

EL GÉNERO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE: UNA JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA



Introducción

El sector del transporte puede ser un medio para impulsar el crecimiento económico: crea puestos de trabajo, conecta los bienes y servicios con los mercados, amplía el acceso a la atención médica, la educación y las oportunidades de empleo, y reduce la pobreza de tiempo. El gasto relacionado con el transporte representó cerca del 2 % del producto interno bruto (PIB) mundial en 2015¹. Desempeña un papel crucial en la promoción no solo del crecimiento económico, sino también de la cohesión y el progreso social. Además, el sector es clave en los esfuerzos por reducir las emisiones de carbono y abordar el cambio climático².

EN 2015, EL GASTO RELACIONADO CON EL TRANSPORTE REPRESENTÓ ALREDEDOR DEL 2 % DEL PIB MUNDIAL.



Los proveedores de servicios de transporte podrán incrementar el número de pasajeros y optimizar sus operaciones si tienen en cuenta las necesidades y los patrones de viaje específicos de los diferentes grupos de usuarios: mujeres, personas con capacidades diferentes, jóvenes y ancianos. Las mujeres, en particular, están notoriamente subrepresentadas entre dichos proveedores. Asimismo, a menudo no se tienen en cuenta las perspectivas de las pasajeras, quienes continúan lidiando con dificultades persistentes en lo que respecta a la accesibilidad, la asequibilidad y la seguridad. Por otro lado, la fuerza laboral del sector del transporte está fuertemente dominada por hombres. La representación de las mujeres en los organismos del sector continúa en niveles muy bajos, y con frecuencia se ignoran sus opiniones en los procesos de desarrollo de políticas y planificación. Las investigaciones internacionales muestran que los patrones de viaje de las mujeres en cuanto usuarias difieren de los de los hombres. Por ejemplo, tienden a recorrer distancias más cortas y es más probable que viajen con personas a su cargo y utilicen el transporte público³. Además, a menudo se encuentran en una situación económica más desfavorecida y tienen menos control sobre los recursos del hogar. Con frecuencia forman un grupo marginado que podría beneficiarse enormemente si tuviera mayor acceso al servicio de transporte y a las oportunidades que este acarrea (empleos, educación y atención médica), lo que a su vez podría contribuir al crecimiento general de las sociedades.

La expansión de las redes de transporte puede mejorar la vida de hombres y mujeres, pero el alcance y la distribución de los beneficios sociales dependerán en gran medida de cómo se diseñen

1

CONSTRUYENDO INCLUSIVIDAD:
INFRAESTRUCTURA EQUITATIVA



e implementen los proyectos de transporte. Sin una planificación cuidadosa e inclusiva, tales iniciativas pueden exacerbar las disparidades de género y de ingresos. Los enfoques de planificación neutrales desde el punto de vista del género pueden reforzar el *statu quo* en lo que respecta al acceso al poder y a los recursos. En los proyectos de transporte a menudo no se incorpora una perspectiva de género y no se tienen suficientemente en cuenta las necesidades de las mujeres en relación con los traslados ni sus inquietudes acerca de la seguridad, sus prioridades o sus preferencias. Es fundamental implementar soluciones de transporte en las que se contemple la asequibilidad, el acceso, la seguridad y la comodidad de las mujeres para garantizar que los patrones de la desigualdad por motivos de género se reduzcan en lugar de exacerbarse.

A fin de lograr que los proyectos de transporte resulten más sensibles respecto de las cuestiones de género, se requiere un enfoque estructurado que incorpore las voces de las mujeres en cada etapa del ciclo del proyecto, comenzando por el diseño y la planificación. En la justificación económica que aquí se expone se destaca la importancia de adoptar una perspectiva de género al considerar la fuerza laboral y los niveles directivos del sector, los pasajeros y las partes interesadas de la comunidad afectadas por proyectos de transporte. Posteriormente, se ofrecen recomendaciones y orientaciones para ampliar la inclusión de género en dichos proyectos.

1. La justificación económica de la inclusión de las mujeres en el sector del transporte

A nivel internacional, poco a poco se empieza a reconocer que el género es un tema importante en las políticas, la planificación y las operaciones del sector del transporte. Si se incrementa el número de mujeres trabajadoras, se ampliará la reserva de talentos a la que pueden recurrir las empresas. Del mismo modo, cuando en el diseño de las rutas de transporte se tienen en cuenta los diferentes patrones de movilidad de hombres y mujeres y sus distintas necesidades de traslado (lo que incluye una mayor seguridad), se puede elevar el grado de satisfacción de las mujeres usuarias y su predisposición a utilizar el transporte público, lo que aumentará la cantidad total de pasajeros. En los proyectos de transporte a menudo es necesario adquirir tierras, reasentar hogares o restablecer sus medios de subsistencia, por lo cual es clave contar con el apoyo de la comunidad a fin de garantizar el avance de la construcción de las obras y las operaciones. Si las empresas incorporan la participación activa de las mujeres en las consultas comunitarias y recopilan datos desglosados por género, estarán mejor preparadas para satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas y dispondrán de una *licencia social para operar* más sólida⁴.

a. El acceso a un servicio de transporte público seguro y accesible es un factor clave para ampliar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Las normas de género desempeñan un papel importante en la definición de las expectativas sociales de hombres y mujeres, y estas normas se extienden a los comportamientos y patrones de viaje. Las diferencias en la forma en que hombres

El acceso limitado a medios de transporte seguros o su ausencia son los principales obstáculos para el ingreso de las mujeres en la fuerza laboral y reducen sus probabilidades de participación en un 16,5 %.

y mujeres experimentan el transporte se basan en gran medida en las normas de género que imponen una doble o triple carga sobre las mujeres, quienes deben ocuparse de las responsabilidades de cuidado, las funciones reproductivas y las actividades generadoras de ingresos. Esto contribuye a su pobreza de tiempo. La movilidad es un requisito imprescindible para acceder al empleo, la educación, los bienes y los servicios, la salud y el ocio. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acceso limitado a medios de transporte seguros o su ausencia son los principales obstáculos para el ingreso de las mujeres en la fuerza laboral y reducen sus probabilidades de participación en un 16,5 %⁵. Las mujeres corren mayor riesgo de ser víctimas de acoso y violencia, y perciben factores como la comodidad, la conveniencia y la seguridad de una manera diferente a la de los hombres. Los elementos de seguridad de los automóviles están diseñados principalmente en función del cuerpo de los hombres y, como consecuencia, las mujeres tienen un 47 % más de probabilidades de sufrir lesiones graves en accidentes automovilísticos⁶.

b. En los lugares de trabajo del sector del transporte donde se observa igualdad de género, se logra mayor seguridad y satisfacción de la comunidad y se incrementa el número total de pasajeros.

Los puestos de trabajo de este sector pueden ser lucrativos y ofrecen oportunidades profesionales a largo plazo. Sin embargo, siguen dominados por los hombres, con patrones de empleo sumamente desiguales y marcados por el género. Es difícil obtener estadísticas precisas sobre el empleo de las mujeres en el sector, en especial desglosadas para las diferentes modalidades de transporte. Sin embargo, los datos disponibles muestran una baja participación femenina. A nivel mundial, las mujeres representan menos del 20 % de la fuerza laboral del sector del transporte⁷. En la Unión Europea (UE), conforman el 22 % de la mano de obra del sector, mientras que la proporción de mujeres que trabajan en toda la UE es del 46 %⁸. En América Latina, la participación femenina en la construcción y operación de sistemas de transporte no supera el 15 % de la fuerza laboral total del sector, a pesar de que las mujeres representan el 50 % de la mano de obra de la región⁹.

Participación femenina en la fuerza laboral del transporte, en todo el mundo

MENOS DEL 20 %



MUJERES




En la UE, las mujeres representan el **22 %** de la fuerza laboral del sector del transporte, mientras que la proporción de mujeres que trabajan en toda la UE es del **46 %**.

En América Latina, la participación femenina en la construcción y operación de sistemas de transporte no supera el **15 %**, a pesar de que las mujeres representan el **50 %** de la mano de obra de la región.

En general, cuando se compara el empleo en diferentes medios de transporte, se observa que el aéreo tiende a emplear la mayor proporción de mujeres, aunque con menos frecuencia en puestos técnicos o de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, mientras que el transporte terrestre y el marítimo muestran las cifras más bajas. En las aerolíneas estatales de Singapur y Sudáfrica, las mujeres conforman una parte considerable de la fuerza laboral: el 52 % y el 50 %, respectivamente¹⁰. Sin embargo, en todo el sector aéreo están subrepresentadas en los trabajos de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, como los puestos de pilotos, técnicos e ingenieros. GoAir, la aerolínea de bajo costo de India, tiene la proporción más alta de mujeres pilotos, con un 13 %¹¹. Las brechas de género son más pronunciadas en el sector marítimo, donde se estima que las mujeres conforman solo entre el 1 % y el 2 % del total de marinos de todo el mundo¹². Dentro del sector del transporte existen también patrones de segregación más sutiles: por ejemplo, las mujeres están subrepresentadas en los trabajos calificados, como los de conductores, y su participación es aún menor en los puestos técnicos mejor pagos, como los de las áreas de ingeniería. Al mismo tiempo, suelen estar sobrerrepresentadas en los cargos administrativos de baja remuneración.

El número de mujeres en puestos directivos es particularmente escaso en todo el mundo. El Foro Económico Mundial concluyó que, si bien en el sector de la movilidad¹³ las mujeres constituyen el 34 % del personal, solo ocupan el 21 % de los puestos de nivel medio y el 13 % de los de nivel superior¹⁴. El panorama general muestra que en el sector del transporte las mujeres se concentran en empleos de baja categoría con menos oportunidades de desarrollo profesional¹⁵.

Asimismo, las malas condiciones laborales de muchos puestos de trabajo de este sector desalientan su participación. Los horarios extenuantes y tardíos y los viajes de larga distancia esperables en los puestos de conductores de camiones y marinos constituyen todo un desafío, reforzado por los prejuicios culturales sobre qué tipo de trabajos pueden desempeñar las mujeres y los hombres. Las normas sociales según las cuales las mujeres deben asumir las tareas de cuidado hacen difícil encontrar el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y domésticas. Además, en sectores donde predominan los hombres, como el del transporte, estos sesgos y prejuicios de género están profundamente arraigados y pueden generar un entorno hostil que desaliente el crecimiento profesional a largo plazo¹⁶. El acoso sexual y el hostigamiento, la falta de seguridad y la percepción de amenazas a la seguridad son otros problemas críticos que influyen en el bajo nivel de empleo de las mujeres en el sector¹⁷.

El acoso sexual y el hostigamiento, la falta de seguridad y la percepción de amenazas a la seguridad son **problemas críticos que influyen en el bajo nivel de empleo de las mujeres en el sector del transporte.**

En algunos contextos, hay incluso restricciones legales que obstaculizan la participación de las mujeres. Según el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho* de 2020 del Banco Mundial, en 16 países rige al menos una restricción legal que

impide a las mujeres realizar tareas en el sector del transporte de la misma manera que los hombres. Por ejemplo, en Azerbaiyán no se les permite conducir un tren, un metro o una locomotora, ni un autobús con más de 14 asientos¹⁸.

Beneficios generales del aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral

La ampliación de la participación femenina en los empleos del sector del transporte acarrea muchos beneficios: genera ventajas comerciales para las empresas y contribuye a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres y el crecimiento económico general. Si las empresas encaran esfuerzos concertados para contratar, retener y promover a las mujeres en la fuerza laboral del sector del transporte, podrán atraer mejores talentos, mejorar su imagen pública y la satisfacción de sus clientes, obtener mejores resultados en el área de la seguridad y lograr un mantenimiento más eficiente de los vehículos¹⁹. Cuando las mujeres consiguen empleo en puestos bien remunerados del sector del transporte, pueden convertirse en agentes clave para la transformación de las sociedades y las economías. Con su empoderamiento económico, aumenta su poder de negociación y decisión en el hogar, lo que se relaciona con mejores resultados nutricionales²⁰, mayor nivel educativo y desarrollo del capital humano²¹. Las mujeres también aportan nuevas habilidades, y el aumento de la productividad que se deriva de su incorporación en la fuerza laboral es mayor de lo que se pensaba. En un estudio realizado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre la mitad inferior de una muestra de países con escasa igualdad de género, se concluyó que, si se cerrara la brecha de género, el PIB podría aumentar en un 35 % en promedio. Si bien la mayor parte de este incremento tiene origen en la incorporación de nuevos trabajadores a la fuerza laboral, una quinta parte puede atribuirse al aumento de la productividad derivado de la diversidad de género²². Asimismo, un estudio de McKinsey reveló que el PIB mundial podría aumentar en USD 28 billones para 2025 si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción que los hombres²³.

RECUADRO 1 | El Grupo Maersk busca aumentar la incorporación de mujeres en los niveles directivos

El Grupo Maersk, conglomerado danés de transporte y logística, ha adoptado como práctica comercial la diversidad y la inclusión dentro de su mano de obra. Si bien el desglose por género es bastante equilibrado en los empleos administrativos, los equipos directivos siguen dominados por hombres. Para abordar esta situación, Maersk estableció metas de inclusión de mujeres en puestos ejecutivos y directivos, en gerencias y en cargos en los directorios. La compañía también introdujo en 2015 un panel de datos sobre diversidad para ayudar a las distintas unidades de negocios a seguir más de cerca sus avances respecto de las metas e identificar las dificultades actuales y futuras. Además, ha organizado programas de capacitación específicos dirigidos a las mujeres que asumen cargos ejecutivos. Estos programas abarcan temas de gestión y ofrecen oportunidades para establecer redes de contactos.

Cómo puede beneficiarse el sector privado de una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo

Un empleador que tiene en cuenta las cuestiones de género puede hacer que su empresa resulte atractiva tanto para mujeres como para hombres, y ampliar así la reserva de talentos de la que puede disponer. El hecho de que haya más postulantes mujeres, y, por lo tanto, un grupo de talentos más grande de donde elegir, eleva las probabilidades de que las empresas logren identificar a los candidatos adecuados. Además, al atraer tanto a hombres como a mujeres, se incrementa con rapidez la posibilidad de cubrir las vacantes, lo que resulta especialmente relevante en los puestos para los cuales escasean los candidatos calificados. Snel Transport, una empresa de logística de los Países Bajos, atribuye parte de su éxito frente al problema de la falta de conductores a sus políticas y sus enfoques de contratación favorables a las mujeres. Mientras que el 78 % de las empresas de logística del país se ve afectado por la escasez de conductores y aun cuando una compañía promedio de su mismo tamaño normalmente tendría 10,5 puestos de conductores sin cubrir, Snel no se encuentra afectada por esta situación gracias a sus políticas de contratación inclusivas²⁴.

Las evidencias sugieren que las mujeres no solo conducen de manera más segura que los hombres, sino que también son más eficientes en el consumo de combustible y cuidan mejor los vehículos. La contratación de más mujeres puede dar lugar a una conducción más segura, menos accidentes y menor incidencia de la violencia, como se observa en la empresa Dublin Bus²⁵. En otro estudio de caso referido a Sofia Electric se indicó que las mujeres cuidan mejor los vehículos y son menos arriesgadas, lo que a su vez reduce los costos de reparación y mantenimiento²⁶.

A menudo, se considera que las mujeres también manejan mejor las relaciones con los clientes, lo que eleva el grado de satisfacción de los usuarios. Dublin Bus informó que una conductora promedio genera un 38 % menos de quejas de los clientes que un conductor varón promedio²⁷. En América Latina y África se pueden encontrar ejemplos similares. Las mujeres constituyen una cuarta parte de los agentes de tránsito de Lima, y se determinó que son más eficaces para hacer cumplir las normas y manejar el tránsito debido a su reputación de incorruptibilidad²⁸. De manera similar, la fuerza responsable del manejo del tráfico de la ciudad de Buenos Aires ha alcanzado la paridad de género, y en Sudáfrica las mujeres desempeñan un papel cada vez más importante en la planificación del transporte²⁹.

Dublin Bus indicó que la contratación de más mujeres puede dar lugar a **UNA CONDUCCIÓN MÁS SEGURA, MENOS ACCIDENTES, MENOR INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA** y **UN 38 % MENOS DE QUEJAS DE LOS CLIENTES** para una conductora promedio en comparación con un conductor varón promedio.



En un estudio de caso referido a Sofia Electric se indicó que **LAS MUJERES CUIDAN MEJOR LOS VEHÍCULOS Y SON MENOS ARRIESGADAS**, lo que a su vez reduce los costos de reparación y mantenimiento.

Los entornos laborales que presentan diversidad de género muestran tasas de retención más elevadas y permiten potenciar la toma de decisiones, la creatividad y la satisfacción de los empleados. Por último, la contratación de más mujeres puede mejorar la imagen pública de la empresa y la satisfacción de los clientes. Una fuerza laboral equilibrada en cuanto al género refleja más adecuadamente a la clientela de una empresa y crea una imagen y una reputación positivas.

c. Reconocer las diferencias en los patrones de movilidad de las mujeres puede ayudar a las empresas a aumentar la cantidad de pasajeros.

Comprender y abordar las distintas necesidades de los usuarios no solo puede resultar positivo para las mujeres y las sociedades en general, sino también para las entidades operadoras, que lograrán resultados más favorables. Mejorar los elementos de seguridad y diseñar rutas, horarios y mecanismos de pago teniendo en cuenta las limitaciones y preferencias de las mujeres puede redundar directamente en beneficios financieros para las empresas de transporte, pues fomentará el uso de los servicios y elevará la reputación de la empresa. Son muchas las formas en las que hombres y mujeres muestran necesidades y patrones de viaje distintos, como se explica a continuación.

Distancia de viaje, propósito y encadenamiento de viajes

Las mujeres muestran patrones de viaje diferentes de los de los hombres, a menudo caracterizados como “la movilidad del cuidado”, puesto que sus desplazamientos obedecen a la necesidad de brindar cuidado a niños y ancianos. Por ejemplo, son más propensas a realizar viajes no laborales, a llevar y traer a los niños de la escuela todos los días en transporte público y, en general, a acompañar a otros pasajeros, típicamente niños o personas mayores dependientes. Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) revela que más de la mitad de los viajes que las mujeres hacen en Santiago de Chile son para ocuparse de tareas de cuidado y para actividades no laborales, como compras o atención de la salud, o para ir a recoger a alguien. Los viajes de trabajo representaron solo el 15 %, mientras que en el caso de los hombres la proporción fue del 35 %. La carga adicional de viajes que se genera cuando una familia decide tener hijos es asumida usualmente por las mujeres. La cantidad de viajes de las mujeres en cuanto madres aumenta de 1,57 al día a 1,78, mientras que la de los hombres se mantiene constante en 1,73, con o sin hijos³⁰.

Más de la mitad de los viajes que las mujeres hacen en Santiago de Chile son para ocuparse de **tareas de cuidado y para actividades no laborales**, como compras o atención de la salud, o para ir a recoger a alguien.

Las mujeres realizan más “encadenamientos de viajes”, es decir que hacen traslados más frecuentes y cortos, en horarios variados, y también son más propensas a moverse fuera de las horas pico. Por lo tanto, tienen patrones de viaje más complejos que los hombres, quienes siguen esquemas más lineales entre su vivienda y el lugar de trabajo. Además, cuando se trasladan, las mujeres tienden a recorrer distancias más cortas y es más probable que trabajen desde su casa. Cuando eligen la forma de moverse, a menudo valoran más la flexibilidad y la comodidad por sobre el ahorro de tiempo³¹.

RECUADRO 2 | Énfasis en las mujeres usuarias en Chile

Las mujeres representan un 51 % de los usuarios del transporte público en Santiago. Reconociendo que las mujeres constituyen una parte considerable de los pasajeros y que además tienen patrones de viaje distintos, el Ministerio de Transporte de Chile adoptó una política de equidad de género para lograr que el transporte público sea más justo. En Santiago se puso a prueba un modelo que integra las tarifas de autobuses, metros y trenes de cercanías en un solo pago que puede utilizarse para más de un trayecto. Esto beneficia enormemente a las mujeres, ya que reduce los costos derivados del encadenamiento de viajes y el cambio entre diferentes modalidades de transporte. La ciudad diseñó rutas nocturnas más seguras, instaló botones de emergencia y lanzó aplicaciones móviles para mejorar la seguridad. En los autobuses ahora se tienen en cuenta las preferencias de accesibilidad de las mujeres, con asientos más anchos y más espacio para facilitar el viaje con niños y adultos mayores. La política también incluye medidas para aumentar el empleo de mujeres en el sector a través de actividades de capacitación para conductores y cupos de género, entre otras estrategias.

Modalidades de transporte

La bibliografía muestra diferencias entre hombres y mujeres en los modos de transporte que eligen. Dado que los viajes relacionados con la generación de ingresos se consideran más valiosos que los destinados a brindar cuidados, los hombres —que suelen ser el principal sostén de la familia— tienen en general acceso al transporte motorizado público e individual antes que las mujeres, quienes tienden a caminar más³². La bicicleta es un medio de transporte más usual entre los hombres, es decir que las mujeres son menos propensas a utilizar este medio en sus traslados. La diferencia de género es más marcada en las zonas donde los niveles de uso de la bicicleta son bajos: una investigación reveló que, cuando dichos niveles son inferiores al 7 %, las mujeres tienen, en promedio, entre un 50 % y un 60 % menos de probabilidades que los hombres de utilizar este medio³³. Esta disparidad se relaciona con cuestiones de seguridad vial y personal, como el riesgo de agresión sexual³⁴, la aversión al riesgo y la vigencia de normas culturales que inhiben esta práctica en algunos contextos.

Las diferencias de género también son evidentes en el transporte motorizado. Las mujeres suelen constituir la mayoría de los usuarios del transporte público. En América Latina y el Caribe, por ejemplo, más de la mitad de los usuarios de los sistemas de transporte público son mujeres³⁵. En general, los hombres tienden a hacer más viajes en automóvil o motocicleta, y las mujeres, en autobús o en ciertos medios no motorizados³⁶.

También hay diferencias en los tipos de transporte público que emplean hombres y mujeres. Un estudio realizado en 10 ciudades de Europa y Asia reveló que las mujeres utilizan más los autobuses que los servicios ferroviarios³⁷. Esto tiene sentido cuando se toma en cuenta que los trenes se usan para cubrir distancias más largas de manera más eficaz, y sabemos que, en promedio, los hombres recorren mayores distancias que las mujeres. En Yakarta, los hombres viajaban un 42 % más lejos que las mujeres, y un 39 % más en Kuala Lumpur³⁸. Esta mayor

frecuencia en el uso de los autobuses frente a los trenes también se verifica en otros estudios: en Mumbai, las mujeres hacían un 45 % más de viajes en autobús que en tren³⁹ y, en Deli, el 34 % utilizaba los autobuses para trasladarse al trabajo, en comparación con el 25 % de los hombres⁴⁰.

En lo que respecta a los vehículos privados, en cuatro ciudades del sudeste asiático se observó que los hombres tenían el doble de probabilidades que las mujeres de utilizar el automóvil como principal medio de transporte⁴¹. Sin embargo, las mujeres son más propensas a emplear servicios de traslado puerta a puerta como Lyft, Uber, etc.⁴². En un estudio realizado por Uber y la Corporación Financiera Internacional (IFC) se observó que las mujeres representan una parte significativa de la base de usuarios, y que en Indonesia (uno de los seis mercados analizados) constituyen el grueso de los pasajeros. Más del 25 % de las mujeres encuestadas dijeron que el transporte privado puerta a puerta elevó su sensación de independencia, y un porcentaje similar afirmó que las ayuda a llegar a lugares que no cuentan con servicios de transporte público. Salir de noche es el tercer motivo más frecuente por el cual las mujeres utilizan estos servicios en todo el mundo⁴³.

Seguridad

La violencia en los espacios públicos, y en particular en los sistemas de transporte, restringe fuertemente la libertad de movimiento de las mujeres y las niñas. Puede adoptar la forma de acoso verbal, como los piropos, las burlas y las miradas insistentes, así como modalidades físicas, como manoseos, tocamientos, exhibicionismo e incluso violaciones. Las mujeres enfrentan mayor riesgo de violencia y acoso que los hombres en el transporte público. En una encuesta de Gallup de 2011 el 60 % de las mujeres

EL 60 % de las mujeres INDICÓ HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL EN LA CALLE O EN EL TRANSPORTE PÚBLICO



en ciudades de China, Egipto, India, Israel, Japón, Pakistán, Corea y Estados Unidos, entre otros países.

indicó haber sufrido acoso sexual en la calle o en el transporte público en ciudades de China, Egipto, India, Israel, Japón, Pakistán, Corea y Estados Unidos, entre otros países⁴⁴, lo que pone de relieve la necesidad de lograr que los sistemas de transporte sean más seguros. Según datos de cinco ciudades de todo el mundo, el 12 % de las mujeres que pasan por una experiencia de falta de seguridad en un lugar público nunca vuelve a ese sitio, el 47 % evita regresar sola y el 1 % deja de salir por completo⁴⁵. Otro estudio realizado en Karachi (Pakistán) reveló que más del 70 % de las mujeres sufrió acoso en el transporte público, y un número considerable de las encuestadas indicó que, después del episodio, había reducido su uso⁴⁶. En otro estudio se observó que el miedo al acoso sexual en el transporte público se transmite de madre a hijos, un problema intergeneracional que puede influir en la cantidad de pasajeros en el futuro⁴⁷. La falta de seguridad en el transporte público reduce el número de pasajeras, además de afectar negativamente su bienestar y su acceso a recursos, empleos, educación y salud.

Emisiones climáticas

El sector del transporte es el que más contribuye a las emisiones climáticas: en 2016, representó más del 24 % de las emisiones mundiales de dióxido de carbono⁴⁸. Estas emisiones abarcan principalmente las originadas en el transporte vial, ferroviario, aéreo y marítimo, mientras que los sectores que más impulsan el aumento de las emisiones son el del transporte terrestre —en particular, los vehículos ligeros, como los automóviles— y el de mercancías⁴⁹. La consideración de las cuestiones de género en la planificación de la movilidad puede ser una medida eficaz para aumentar la sostenibilidad ambiental. Un estudio conducido en Malmö (Suecia) muestra que las usuarias eligen opciones de transporte más sostenibles que los hombres: si los patrones de viaje de los hombres coincidieran con los de las mujeres, las emisiones de dióxido de carbono disminuirían en un 31 %, las de partículas en un 21 %, las de nitrógeno en un 25 %, y el nivel de ruido bajaría 1 decibelio. La reducción de las emisiones climáticas, los accidentes y los niveles de ruido se traducirían en un ahorro anual de SEK 300 millones (300 millones de coronas suecas, aproximadamente USD 30 millones)⁵⁰.

El sector del transporte es el que **más contribuye a las emisiones climáticas**. En 2016, representó más del 24 % de las emisiones mundiales de dióxido de carbono.

En conclusión, dado que las mujeres recurren al transporte público con mayor frecuencia que los hombres, la incorporación de los patrones de género de la movilidad en la planificación y las operaciones del transporte es un paso imprescindible para lograr el éxito de las redes de transporte y las empresas operadoras. Cuando las mujeres no pueden acceder al transporte, se limita su educación, su ingreso al mercado laboral y la atención médica que pueden recibir, lo que se traduce en una reducción del PIB local y nacional. Una mayor participación de la mujer en la economía formal puede reducir la pobreza y aumentar la estabilidad social. Las políticas de transporte con perspectiva de género también contribuyen al desarrollo económico y social y a la mitigación del cambio climático.

RECUADRO 3 | Un proyecto de transporte de Uganda se canceló por casos de abuso sexual

En 2015, el Banco Mundial canceló un proyecto vial de USD 265 millones tras graves acusaciones de abuso sexual y violencia por parte de los contratistas. En el proyecto de construcción de una carretera de 66 kilómetros de extensión en Kamwenge, en el oeste de Uganda, no se tuvieron debidamente en cuenta la seguridad y el bienestar de los miembros de la comunidad. En la etapa de construcción, la gran afluencia de trabajadores temporarios con poca supervisión tuvo como consecuencia numerosos embarazos no planificados y deserción en las escuelas secundarias de las aldeas circundantes. En un informe externo en el que se analizaba la situación se mencionaba la falta de consultas con la comunidad como uno de los problemas durante la ejecución del proyecto⁵¹.

d. La inclusión de las mujeres en la planificación y ejecución de los proyectos de transporte mejora sus resultados.

Los grandes proyectos de infraestructura de transporte, como la construcción de carreteras, puertos y aeropuertos, en ocasiones pueden implicar desplazamientos sociales y económicos. Si bien las compañías a menudo elaboran planes de reasentamiento y de restablecimiento de los medios de subsistencia, a los que suman estrategias de participación en un esfuerzo por entablar relaciones positivas con las comunidades, muchas no buscan específicamente comprender o adaptarse a los desafíos de *todas* las partes interesadas, en especial de las mujeres y los jóvenes.

Las empresas pueden consolidar su licencia social para operar si se aseguran de que en las prácticas de interacción con la comunidad se tengan en cuenta las cuestiones de género, en particular la seguridad y el bienestar de las mujeres y la prevención del acoso y la violencia de género. Al amplificar las voces de los grupos marginados, como las mujeres y los jóvenes, se cerciorarán de que las inversiones comunitarias reflejen las necesidades reales de la comunidad y garantizarán su sostenibilidad. Si consideran a las mujeres como partes interesadas específicas de la comunidad, podrán evitar cierres, protestas y el derroche de dinero en iniciativas de desarrollo comunitario ineficaces.

Al amplificar las voces de los grupos marginados, como las mujeres y los jóvenes, las empresas se cerciorarán de que las inversiones comunitarias reflejen las necesidades reales de la comunidad. **Si consideran a las mujeres como partes interesadas específicas de la comunidad, podrán evitar cierres, protestas y el derroche de dinero en iniciativas de desarrollo comunitario ineficaces.**

Debido a las normas de género que rigen sobre la movilidad, el cuidado de los niños y las responsabilidades domésticas, las mujeres a menudo no pueden asistir a las reuniones de interacción con la comunidad. En algunas culturas, no está bien visto que expresen abiertamente sus opiniones en presencia de hombres, lo que dificulta su participación efectiva en grupos mixtos. En muchos países, las leyes y las estructuras legales discriminan a las mujeres en lo que respecta a los derechos sobre la tierra y la herencia, lo que plantea desafíos para su inclusión como beneficiarias en los procesos de reasentamiento y rehabilitación.

Puesto que son las principales proveedoras de agua, alimentos y energía en sus hogares y en las comunidades, suelen depender en gran medida de los recursos naturales para su subsistencia y son particularmente susceptibles a los cambios en la disponibilidad y calidad de dichos recursos. La falta de acceso a la tierra, precursor del derecho a todos los demás recursos naturales e insumos productivos, puede empujarlas a situaciones de suma vulnerabilidad. Por último, en la etapa de construcción de los proyectos se genera una afluencia de trabajadores temporarios, en su mayoría hombres, para ocupar empleos que no suelen ofrecerse a las mujeres, lo que aumenta el riesgo de acoso y violencia de género y de embarazos no planificados, lo cual no solo puede causar graves sufrimientos a las mujeres, sino también a sus comunidades. El impacto puede provocar la interrupción total de los proyectos (véase el recuadro 3, más arriba).

La experiencia en iniciativas viales muestra que los grupos comunitarios de mujeres pueden ser especialmente eficaces para garantizar el mantenimiento de los caminos. En un proyecto de construcción de una carretera en China se encomendó el mantenimiento vial a grupos de mujeres, cuyo trabajo permitió que el camino pudiera continuar utilizándose durante toda la estación lluviosa y se preservaran sus condiciones y el acceso a los mercados y las instalaciones escolares y sanitarias. Asimismo, los salarios derivados del proyecto aumentaron significativamente los ingresos de las mujeres, incrementaron su capacidad para tomar decisiones en el hogar y mejoraron su posición en la comunidad⁵².

2. Estrategias para abordar las brechas de género

Se pueden adoptar diversas medidas para aumentar la participación de las mujeres en puestos como los de choferes, operadores técnicos, planificadores, etc., del sector del transporte y aumentar a la vez los beneficios comerciales para las empresas:

- Es importante medir la igualdad de género en la fuerza laboral, los puestos directivos y la cadena de suministro, y relacionarla con beneficios comerciales tangibles para fortalecer su justificación económica en una empresa y alentar a otros actores del mercado a seguir el mismo camino. Es necesario demostrar los beneficios comerciales de la igualdad de género para lograr aceptación y apoyo continuo dentro de las organizaciones. Algunos de los indicadores que se pueden observar para probar los beneficios comerciales son el número de vacantes y de solicitudes de trabajo que se presentan (desglosado por género), el tiempo que lleva cubrir las vacantes, las tasas de retención, el ausentismo, la satisfacción de los empleados, la cobertura positiva de los medios de comunicación, etc. (**Herramientas pertinentes:** véase **HERRAMIENTA 1.2: Formular la justificación económica de la diversidad de género**).
- Resulta crucial contar con el respaldo y apoyo de los niveles directivos para que las soluciones que tienen en cuenta el género resulten exitosas y para promover las percepciones positivas acerca de una mayor participación de la mujer en la empresa. Las comunicaciones de los niveles directivos en las que se destaca la importancia de la igualdad de género contribuyen a que se vuelva una meta prioritaria y a reunir recursos para implementar programas. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 1.10: Términos de referencia para la contratación de un promotor de la equidad de género**; **HERRAMIENTA 1.14: Lista de verificación para mostrar el compromiso de los niveles directivos**, y **HERRAMIENTA 1.15: Creación de un grupo de trabajo sobre cuestiones de género y términos de referencia**).

- Elaborar un plan de acción sobre cuestiones de género con actividades detalladas, indicadores para medir los progresos, metas, presupuestos y un calendario en el que se asignen responsabilidades a los equipos o los gerentes individuales. En el plan de acción, se podrán especificar las medidas con las que se buscará incrementar la contratación, retención y promoción de mujeres. Por ejemplo, se pueden diseñar anuncios de ofertas de empleo que tengan en cuenta la perspectiva de género, exigir un determinado porcentaje de mujeres en la lista de candidatos preseleccionados para ocupar un puesto de trabajo, brindar capacitación, apoyo para el desarrollo profesional, mentorías y asistencia para la conformación de redes de contactos, elaborar análisis de la brecha salarial, etc. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 1.3: Auditoría de género: Introducción, proceso y herramientas;** **HERRAMIENTA 1.4: Términos de referencia para la auditoría de género;** **HERRAMIENTA 1.5: Sistema de calificación de los empleados;** **HERRAMIENTA 1.6: Orientaciones y términos de referencia para la encuesta sobre brecha salarial;** **HERRAMIENTA 1.8: Orientaciones sobre la política de género y modelo de política de género;** **HERRAMIENTA 1.9: Establecer una estrategia de equidad de género;** **HERRAMIENTA 1.20: Modelo de acuerdo de tutoría,** y **HERRAMIENTA 1.21: Directrices para el desarrollo de las mujeres en su carrera profesional y en puestos de liderazgo**).
- Establecer alianzas con escuelas técnicas y centros de formación profesional para fomentar el talento femenino en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Mediante becas, pasantías y programas de aprendizaje, las empresas pueden fomentar la participación de las mujeres en trabajos de estas áreas y resolver la escasez de mujeres en la reserva de talentos.
- Abordar los impedimentos a la contratación y retención de mujeres en la fuerza de trabajo. Esto podría abarcar la formulación de políticas inclusivas, como las que fijan metas y cupos para que en el momento de contratar se tengan en cuenta tanto la inclusión como el mérito, los procedimientos estandarizados de entrevistas, los anuncios de ofertas de empleos con perspectiva de género, la capacitación sobre sesgos implícitos, el apoyo para el cuidado infantil, el trabajo flexible y las políticas contra el acoso y la discriminación. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 1.11: Elaborar políticas y programas de recursos humanos para apoyar una fuerza laboral inclusiva en cuanto al género;** **HERRAMIENTA 1.12: Establecer metas de contratación con perspectiva de género;** **HERRAMIENTA 1.17: Reducir el sesgo implícito en el lugar de trabajo,** y **HERRAMIENTA 1.18: Pautas para desarrollar una reserva de talentos y una fuerza laboral con diversidad de género**).

Las empresas pueden garantizar que se satisfagan las necesidades de las mujeres como usuarias a través de diversas medidas, por ejemplo, mediante elementos de diseño y requisitos contractuales:

- Tener en cuenta los patrones de viaje de las mujeres al diseñar las rutas y los horarios de autobuses y trenes. Entre las medidas que podrían ser útiles figuran prestar atención al transporte fuera de las horas pico, identificar la ubicación de las paradas de autobús para satisfacer los requisitos de seguridad y comodidad de las mujeres, establecer paradas flexibles e incorporar elementos en el diseño de los autobuses tales como escalones más bajos, puertas más anchas y espacio para cochecitos, de modo de satisfacer las necesidades de ancianos, mujeres y madres con niños⁵³.

- Analizar las demandas de los diferentes grupos, incluidas las mujeres, para diseñar servicios de transporte en los que se logre la convergencia entre la demanda y la oferta y se tengan en cuenta los patrones de movilidad diferenciados según el género. Los medios de transporte informales o privados, como las minivans, los taxis y los mototaxis, a menudo cubren el déficit del transporte público y cumplen una función importante pues complementan los requisitos de movilidad de las mujeres. La regulación de estos actores puede ser un paso crucial para proteger la seguridad de las mujeres y garantizar que no haya discriminación basada en el precio⁵⁴.
- El diseño de esquemas tarifarios en los que se reducen los costos de los viajes multimodales mediante la disminución de los costos de transferencia, la introducción de boletos diarios o semanales más baratos⁵⁵, o la formulación de estructuras tarifarias diferenciales que varíen según la hora del día y las rutas pueden ser especialmente beneficiosos para las mujeres⁵⁶.

RECUADRO 4 | Tecnología para mejorar la seguridad de las mujeres

La tecnología puede utilizarse como herramienta para mejorar la seguridad de las mujeres en el transporte público. Las aplicaciones móviles y las líneas de ayuda pueden facilitar la denuncia de incidentes y la coordinación con la policía. La aplicación de transporte Uber ha integrado numerosas funciones para aumentar la seguridad de las mujeres en cuanto conductoras y pasajeras, entre las que se incluyen un botón de emergencia con el que se alerta a la policía y se transmite en tiempo real el recorrido indicado por el GPS, la posibilidad de enviar detalles del viaje a familiares o amigos, y la opción de brindar información de contacto anónima cuando se establecen conexiones a través de la aplicación. Safetipin, una aplicación móvil desarrollada en India, ofrece la opción de realizar auditorías de la seguridad utilizando tecnología basada en mapas y recopila información de usuarios y auditores capacitados para evaluar las percepciones sobre seguridad urbana en los espacios públicos. El sistema reúne información referida a nueve parámetros, entre los que se incluyen la iluminación, el nivel de aglomeramiento o de ausencia de personas, la disponibilidad de transporte público y aceras, etc. Se centra especialmente en la conectividad en zonas aisladas y en los alrededores de las estaciones de metro, y desde su implementación en Delhi se ha utilizado en ciudades como Bogotá, Manila y Ciudad de México.

- Elaborar mensajes y comunicaciones con perspectiva de género que muestren a las mujeres como viajeras y empleadas del sector del transporte, y organizar campañas de concientización que señalen que no se tolerará la violencia o el acoso sexual en el transporte público.
- Establecer políticas y prácticas que reduzcan la sensación de las mujeres de exposición al riesgo. Dichas prácticas pueden incluir ofrecer flexibilidad para que puedan bajar del medio de transporte más cerca de su destino por las noches, aumentar el número de paradas, instalar áreas de espera y baños bien iluminados, colocar cámaras de seguridad y generar un mejor diálogo y colaboración con las mujeres policías.

- Aumentar la seguridad de los conductores y pasajeros en los sistemas de viajes compartidos. Medidas tales como instalar botones antipánico, brindar a los conductores capacitación sobre acoso y violencia de género, instruir sobre formas sensibles y eficientes de resolver quejas y reclamos, y diseñar concesiones con empresas de viajes compartidos pueden aumentar la seguridad y la conectividad en las zonas urbanas periféricas.
- El fortalecimiento de la capacidad a través de cursos de capacitación puede mejorar la respuesta de los operadores y conductores de autobuses ante el acoso y la violencia de género, al igual que la colaboración con la policía y las autoridades públicas para reforzar las acciones legales en estos casos.
- Recopilar información sobre riesgos mediante una auditoría de la seguridad, que suele consistir en caminatas exploratorias realizadas por grupos de tres a seis personas de las comunidades locales y en las que suelen participar urbanistas y consejeros dedicados a actividades de concientización y sensibilización. En estos procesos, los participantes señalan los lugares con alto riesgo de delincuencia o donde las mujeres pueden sentirse inseguras. Las auditorías de la seguridad tienen por objeto crear conciencia sobre la violencia contra los grupos vulnerables y las mujeres, mejorar el entorno físico y hacer que los espacios públicos, como las paradas de autobús y las calles, sean más seguros para todos⁵⁷.

RECUADRO 5 | Las mujeres como partes interesadas activas de la comunidad en Perú

Un proyecto vial de Perú brindó a las mujeres la oportunidad de poner de manifiesto sus necesidades de transporte en talleres participativos. En gran parte gracias a estas consultas con las mujeres, se restauraron 3465 kilómetros de caminos no motorizados, con lo que se conectó a comunidades anteriormente aisladas con mercados y servicios y se aumentó la tasa de rentabilidad económica del proyecto. Una evaluación del impacto de género reveló que el 77 % de las mujeres viajaba con más frecuencia y el 65 % sentía que sus traslados eran más seguros. También mostró que la participación de las mujeres aumentaba la eficiencia, la transparencia y la calidad del proyecto⁵⁸.

En una evaluación del impacto de género realizada para un proyecto vial en Perú se concluyó que la participación de las mujeres en las consultas **aumentaba la eficiencia, la transparencia y la calidad del proyecto.**

En la evaluación del impacto de género también se concluyó que



el **77 % de las mujeres VIAJABA CON MÁS FRECUENCIA**



el **65 % de las mujeres SENTÍA QUE SUS TRASLADOS ERAN MÁS SEGUROS**

Las empresas pueden dar mayor cabida a las opiniones de las mujeres en los procesos de planificación e interacción con la comunidad mediante las siguientes medidas:

- Incorporar una perspectiva de género que garantice que las soluciones de transporte satisfagan las necesidades tanto de hombres como de mujeres. Las cuestiones de género pueden considerarse de la misma manera que las cuestiones ambientales y sociales en el ciclo del proyecto.
- Es clave establecer políticas sólidas sobre acoso y violencia de género y verificar su cumplimiento para garantizar la seguridad y la protección de las mujeres en las comunidades afectadas por los proyectos de transporte. Esto incluye formular códigos de conducta claros, crear mecanismos de atención de quejas y reclamos, proporcionar respuestas rápidas en caso de incidentes y brindar capacitación sobre acoso y violencia de género a contratistas y trabajadores. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 4.12: Directrices y modelo de política sobre acoso y violencia de género, y respeto laboral**, y **HERRAMIENTA 4.15: Elaborar una teoría del cambio para las intervenciones que involucran acoso y violencia de género**).
- Identificar correctamente a las partes interesadas es un paso clave. ¿Quiénes son los beneficiarios o usuarios? ¿Quiénes son las mujeres usuarias? ¿Qué otras personas podrían verse afectadas? ¿Hay grupos de mujeres o grupos comunitarios u organizaciones no gubernamentales que representen a estas diferentes partes interesadas?
- Tener en cuenta las cuestiones de género en el análisis de las partes interesadas. Entre las preguntas clave figuran las siguientes: ¿Los grupos de partes interesadas incluyen alguno con perspectiva de género? ¿Hay equilibrio de género en las instituciones presentadas? ¿Se cuenta con conocimientos especializados sobre género? ¿Hay algún grupo que se opondría a la incorporación de la perspectiva de género y, en caso afirmativo, por qué? En el plan de participación de las partes interesadas que se elabore a partir del análisis se deben tener en cuenta las necesidades integrales de los distintos actores. Dado que se reconoce que las normas de género afectan a hombres y mujeres de manera diferente, en el plan se deben describir estrategias para garantizar que se tengan en cuenta las voces y perspectivas tanto de hombres como de mujeres.
- Asegurar la participación de la mujer en las consultas comunitarias y en las reuniones en las que se toman decisiones. Se pueden llevar a cabo investigaciones preliminares que ayuden a determinar las limitaciones de tiempo y movilidad que padecen las mujeres e incorporarlas en los planes. En el marco de los proyectos se pueden organizar reuniones separadas con hombres y mujeres, de modo que estas puedan expresarse y manifestar sus inquietudes con mayor libertad, en especial en contextos sociales donde no se les permite hablar en público o en presencia de hombres. Ofrecer servicios de cuidado infantil también es una estrategia eficaz para alentar la participación de las mujeres en las consultas públicas sobre proyectos de transporte. (**Herramientas pertinentes:** véase **HERRAMIENTA 3.7: Facilitar la participación equitativa en cuanto al género en las consultas sobre operaciones de infraestructura**).

Recopilar datos desglosados por género

Un paso fundamental para elaborar soluciones equitativas en el sector del transporte consiste en recopilar datos desglosados por género sobre usuarios, empleados, partes interesadas de la comunidad y proveedores. Es necesario contar con estos datos en todas las etapas, desde la determinación del alcance y la planificación del proyecto hasta las operaciones. La recopilación de datos desglosados por género y por factores socioeconómicos como ingresos y nivel de educación permite mejorar las políticas de transporte y la respuesta a las necesidades de los usuarios. En los métodos tradicionales, como las encuestas sobre origen y destino, se deben tener en cuenta los patrones de movilidad específicos de las mujeres. Algunos temas que deben incluirse son la velocidad de viaje según factores como el medio, el propósito del traslado, el encadenamiento de viajes⁵⁹ y las percepciones sobre la seguridad. Además, es necesario registrar y divulgar los datos sobre los beneficios comerciales de la contratación de mujeres en el sector, como se describió anteriormente.

Conclusión

Incorporar la perspectiva de género en la planificación del transporte y la movilidad es imprescindible no solo para lograr el empoderamiento de las mujeres, sino también para producir beneficios comerciales en las empresas de transporte y promover el desarrollo económico y social general de las ciudades y las economías. Con la ampliación de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y los niveles directivos del sector del transporte se puede incrementar la reserva de talentos, cubrir las vacantes rápidamente, mejorar la seguridad y reducir los costos de mantenimiento. Si las empresas comprenden y abordan las diferencias de género en los patrones y las necesidades de movilidad, incluida la seguridad frente al acoso y el abuso sexual en el transporte público, podrán aumentar la cantidad de pasajeros y, al mismo tiempo, las mujeres podrán acceder más adecuadamente a beneficios tales como el empleo y la atención médica. La integración de las perspectivas de las mujeres en la interacción con la comunidad puede fortalecer la licencia social de las empresas para operar y mejorar las relaciones comunitarias. La perspectiva de género en la planificación y la ejecución es un enfoque necesario en los proyectos de transporte.

NORMAS DE DESEMPEÑO APLICABLES

NORMA DE DESEMPEÑO 1: Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

Esta norma establece la importancia de i) realizar una evaluación integrada para identificar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales y sociales de los proyectos; ii) procurar la participación efectiva de la comunidad mediante la divulgación de la información relacionada con el proyecto y la consulta con las comunidades locales acerca de los asuntos que las afecten directamente, y iii) lograr que el cliente gestione su desempeño ambiental y social durante toda la vigencia del proyecto. La norma señala la importancia de la interacción inclusiva y participativa con las partes interesadas, las consultas y los mecanismos de atención de quejas y reclamos para las comunidades afectadas. También subraya la importancia de aplicar un enfoque con perspectiva de género durante todo el ciclo del proyecto cuando se analizan sus riesgos, impactos y oportunidades, lo que incluye implementar medidas tales como el diagnóstico, la gestión de los riesgos ambientales y sociales, los procesos participativos y el análisis de las partes interesadas.

NORMA DE DESEMPEÑO 2: Trabajo y Condiciones Laborales

Esta norma abarca las condiciones laborales, la protección de la fuerza de trabajo, la salud y seguridad en las operaciones, los trabajadores de terceros y los que participan en la cadena de suministro. Con respecto al género, promueve la no discriminación y la igualdad de oportunidades, la salud y la seguridad de la fuerza laboral, y la protección de los trabajadores potencialmente vulnerables. Se aplica a los trabajadores empleados directamente por el cliente (trabajadores directos), a los empleados a través de terceros para realizar tareas relacionadas con los procesos centrales del proyecto durante un período considerable (trabajadores contratados) y a los empleados por los proveedores primarios del cliente (trabajadores de la cadena de suministro).

NORMA DE DESEMPEÑO 4: Salud y Seguridad de la Comunidad

En esta norma se reconoce que las actividades comerciales y los proyectos de infraestructura pueden exponer a las comunidades locales a mayores riesgos e impactos adversos relacionados con accidentes en el lugar de trabajo, materiales peligrosos, la propagación de enfermedades o interacciones con personal de seguridad privada. La Norma de Desempeño 4 ayuda a las empresas a adoptar prácticas responsables para reducir dichos riesgos, lo que incluye la preparación y respuesta ante emergencias, la gestión de las fuerzas de seguridad y el diseño de medidas de seguridad. Las mujeres, como subgrupo de la comunidad afectada, pueden enfrentar un riesgo diferencial, derivado, por ejemplo, de problemas de salud o de la violencia de género. Los riesgos para las comunidades afectadas descritos en esta Norma de Desempeño (preparación y respuesta ante emergencias, materiales peligrosos, personal de seguridad, etc.) deben evaluarse y mitigarse de modo tal de tener en cuenta los impactos diferenciados según el género durante el diseño y la ejecución del proyecto.

Notas:

- 1 McKinsey (2016), [Bridging Infrastructure Gaps: Has the World Made Progress?](#) (Subsanar los déficits de infraestructura: ¿Ha avanzado el mundo?).
- 2 Véase el sitio web del Banco Mundial sobre [transporte](#).
- 3 Proyecto de Transporte Urbano Sostenible (SUTP) (2018), [Enfoques para la movilidad urbana con perspectiva de género](#).
- 4 Si bien no existe una definición universalmente aceptada, la expresión “licencia social para operar” se refiere a la idea de que, para administrar un negocio de manera exitosa y sostenible, no basta con cumplir las leyes y normas, y que las empresas deben ganarse el apoyo de la comunidad y la sociedad en la que operan. Hace alusión a la aceptación continua de las personas que viven en la zona de impacto o influencia de un proyecto, y también es una forma de gestionar los riesgos de demoras, conflictos y costos adicionales ([Banco Mundial, 2014](#)).
- 5 Organización Internacional del Trabajo (OIT), [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017](#).
- 6 D. Bose, M. Seguí-Gómez y J. R. Crandall (2011), [“Vulnerability of female drivers involved in motor vehicle crashes: An analysis of US population at risk”](#) (Vulnerabilidad de las conductoras involucradas en accidentes automovilísticos: Análisis de la población en riesgo de EE. UU.), *Am J. Public Health*, 101(12):2368–2373.
- 7 Foro Internacional del Transporte (2018), [The Gender Dimension of the Transport Workforce](#) (La dimensión de género de la fuerza laboral del transporte).
- 8 Comisión Europea (2018), [Business Case to Increase Female Employment in Transport](#) (Justificación económica para incrementar el empleo femenino en el sector del transporte).
- 9 Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2016), [El porqué de la relación entre género y transporte](#).
- 10 Inka Schomer y Alicia Hammond (2020), [Stepping Up Women’s STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches](#) (Impulsar las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para las mujeres en el área de infraestructura: Reseña de enfoques prometedores), Washington, DC, Grupo Banco Mundial.
- 11 *Ibidem*.
- 12 OIT (2013), [Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options](#) (Promoción del empleo femenino en el sector del transporte: Obstáculos y opciones de políticas).
- 13 Definido como el conjunto de los sectores de aviación y viajes, automotores, cadena de suministro y transporte.
- 14 Inka Schomer y Alicia Hammond (2020), [Stepping Up Women’s STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches](#), Washington, DC, Grupo Banco Mundial.
- 15 Comisión Europea (2018), [Business Case to Increase Female Employment in Transport](#).
- 16 *Ibidem*.
- 17 OIT (2013), [Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options](#).
- 18 Banco Mundial (2020), [La Mujer, la Empresa y el Derecho](#).
- 19 Comisión Europea (2018), [Business Case to Increase Female Employment in Transport](#).
- 20 Dickson A. Amugsi y otros (2016), [“Women’s participation in household decision making and higher dietary diversity”](#) (Participación de la mujer en las decisiones del hogar y mayor diversidad en la dieta).
- 21 VoxDev (2017), [“Women’s empowerment and development: the family connection”](#) (El empoderamiento de la mujer y el desarrollo: La conexión familiar).
- 22 Foro Económico Mundial (2018), [“When more women join the workforce, everyone benefits. Here’s why”](#) (Cuando más mujeres se incorporan a la fuerza laboral, todos se benefician. He aquí el porqué).
- 23 McKinsey (2015), [The Power of Parity](#) (El poder de la paridad).
- 24 Comisión Europea (2018), [Business Case to Increase Female Employment in Transport](#).
- 25 *Ibidem*.
- 26 *Ibidem*.
- 27 *Ibidem*.
- 28 Proyecto de Transporte Urbano Sostenible (SUTP) (2018), [Enfoques para la movilidad urbana con perspectiva de género](#).
- 29 *Ibidem*.
- 30 Proyecto de Transporte Urbano Sostenible (SUTP) (2018), [Enfoques para la movilidad urbana con perspectiva de género](#).
- 31 *Ibidem*.

- ³² *Ibidem*.
- ³³ R. Goel y otros (2021), [“Cycling behaviour in 17 countries across 6 continents”](#) (Comportamiento de los usuarios de bicicletas en 17 países de 6 continentes).
- ³⁴ Mona Chalabi (2014), [“Why women don’t cycle”](#) (Por qué las mujeres no andan en bicicleta), FiveThirtyEight.
- ³⁵ BID (2016), [El porqué de la relación entre género y transporte](#).
- ³⁶ Foro Internacional del Transporte (2018), [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#) (Comprender el comportamiento respecto de los viajes en las zonas urbanas según el género para elaborar políticas de transporte eficientes y equitativas).
- ³⁷ Proyecto de Transporte Urbano Sostenible (SUTP) (2018), [Enfoques para la movilidad urbana con perspectiva de género](#).
- ³⁸ Foro Internacional del Transporte (2018), [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#).
- ³⁹ Banco Mundial (2011), [A Gender Assessment of Mumbai’s Public Transport](#) (Evaluación de género del transporte público en Mumbai).
- ⁴⁰ Censo de la ciudad de Chennai (2011), disponible [aquí](#).
- ⁴¹ Foro Internacional del Transporte (2018), [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#).
- ⁴² *Ibidem*.
- ⁴³ IFC (2018), [Driving Toward Equality: Women, Ride-hailing, and the Sharing Economy](#) (Avanzar hacia la igualdad: Mujeres, transporte privado y economía colaborativa).
- ⁴⁴ Jennifer L. Solotaroff y Prabha Pande Rohini (2014), [Violence against Women and Girls: Lesson from South Asia](#) (Violencia contra mujeres y niñas: Enseñanzas recogidas en Asia meridional), Grupo Banco Mundial.
- ⁴⁵ Plan Internacional (2018), [Unsafe in the City](#) (Insegura en la ciudad).
- ⁴⁶ Banco Asiático de Desarrollo (2015), [A Safe Public Transport Environment for Women and Girls](#) (Un transporte público seguro para las mujeres y las niñas).
- ⁴⁷ Fundación FIA (2015), [Ella se mueve segura](#).
- ⁴⁸ Datos y estadísticas de la Agencia Internacional de Energía, disponibles [aquí](#).
- ⁴⁹ Organización Mundial de la Salud (2018).
- ⁵⁰ European Charter for Equality, [Making Public Transports More Equal](#) (Hacer que el transporte público sea más equitativo).
- ⁵¹ *The Guardian* (2016), [“World Bank cancels funding for Uganda road amid sexual assault claims”](#) (“El Banco Mundial cancela el financiamiento para una carretera de Uganda en medio de acusaciones de agresión sexual”); [declaración](#) del Banco Mundial, 2016.
- ⁵² Banco Asiático de Desarrollo (2011), [Community Based Routine Maintenance of Roads by Women’s Groups](#) (Mantenimiento vial de rutina a cargo de grupos comunitarios de mujeres).
- ⁵³ Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (2011), [Urban rehabilitation and transport projects, guidance note](#) (Proyectos de rehabilitación urbana y transporte, nota de orientación).
- ⁵⁴ Banco Mundial (2019), [“Improving women’s mobility: it’s not just about the quality of buses”](#) (Mejorar la movilidad de las mujeres: No se trata solo de la calidad de los autobuses).
- ⁵⁵ *Ibidem*.
- ⁵⁶ Foro Internacional del Transporte (2019), [Transport Connectivity: A Gender Perspective](#) (Conectividad del transporte: Una perspectiva de género), OECD Publishing, París.
- ⁵⁷ Proyecto de Transporte Urbano Sostenible (SUTP) (2018), [Enfoques para la movilidad urbana con perspectiva de género](#).
- ⁵⁸ Banco Mundial (2007), Informe final de ejecución y resultados del Segundo Proyecto de Caminos Rurales de Perú, citado en [Mainstreaming Gender in Road Transport: Operational Guidance for World Bank Staff](#) (Incorporación de la perspectiva de género en el transporte vial: Orientaciones operacionales para el personal del Banco Mundial), 2010.
- ⁵⁹ Banco Mundial (2019), [“Improving women’s mobility: it’s not just about the quality of buses”](#).

Para obtener más información, póngase en contacto con Adriana Eftimie (aeftimie@ifc.org) o Katherine Heller (kheller@ifc.org), o visite commdev.org/infra-gender-toolkit.