



**Política de empresa positiva sobre el empleo de las mujeres,
elaborada conjuntamente por la ITF y la UITP**

RECOMENDACIONES CONJUNTAS

**AUMENTAR EL EMPLEO DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRANSPORTE
PÚBLICO URBANO**

La versión inglesa constituye el único texto auténtico.

Introducción

Las mujeres son fundamentales para el transporte público urbano –porque son mayoría como usuarias y como trabajadoras del transporte público–. Sin embargo, el transporte público sigue siendo un sector dominado por los hombres –tanto desde el punto de vista del empleo como de los valores arraigados en su estructura y en su prestación– algo que se puede evidenciar, por ejemplo, a través de la estructura de precios y en la planificación de las rutas.

Cada vez hay más pruebas de que el empleo de las mujeres es clave para mejorar las condiciones laborales de todos, hombres y mujeres. Cuando eliminamos las barreras para que las mujeres entren en la industria y abordamos los problemas de salud y seguridad de las mujeres, por ejemplo, garantizándoles un acceso a unos servicios sanitarios dignos, mejora la situación laboral de todos los trabajadores.

Sin embargo, las mujeres están escasamente representadas en la industria del transporte. Las mujeres representan menos del 15 % de la mano de obra del transporte público en todo el mundo. Es decir, estamos ante un sector muy dominado por los hombres, a pesar de que la mayoría de los pasajeros son mujeres. Estas cifras no incluyen a los trabajadores del transporte informal, que llegan a representar una parte significativa del empleo del sector del transporte en algunas ciudades. Si bien las mujeres están infrarrepresentadas en el conjunto de la fuerza laboral del transporte, están excesivamente presentes en los empleos precarios e informales de la industria del transporte.

Hay una serie de problemas que afectan a las mujeres que trabajan en el transporte público –en particular el acoso sexual y la violencia– que sabemos pueden limitar el atractivo que tienen los empleos del sector del transporte para las mujeres y hacer que abandonen el sector a aquellas que están empleadas, además de socavar un entorno laboral positivo para todos. Este vínculo es reconocido en el Informe sobre la política de transportes 2013 de la OIT.

Por estas razones, los interlocutores sociales internacionales ITF y UITP deciden unir sus fuerzas para contribuir a invertir la tendencia y acelerar el progreso hacia la igualdad, el equilibrio de género, la dignidad y el respeto hacia las mujeres en todos los niveles. En el marco de este objetivo, la ITF y la UITP han elaborado una serie de recomendaciones para alentar y apoyar a los empleadores y los sindicatos a aumentar el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades, así como para promover el trabajo decente en el sector del transporte público urbano en todo el mundo. A continuación se exponen dichas recomendaciones, que constituyen la política de empresa positiva sobre el empleo de las mujeres, elaborada conjuntamente por la ITF y la UITP.



Al desarrollar estas recomendaciones, los interlocutores sociales internacionales también reconocen el proyecto WISE de los interlocutores sociales europeos, que señala la importancia de la contratación, la cultura laboral, la salud y la seguridad, las cualificaciones y la formación, la igualdad salarial y la conciliación entre la vida laboral y personal para el empleo de las mujeres en el sector del transporte público urbano. La OIT también ha elaborado un marco titulado *Women's career cycle in the transport sector* (El ciclo profesional de la mujer en el sector del transporte, OIT, 2013).

Como se indica en el Memorando de Entendimiento de la ITF/UITP, ambas organizaciones están comprometidas internacionalmente a promover el reconocimiento sindical y el proceso de negociación colectiva en cada país. Reconocemos que para que las trabajadoras logren los derechos que se describen en la presente política, se requiere una representación sindical efectiva y la negociación colectiva.

La ITF y la UITP están de acuerdo en que el aumento del empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades, así como la promoción del trabajo decente, benefician a todo el sector: empleadores, trabajadores y pasajeros, hombres y mujeres y Gobiernos.

- La diversidad de género aporta a la industria y a las empresas innovación y diferentes conjuntos de habilidades;
- Mejorar las condiciones laborales de las mujeres, mejora las condiciones del conjunto de los trabajadores;
- Los cambios demográficos en algunas regiones del mundo implican el envejecimiento de la población activa y la consiguiente escasez de mano de obra;
- Se trata de una cuestión de igualdad de oportunidades: una mano de obra inclusiva favorece que se considere al empleador del transporte público como una opción positiva;
- La diversidad de género mejora el funcionamiento y la eficiencia del servicio para los pasajeros, al representar mejor la diversidad de las diferentes categorías de pasajeros;
- Emplear a más mujeres mejora la seguridad del transporte público para las mujeres trabajadoras y las pasajeras;
- El acceso a empleos en el sector del transporte permite a las mujeres salir de la pobreza y dedicarse al trabajo productivo, para mantener a sus familias y contribuir a sus comunidades y a la viabilidad económica de sus países;

Si bien esto es importante, no podemos limitarnos a presentar argumentos económicos en favor de la igualdad de género en el mercado laboral. Se trata ante todo de una cuestión de justicia social y de derechos humanos y laborales. Al aumentar el empleo de las mujeres en el transporte público urbano y promover el trabajo decente, la industria también contribuirá al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Para crear un sistema de transporte público seguro, accesible y equitativo, necesitamos asegurarnos de que las voces de las mujeres –como trabajadoras y como pasajeras– estén presentes durante la planificación, la elaboración de políticas, la investigación, el desarrollo y el funcionamiento de nuestros sistemas. Esto requiere tomar medidas significativas para aumentar la participación de las mujeres en esta industria, a todos los niveles.

Las principales barreras para la participación de las mujeres en el sector del transporte público urbano pueden agruparse de la siguiente manera (sin embargo, es importante señalar que estas barreras no están separadas y que muchas de ellas tienen la misma causa fundamental):



1. Educación, formación y acceso a la información: a las mujeres no se les anima a acceder a experiencias personales, educativas o profesionales que les proporcionen el acceso y/o las competencias necesarias para realizar un aprendizaje o una ocupación no tradicional. Las mujeres pueden tener un acceso limitado a la información sobre los diferentes puestos de trabajo disponibles en la industria o pueden no percibir que tienen las habilidades necesarias y, por ende, no ven un lugar para ellas en la industria. Sus opciones o su acceso al reciclaje profesional también pueden ser limitados, debido, por ejemplo, a la discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.
2. Organización del trabajo: Trabajo por turnos (rotatorios), los horarios de madrugada y a última hora de la noche, los turnos partidos, el trabajo durante el fin de semana, combinado con la falta de transporte seguro hacia y desde el trabajo; el aislamiento en el puesto de trabajo; la falta de conciliación entre la vida laboral y personal o de consideración hacia las exigencias de la vida privada, como las responsabilidades familiares y de cuidado de personas.
3. Entorno laboral: falta de ajustes en lugar de trabajo y en las políticas; falta de servicios (especialmente de baños); uniformes inadecuados.
4. Estereotipos de género y discriminación por razón de sexo: la segregación ocupacional basada en el género se basa en el mito de que las mujeres son incapaces o físicamente incapaces de desempeñar determinadas responsabilidades, tareas o funciones, y que las mujeres y los hombres son más aptos para ciertos trabajos. Esta creencia está arraigada en diferentes aspectos de las prácticas de contratación, en el entorno y en la estructura del trabajo.
5. Violencia y acoso contra las mujeres: Los trabajadores del transporte público urbano están expuestos a la violencia física y no física debido a los trabajos que realizan.

Cuando se recurre a la externalización, las mujeres pueden a veces experimentar de manera desproporcionada un impacto negativo en sus condiciones laborales, su situación laboral y sus oportunidades profesionales, ya que las medidas y políticas corporativas que tienen en cuenta las cuestiones de género no siempre se extienden a las empresas externalizadas. Estos cambios en la industria también deben tenerse en cuenta al abordar el trabajo decente y los derechos laborales –en particular las medidas de igualdad de género–, en los contratos suscritos entre los proveedores de transporte, las empresas explotadoras y los subcontratistas.

La ITF y la UITP están de acuerdo en que para mejorar y mantener la representación e integración de las mujeres a todos los niveles en el sector del transporte público urbano y sus empleadores se requiere un conjunto de actividades y medidas.

Los Gobiernos, los empleadores y los sindicatos deben desempeñar un papel proactivo en la promoción del acceso general de las mujeres a los empleos de transporte tradicionalmente dominados por los hombres, y también para garantizar que las mujeres tengan acceso a cargos de responsabilidad. Las instituciones financieras internacionales deben velar por que los proyectos de transporte aborden activamente las desigualdades de género, la segregación ocupacional y el acceso al trabajo.

Se debe ir más allá de la mera fijación de objetivos de contratación; es preciso analizar las políticas, la cultura y las oportunidades de las empresas, para determinar cómo pueden mejorar para las mujeres desde los salarios hasta las condiciones laborales, pasando por la formación y la promoción. Cualquier



medida política debería incluir un enfoque holístico, que permita cambiar las percepciones y actitudes. Debe incluir asimismo disposiciones para el seguimiento, la implementación y las modificaciones necesarias. Las mujeres deben participar en todos los aspectos.

Teniendo esto en cuenta, la ITF y la UITP consideran que una política sólida sobre el empleo de las mujeres debe abordar todos los elementos del marco de la OIT: Women's career cycle in the transport sector (El ciclo profesional de las mujeres en el sector del transporte) (OIT, 2013), a saber: el atractivo del sector, la contratación y la selección, la retención, el abandono profesional, el reingreso y la materialización del trabajo decente.

En reconocimiento de las múltiples oportunidades que presenta la tecnología, nuestro enfoque debe prestar atención a las desigualdades potenciales que pueden surgir si la introducción de nuevas tecnologías en el transporte público urbano no va acompañada de una intervención política significativa que garantice el aumento de la participación de las mujeres en el sector, para no exacerbar aún más la segregación ocupacional basada en el género.

Por último, la ITF y la UITP están de acuerdo en que estas medidas políticas deben desarrollarse en cooperación con los sindicatos, en concreto las mujeres representantes y dirigentes sindicales. Para garantizar un trabajo decente deben ser reconocidos y promovidos los principios fundamentales de la libertad de asociación y el diálogo social.

La ITF y la UITP consideran que una política sólida sobre el empleo de las mujeres debe tener nueve elementos clave y para cada uno de ellos hemos acordado algunas recomendaciones básicas:

1. Cultura del trabajo y estereotipos de género

Mientras que en algunos países es muy normal y está aceptado que las mujeres trabajen como conductoras en el transporte público, en muchos países no es así. La cultura laboral y los estereotipos de género pueden erigir una barrera escarpada que impide a las mujeres trabajar en el sector y las disuade a la hora de solicitar trabajo en el sector. Los estereotipos pueden estar profundamente arraigados en múltiples aspectos del empleo, entre los que destacamos:

- Determinadas actitudes en el lugar de trabajo o en el sector
- Falta de información sobre las oportunidades laborales o profesionales disponibles a las mujeres
- Falta de oportunidades para desarrollar las competencias necesarias para trabajar en el sector (en particular para manejar un vehículo, llevar a cabo funciones técnicas u otras funciones tradicionalmente dominadas por los hombres); y
- La expectativa o necesidad de conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares, en concreto la falta de políticas adecuadas en el lugar de trabajo que permitan la integración de las responsabilidades familiares y de cuidado de todos los trabajadores.

Para abordar este problema, se deben adoptar medidas que pongan en cuestión las percepciones vigentes sobre el empleo del transporte, y en particular el relato que opone el "trabajo de mujeres" al "trabajo de hombres", en las empresas y en la sociedad, en general y culturalmente. La promoción positiva del sector y el importante papel que este desempeña en la sociedad —con una labor de publicidad y marketing para atraer a las mujeres, como la inclusión de imágenes de mujeres trabajando en los folletos de la empresa y el recurso a mujeres como referentes en empleos tradicionalmente ocupados por hombres— son herramientas importantes a este efecto.



La diversidad de género en las empresas de transporte debería incrementarse abordando de forma proactiva la segregación ocupacional por motivos de género, por ejemplo, mediante políticas de discriminación positiva y fijando cuotas/objetivos para determinadas ocupaciones, como la conducción de vehículos.

La capacitación en el lugar de trabajo y las actividades de sensibilización sobre la igualdad y la diversidad dirigida a trabajadores, directivos y supervisores de todos los niveles ayudarán a identificar medidas que permitan abordar las actitudes y los estereotipos de género profundamente arraigados en el sector en su conjunto y en lugares de trabajo específicos del transporte público urbano.

2. Contratación de personal

Las empresas necesitan una política de contratación con estrategias dirigidas directamente a la contratación de mujeres y que permitan a las personas que participen en el proceso de contratación garantizar la no discriminación en los procedimientos y que no incluyan condiciones laborales relacionadas, por ejemplo, con el embarazo, la maternidad, la edad, el estado civil o la apariencia. Las medidas proactivas durante la fase de la contratación pueden incluir las siguientes iniciativas:

- Procesos de contratación y selección no discriminatorios que sean justos para las mujeres (por ejemplo, descripciones de puestos de trabajo neutrales, que no refuercen los estereotipos y reconozcan las competencias transferibles);
- Campañas públicas, actividades de educación y sensibilización dirigidas al empleo de las mujeres;
- Días de contratación sólo para mujeres (por ejemplo, para abordar concepciones erróneas sobre el trabajo en el sector);
- Alianzas con agencias de contratación y programas dirigidos a las mujeres (incluidas las mujeres que están regresando al sector);
- Ampliar el alcance (por ejemplo, a través de ONG, consejos sectoriales, escuelas) e incluir la promoción positiva de la industria del transporte y el importante papel del transporte urbano en la sociedad;
- Sopesar la introducción de cuotas y objetivos, para garantizar el empleo de las mujeres – también en los contratos de trabajo de las empresas subcontratadas—;
- Asegurarse de que los paneles de entrevistadores incluyen a mujeres; que las preguntas de las entrevistas y la selección son neutrales con respecto al género, y ofrecer capacitación sobre los prejuicios inconscientes; y
- Realizar entrevistas de salida, cuando las trabajadoras abandonan la empresa, para poder identificar los patrones de desigualdad de género y realizar mejoras.

3. El entorno laboral y su diseño

Las estrategias positivas para contratar activamente a mujeres pueden lograr cierto impacto pero, además, será importante abordar otros problemas y obstáculos que impiden que las mujeres quieran trabajar en el sector (ya sea solicitando empleo o permaneciendo en la industria).

Por ejemplo, asegurar que el entorno de trabajo y su diseño reflejan las necesidades de las mujeres. A menudo, dado que la industria del transporte está dominada por los hombres, apenas se ha prestado atención a las necesidades de las trabajadoras –por ejemplo a la hora de diseñar los uniformes y la ergonomía del vehículo que las mujeres deben manejar o en el que deben trabajar—. Las mujeres todavía tienen que lidiar con uniformes diseñados sólo pensando en el cuerpo del



hombre, lo que repercute en su seguridad y dignidad, y perpetúa la preferencia por los hombres trabajadores.

Ejemplos de iniciativas relacionadas con el entorno laboral y su diseño:

- Ofrecer uniformes adecuados a las trabajadoras del transporte, según las diferentes funciones, y para las mujeres embarazadas;
- Establecer comités paritarios sindicato-compañía, en los que estén representadas las mujeres, para probar los uniformes y ofrecer sus opiniones sobre su diseño;
- Suministrar equipos de protección personal adecuados (por ejemplo, chalecos de seguridad, equipos de protección para la cabeza);
- Suministrar herramientas y equipos que se adapten a las necesidades femeninas;
- Ofrecer puestos de trabajo ajustables;
- Utilización del mapa corporal para evaluar el entorno de trabajo y proponer los cambios adecuados;
- Colocar en lugares visibles el compromiso de la empresa de tolerancia cero a la violencia por parte de los trabajadores, gerentes, autoridades y clientes.

4. Instalaciones

La falta de acceso seguro a unos baños dignos y otras instalaciones sanitarias puede tener un impacto sustancial en la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras del transporte.

La falta de instalaciones o las deficiencias en las mismas priva al personal de su dignidad en el trabajo. No tener acceso a un baño puede causar diversos problemas de salud, algunos de ellos graves y crónicos. Si no hay aseos separados para las mujeres, se estará enviando un mensaje claro sobre cómo se ve a las mujeres en la industria. Además, la falta de descansos para ir al baño y, en particular, de descansos programados a intervalos regulares, que pueden ser especialmente importantes para las trabajadoras, agrava el problema.

Por lo tanto, es importante que los hombres y las mujeres dispongan de baños adecuados y suficientes en los lugares de trabajo fijos, pero también en los itinerantes (en colaboración con los municipios, según proceda), así como vestuarios, aseos y, en caso necesario, dormitorios, salas de descanso y cantinas separados.

Las instalaciones deben ser limpias, asequibles, seguras y accesibles (por ejemplo, durante los cambios de turno) y no estar abiertas al público. Se deben incorporar instalaciones separadas para las trabajadoras y estas deben participar en el diseño de estos espacios, para asegurar que se adapten a sus necesidades.

También se deben programar descansos regulares para ir al baño.

5. Salud y seguridad en el trabajo

El trabajo decente también significa seguridad laboral. Hay cuestiones de salud y seguridad específicas de las trabajadoras del transporte público, entre ellas la violencia de género en el trabajo. La adopción de medidas para abordar estas cuestiones implicará una mejor protección para el personal del transporte, tanto hombres como mujeres, así como para la seguridad del público que viaja.

Cuando actuamos para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres en el trabajo, damos un gran impulso al acceso de las mujeres al trabajo decente. Asegurar que todos los trabajadores estén debidamente protegidos mediante convenios colectivos de trabajo, medidas de prevención,



legislación y políticas que incluyan medidas de educación y formación, y mecanismos para investigar y responder a las denuncias, es fundamental si queremos aumentar la contratación, retención y participación de las mujeres en esta industria.

Algunos ejemplos de iniciativas:

- Procedimientos y directrices claras para denunciar los casos de violencia contra las mujeres;
- Capacitación para los trabajadores y la gerencia en materia de violencia contra las mujeres;
- Aplicación de medidas prácticas para hacer frente a la violencia en el trabajo (por ejemplo, buena iluminación, radios, dotación de personal segura);
- Implementación de programas de promoción de la mujer en los lugares de trabajo;
- Considerar los problemas la seguridad durante el traslado de ida y vuelta al trabajo y las medidas adecuadas adoptadas;
- Implementar evaluaciones de riesgo para embarazadas y tareas alternativas adecuadas durante el embarazo.

6. Conciliación de la vida laboral y personal

Las largas jornadas de trabajo y el trabajo por turnos pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores. Pero determinados horarios de trabajo pueden también ser problemáticos, porque dificultan las responsabilidades de cuidado familiar.

De ahí la importancia de ofrecer políticas y servicios que permitan integrar las responsabilidades familiares y de cuidado de todos los trabajadores -hombres y mujeres-. Estas pueden incluir la negociación de disposiciones relacionadas con la maternidad y otros derechos relacionados con la familia, como la paternidad, el permiso parental, el permiso para el cuidado de los hijos, así como la provisión de servicios de guardería asequibles.

También deberían existir opciones para poder organizar la jornada de trabajo de manera flexible — por ejemplo, trabajo por turnos, trabajo compartido, trabajo a tiempo parcial u horarios reducidos— y poder elegir la forma en que se organiza el trabajo. Y todos deben disfrutar de igualdad de derechos. En términos de reincorporación a la fuerza de trabajo, deben existir políticas de interrupción de la carrera profesional.

7. Cualificaciones, formación y oportunidades profesionales

La formación y el reciclaje profesional constituyen elementos importantes para mejorar la igualdad de acceso de las mujeres a la industria. La formación y el reciclaje profesional permiten a las mujeres adquirir las competencias profesionales adecuadas para desempeñar diferentes funciones en la industria y también para que puedan progresar dentro del sector. Para garantizar la permanencia de las mujeres de todas las edades en el sector del transporte es esencial suministrarles oportunidades de capacitación cuando se introduce o mejoran las infraestructuras, o cuando se modifican los puestos de trabajo tras la introducción de nuevas tecnologías. Al desarrollar e implementar iniciativas de capacitación, los empleadores deben asegurarse de que las trabajadoras estén representadas, de manera que la capacitación sea equilibrada en cuanto al género.

La educación y la formación de la fuerza laboral a todos los niveles (por ejemplo, trabajadores de base, directivos y supervisores) y de hombres y mujeres, en materia de igualdad, diversidad, derechos fundamentales, salud y seguridad de la mujer, violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo, también es importante para que las mujeres permanezcan en la industria.



Ejemplos de iniciativas relacionadas con las cualificaciones, la formación y las oportunidades regionales:

- Desarrollo de habilidades y capacitación técnica, para facilitar la entrada y la progresión profesional en la industria —por ejemplo, aprendizaje remunerado, formación en el trabajo, "formación para la acción positiva";
- Apoyo al liderazgo de las mujeres y al ascenso de las mujeres a funciones mejor remuneradas en el transporte;
- Consideración de la "transición justa", para apoyar a las trabajadoras del transporte vigentes y potenciales, de todas las edades, por ejemplo, en respuesta a los cambios relacionados con la automatización y la digitalización; y apoyo para las trabajadoras en la transición del trabajo informal al formal;
- La introducción de sistemas de asesoramiento y tutoría o de aprendizaje "entre pares", para complementar la capacitación formal y el reciclaje profesional y asegurar un mejor acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad; y
- Retención de la antigüedad o estatus (por ejemplo, luego de una interrupción profesional);
- Formación para altos directivos de concientización sobre el sesgo inconsciente

Debe haber igualdad de acceso a la formación y a la validación de las competencias. El contenido y los métodos de la formación, y el calendario y lugar de los cursos de formación también deberían tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras.

8. Igualdad salarial y condiciones laborales

Nuestras principales recomendaciones sobre la igualdad salarial y las condiciones laborales:

- Igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- Evaluación justa del trabajo y auditorías de la igualdad de remuneración; y
- Acceso a la seguridad social, prestaciones de maternidad, pensiones;

9. Política corporativa

Por sí solas, la aplicación de diferentes medidas y objetivos no es suficiente. También es necesario una monitorización y medidas de ejecución para garantizar la aplicación efectiva de las políticas. Por ejemplo:

- Amplia difusión de las políticas de empleo, por escrito;
- Presentación periódica de informes y planificación de datos;
- Auditorías de igualdad y análisis de la remuneración y las condiciones laborales, y desarrollo de políticas para subsanar las posibles deficiencias;
- Inclusión de mecanismos de reclamación eficaces y accesibles; y
- Inclusión de una política de denuncia de irregularidades.

Como parte de esto, es vital que las mujeres participen directamente en la toma de decisiones y en el monitoreo.

Seguimiento

Los interlocutores sociales internacionales del transporte público urbano promoverán estas recomendaciones conjuntas e identificarán a los empleadores y sindicatos que deseen aplicar esta iniciativa como ejemplo de buenas prácticas. Como parte de este proceso, la ITF y la UITP establecerán mecanismos para monitorizar y evaluar la aplicación de la política y abordar cualquier problema.



Se firman 2 copias, el 7 de marzo de 2019, una para la ITF y la otra para la UITP.

En nombre de la ITF

En nombre de la UITP

John Mark Mwanika
Presidente del Comité de
Transporte Urbano de la ITF

Cécile Sadoux
Responsable del Departamento de
Gestión de Personas de la UITP