salud reproductiva.

Los sindicatos deben asegurarse de negociar convenios colectivos de trabajo para conseguir mejores remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones a fin de mitigar estos efectos.

FOMENTO DE ENTORNOS LABORALES SEGUROS E INCLUSIVOS

El cambio climático puede tener repercusiones importantes para la salud física y mental del personal del transporte, en especial de quienes trabajan al aire libre o en entornos mal ventilados.

Ante los fenómenos meteorológicos extremos, urge dotar a las trabajadoras de protecciones adecuadas, incluidos uniformes adaptados a la nueva realidad climática y diseñados específicamente para el cuerpo de las mujeres.

Es primordial el acceso a instalaciones sanitarias seguras, un elemento esencial para todo el personal del transporte, especialmente durante las olas de calor y otros fenómenos meteorológicos extremos.

La violencia en el trabajo continúa siendo un problema endémico en la industria del transporte mundial del que las mujeres son blanco de forma abrumadora, a pesar de afectar también a los hombres. Por ejemplo, las trabajadoras del transporte suelen desempeñar más funciones de atención al cliente, lo que las expone a la violencia y la frustración del público viajero cuando se cancelan o retrasan servicios como consecuencia de las condiciones meteorológicas.

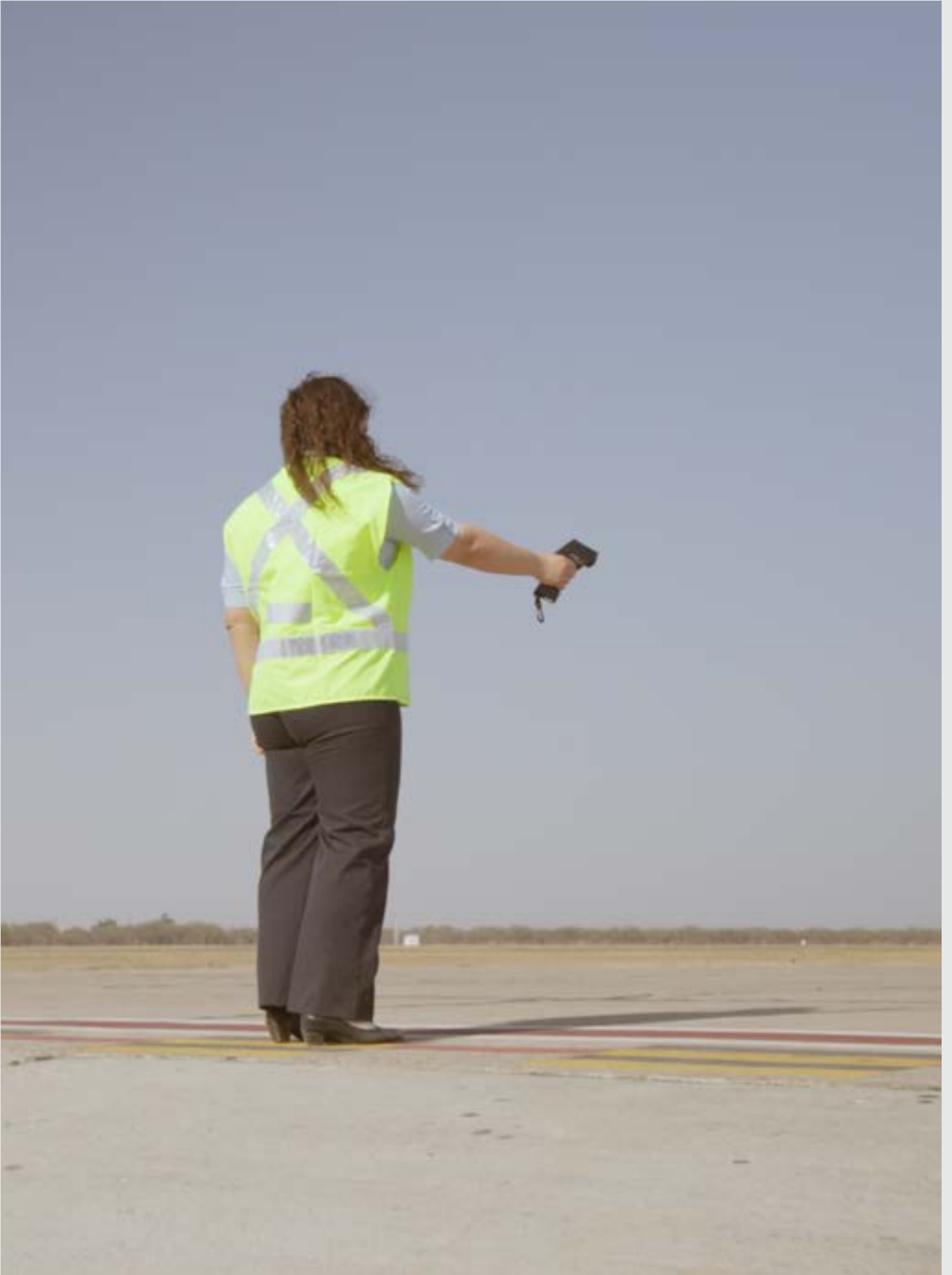
Resulta esencial contar con una sólida representación sindical en las principales instancias decisorias e iniciativas a nivel sectorial que garantice la participación de los sindicatos en la elaboración y la aplicación de normas de seguridad.

Debemos exigir la inversión en mecanismos dirigidos a prevenir y abordar la violencia y el acoso por razón de género en el entorno laboral. Esto incluye la ratificación y la implementación del Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Los entornos de trabajo deben estar exentos de violencia y acoso y proporcionar a la fuerza laboral acceso a instalaciones sanitarias y espacios seguros.

Recursos útiles

- La [carta de la ITF por el derecho al saneamiento](#) expone la problemática y las medidas que deben adoptar los Gobiernos, los empleadores y los inversores. Junto con el [kit de herramientas de la ITF sobre el saneamiento](#), constituye un recurso exhaustivo e interactivo para que los sindicatos del transporte dirijan la campaña en defensa de unas mejores instalaciones sanitarias para los trabajadores y las trabajadoras.
- El [kit de herramientas de la ITF sobre el C190 para el personal del transporte](#) incluye dossieres sobre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo y el saneamiento dirigidos a sensibilizar a los sindicatos sobre estas cuestiones, así como ejemplos de campañas exitosas y de cómo puede ayudar el C190 de la OIT.



TRANSICIÓN JUSTA CON IGUALDAD DE GÉNERO

Una transición justa asegura el futuro y los medios de subsistencia de los trabajadores y las trabajadoras en el paso hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

La transición debe centrarse en las necesidades y las reivindicaciones de las trabajadoras y servir de oportunidad para empoderar a las mujeres que trabajan en el transporte, lo que conlleva hacer frente a los obstáculos a la igualdad arraigados en este sector. La industria del transporte necesita aprovechar esta oportunidad para conseguir que los trabajos resulten más atractivos y justos para todos los grupos.

Los sindicatos deben colaborar con las partes interesadas, los socios del sector y las instituciones educativas pertinentes para garantizar que los planes de transición justa a nivel sectorial y de empresa se basen en el principio de una transición justa con igualdad de género, lo cual incluye:

IMPULSO DEL EMPLEO DE LAS MUJERES Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE

Una pieza fundamental del proceso de transición justa consiste en atraer a las mujeres a puestos clave del transporte en los que continúan estando infrarrepresentadas,

así como facilitar el acceso a la profesión a personas de diversas procedencias al garantizar la igualdad de salarios y condiciones y la debida aplicación de las normas laborales.

Es importante abordar el problema histórico de la exclusión sistémica de las mujeres del trabajo decente y estable. Debe haber igualdad de acceso para las mujeres a los puestos de trabajo del transporte y los cargos de liderazgo y responsabilidad dentro de la industria.

Esto implica identificar y abordar los obstáculos que limitan la entrada y el avance profesional de las mujeres en todas las ocupaciones de la industria. Solo habrá una transición justa si abordamos estas desigualdades ahora.

TECNOLOGÍA Y AUTOMATIZACIÓN

En muchos de los sectores del transporte será necesario aplicar cambios tecnológicos para reducir las emisiones de carbono. La tecnología no repercute en la fuerza laboral de manera simple o lineal, y puede exacerbarse aún más la desigualdad si las nuevas tecnologías no tienen en cuenta las inequidades que ya existen en el mundo del trabajo. A menudo se ignora la cuestión del género cuando se habla de tecnología.

Las nuevas tecnologías que llegan con la formalización del transporte, como los pagos sin contacto, suelen afectar de forma desproporcionada a las trabajadoras.

Necesitamos una transición justa que haga frente a estas amenazas e incluya medidas dirigidas a garantizar que nadie se quede atrás. Para ello hacen falta evaluaciones del impacto laboral y social y la colaboración temprana y continuada con el personal, los sindicatos y el público usuario en las labores de planificación, diseño, toma de decisiones e implementación relativas al transporte sostenible.

Los sindicatos deben procurar influir en estos cambios para garantizar que las nuevas tecnologías beneficien a las trabajadoras del transporte e impulsen la igualdad de género.

FORMACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL

La introducción de nuevas tecnologías, combustibles alternativos y fuentes de energía respetuosas con el medioambiente precisará, a la vez, de una capacitación y un reciclaje profesional de calidad.

Durante la transición es necesario facilitar formación y reciclaje profesional, incluida la capacitación con un enfoque transformador de género.

Recursos útiles

- En el informe [El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público](#) se incluye más información sobre las repercusiones de la tecnología y la automatización para las trabajadoras del transporte.
- [Una transición justa para el personal del transporte urbano](#) pone de relieve los problemas y las experiencias de los sindicatos del Sur Global y explica en qué consiste una transición justa con igualdad de género para el personal del transporte urbano.

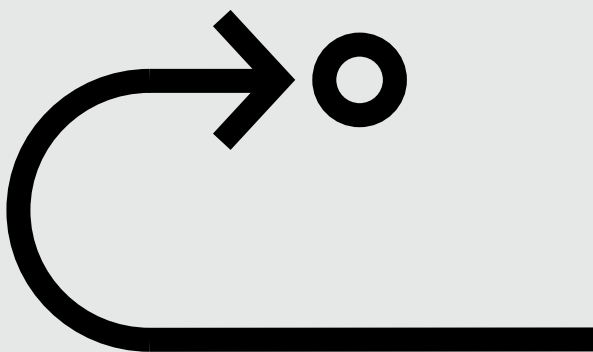


ACCIÓN CLIMÁTICA DE ALTO NIVEL Y GÉNERO

En 2024 se cumplen diez años de la adopción en la 20.^a Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP20) del programa de trabajo de Lima sobre el género. Con arreglo a la decisión adoptada en noviembre de 2023 en Dubái durante la COP28, en 2024 se llevó a cabo una revisión de la implementación del programa de trabajo de Lima sobre el género y su plan de acción.

A pesar de haberse logrado ciertos avances, el último informe de síntesis sobre las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC), de 2023, indica que, aunque el 79% de las partes hizo mención explícita del género, solo el 33 % se comprometió a incluirlo en sus planes de implementación en materia de cambio climático.

Los Gobiernos han de presentar nuevas NDC en 2025, por lo que debemos aprovechar esta oportunidad para exigir una mayor ambición climática y garantizar que se incluya el género en los planes de implementación y los planes climáticos nacionales.



PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES INCLUSIVOS E INFLUENCIA EN LAS POLÍTICAS

Las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en las estructuras de toma de decisiones sobre el cambio climático. Sin una participación y un liderazgo plenos y equitativos de las mujeres en la planificación de las infraestructuras y los sistemas de transporte, es probable que las decisiones que se adopten en materia de transporte sostenible no estén a la altura.

Los responsables de la formulación de políticas suelen centrarse en las repercusiones a largo plazo del cambio climático, pero el personal del transporte ya está notando el impacto en sus condiciones laborales. La salud y la seguridad de la fuerza laboral, la capacitación y la calidad del empleo deben ocupar un lugar central en las políticas climáticas, en lugar de considerarse a posteriori.

Debe incluirse a las trabajadoras del transporte en todos los procesos de toma de decisiones sobre la acción climática y la planificación del transporte. Para ello es necesario establecer

las plataformas adecuadas para una participación y una consulta significativas de las mujeres y garantizar que desempeñen un papel representativo a lo largo de todo el proceso.

Es necesario adoptar un análisis de género en relación con las políticas de descarbonización. Esto incluye realizar evaluaciones y análisis con perspectiva de género que expliquen cómo las políticas climáticas no afectan por igual a hombres y a mujeres y asegurar que se atienden todas las necesidades y puntos de vista.

FINANCIACIÓN CLIMÁTICA

La financiación climática puede ser un instrumento eficaz a la hora de tratar las desigualdades de género existentes. Necesitamos abogar por la inversión en infraestructuras de transporte sostenibles y accesibles que beneficien a las trabajadoras del transporte y a las comunidades a las que prestan servicio.

La mayor parte de la financiación climática se destina en la actualidad a las infraestructuras, en detrimento de las operaciones. Esto afecta generalmente a las trabajadoras, que son quienes ocupan los puestos que más se externalizan para reducir el gasto operacional.

Las instituciones financieras internacionales (IFI), como el Banco Mundial, también constituyen importantes fuentes de financiación climática, y, si bien disponen de sus propias “salvaguardias” para proteger los derechos de las mujeres y la igualdad de género, muchas veces no resultan suficientes.

Orientando la financiación climática hacia iniciativas positivas para las trabajadoras, los responsables políticos y los inversores propiciarán la igualdad de género en el sector del transporte y fortalecerán su capacidad de adaptación ante el cambio climático.



CREACIÓN DE ALIANZAS

La creación de alianzas con organizaciones medioambientales y de otro tipo que apoyen nuestras reivindicaciones de acción climática con perspectiva de género debe ser un objetivo prioritario de los sindicatos a nivel local, nacional y mundial. Forjar alianzas por una acción climática y una transición justa con perspectiva de género será fundamental para compartir conocimientos, fomentar la colaboración y movilizar la acción colectiva.

Recursos útiles

- El kit de herramientas de la ITF sobre los marcos de salvaguardia laborales y de género de las instituciones financieras internacionales es un recurso formativo y práctico que pretende ayudar a activistas sindicales a entender y utilizar de forma estratégica los marcos de salvaguardia de las IFI.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·



**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

49-60 Borough Road
London SE11DR
+44 (0)20 7403 2733