

RESUMEN EJECUTIVO

SIN DEJAR A NADIE ATRÁS

DESPLAZAMIENTOS
SEGUROS ENTRE
EL DOMICILIO Y
EL LUGAR DE TRABAJO
PARA EL PERSONAL
DEL TRANSPORTE



Este documento ha sido preparado a modo de resumen ejecutivo del documento de estrategia de la ITF que fue elaborado para el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF por Susan Murray, consultora externa experta en SST (salud y seguridad en el trabajo), en colaboración con las secciones de la ITF y sus organizaciones afiliadas. La versión completa del documento de estrategia de la ITF se encuentra disponible por separado.

Noviembre de 2025



La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación sindical democrática, encabezada por sus organizaciones afiliadas, reconocida como la principal autoridad mundial en materia de transporte. Luchamos fervientemente por mejorar la vida de los trabajadores y las trabajadoras, conectando a más de 730 sindicatos afiliados de más de 150 países para garantizar los derechos, la igualdad y la justicia de la fuerza laboral a nivel mundial. Somos la voz de más de 16,5 millones de trabajadores y trabajadoras del transporte de todo el mundo.

Foto de portada: Conductora de motocicleta de Uganda. Fuente: ITF

PRÓLOGO

“En un día festivo llegué media hora tarde porque no había taxis disponibles ese día, y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3 de la mañana en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente”.

Vendedora de boletos del sistema de bus de tránsito rápido, Colombia¹

La experiencia de esta trabajadora de Colombia pone de manifiesto por qué los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo son un tema de gran preocupación para el personal del transporte, que está expuesto a una variedad de peligros que pueden afectar su salud y seguridad durante estos traslados, dondequiera que se desempeñen en la industria del transporte. La seguridad del personal del transporte que debe desplazarse para ir al trabajo es un tema al que se presta poca o ninguna atención. Esto debe cambiar.

El reconocimiento de tales trayectos como parte fundamental del mundo del trabajo a los fines del Convenio 190 (C190) sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 2019, constituyó un importante paso a favor de unas mejores medidas de protección para los trabajadores y las trabajadoras.

La inclusión de los desplazamientos domicilio-trabajo en el ámbito de aplicación del C190 es motivo de celebración, pero es preciso velar por que se tengan en cuenta también al implementar leyes, políticas y convenios colectivos de trabajo a nivel tanto local como nacional.

La ampliación del alcance se produce a raíz de la cantidad creciente de ejemplos de prácticas

estatales nacionales que tienen en cuenta estos desplazamientos para responder mejor a las realidades del personal en aquellos lugares donde ocurren actos de violencia y acoso².

A partir de la labor acerca del C190 realizada con otras federaciones sindicales mundiales, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) publicó un kit de herramientas sobre el convenio dirigido a los trabajadores y las trabajadoras del transporte, que incluye un dossier relativo a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, con el objeto de ayudar al personal del sector a actuar para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si bien las mujeres trabajadoras corren mayor riesgo de sufrir violencia y acoso por motivos de género, todo el personal se ve afectado, por lo que es crucial adoptar un enfoque holístico para fortalecer esta labor.

Por lo tanto, SIN DEJAR A NADIE ATRÁS va un paso más allá y sienta las bases para desarrollar un programa de trabajo de la ITF dirigido a garantizar desplazamientos seguros y en condiciones saludables para todo el personal del transporte.

La violencia y el acoso en el entorno laboral son un evidente problema de seguridad para el personal del transporte y una cuestión fundamental de salud y seguridad en el trabajo (SST). Está claro que el mundo del trabajo no puede ser seguro si no está exento de violencia y acoso, pero se necesita mucho más para garantizar un ambiente laboral íntegramente seguro y saludable.

Asimismo, unas medidas de protección integrales en materia de SST deberían ir más allá de la noción desactualizada del centro laboral físico para abarcar el mundo del trabajo en su conjunto, incluido el derecho a unos desplazamientos seguros entre el domicilio

y el lugar de trabajo. Esto reflejaría mejor la problemática real de los trabajadores y las trabajadoras y los riesgos cada vez más relevantes que enfrentan.

Los desplazamientos domicilio-trabajo normalmente representan un tercio de los viajes realizados en las ciudades³. La ITF y sus afiliadas ya están organizándose para lograr que el transporte público seguro, accesible y asequible sea una prioridad, garantizar el derecho a la movilidad para todas las personas y posibilitar que los trabajadores y las trabajadoras del transporte permanezcan en sus empleos, así como facilitar una transición justa y gestionada de la informalidad a la formalidad en la prestación del transporte público. La seguridad de todo el personal del transporte durante los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y la priorización de unas viviendas dignas y asequibles ubicadas a una distancia conveniente de los centros de trabajo (para reducir al mínimo la necesidad de desplazarse) son temas clave de campaña, en especial para las trabajadoras del transporte.

Exigimos que todos los lugares de trabajo introduzcan e implementen esquemas



Pasajera de autobús en Butwal (Nepal).
Fuente: Unsplash, Ravi Sharma

holísticos de SST para todo el personal del transporte e incorporen un enfoque transformador de género, que incluya evaluaciones de riesgo desde la perspectiva de género de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este documento de estrategia se sustenta en las vivencias, las historias y los desafíos invisibles del personal del transporte a nivel mundial. Sobre esa base, el documento busca ofrecer un enfoque práctico, aunque transformador, de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo como una cuestión de salud y seguridad laboral.

Expone lo que la ITF quiere decir al hablar de estos trayectos, reconociendo las complejidades del sector del transporte, e incorpora llamamientos a la acción dirigidos a diversos actores que tienen el deber de garantizar la seguridad de los desplazamiento domicilio-trabajo o un interés determinado en ello, incluidos quienes se encargan del planeamiento urbano y la planificación y la implementación del transporte público:

- instituciones financieras internacionales;
- Gobiernos nacionales;
- municipios y autoridades de transporte locales;
- empleadores.

Para tener éxito, es esencial que los sindicatos trabajen codo a codo con estos y otros actores, incluidas las organizaciones de empleadores, los grupos de pasajeros, los activistas y los grupos comunitarios, los organizadores de campañas sobre transporte público, vivienda y planeamiento urbano, los grupos de defensa de los derechos de las mujeres y de género, los organizadores de campañas por la seguridad y los activistas que defienden los derechos de las personas con discapacidad⁴.

Comparta sus logros de negociación y campaña para ayudar a promover unos desplazamientos seguros y saludables para el personal del transporte.

Escríbanos a women@itf.org.uk.

RESUMEN DEL DOCUMENTO

El documento se compone de varios apartados:

¿Qué entendemos por “desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo”?

Este apartado analiza cómo se definen los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo en las normas de la OIT y explica cómo la ITF aplica una visión más amplia en el documento al definir ese concepto y exigir soluciones, dada la naturaleza sumamente variada de la industria del transporte y la logística, las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras del transporte y la posición singular que ocupa el personal del transporte en el mundo del trabajo.

¿Por qué se considera una cuestión de SST?

Este apartado esgrime argumentos a favor de la idea de que los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo deben reconocerse como equivalentes a estar “en el trabajo” y gestionarse en consecuencia.

¿Por qué debería incluirse en la gestión de SST?

Existen diversos aspectos que son fundamentales para la salud y la seguridad del personal que debe desplazarse entre el domicilio y el lugar de trabajo, tales como la exposición a la violencia y el acoso, la exposición a las infecciones, el diseño de los lugares de trabajo y la infraestructura circundante. Vincular la SST con la igualdad en el trabajo es fundamental a la hora de hacer campaña por la seguridad de estos trayectos.

Este apartado pone de relieve dos acontecimientos jurídicos recientes a

nivel internacional que pueden respaldar la campaña a favor de unos desplazamientos seguros y saludables: la adopción del C190 y la incorporación en 2022 de “un entorno de trabajo seguro y saludable” en el [marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT](#), que incluye principios como la eliminación de la discriminación en el entorno laboral.

Este apartado menciona información sobre el C190 que puede resultar útil en las negociaciones y destaca los convenios fundamentales en materia de SST. Asimismo, analiza las repercusiones de considerar la SST como un derecho fundamental fuera del ámbito de la OIT (por ejemplo, en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas) y hace referencia a los principios de la ITF relativos a las cadenas de suministro.

¿Por qué es importante aplicar un enfoque transformador de género a la cuestión de los desplazamientos seguros y saludables entre el domicilio y el lugar de trabajo?

Este apartado destaca las cuestiones relacionadas con tales trayectos que revisten urgencia para las mujeres de la industria mundial del transporte (con datos de cuestionarios e informes tanto de la ITF como externos que sirven de base para nuestro argumentario), como:

- la falta de acceso a medios de transporte seguros para desplazarse entre el domicilio y el lugar de trabajo y la exposición a la violencia y el acoso, así como a otros peligros;

- la inseguridad de estos desplazamientos como obstáculo para el empleo y la formación de las mujeres y la falta de consideración del desequilibrio de género en cuanto a las responsabilidades asistenciales;
- la infrarrepresentación de las trabajadoras del transporte y la consiguiente falta de reconocimiento de sus inquietudes.

Llamamiento a la acción: Gobiernos nacionales

Este apartado enumera una serie de acciones que los Gobiernos pueden llevar adelante, tales como ratificar el C190 y otros convenios de la OIT, formular leyes para extender las obligaciones de SST de los empleadores a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, ampliar los derechos laborales para incluir los accidentes ocurridos en estos trayectos en los regímenes de indemnización, velar por su cumplimiento y otras medidas pertinentes.

Llamamiento a la acción: instituciones financieras internacionales (IFI)

Este apartado expone las prioridades de la ITF en relación con la concesión de préstamos por parte de las IFI para proyectos de transporte, como fortalecer el empleo de las mujeres, poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo, y establecer medidas de salvaguardia más contundentes, incluidas aquellas vinculadas al género.

Llamamiento a la acción: municipios y autoridades de transporte

Este apartado se centra en la necesidad de ubicar el transporte urbano de propiedad y financiación públicas en el centro del planeamiento urbano y adoptar una perspectiva de género en la planificación y el diseño de la infraestructura urbana, incluidos el transporte, la vivienda y las instalaciones destinadas al cuidado infantil. Asimismo, destaca la labor de la ITF sobre “ciudades

justas y feministas” y reivindica, entre otras medidas, la transición del trabajo informal al formal y la aplicación de unas estructuras tarifarias asequibles.

Llamamiento a la acción: empleadores

Este apartado menciona una serie de medidas urgentes que deben tomar los empleadores para proteger la salud y la seguridad del personal del transporte en los desplazamientos domicilio-trabajo, como la adopción de un enfoque transformador de género en relación con la SST y la evaluación de riesgos. Remite a una evaluación de riesgos en la que se enumeran las medidas prácticas que deberían adoptar los empleadores. También hay una sección sobre empleadores multinacionales y cadenas de suministro.

Lista de verificación para la negociación

Este apartado enumera una serie de cuestiones que las afiliadas pueden considerar al planificar una acción de campaña. La lista no es exhaustiva.

Acciones de las afiliadas de la ITF

Este apartado ofrece ejemplos de campañas y victorias de las afiliadas en relación con unos desplazamientos seguros y saludables entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Anexo: Desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo y evaluación de riesgos de SST

Este apartado expone un proceso básico de evaluación de riesgos en el que se identifican algunos factores de riesgo y se sugieren las medidas preventivas que pueden adoptar los empleadores (véase el apartado sobre las reivindicaciones dirigidas a los empleadores). También plantea un enfoque con perspectiva de género en relación con la evaluación de riesgos y los trayectos domicilio-trabajo.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR “DESPLAZAMIENTOS ENTRE EL DOMICILIO Y EL LUGAR DE TRABAJO”?

“A menudo se nos ridiculiza por decir no a las tareas nocturnas o a los turnos de madrugada, pero a lo que realmente decimos no es a trabajar en situaciones inseguras, que nos ponen en riesgo de sufrir violencia. Nosotras [las trabajadoras del transporte] no tenemos problema en realizar las tareas nocturnas, siempre y cuando estemos tan seguras como los hombres y no seamos acosadas o manoseadas al volver a casa del trabajo”.

Trabajadora del transporte, India⁵

Las normas de la OIT (véase el Protocolo de 2002 del Convenio 155 [P155]) hacen referencia al “recorrido directo entre el lugar de trabajo y: (i) la residencia principal o secundaria del trabajador; (ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o (iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración”.

Este concepto se establece en relación con el convenio fundamental de la OIT sobre SST de 1981, el C155, pero en el contexto específico y potencialmente limitado de un “accidente de trayecto”.

Además, la naturaleza del trabajo está cambiando. Las modalidades informales y atípicas de empleo son cada vez más prevalentes, y la idea de “lugar de trabajo” o “mundo del trabajo” es más compleja (como puede verse en la definición más amplia acordada en el C190). A medida que evoluciona nuestra noción de “lugar de trabajo” se difumina el concepto de “desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo”. Esto siempre ha sido así para el personal del transporte.

Convenio fundamental de la OIT número 155 sobre SST:

- Se aplica en el “medio ambiente de trabajo”.
- Menciona los “lugares de trabajo” y el “medio ambiente de trabajo” por separado (art. 5[a]).
- Señala que “lugar de trabajo” es un término que “abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador” (art. 3[c]).
- Refleja que el concepto de “medio ambiente de trabajo” es más amplio que el de “lugar de trabajo”.
- Describe el “medio ambiente de trabajo” como las condiciones que “guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo”.

En el caso del personal del transporte, en particular el personal móvil, la línea que separa el entorno laboral de los desplazamientos domicilio-trabajo puede parecer difusa, ya que muchos trabajadores y trabajadoras del transporte deben trasladarse como parte de sus tareas.

Aplicación de una visión más amplia de los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo solo cuando redundaría en una mayor protección para el personal del transporte:

Según las normas internacionales del trabajo, dondequiera que se encuentre el trabajador o la trabajadora en el entorno laboral, ya cuenta con plenos derechos y protecciones de SST.

Debido a la naturaleza atípica de gran parte del trabajo en el sector del transporte, el entorno laboral de algunos trabajadores y trabajadoras —quienes se desempeñan en el transporte público, por ejemplo— puede extenderse a un contexto que, para alguien que no trabaje en el transporte, podría constituir un desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo. La ITF interpreta el entorno laboral en el transporte de forma amplia e inclusiva para ofrecer la mayor protección posible a los trabajadores y las trabajadoras.

En otros lugares de trabajo del transporte, las complicadas circunstancias de la propia tarea implican que los desplazamientos domicilio-trabajo —o al menos algunos de ellos— se han

incorporado ya formalmente al entorno laboral, ya sea por ley, por convenio o por aceptación. Esto suele suceder cuando la labor de transporte se desarrolla en un periodo extenso durante el cual se vive en el trabajo (por ejemplo, cuando la gente de mar se embarca durante muchos meses y permanece en un ambiente controlado por el empleador).

Debido a los riesgos diversos y particulares a los que se expone el personal del transporte en general, sostenemos que las protecciones de SST deben acompañar al personal en el camino a casa.

La noción amplia de “desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo” que se aplica en este documento pretende aumentar y hacer más completas las protecciones de SST para el personal del transporte. El personal del transporte tiene las más altas protecciones de SST mientras permanece “en el trabajo”. Nada de lo que se expone en este documento debe interpretarse como una degradación de las protecciones relativas al entorno laboral o el lugar de trabajo del personal del transporte en sentido amplio, ya que se integran en el marco de los trayectos domicilio-trabajo.



Pasajera y revisora de boletos en Dakar (Senegal). Fuente: ITF



Debe considerarse que está en el trabajo la **tripulación de cabina** que cumple sus funciones lejos del hogar o del país “de base” en el que está empleada, incluso durante las horas fuera de servicio entre turnos, donde el empleador no tiene injerencia en la manera en que el personal pasa su tiempo en el país anfitrión.

La jurisprudencia de los Estados Unidos (EE. UU.)^[1] por ejemplo, ha determinado que una agresión sexual ocurrida en el hotel en el que se aloja una tripulación de cabina, reservado y pagado por el empleador, durante una breve escala en otro país podría considerarse parte del entorno laboral de esa tripulación. Las circunstancias son muy diferentes cuando el personal en puestos estacionarios regresa a su casa al finalizar la jornada laboral normal.

Las líneas aéreas en general proporcionan un servicio de transporte entre el aeropuerto y el hotel, lo que también formaría parte de este entorno continuo de trabajo.

Para la tripulación de cabina, los trayectos domicilio-trabajo se limitarían por lo tanto a los viajes de inicio y fin de servicio entre su aeropuerto de base y su lugar de residencia.



La mayor parte de la **gente de mar** vive y trabaja en un entorno aislado y confinado a bordo de un buque totalmente controlado por su empleador durante la vigencia del contrato. La industria se apoya en un sistema de explotación laboral con competencia desleal que emplea a gente de mar procedente de países con bajo costo de vida, por lo que, aun teniendo que sufragar su traslado, las navieras se benefician al embarcar marinos de todo el mundo.

El Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC) exige al empleador repatriar a la gente de mar^[2], lo que significa que debe organizar el regreso a sus países de origen una vez que venzan sus contratos sin costo para el personal. Organizar el regreso a un *hub* marítimo en el país de origen es una práctica común compatible con esta ley internacional.

En virtud de los convenios colectivos de trabajo (CCT) aprobados por la ITF, debe acordarse el lugar de embarque/repatriación, aunque este será el hogar del trabajador o la trabajadora, el lugar de contratación original o un lugar con el que tenga una vinculación sustancial. Lo importante es que debe acordarse en el momento de la firma del contrato. El empleador es responsable de toda discapacidad o muerte ocasionada por un accidente o cualquier otra causa “mientras [la persona empleada] se halla al servicio de la Compañía, incluido[...] el fallecimiento [...] ocurrido durante su desplazamiento hasta/desde el Barco”. Deben considerarse las necesidades y los requisitos razonables de comodidad, y entre los costos cubiertos se incluyen el viaje, los viáticos y los salarios durante ese tiempo. La responsabilidad legal del empleador y el entorno de trabajo siguen siendo aplicables.

Lamentablemente, la no repatriación —o el “abandono” por parte de las navieras de la gente de mar a bordo de sus buques, a menudo sin alimentos, combustible o remuneración— es muy común. La ITF ha denunciado y resuelto casos en los que la gente de mar llevaba atrapada durante años. Este tipo de restricción extrema de la circulación puede ser un claro indicio de trabajo forzoso.

Debido a la naturaleza del trabajo internacional —que se efectúa lejos del hogar y requiere un costoso traslado que no podría ser cubierto de manera razonable por la gente de mar— y los graves riesgos de abandono, lo que podría haber sido considerado un desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo se ha reconocido jurídicamente como parte integral de las condiciones laborales en este sector. Se ha logrado una mayor cobertura a través de la negociación colectiva —a nivel internacional y local— de los sindicatos afiliados a la ITF.

Muchos marinos y marinas que trabajan a bordo de buques que enarbolan su propio pabellón nacional también tienen CCT sólidos de larga data que exigen que el empleador organice y pague los gastos del viaje completo de puerta a puerta hasta el buque. Dado que el personal marítimo suele pasar meses en el mar, son frecuentes los trayectos domicilio-trabajo de varias horas, incluso para quienes navegan en aguas nacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, cuando la gente de mar deja el buque mientras está atracado en el puerto para ejercer su derecho de bajar a tierra, el regreso al buque para continuar con sus tareas no puede considerarse desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo.



En la **industria europea del transporte por carretera** es común que los camioneros y las camioneras crucen fronteras nacionales para entregar mercancías en distintas partes de la región. Los proveedores de servicios de transporte por carretera suelen depender de personal “desplazado” proveniente de países del este de la UE y cada vez más contratan a trabajadores y trabajadoras de Asia Central y países de Europa Oriental no pertenecientes a la UE que conducen exclusivamente en Europa Occidental.

Para ellos, su camión es su lugar de trabajo móvil. Los lugares a donde los llevan sus encargos, en las semanas o los meses que muchos pasan conduciendo antes de regresar a casa, se convierten en su entorno de trabajo. La ITF está luchando contra las graves condiciones de explotación que existen en el transporte por carretera europeo. A menudo el personal de conducción pasa meses en las cabinas de sus camiones sin poder acceder a instalaciones adecuadas para descansar, cocinar o asearse. Incluso en los casos en los que se les otorga el descanso

diario establecido por ley y el derecho a pasar la noche fuera de sus camiones, quienes conducen en condición de desplazados siguen cumpliendo sus funciones, lejos de casa y, por lo tanto, “en el trabajo”. Podría decirse que el trayecto domicilio-trabajo de un camionero o una camionera comienza y termina en el lugar en el que recoge o deja su camión. Por consiguiente, para algunos, el desplazamiento comenzaría después de conducir el camión de regreso a su país de base.

En aquellos casos en los que son trasladados hasta su lugar de servicio (y su camión) en miniván o en un vehículo similar por un agente del empleador, esto podría equivaler a un trayecto domicilio-trabajo transfronterizo provisto por el empleador. Este trayecto, controlado de forma directa o indirecta por el empleador, debería considerarse como parte del trabajo, por lo que el personal debería tener derecho a una remuneración completa y protecciones de SST. De todos modos, la prevalencia de condiciones rayanas con la esclavitud moderna en la industria hace necesario que se mantengan protecciones de SST firmes durante esos viajes transfronterizos. Los engaños relacionados con los viajes y la dificultad para organizarlos son indicadores de la OIT de la trata de personas adultas con fines de explotación laboral, vinculados a los engaños en las contrataciones y el abuso de vulnerabilidades. Este traslado es una parte integral de la experiencia laboral que marca la pauta de la relación entre el empleador y la persona trabajadora, que permanece aislada durante el cumplimiento de sus tareas.

[1] Ferris v. Delta Air Lines Inc., 277 F.3d 128, 135 (Segundo Circuito, 2001)

[2] Bajo la normativa 2.5.1.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN

LA SIGUIENTE LISTA NO ES EXHAUSTIVA.

Negociación colectiva

¿Se incluye a las mujeres miembros en los equipos de negociación, como el comité de salud y seguridad, y el desarrollo de políticas sobre la prevención de la violencia y los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Los problemas que experimentan las mujeres en los desplazamientos domicilio-trabajo se identifican antes de comenzar a negociar y se incluyen en la agenda de negociación?

¿Existe una política de SST en el lugar de trabajo sobre estos desplazamientos?

¿Se ofrecen a los trabajadores y las trabajadoras que se desplazan entre el domicilio y el lugar de trabajo instalaciones para asearse y cambiarse de ropa adecuadas, accesibles, privadas y convenientemente ubicadas?

En los casos en los que no hay transporte público disponible, ¿el empleador provee transporte (por ejemplo, un servicio de autobús) hasta y desde el trabajo:

- para el personal cuya jornada comienza o termina en horas intempestivas?
- para atender las necesidades del personal respecto del cuidado de sus hijos?

¿Este servicio de transporte se ofrece a toda la fuerza laboral, no solo a los empleados y las empleadas?

¿Las políticas y los procedimientos de salud y seguridad, incluidas las evaluaciones de riesgos, tienen en cuenta la dimensión de género, concretamente en lo relativo a los trayectos domicilio-trabajo? ¿Se involucra a las mujeres del transporte en todas las etapas?

¿Existe una política en el lugar de trabajo que abarque la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual? ¿Cubre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo? ¿Las trabajadoras del transporte participan en el desarrollo de políticas en esta materia?

¿Existe una política sobre el estrés en el lugar de trabajo? ¿Incluye los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo? ¿Las trabajadoras del transporte participan en el desarrollo de políticas en esta materia?

¿El sindicato designa a defensoras de las mujeres —especialmente capacitadas para brindar asistencia a las afiliadas que han sobrevivido a la violencia— o representantes específicas de igualdad?

¿El sindicato respalda los reclamos relacionados con políticas discriminatorias sobre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?



¿Los miembros del sindicato están capacitados para abordar la discriminación en el trabajo y llevar adelante evaluaciones del impacto en materia de género/igualdad, particularmente en relación con los riesgos en los trayectos domicilio-trabajo?

¿Se realizan evaluaciones del impacto en materia de género/igualdad de todas las políticas de SST, incluidas aquellas sobre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Existe una política integral sobre la prevención de infecciones (como el COVID-19) en el trabajo que incluya los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Fue desarrollada a través de negociaciones paritarias entre el empleador y el sindicato?

Instituciones financieras internacionales

¿Las IFI consultan y colaboran con los sindicatos a lo largo del proceso de concesión de préstamos para proyectos de transporte, desde la evaluación inicial del impacto medioambiental y social hasta la implementación del proyecto?

¿Los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo están cubiertos en esta evaluación?

Consulte las prioridades de la ITF para el diálogo con las IFI expuestas en el kit de herramientas de la ITF sobre los marcos de salvaguardia laborales y de género de estas instituciones:

01. Fortalecimiento del empleo de mujeres y fin de la exclusión sistémica de las mujeres del sector del transporte y la logística
02. Promoción de empleos dignos mediante la inclusión de cláusulas que aborden el trabajo decente y los derechos laborales en los contratos con los empleadores, incluidas las empresas que operan bajo contrato y los subcontratistas

03. Incorporación a los proyectos de medidas dirigidas a poner fin a la violencia contra las trabajadoras del transporte

04. Inclusión de las mujeres en los equipos de toma de decisiones/negociación: Debe consultarse a las trabajadoras y a las organizaciones que las representan como partes interesadas, y deben tenerse en cuenta sus opiniones en el diseño de proyectos y las evaluaciones del impacto laboral y de género

05. Reconocimiento de los sindicatos como partes interesadas

06. Facilitación de una transición justa de la informalidad al trabajo formal decente encabezada por los trabajadores y las trabajadoras

07. Fortalecimiento de las salvaguardias de las IFI, en especial en lo que atañe al trabajo y el género

Legislación nacional

Convenios de la OIT

¿Su Gobierno ha ratificado e implementado el Convenio 190 con la participación de su sindicato?

¿Su Gobierno ha ratificado los convenios de la OIT pertinentes sobre salud y seguridad y contra la discriminación? (Véanse ejemplos en el apartado “Labor de campaña”, que aparece más adelante).

¿Se han implementado de manera eficaz en la legislación y las políticas nacionales?

Leyes en materia de SST

¿Existen leyes nacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo?

¿Su legislación en materia de SST tiene una definición de accidente o incidente ocurrido durante el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Se exige a los empleadores notificar los accidentes, los problemas de salud o las lesiones que se producen durante los trayectos domicilio-trabajo a través de un sistema de notificación nacional?

De ser así, ¿hay organismos gubernamentales que velen por el cumplimiento del requisito de notificación (por ejemplo, las autoridades de inspección del trabajo)?

¿Su Gobierno tiene en cuenta la dimensión de género a la hora de hacer cumplir las leyes sobre salud y seguridad, particularmente en lo relativo a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

Leyes contra la discriminación

¿Existen leyes nacionales en materia de igualdad o contra la discriminación?

¿Existe una ley nacional contra la violencia (incluida la violencia de género, como el acoso sexual)?

¿La ley exige que los empleadores protejan al personal durante los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo y, en general, de la violencia de terceros?

Investigación sobre SST

¿Constituye una prioridad para el Gobierno la investigación sobre la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo?

¿La investigación sobre salud y seguridad en el trabajo incluye las lesiones y los problemas de salud relacionados con los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Existen oportunidades de plantear los problemas que aquejan a las mujeres e incluir a representantes de las trabajadoras en las conversaciones con representantes gubernamentales a nivel municipal, local, nacional e internacional y en las deliberaciones tripartitas sobre SST y los trayectos domicilio-trabajo?

Labor de campaña

¿Su sindicato hace campaña sobre cuestiones de SST, en particular sobre la prevención de la violencia en el mundo del trabajo, incluidos los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Su sindicato hace campaña a favor de los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos garantizar el acceso de todas las personas al transporte público?

¿Las mujeres miembros están al tanto de las campañas del sindicato y participan plenamente en su preparación y ejecución?

¿Su sindicato ofrece capacitación y concientización a los representantes y miembros sobre violencia y acoso en el trabajo y sobre SST y los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

¿Su sindicato organiza actividades en respaldo de campañas para jornadas de acción internacional? Por ejemplo:

- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 de abril)
- Jornada Mundial por el Trabajo Decente (7 de octubre)
- Día Mundial del Retrete (19 de noviembre)
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)

Convenios de la OIT

¿Existen oportunidades de hacer campaña para que el Gobierno ratifique e implemente de manera efectiva los convenios fundamentales de la OIT? En concreto:

- C087: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948
- C098: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C183: Protección de la maternidad, 2000

- C156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- C155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- C187: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
- C190: Violencia y acoso, 2019

Haga campaña para que su Gobierno adopte la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (como vía para lograr la implementación efectiva del C190) y la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, de 2015.

Su comunidad y la seguridad de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo

¿Su sindicato puede establecer y desarrollar vínculos con ONG, grupos comunitarios, grupos de personas con discapacidad y grupos de pasajeros usuarios, así como otras partes interesadas, para hacer campaña a favor de unos desplazamientos seguros y saludables entre el domicilio y el lugar de trabajo y un transporte público decente, accesible, seguro y asequible?

Consulte la campaña de la ITF “El futuro es el transporte público”.



APOSTILLAS

01. <https://www.itfglobal.org/es/resources/el-impacto-del-futuro-del-trabajo-para-las-mujeres-en-el-transporte-publico>
02. “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, informe V(1) de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
03. C40 Cities, “The Future of Public Transport: Investing in a frontline service for frontline workers” (El futuro del transporte público: invertir en un servicio de primera línea para trabajadores y trabajadoras de primera línea), 2021
04. Véase también la campaña de la ITF por unos sistemas ferroviarios seguros y sostenibles, que incluye reivindicaciones sobre la accesibilidad.
05. Documento informativo sobre la violencia y el acoso en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo elaborado por la ITF para la Conferencia internacional del Trabajo de 2019, citado en “Women in Public Transport” (ITF)

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·



**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733