



**Red**  
Movilidad



Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad  
**OBGEM**

A UN AÑO DEL OBGEM  
**EXPERIENCIAS  
Y PROYECCIONES**  
SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO EN LA MOVILIDAD





**Red**  
Movilidad



A UN AÑO DEL OBGEM  
**EXPERIENCIAS  
Y PROYECCIONES**  
SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO EN LA MOVILIDAD

**Dirigido Por**

Paola Tapia Salas, Directora de Transporte Público Metropolitano (DTPM)

**Coordinación General**

Daniela Rubio, Gerenta de Vinculación Ciudadana, DTPM

Paula Valenzuela, Coordinadora de Ciudadanía, Gerencia de Vinculación Ciudadana, DTPM

**Sistematización**

Francisca Reyes, Línea Género y Movilidades Diversas, Gerencia de Vinculación Ciudadana, DTPM

Ricardo Bilbao, Línea Género y Movilidades Diversas, Gerencia de Vinculación Ciudadana DTPM

La versión digital de este libro se encuentra en el sitio: [generoymovilidad.org](http://generoymovilidad.org)

**Equipos de las agencias de transporte público  
que colaboraron en la elaboración del documento****Santiago de Chile**

Paola Tapia Salas

Daniela Rubio Rubio

Paula Valenzuela Córdova

Francisca Reyes Vergara

Ricardo Bilbao Quiroga

Evelyn Gajardo Ríos

José de Iruarrizaga Gana

**Bogotá, Colombia**

Adriana Iza Certuche

Maryury Alzate Betancur

Camilo Calderón Orozco

Daniela Ferro Astaiza

**Ciudad de México, México**

Vianey Rosales Rodríguez

Diana Contreras Vargas

Linda Moreno Sánchez

Gabriela Rodríguez Partida

Elizabeth Pérez Cadena

**Lima, Perú**

Carolina Amaya Mego

Alicia Calderón Prada

Giovanna Yupanqui Acosta

Rodrigo Gozalo Bohl

**La Paz, Bolivia**

Tania Elena Rodríguez Auad

Axcel Ugarte Vera

# Índice

<b>Presentación del Documento</b>	<b>9</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>10</b>
Carta Paola Tapia Salas, Directora de Transporte Público Metropolitano	13
<b>2. Antecedentes: Sobre el Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, OBGEM</b>	<b>15</b>
2.1. Descripción del OBGEM	17
2.2. Objetivos del OBGEM	18
2.3. Líneas temáticas y marco de acción del OBGEM	19
<b>3. Buenas prácticas</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Buenas prácticas sobre género y movilidad</b>	<b>21</b>
Ciudad de México: Plan Estratégico de Género y Movilidad, Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI) 2019	22
Ciudad de México: Sistema Cablebús, SEMOVI 2021	23
Lima: Implementación del piloto “Bus y Paradero Preferencial”, Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2023	24
La Paz, Anfitrionas del Servicio de Transporte Municipal “La Paz bus”, Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP)	25
La Paz: Buses inclusivos y seguros en la ciudad, GAMLP	26
<b>3.2. Buenas prácticas para el abordaje de la violencia y el acoso sexual</b>	<b>27</b>
Ciudad de México: Lineamientos de actuación, atención y seguimiento por casos de violencia sexual en el Sistema Integrado de Transporte Público, SEMOVI	27
Ciudad de México: Guía de prevención, atención y seguimiento para hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la SEMOVI, 2022	28
Lima: Encuesta sobre patrones de viaje y problemática de acoso sexual en el Sistema Integrado de Transporte, ATU, 2023	29
Lima: Brigada Antiacoso en el Sistema Integrado de Transporte, ATU, 2023	30

Santiago de Chile: Paradas Seguras, Accesibles con Enfoque de Género, DTPM, 2023	31
Santiago de Chile: Campaña de sensibilización contra el acoso sexual "La familia Miranda", Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones MTT, 2023	32
La Paz: Formulario de registro sobre casos de acoso sexual en el transporte público, GAML, 2024	34
<b>3.3. Buenas prácticas para el abordaje de la inclusión femenina en los sistemas de transporte</b>	<b>36</b>
Bogotá: La vinculación de mujeres a oficios no convencionales en el transporte, 2021	36
Santiago de Chile: Programa Mujeres Conductoras, DTPM, 2022-2023	38
<b>4. Primeros indicadores del OBGEM</b>	<b>40</b>
4.1. Indicador 1: Participación Laboral de Mujeres Conductoras del Transporte Público	43
4.2. Indicador 2: Movilidad femenina en el Transporte Público	43
4.3. Indicador 3: Percepción de inseguridad de mujeres en el transporte público	44
4.4. Indicador 4: Movilidad por motivos de cuidados	44
4.5. Resultados de las ciudades por indicador	45
<b>5. Sistematización del Primer Encuentro Latinoamericano de Género y Movilidad</b>	<b>51</b>
5.1. Bloque Introductorio: visión y lineamientos sobre género y movilidad desde autoridades y directivos o representantes de organismos internacionales	52
Juan Carlos Muñoz Abogabir, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Chile	53
Paola Tapia Salas, Directora de Transporte Público Metropolitano, DTPM, Santiago de Chile	56
Pablo Angelelli, Jefe de Operaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, BID en Chile	58
Ewout Sandker, Jefe de Cooperación de la Delegación de la Unión Europea en Chile	60

Dinorah Singer, Representante del Banco de Desarrollo de América Latina CAF en Chile	62
Andrea Palma, Asesora Técnica de Movilidad Sustentable de Euroclima	64
<b>Resumen y desafíos Bloque Introductorio</b>	<b>67</b>
<b>5.2. Bloque temático 1: “De Movilidad a Movilidades: Consideraciones para el Diseño de Sistemas de Transporte Sensibles al Género”</b>	<b>69</b>
5.2.1. Panel de Expertas en género y Movilidad, encuadre de la temática y perspectivas	70
Paola Jirón Martínez, Presidenta del Consejo Nacional de Desarrollo Territorial CNDT, Chile	71
Sara Ortiz Escalante, Consultora en Col-lectiu punt 6, España	75
Marta Serrano Balbuena, Consultora de Movilidad, España	78
5.2.2. Buenas Prácticas, Santiago, Ciudad de México y la Paz	80
Vianney Rosales Rodriguez, Directora de Coordinación Estratégica, de la Secretaría de Movilidad de México	81
Tania Rodríguez, Directora de Planificación Integral de la Movilidad de la Secretaría Municipal de Movilidad y Seguridad Ciudadana del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Bolivia	89
<b>Resumen y Desafíos Bloque Temático 1</b>	<b>92</b>
<b>5.3. Bloque Temático 2: “Rompiendo sesgos y barreras, inclusión laboral de mujeres en los Sistemas de Transporte Público Latinoamericanos”</b>	<b>94</b>
5.3.1. Buenas prácticas: Ciudad de Guatemala, Santiago, Buenos Aires, Bogotá, Ciudad de México	95
Claudia Ruano Ponce, Directora Administrativa en la Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala	96
María Daniela Rubio Rubio Gerenta de Vinculación Ciudadana del Directorio de Transporte Público Metropolitano	98
Adriana Iza, Subsecretaria de Servicios a la Ciudadanía - Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá	101
María Jimena López, Secretaria de Gestión de Transporte del Ministerio de Transporte de la Nación, Argentina	104

5.3.2. Visión de Conductoras Profesionales sobre su inclusión en el rubro de transporte	107
<b>Resumen y Desafíos Bloque Temático 2</b>	<b>110</b>
<b>5.4. Bloque Temático 3: No es No: el abordaje de la violencia sexual y el acoso en el Transporte Público en ciudades latinoamericanas</b>	<b>112</b>
5.4.1. Buenas prácticas: Lima, Ciudad de México, Buenos Aires, Santiago	113
Carolina Amaya Mego, Asesora y Presidenta Comité Género, Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU	114
Vianney Rosales Rodríguez, Directora de Coordinación Estratégica, de la Secretaría de Movilidad de México	118
Jimena Bondaruk, Directora de Políticas de Géneros y Diversidades en el Ministerio de Transporte de la Nación	121
Natalia Ramírez González, Asesora Ministerial de Género del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile	124
<b>Resumen y Desafíos Bloque Temático 3</b>	<b>128</b>
<b>5.5. Visita al Electro Terminal Los Espinos</b>	<b>129</b>
<b>5.6. Taller Transport Gender Lab</b>	<b>132</b>
<b>5.7. Conversatorio de Conductoras</b>	<b>135</b>
<b>5.8. Taller de representantes del OBGEM: Aprendizajes y desafíos</b>	<b>138</b>
1. ¿Cómo fue la experiencia en general, desde el viaje, el estar juntos, compartir y participar en el seminario?	138
2. ¿Qué aprendizajes se llevan a sus ciudades, ya sea a nivel de sistema de transporte o de la organización?	139
3. ¿Cuáles de esos aprendizajes o buenas prácticas creen que son una oportunidad para cada una de sus ciudades, es decir, un elemento o alguna iniciativa que podría implementar en su ciudad? Y ¿Cuáles son los desafíos que visualizan en sus ciudades, es decir, qué iniciativas deberían avanzar para instalarlas en su ciudad, o qué les costaría más instalar?	140
<b>6. Conclusiones del 1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad</b>	<b>142</b>

# Presentación

El presente documento corresponde a una sistematización del "1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad -Avanzando con Equidad", realizado el 9 y 10 de noviembre del año 2023 y también del primer año de funcionamiento de este Observatorio. Los contenidos han sido organizados considerando las siguientes secciones:

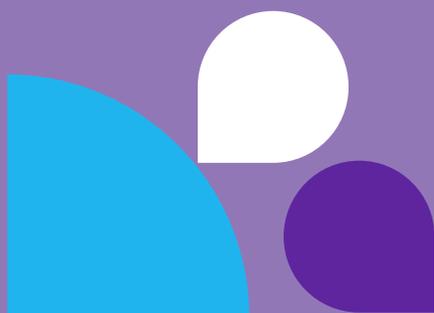
**1. Introducción:** Se presentan los agradecimientos a quienes colaboran con la iniciativa del Observatorio, y participaron activamente para concretar y desarrollar el 1er Encuentro, además una carta de la Directora del Transporte Público Metropolitano, como representante institucional, refiriéndose a la importancia de su accionamiento y funcionamiento, y también compartiendo miradas proyectivas en torno al organismo.

**2. Antecedentes:** Presenta una amplia descripción del OBGEM, señalándose el proceso de conformación de éste, las definiciones, los lineamientos estratégicos adoptados, las temáticas sobre las cuales ha concentrado su acción y los productos definidos para este primer año de funcionamiento.

**3. Buenas Prácticas:** En cuanto a los productos, se considera la generación de una compilación de buenas prácticas aplicadas por las agencias de transporte, las que se ponen a disposición para ser consideradas, analizadas o replicadas en otras ciudades.

**4. Indicadores:** El segundo producto acordado por OBGEM son indicadores comunes para identificar brechas de género en los diferentes sistemas de transporte de las ciudades. Contar con estos parámetros y mediciones comunes nos ayuda a fortalecer el trabajo en red y potenciar la posibilidad de replicar buenas prácticas, así como mantener el diálogo respecto a nuestros diagnósticos locales.

**5. Sistematización del Encuentro:** En esta sección se puede acceder con detalle al intercambio de experiencias del "1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad: Avanzando con Equidad", sus objetivos, contenidos abordados a través de resúmenes de las exposiciones presentadas, además de los resultados y conclusiones tanto del seminario abierto, como de los talleres con las y los representantes del OBGEM, y conductoras que asistieron al evento desde las ciudades parte.





Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 1

# Introducción



La publicación que se presenta a continuación llamada “A un año del inicio del Observatorio Latinoamericano de Género y movilidad, Experiencias y Perspectivas sobre la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Movilidad”, es el resultado del trabajo colaborativo de distintas entidades comprometidas y dispuestas a transformar la movilidad en una experiencia equitativa y justa, que responda a las necesidades de todos y todas.

El equipo de trabajo del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad (OBGEM) que ha asumido el liderazgo de este durante este primer periodo de funcionamiento, agradece a los equipos técnicos y las autoridades de las ciudades parte: La Paz, Lima, Ciudad de México, Buenos Aires, Bogotá y Santiago, que confiaron en este proyecto, y han trabajado para poner en marcha este Observatorio y desarrollar las actividades y productos definidos para el año 2023.

Agradecemos también la colaboración y participación de los organismos internacionales en el desarrollo del 1er Encuentro del OBGEM, realizado en noviembre del 2023 en Santiago de Chile. En particular, la activa participación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), cuyos aportes estratégicos, económicos y técnicos permitieron el óptimo desarrollo de la iniciativa.

Cabe destacar la gran relevancia que tuvo la participación de las conductoras profesionales de los sistemas de movilidad de La Paz, Buenos Aires, Bogotá, Ciudad de México y Santiago, a quienes agradecemos hayan representado a sus compañeras, mujeres que con trabajo, profesionalismo, esfuerzo y valentía se han incorporado a este rubro masculinizado. Junto a ellas, al grupo de conductoras de las empresas de Red Movilidad, que de manera generosa y con genuino compromiso acogieron a sus colegas y compartieron sus experiencias profesionales.

También expresamos gratitud hacia las expertas Marta Serrano, Paola Jirón y Sara Ortiz, por su disposición y generosidad en el traspaso de su conocimiento y experiencias a la audiencia y al propio Observatorio.

Es necesario también brindarles nuestros agradecimientos a las empresas de Red Movilidad, por su participación y disposición al aprendizaje manifestado durante la actividad. En particular a la empresa Metbus, quienes facilitaron sus instalaciones y equipo técnico para exponer detalles de la implementación de la electromovilidad que se viene aplicando con fuerza en nuestra ciudad.

Adicionalmente, agradecemos a la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género de la Región Metropolitana Ana Chamorro, y a las autoridades y representantes de los organismos internacionales mencionados, quienes participaron en los distintos bloques como oradores/as y moderadores/as facilitando la dinámica y desarrollo del evento.

Valoramos y agradecemos la asistencia y participación en las distintas instancias del Encuentro de las Secretarías Regionales Ministeriales de Antofagasta, Carla Orrego, O'Higgins, Flavia González, Maule, Angélica Sáez y Araucanía, Mary Valdevenito.

Por último, al equipo del Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) que brindaron su tiempo y trabajo para implementar la actividad y acoger a todos y todas quienes participaron de este primer encuentro del OBGEM.



## Carta Paola Tapia Salas

Directora de Transporte Público Metropolitano

El desafío de contar con ciudades más seguras y accesibles es compartido por gobiernos, sociedad civil, academia y sector privado. Desde la creación de la Política de Equidad de Género en Transportes el año 2018 en Chile, una de las primeras en todo el mundo, tuvimos una piedra angular que nos ha permitido institucionalizar la perspectiva de género en un rubro históricamente muy masculinizado.

Para dar continuidad a esta senda y proyectar los avances de la equidad de género hacia el futuro, nuestro compromiso desde 2022 en el Directorio de Transporte Público Metropolitano, se basa en cuatro pilares fundamentales: Movilidad del cuidado; Transversalización de género; Seguridad; y Desmasculinización.

La movilidad del cuidado nos llama a planificar el transporte atendiendo los patrones de movilidad de quienes realizan labores de cuidado, mayoritariamente mujeres. La transversalización de género permite incorporar esta perspectiva al interior de las organizaciones, para generar cambios en un nivel más profundo y duradero. La seguridad es fundamental, pues necesitamos que las mujeres se sientan protegidas en todas las etapas de su viaje. Por último, la desmasculinización tiene que ver con que más mujeres se integren a la fuerza laboral de transporte en cargos técnicos, profesionales y directivos.

Estos pilares se basan en los desafíos que comparten prácticamente todas las ciudades, razón que nos motivó a fundar un Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidades (OBGEM) junto a Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México, La Paz, Lima y Santiago. Los datos existentes desde diversas fuentes avalan nuestros diagnósticos, pero se nos han hecho insuficientes para dar un relato unificado a un problema común. Por eso uno de los principales objetivos del Observatorio fue la generación de indicadores comunes, los cuales pueden consultar en este libro. Esperamos que sean un aporte para la discusión de política pública en otras ciudades.

El segundo objetivo que nos pusimos en OBGEM fue generar un espacio idóneo para compartir buenas prácticas. En el libro podrán encontrar prácticas destacadas de las ciudades para incorporar la perspectiva de género en la movilidad. También esperamos que al compartirlas abiertamente puedan ser útiles para investigadores o tomadores de decisión alrededor del mundo. Los invitamos a revisar el detalle de estas acciones, así como las intervenciones de lo que fue nuestro primer Encuentro presencial en noviembre de 2023, las cuales se encuentran sistematizadas en el libro.

Nuestro compromiso está más vigente que nunca: queremos que todas las ciudades cuenten con las condiciones para que sus mujeres ocupen el espacio público y se muevan seguras en él. Agradezco a todas y todos quienes han hecho posible que OBGEM exista, pues estoy convencida de que instancias así son necesarias para lograr la equidad de género en el mundo. Esperamos seguir con fuerza durante los próximos años, sumando nuevos miembros e hitos a esta potente red internacional.

Un saludo afectuoso  
Paola Tapia Salas



Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 2

## Antecedentes

## Sobre el Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, OBGEM

En el marco de la misión del Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) la cual es "Conseguir que, objetivamente, el Sistema de Transporte Público se transforme en un sistema de calidad como resultado de una política pública, coherente en términos sociales, urbanos, ambientales y sustentable económicamente", y también en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), N°5 de equidad de género y el N°11 que refiere a la creación de ciudades sostenibles, el Directorio ha impulsado la creación del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad (OBGEM), con el fin de aportar al desarrollo de la perspectiva de género en las políticas de movilidad de ciudades latinoamericanas, a partir de la creación de este organismo de colaboración y diálogo, que reúne a representantes de distintas ciudades en torno a la temática, estableciendo una agenda regional de género que visibilice las problemáticas existentes que afectan en el acceso de mujeres y diversidades en condiciones de equidad.

Así, teniendo en cuenta la persistencia de brechas, barreras e inequidades de género presentes en el sector del transporte público, y en la experiencia de movilidad de usuarias y diversidades, el DTPM, se coordinó y contactó con sus pares latinoamericanos con el fin de crear un Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, proponiendo la idea de avanzar en la formalización del compromiso de las ciudades convocadas.

Junto con las ciudades, se suma a la convocatoria a organismos internacionales que abordan desde sus quehaceres temáticas de género y movilidad, esto con el fin de vincular la agenda de las agencias estatales con las acciones e iniciativas de estos organismos, impulsando la sinergia en la implementación de líneas de trabajo y proyectos específicos, fortaleciendo la agenda regional.



## 2.1 Descripción del OBGEM

El Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, es un organismo de carácter colaborativo, que se conforma y configura ante el llamado a contribuir, en el ámbito latinoamericano, a la implementación de políticas de movilidad que contemplen la perspectiva de género dentro de su cultura y quehacer.

El Observatorio está integrado actualmente por las agencias estatales de transporte de las ciudades de La Paz, Lima, Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México y Santiago, con el apoyo de organismos internacionales que abordan dentro de su agenda las temáticas de género y movilidad.

El OBGEM comenzó su funcionamiento el 30 de marzo del 2023, fecha en que se realizó el evento de lanzamiento en Santiago de Chile, en formato híbrido, contando con la participación de autoridades y equipos técnicos de todas las agencias públicas de transporte de las ciudades parte, representantes de los organismos internacionales, además de otras actorías estratégicas.

En este evento las ciudades partes firmaron una carta en la que se comprometen a colaborar y compartir información respecto del estado y los avances en materia de género y movilidad.

## 2.2

# Objetivos del OBGEM

1. Visibilizar la influencia del género en la experiencia de movilidad de las personas usuarias y en el campo laboral de los distintos sistemas de transporte público de las ciudades participantes.
2. Contribuir para que el diseño y planificación de los sistemas de transporte y espacio público respondan a las necesidades de movilidad de sus habitantes, desde la perspectiva de derecho, para conseguir equidad e igualdad de género.





## 2.3

### Líneas temáticas y marco de acción del OBGEM

Para cumplir con estos objetivos, el OBGEM ha definido dos líneas de acción principales:

1. La puesta en común y difusión de buenas prácticas aplicadas por las agencias públicas en las distintas ciudades
2. El desarrollo de indicadores comunes que nos permitan generar una data comparable para visibilizar las brechas y los avances que se viven en la realidad latinoamericana

Las líneas de acción antes mencionadas se relacionan con las líneas temáticas definidas por el observatorio, que son: movilidades (prácticas y patrones), violencia de género y desmasculinización del mercado laboral.

A partir de los productos definidos en el trabajo del Observatorio, se desarrollaron herramientas y formatos para recoger información, con los que se obtuvo una visión panorámica del estado de desarrollo y caracterización de prácticas e indicadores de las ciudades del OBGEM. En la siguiente sección, se detallan las buenas prácticas e indicadores entregados.



Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 3

## Buenas Prácticas

Las ciudades miembros de OBGEM compartieron sus casos de éxito en distintas acciones agrupadas en tres tipos de buenas prácticas: Género y movilidad; Violencia y acoso sexual; Inclusión femenina en los sistemas de transporte. Algunas de estas prácticas ya fueron implementadas y presentadas en nuestro Encuentro. Casos interesantes de otros países no miembros también fueron presentados en el Encuentro, y su detalle se puede ver en la siguiente sección (Sistematización del Encuentro).

## 3.1

# Buenas prácticas sobre género y movilidad

El intercambio de buenas prácticas que aborden temáticas de género y movilidad entre agencias de transporte ha sido una experiencia impulsada, sobre todo, desde organismos internacionales, mediante instancias de intercambio presenciales y virtuales. Esta última modalidad se incrementó durante la pandemia del COVID-19, perdurando en el tiempo y asumiéndose como una práctica habitual.

Con este impulso de los organismos internacionales, la creación del OBGEM avanza en un tipo de articulación que reúne a agencias públicas de transporte, cuya misión es el abordaje del género y la movilidad desde la gestión pública, contemplando las particularidades de esta, sus enfoques, temporalidades y procesos característicos de la administración del Estado.

Dado que los niveles de desarrollo de estas líneas de acción (movilidades, violencia de género y desmasculinización) son distintos entre las ciudades, el Observatorio como espacio de colaboración e intercambio, es de gran relevancia, constituyéndose en una oportunidad y en un recurso valioso para el desarrollo de nuevas iniciativas, en aquellos casos en que no se han implementado o tienen un desarrollo incipiente, o bien, como herramienta para el fortalecimiento de estrategias que ya se encuentran en marcha en las ciudades.



# Ciudad de México

Plan Estratégico de Género y Movilidad,  
Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI) 2019

## Resumen de la iniciativa

Documento que contiene lineamiento institucional, que Integra la perspectiva de género de forma transversal a las políticas de movilidad urbana en la Ciudad de México y fortalece la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, buscando contribuir a que las mujeres realicen sus viajes con accesibilidad, comodidad, seguridad y con menores tiempos de traslado.

## Objetivo

Fortalecer la coordinación interinstitucional con los organismos de transporte así como con las instituciones responsables de la seguridad ciudadana, de procuración de justicia y otros entes públicos, para desarrollar acciones afirmativas y así lograr la Implementación de políticas públicas transversales desde la perspectiva de género que permitan atender de forma integral la problemática de la desigualdad y de violencias en el transporte público, para potenciar el derecho a una movilidad libre y segura para las niñas y mujeres.

## Necesidad detectada

Del diagnóstico realizado internamente se identificaron tres problemáticas centrales: a) Necesidades de movilidad derivadas de patrones de viaje específicos, que históricamente no han sido reconocidas y que las han excluido del uso y disfrute pleno del espacio público; b) Múltiples situaciones de violencia sexual y agresiones que vulneran sus derechos, tales como el acoso y el abuso sexual en el espacio público y en el transporte; y, c) Una participación tradicionalmente inequitativa en el sector movilidad, que inicia desde el ambiente escolar y trasciende hasta el laboral, la cual profundiza la ausencia de perspectiva de género en planes y proyectos de movilidad urbana.

## Cobertura/ Población objetivo

Niñas y Mujeres usuarias del transporte público, así como mujeres que laboran en el sector transporte en Ciudad de México.

## Actorías

- Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México
- Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México
- Organismos del Sistema Integrado de Transporte Público

## Beneficios Detectados

Lograr la implementación de acciones con transversalización en el principio de género para dar atención a las violencias sexuales que sufren las mujeres durante sus trayectos a través de los distintos modos de transporte público, así como, analizar las necesidades de movilidad derivadas de los patrones de viaje y la participación de las mujeres en el sector movilidad.

## Aprendizajes

Para la implementación de las acciones con perspectiva de género en el sector transporte en la Ciudad de México es fundamental la colaboración interinstitucional.



## Ciudad de México

Sistema Cablebús, SEMOVI 2021

### Resumen de la iniciativa

El Cablebús es un sistema de transporte que incluye medidas relacionadas con la movilidad de cuidado y seguridad. Es un sistema 100% accesible que incluye señalética homologada que fomenta la inclusión de género y la accesibilidad en sus instalaciones y en su iconografía; cuenta con sanitarios familiares (universales), espacios públicos y de espera habilitados y seguros, y en su diseño se integra a otros proyectos urbanos como Senderos Seguros y los Pilares (Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES) alrededor de las estaciones, así como UTOPIÁS (Unidades de Transformación y Organización para la Inclusión y Armonía Social). Con respecto a su operación, la disponibilidad de góndolas en el servicio de Cablebús es permanente, lo que beneficia los tiempos de traslado de las mujeres en horas valle.

### Necesidad detectada

Falta de inclusión de la perspectiva de género en los nuevos proyectos de movilidad, que consideren las necesidades específicas y patrones de viaje de las mujeres tanto en temas de seguridad y accesibilidad.

### Objetivo

Garantizar el acceso, desplazamiento y tránsito de las mujeres por la Ciudad mejorando las condiciones de accesibilidad, seguridad personal y vial, comodidad, eficiencia, calidad e igualdad en el transporte.

### Cobertura/Población objetivo

Niñas y mujeres usuarias del transporte público en la zona de Cuauhtepac e Iztapalapa en la Ciudad de México.

### Actorías

- Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México
- Servicio de Transportes Eléctricos (STE) de la Ciudad de México
- Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México
- Gobierno de las Alcaldías

### Beneficios Detectados

Estudios recientes de este sistema muestran que las mujeres son las personas usuarias más satisfechas con este sistema, al cual perciben como seguro y con un impacto positivo en su calidad de vida, principalmente por la reducción en el tiempo y costo de sus traslados.

### Indicadores

- Porcentaje de percepción de seguridad de las mujeres que usan Cablebús
- Número de casos de violencia sexual en el Cablebús

### Aprendizajes

Se requiere de la incorporación de las necesidades de viaje de las mujeres en materia de accesibilidad y seguridad en el proceso de planeación de los nuevos proyectos y dar un seguimiento a lo largo de la ejecución de los proyectos para garantizar la atención de movilidad de cuidado y con ellos mejorar la experiencia de viaje de las mujeres.



## Lima

Implementación del piloto "Bus y Paradero Preferencial", Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2023.

### Resumen de la iniciativa

Plan Piloto de Bus con adecuaciones de diseño universal, cuya característica es que la totalidad de los asientos del bus son para personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres con niños/as, o embarazadas. Este piloto se realizó con la colaboración de empresa de transporte urbano convencional (no concesionada). En cuanto a los Paraderos Preferenciales, estos se implementaron en la Av. Grau a la altura del Hospital Guillermo Almenara de ida y de regreso Facultad de Medicina de la Universidad Mayor de San Marcos (como puntos atractores).

### Objetivo

Implementar un piloto del Bus y Paradero preferencial a fin de validar un modelo de servicio de transporte para la población vulnerable, como son personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres o embarazadas o con niños y niñas.

### Aprendizajes

En el servicio convencional de transporte urbano la mayoría de buses no cuentan con los sistemas que permiten garantizar la accesibilidad física universal, por ejemplo, que cuenten con ascensores o con sillas salvaescaleraS. Se identificó la oportunidad de realizar un concurso de innovación con los estudiantes de las universidades que contribuyan al diseño de soluciones que permitan contar con el componente de accesibilidad, a bajo costo en los buses, destacando el enfoque creativo y colaborativo entre universidades y las empresas de transporte urbano convencional.

### Necesidad detectada

Durante el 2023, se realizó una encuesta sobre calidad de servicio donde se identificó que la demanda de asientos preferenciales en buses con rutas a los establecimientos de salud, facultades de las universidades y los centros comerciales eran insuficiente. Esto, en consideración al marco de la Ley N° 29973, que establece que vehículos del servicio público deben reservar asientos y espacios adecuados de fácil acceso y debidamente señalizados para el uso preferencial.

### Beneficios Detectados

Contar con una experiencia que permita una aproximación hacia la adecuación y mejoras tanto en buses como en paradas, que beneficien la accesibilidad de personas usuarias que tienen la calidad de preferenciales en el servicio transporte urbano.

### Actorías

- Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
- Empresa de transporte
- Población con discapacidad, adultas mayores, mujeres embarazadas o con niños (as), o que utiliza el servicio de transporte urbano

### Cobertura/ Población objetivo

Personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres o embarazadas o con niños (as), que viajan con destino a establecimientos de salud y facultades de las universidades, ubicados en una vía principal como es la Av. Grau.

### Indicadores

Número de personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres con niños (as) o embarazadas, que viajan con destino a establecimientos de salud, facultades de las universidades y centros comerciales.



## La Paz

Anfitrionas del Servicio de Transporte Municipal "La Paz bus", Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP)

### Resumen de la iniciativa

Desde su implementación en 2014, el Servicio de Transporte Municipal (SETRAM) cuenta con el servicio de anfitrionas que se constituye en un personal 99% femenino, encargado de apoyar a las personas usuarias en sus viajes en los buses municipales y atender sus necesidades en términos del pago de pasajes, información sobre rutas, ubicar a las personas en los asientos preferenciales, ayudar en el ascenso y descenso de personas en sillas de ruedas, como también a dejar a niños y niñas en paradas de escuelas, entre otras.

### Necesidad detectada

El servicio surge para el cobro de los pasajes porque inicialmente todo ingreso al bus se hacía mediante cobro en efectivo, por lo que debían manejar el dinero de manera tal que no se distraiga al personal de conducción. Luego, se incorporó otras funciones y hasta el día de hoy reciben capacitaciones sobre atención usuaria, normas del bus y buen servicio, lo cual ha generado una cultura de calidad y seguridad dentro del bus donde las personas más vulnerables (personas mayores, mujeres embarazadas, mujeres con niños o niñas, personas con discapacidad o movilidad reducida) reciben un trato preferencial.

### Aprendizajes

El servicio de anfitrionas otorga a las personas usuarias una sensación de seguridad y confianza, lo cual es muy valorado por pasajeros y pasajeras, quienes prefieren este servicio por atributos de calidad y seguridad, pese al elevado costo que implica su contratación. Se requiere incorporar en las capacitaciones a anfitrionas la perspectiva de género y protocolos de actuación en casos de violencia o acoso sexual en el interior de los buses.

### Beneficios Detectados

A partir de esta práctica las personas tienen un servicio de transporte que proporciona seguridad, confianza, comodidad e inclusión, aspectos que son, en gran parte, brindados por las anfitrionas y permite que las personas usuarias prefieran este servicio. Las anfitrionas están encargadas del cobro del pasaje; de atender consultas sobre rutas, paradas y horarios; de la organización de pasajeros y pasajeras dentro del bus; correcto uso de cinturones de seguridad; de gestionar los asientos preferenciales solicitando a personas usuarias ceder el asiento cuando éstos están llenos; y de dar apoyo para resolución de conflictos. Las anfitrionas realizan la contención emocional o el cuidado de personas extraviadas, personas mayores o infantes que se han quedado dormidos, y apoyo al ascenso y descenso de las personas que así lo requieran.

### Objetivo

Brindar un servicio de transporte público seguro y cómodo a la población, considerando medidas de inclusión y accesibilidad en el servicio de transporte.

### Cobertura/Población objetivo

Todas las personas usuarias del servicio de transporte municipal (SETRAM) en la ciudad de La Paz.

### Actorías

- Secretaría Municipal de Movilidad y Seguridad Ciudadana del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Bolivia
- Servicio de Transporte Municipal (SETRAM)

### Indicadores

- Número de anfitrionas / número de anfitrionas (\*) 100
- Número de casos especiales atendidos (uso de espacio para silla de ruedas, etc.)



# La Paz

## Buses inclusivos y seguros en la ciudad, GAMLP

### Resumen de la iniciativa

Los buses del SETRAM (Servicio de Transporte Municipal) proveen seguridad y comodidad a partir de la incorporación de dispositivos pensados para lograr este objetivo desde el diseño de los buses, y así marcar una diferencia sustancial en la manera de movilizarse en la ciudad de La Paz. Cuentan con asientos preferenciales, cámaras de seguridad, plataforma para transporte de sillas de rueda y racks de bicicletas con el objetivo de brindar un servicio seguro, inclusivo y accesible.

### Necesidad detectada

El Transporte Público tradicional en la ciudad de La Paz es ineficiente y principalmente inseguro, dificultando la accesibilidad de personas con movilidad reducida y discapacidad y la tranquilidad y confianza que requieren las personas usuarias para tener una buena experiencia de viaje. Por ello, se detectó la necesidad de incorporar flota accesible y segura en los buses de SETRAM.

### Objetivo

Brindar un servicio de transporte seguro, cómodo e inclusivo a la población con buses con cámaras, asientos diferenciados, plataforma para ingreso de sillas de rueda y racks de bicicletas incorporados desde fábrica.

### Cobertura/Población objetivo

Todas las personas usuarias del servicio de transporte municipal (SETRAM) en la ciudad de La Paz.

### Actorías

Servicio de Transporte Municipal (SETRAM)

### Beneficios Detectados

Los buses del SETRAM (tanto Puma Katari como Chikititi) tienen entre 4 a 5 cámaras incorporadas para brindar seguridad a las usuarias. Esto, en conjunto con las anfitrionas ya que el bus está bajo la vigilancia de las cámaras y también de las anfitrionas. Las cámaras proveen una seguridad en el bus que permite recuperar objetos olvidados. Lo mismo ocurre con los asientos diferenciados que, en conjunto con la gestión de las anfitrionas, son ocupados por personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o mujeres con niños y niñas. Por otra parte, las plataformas para el transporte de sillas de rueda permiten el ingreso de usuarios que de otra forma tienen vetado el acceso al transporte público.

### Aprendizajes

Se requiere incorporar en las capacitaciones correspondientes a conductores, anfitrionas, personal operativo y administrativo, la perspectiva de género en todos los aspectos del servicio y específicamente la prevención y protocolos de actuación en casos de violencia o acoso sexual en el interior de los buses. Además, se requiere incorporar el enfoque de género en las estadísticas de usuarios que tiene el SETRAM para visibilizar a las mujeres de diferentes edades y condiciones de movilidad.

### Indicadores

- Número de personas en sillas de rueda, embarazadas, mujeres con niños y/o bultos transportados.
- Número de objetos perdidos encontrados.
- Número de casos irregulares detectados con cámaras de seguridad.

## 3.2

# Buenas prácticas para el abordaje de la violencia y el acoso sexual



### Ciudad de México

Guía de prevención, atención y seguimiento para hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la SEMOVI, 2022.

#### Resumen de la iniciativa

Contar con instrumentos que permitan la prevención, atención y seguimiento al hostigamiento sexual y/o acoso sexual que sean cometidos por servidores públicos hacia las mujeres que laboran en la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México.

#### Necesidad detectada

El sector de Movilidad es un espacio que tradicionalmente masculinizado, donde se observan situaciones de hostigamiento laboral y acoso sexual. Estas situaciones desincentivan la participación de mujeres en el sector.

#### Actorías

Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México

#### Objetivo

Erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Secretaría de la Movilidad de la Ciudad de México e incentivar la denuncia.

#### Beneficios Detectados

Contar con datos y documentos con perspectiva de género implementados en el transporte, así como ofrecer a las y los usuarios información de las acciones realizadas en el sector transporte de la Ciudad de México.

#### Cobertura/Población objetivo

Mujeres que laboran en la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México.

#### Aprendizajes

Colaboración entre los Organismos del Sistema Integrado de Transporte Público y la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México.



## Ciudad de México

Lineamientos de actuación, atención y seguimiento por casos de violencia sexual en el Sistema Integrado de Transporte Público, SEMOVI.

### Resumen de la iniciativa

Los lineamientos buscan establecer la ruta de actuación para la atención de las víctimas de violencia sexual, que tengan lugar en el transporte público, mediante la coordinación interinstitucional entre personal clave de organismos de transporte público, así como de instancias de gobierno, que intervengan activamente en el proceso de atención y actuación ante casos de violencia sexual hacia las mujeres.

### Necesidad detectada

Se identificó que la movilidad de las mujeres se ve afectada por experimentar violencias y/o agresiones sexuales, aunado a la percepción de inseguridad en los espacios públicos relacionados con los modos y tipos de transporte. Se identificó que 9 de cada 10 mujeres que utilizan el transporte público ha vivido alguna situación de violencia sexual y que enfrentan barreras para realizar la denuncia. Ante estas múltiples situaciones de violencia sexual que vulneran la integridad y los derechos de mujeres, se identifica que no existen mecanismos homologados para dar atención a las víctimas de violencia sexual en el transporte público.

### Cobertura/Población objetivo

Niñas y Mujeres usuarias del transporte público de Ciudad de México

### Beneficios Detectados

Contar con instrumentos de implementación que promuevan la seguridad y atención de las mujeres en el transporte público y que garanticen una respuesta oportuna y efectiva ante situaciones de violencia sexual.

### Objetivo

Contribuir en la generación de espacios libres de violencia para niñas, adolescentes y mujeres durante sus viajes en transporte público realizados dentro del Sistema Integrado de Transporte Público; a través de guías específicas de actuación para el personal que atiende los casos de violencia sexual, facilitar la coordinación involucrados en la atención y acceso a la justicia. Todo ello para reducir la percepción de inseguridad en el transporte público de la Ciudad de México.

### Actorías

- Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México
- Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México
- Secretaría de Seguridad Ciudadana
- Organismos del Sistema Integrado de Transporte Público
- Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México
- Juzgados Cívicos
- Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México

### Indicadores

Porcentaje de avance en la capacitación del personal de los organismos de transporte público y personal de seguridad ciudadana.

### Aprendizajes

Colaboración interinstitucional entre los organismos públicos y las instancias de seguridad y procuración de justicia para elaboración del instrumento, así como para su implementación y participación para la atención de las mujeres. Si bien, aún no se han implementado los lineamientos, la iniciativa se encuentra en proceso de mesas de trabajo para la programación de la capacitación de las actorías involucrados para su aplicación.



## Lima

Encuesta sobre patrones de viaje y problemática de acoso sexual en el Sistema Integrado de Transporte, ATU, 2023.

### Resumen de la iniciativa

Encuesta de caracterización de patrones de viaje y acoso sexual dirigida a usuarias que utilizan el servicio del COSAC I (Metropolitano) y la Línea 1 (Tren) en el Sistema Integrado de Transporte de la ciudad de Lima.

### Necesidad detectada

Identificar cuantitativamente la recurrencia de los casos de acoso sexual en el servicio de transporte urbano.

### Objetivo

Visibilizar el nivel de seguridad de viaje de las mujeres, y de las personas con discapacidad y personas mayores; así como su conocimiento sobre el protocolo de acción ante casos de acoso sexual en el servicio de transporte urbano.

### Actorías

- Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
- Población vulnerable tales como mujeres, personas con discapacidad y tercera edad
- Recoger sus patrones de viajes, horarios, puntos de inicio y puntos de destinos

### Beneficios Detectados

- Saber sus necesidades y medir la recurrencia de los casos de acoso sexual y acciones adoptadas.
- Todo ello, contribuye a Identificar oportunidades de mejoras.

### Cobertura/Población objetivo

Personas usuarias del Metropolitano distribuidas en las estaciones de mayor demanda y de las estaciones con mayor demanda de la Línea 1.

### Aprendizajes

Las mujeres entrevistadas afirman que, durante el 2023, el 3,97% han sido víctimas de acoso sexual mientras 11,03% testigos de acoso sexual durante el uso del servicio en el metropolitano; mientras que, en el caso de la línea 1 del tren fue el 1,76% víctima de un caso de acoso sexual y el 6,76% testigos de acoso sexual. Solamente el 6,45% de las víctimas en el metropolitano, denunció el hecho pese a que un 64,52% conoce como hacerlo. En el caso de la línea 1 del tren, solo el 38,46% denunció el hecho.

Se identificó que entre las razones por las cuales las víctimas no denunciaron fue principalmente porque les dio vergüenza hacerlo, por falta de tiempo y por la aglomeración de personas que no les permitió volver a identificar a la persona agresora. Asimismo, menos de la mitad de los testigos ayudaron a la víctima y en menor proporción dieron aviso al personal de conducción. Mientras que los testigos que no ayudaron mencionaron que no podían hacer nada. Asimismo, más del 70% de las víctimas de acoso sexual, tomaron como medida cambiar su hábito, respecto al horario, ruta, estación de paradero y en menor medida incorporaron el uso de un implemento de defensa personal; así como tratamiento psicológico.

### Indicadores

- Número de personas informadas sobre el protocolo para casos de acoso sexual en el servicio de transporte urbano.
- Número de casos de acoso sexual reportados por la Brigada Antiacoso, en el servicio de transporte urbano.



# Lima

Brigada Antiacoso en el Sistema Integrado de Transporte, ATU, 2023.

## Resumen de la iniciativa

El Sistema de Transporte de la ciudad de Lima, cuenta con un equipo especializado de trabajadores y trabajadoras, cuya función es sensibilizar en terreno a las personas usuarias sobre la problemática del acoso sexual, difundir los protocolos de acción diseñados para ello y los canales de atención y denuncia disponibles, implementando una respuesta multisectorial en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.

## Necesidad detectada

Contar con personal de orientación de la Brigada Anti-Acoso, que cuente con competencias para realizar la labor informativa en el servicio de transporte urbano en las estaciones del metropolitano. Grupo de 20 orientadores.

## Objetivo

- Difundir el protocolo para la atención de casos de acoso sexual a la ciudadanía usuaria del transporte público, frente a este tipo de delito.
- Mejorar el acompañamiento a las víctimas de acoso sexual durante la prestación del servicio de transporte urbano.

## Cobertura/Población objetivo

1.110.529 personas usuarias del Sistema Integrado de Transporte de la ciudad de Lima, informadas sobre el protocolo en caso de acoso sexual.

## Actorías

- Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
- Población que utiliza el servicio de transporte urbano

## Beneficios Detectados

Se identificaron estaciones con mayor número de casos de acoso sexual reportados. En el marco de la colaboración interinstitucional y de la campaña ¡Actuemos Ya! se implementó el módulo de atención contra violencia hacia las mujeres en la estación central del Metropolitano a fin de brindar el acompañamiento legal y psicológico, a través de especialistas del Programa Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP.

## Indicadores

- Número de personas informadas sobre el protocolo para casos de acoso sexual en el servicio de transporte urbano.
- Número de casos de acoso sexual reportados por la Brigada Antiacoso, en el servicio de transporte urbano.



## Santiago de Chile

Paradas Seguras, Accesibles con Enfoque de Género, DTPM, 2023.

### Resumen de la iniciativa

Programa liderado por el DTPM, que tiene como objetivo mejorar la infraestructura del Sistema de Transportes, modificando el diseño de las paradas, incluyendo elementos que aportan seguridad y comodidad en la etapa de espera de mujeres. Se trata de la habilitación de 300 paradas accesibles y seguras con enfoque de género, en 12 comunas del Gran Santiago, que cuentan con iluminación, botón de pánico, botón braille y paneles de información variable para conocer el tiempo estimado de llegada del recorrido que esperan, así como también, con diseño universal. Hasta fines del 2023 se ha concretado la habilitación de 142 paradas.

### Necesidad detectada

La espera es una de las etapas del viaje más críticas para las mujeres. En ella se identifican problemáticas como inseguridad ante delitos, acoso sexual, y dificultades en el diseño que no permiten ejercer en buenas condiciones la movilidad del cuidado. A partir de este diagnóstico surge la necesidad de proyectar y enfocar mejoras en puntos de parada, entendidos como el punto de acceso al sistema.

### Objetivo

Mejorar la experiencia de viaje de las personas usuarias y elevar la calidad de la infraestructura de los puntos de parada, dotando a un porcentaje importante de estos, con elementos tecnológicos que permitan otorgar mayor sensación de seguridad, accesibilidad e inclusión de usuarios y usuarias con condiciones que dificultan la correcta utilización del sistema y de los puntos de parada.

### Cobertura/Población objetivo

Personas usuarias de las paradas seleccionadas en 12 comunas del Gran Santiago.

### Actorías

- Directorio de Transporte Público Metropolitano (Articulador)
- Municipios de las 12 comunas parte del Programa
- Empresas contratistas ejecutoras de las obras

### Beneficios Detectados

- Disminución de percepción de inseguridad de mujeres y público en general que utilizan las paradas.
- Aporte a la ciudad de infraestructura sensible al género.
- Aprendizaje institucional que replantea diseño de infraestructura con una perspectiva de género.

### Aprendizajes

- Se requiere evaluar la capacidad de respuesta de los municipios y sus departamentos de seguridad ante alertas levantadas en las paradas.
- Incluir elementos de seguridad en el diseño primigenio de las paradas, modificando con ello el estándar.
- Reforzar la participación de gobiernos locales y otras entidades dedicadas a la seguridad para la selección de paradas que sean complejas en términos de delitos hacia mujeres.

### Indicadores

Nº de paradas habilitadas por comuna



## Santiago de Chile

Campaña de sensibilización contra el acoso sexual "La familia Miranda",  
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones MTT, 2023

### Resumen de la iniciativa

Atendiendo que la seguridad en el transporte público tiene un vínculo directo con la mejora de la experiencia de las mujeres, es que, durante el año 2023, el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, lanzó una campaña comunicacional, aplicada a nivel nacional, que aborda la temática del acoso en el transporte público. Bajo un tono y estilo transversal, amistoso y masivo, esta campaña promueve la empatía, el buen trato y el conocimiento respecto a la temática, a través de mensajes directos en que se invita a todas las personas a ser parte de una gran familia, la Familia Miranda, a estar atentos y "ojo" con el acoso en el transporte público. La difusión de los mensajes se realizó a través piezas audiovisuales para redes sociales, y también, de piezas gráficas que se instalaron en distintos medios de transporte y en las paradas del Sistema de Transporte Público. Adicionalmente se realizaron puntos de prensa, a través de los cuales autoridades del Ministerio de Transportes y de otras carteras, como el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública dieron a conocer y promovieron esta campaña.

### Necesidad detectada

El sistema de transporte público es percibido como un lugar inseguro para las mujeres y niñas.

Los paraderos de locomoción colectiva se identifican como el lugar más inseguro con un 63% de las preferencias (Paz Ciudadana, 2022), 9 de cada 10 mujeres se han sentido observadas morbosamente en una micro, metro o paradero (OCAC, 2021). Un 86,7% declara que la situación de acoso fue realizada por un hombre. Sólo un 1,3% declara que fue una mujer (OCAC, 2021).

### Objetivo

Visibilizar y desnaturalizar las conductas de acoso con el fin de prevenirlo, comprenderlo de mejor manera y cambiar su conducta con relación a estos actos, enfocándose tanto en quienes lo han sufrido, presenciado y/o ejecutado.

### Cobertura/Población objetivo

Cobertura de la campaña a nivel nacional dirigida a la ciudadanía en general.

### Actorías

- Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
- Secretarías Regionales Ministeriales de Transporte y Telecomunicaciones de las distintas regiones que son parte del territorio nacional
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública
- Empresas de transporte

### Beneficios Detectados

- Posicionamiento de la temática en la esfera pública, impulsada a través de una campaña de comunicación masiva, liderada por primera vez desde el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.
- Tuvo un alcance nacional, instalándose en distintos medios de transporte y otros soportes informativos de los sistemas de transporte regional.
- Mensaje transgeneracional, dirigido no solo a las víctimas, sino que a toda la ciudadanía.
- Posicionamiento al interior de la institución de la problemática del acoso.
- Fortalecimiento de la institucionalidad en su conjunto, a través de la coordinación del gobierno central y los gobiernos locales.

### Aprendizajes

- Llamado al involucramiento colectivo para la prevención y erradicación de la violencia sexual.
- Se requiere avanzar en mejoras que apunten a una respuesta institucional coordinada, que permita contar no solo protocolos de derivación, sino que también de seguimiento y evaluación.
- La buena recepción de la campaña por parte de la ciudadanía en general se basó en una coordinación intersectorial, que permitió generar mensajes pertinentes, comprensibles y transversales.
- Al ser una temática poco abordada y aún naturalizada, fue clave dirigir el mensaje al amplio espectro de las personas usuarias que utilizan y son parte del sistema de movilidad.
- Es necesario considerar la continuidad de acciones comunicacionales que aborden la temática.

**CUALQUIER ACTO SEXUAL  
SIN CONSENTIMIENTO,  
ES ACOSO**

LEY 21153

ÚNETE A LA FAMILIA MIRANDA Y TEN OJO  
CON EL ACOSO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

Más información en  
**FamiliaMiranda.cl**

Carabineros  
**133**

PDI  
**134**

Ministerio de  
Transportes y  
Telecomunicaciones

Chile  
para Todas

Campaña contra el acoso callejero, MTT, 2023



## La Paz

Formulario de registro sobre casos de acoso sexual en el transporte público, GAMLP, 2024.

### Resumen de la iniciativa

Iniciativa pública, enfocada en la recolección de información sobre casos de acoso o violencia sexual que sufren las mujeres y personas vulnerables en el transporte público de la ciudad de La Paz, en sus distintas modalidades, a través de un formulario digital cuyo acceso (QR) se publica en todos los buses del servicio de transporte municipal "La Paz Bus".

De esta manera, las personas que han sufrido algún tipo de violencia sexual en el transporte público pueden registrar su experiencia, de forma anónima, y contar con un canal de expresión para las víctimas. Al mismo tiempo, que se genera conciencia sobre hechos culturalmente normalizados para cambiar y prevenir conductas.

### Necesidad detectada

Actualmente no se cuenta con herramientas para el levantamiento de información sobre casos de violencia o acoso sexual en el transporte público, por lo que es necesario recopilar datos sobre esta problemática para conocer la magnitud, frecuencia, condiciones y características de estas situaciones y sobre esta base diseñar acciones o medidas para disminuir o evitar estos hechos.

Asimismo, esta práctica podrá atender una necesidad de expresión de las víctimas de violencia sexual en el transporte público y de sentir que su historia importa.

### Cobertura/Población objetivo

Personas usuarias del servicio de transporte municipal en la ciudad de La Paz.

### Actorías

- Secretaría Municipal de Movilidad y Seguridad Ciudadana Dirección de Planificación Integral de la Movilidad (DPIM)
- Servicio de Transporte Municipal (SETRAM)
- Personas vulnerables: mujeres, niños/as, LGBT, entre otras.

### Objetivo

Obtener información sobre casos de acoso o violencia sexual que sufren las mujeres o personas vulnerables en las distintas modalidades de transporte público de la ciudad de La Paz, que permita visibilizar y caracterizar la problemática para, posteriormente trazar un plan de acciones y medidas que contribuya a mejorar las condiciones de seguridad en los viajes de transporte público. A su vez, establecer un canal de expresión de las víctimas de violencia sexual en el transporte público.

### Beneficios Detectados

A partir de esta práctica las personas tienen un canal para expresar hechos de acoso o violencia sexual que hayan vivido en el transporte público, siendo una manera de levantar información sobre esta problemática y generar estadísticas al respecto. También se constituye en una forma de concientización y visibilización de un problema que normalmente no es reconocido por la ciudadanía.

### Aprendizajes

Considerando que esta herramienta es de reciente implementación, no se cuenta todavía con lecciones aprendidas sobre la información relevada. Sin embargo, se puede mencionar que, con acciones sencillas de bajo costo, como ésta, creemos que se puede lograr generar un efecto importante en la población afectada.

### Indicadores

- Número de casos de violencia sexual registrados.
- Número personas que han sido víctimas de acoso sexual caracterizadas por edad, sexo, tipo de violencia, modo de transporte público, ruta, horarios.
- Áreas de mayor incidencia.



## 3.3

# Buenas prácticas para el abordaje de la inclusión femenina en los sistemas de transporte



## Bogotá

La vinculación de mujeres a oficios no convencionales en el transporte, 2021

### Resumen de la iniciativa

Proyecto público-privado que busca insertar laboralmente a mujeres en el sector del transporte público como operadoras de buses, mediante la recategorización de licencias. El proyecto se enmarca en una serie de antecedentes relacionados con la implementación de procesos que han apuntado a diversificar el mercado laboral del transporte público en la ciudad, fortaleciendo para el mismo un enfoque de género a partir de la vinculación de mujeres en oficios no convencionales. Para lo anterior, se llevaron a cabo procesos de selección, formación y recategorización de licencias de tránsito de mujeres y su vinculación a los operadores de transporte público, especialmente con La Rolita, que condensa en si misma el enfoque de género por cuanto su gerencia y operación son lideradas principalmente por mujeres.

### Necesidad detectada

Falta de acceso de las mujeres en oficios fundamentales para la operación del transporte público en Bogotá. Desde la Secretaría categorizamos las barreras de esta forma:

Barreras de acceso y permanencia (Baja cantidad de mujeres conductoras formadas - Falta de experiencia certificada - No cumplimiento de requisitos - Dificultad para acceder a licencias de conducción por costos - Dobles cargas laborales y de cuidado (no tiempo) - Estereotipos de género, "las mujeres conducen mal" - Cultura empresarial, resistente a la vinculación de mujeres - Espacios masculinizados que no ven las necesidades particulares de mujeres - Espacios violentos)

### Objetivo

Realizar la selección de mujeres y adelantar con ellas los procesos para conseguir la recategorización de sus licencias de tránsito desde categorías B1 a C1 y de C1 a C2; y a partir de lo anterior se facilite su vinculación laboral en el sector del transporte público de la ciudad como operadores de transporte público.

### Cobertura/Población objetivo

- Mujeres con o sin licencia de conducción B1 en situación de vulnerabilidad socioeconómica. 845 mujeres.
- 718 mujeres vinculadas al Sistema Zonal y 116 al Sistema Troncal.

### Actorías

- Secretaría Distrital de Movilidad - Líder Coordinadora
- Operadora de Transporte Público - La Rolita - Vinculadora de mujeres
- Operadores privados de Transporte Público - Vinculadores de mujeres
- Agencia Francesa de Cooperación para el Desarrollo - Financiadora parcial
- Banco Interamericano de Desarrollo - Financiador parcial

### Beneficios Detectados

1. Impactos positivos en la trayectoria de vida de las mujeres que hicieron parte del proceso fortaleciendo sus capacidades individuales para vincularse a un mercado laboral nuevo.
2. Fortalecimiento de las capacidades institucionales asociados al enfoque de género en la implementación de acciones realizadas en el marco de las políticas públicas del transporte en la ciudad.
3. Diversificación de un mercado laboral profundamente masculinizado generando y fortaleciendo la atención brindada por parte de los operadores de transporte público colectivo en la ciudad.

### Aprendizajes

- Planeación y diseño: es fundamental articular esfuerzos técnicos y financieros de las actorías gubernamentales y actorías de cooperación y de la sociedad civil de la planeación de las coberturas y alcance del desarrollo.
- Selección y recategorización: Realizar mejores procesos de convocatoria, selección y priorización es fundamental articular esfuerzos entre entidades de movilidad y transporte y entidades encargadas de los temas asociados a políticas públicas de mujer y género, así como poblaciones vulnerables.
- Vinculación de las mujeres al trabajo: Mejor articulación entre los operadores y mujeres respecto a cercanía y puestos de trabajo disponibles. A partir de eso, la gestión de la vinculación de las mujeres al mercado puede ser realmente efectiva.

### Desafíos encontramos

- Transformar el mercado laboral del transporte público en Bogotá: La apuesta base de este proceso es promover la vinculación de las mujeres en el mercado laboral, generando condiciones de diversidad en el mismo y facilitando la superación de las barreras que impiden su acceso en oficios no convencionales.
- Condiciones laborales empáticas de la vinculación de las mujeres en el mercado: Hay que facilitar la posibilidad de que el mercado se ajuste a las condiciones diferenciales y de cuidado relacionadas con la vinculación del enfoque de género.
- Cambio cultural positivo en torno a los elementos culturales del género: Con todos estos cambios esperamos conseguir un cambio cultural que se represente en una transformación de los imaginarios sobre el rol de la mujer en el sector transporte que reconozca la importancia de sus aportes.



# Santiago de Chile

Programa Mujeres Conductoras, DTPM, 2022-2023

## Resumen de la iniciativa

Iniciativa público-privada que consiste en la articulación entre el Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM), gobiernos locales y empresas, que busca contribuir a disminuir brechas laborales de género relacionadas con baja formalidad y feminización de la pobreza, a través de la inclusión mujeres a labores de conducción del Transporte Público de la Ciudad de Santiago. Consiste en el reclutamiento de mujeres, que cumplan con una serie de requisitos, a través de las Oficinas de Intermediación Laboral de Municipios, para que accedan a la oferta de becas ofrecidas por las empresas del Sistema Red Movilidad u otras entidades privadas, asegurando oferta laboral en terminales cercanos a sus domicilios, acotando los tiempos de traslado y contribuyendo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El programa ha sido implementado en 8 municipios, con un total de 8 cursos, beneficiando a 143 mujeres.

## Necesidad detectada

Reforzar y aumentar la fuerza laboral de personal de conducción en el Sistema Red Movilidad, así como de contribuir a la inclusión laboral de mujeres en condiciones de trabajo digno; disminución de la feminización de la pobreza, autonomía económica de las mujeres y con ello disminuir violencia económica, física y otras.

## Objetivo

Aumentar la dotación de mujeres como conductoras del Sistema Red Movilidad, articulando gobiernos locales, Estado y empresas para la colocación de estas en puestos de trabajo cercanos a sus domicilios, en condiciones de igualdad salarial con sus compañeros.

## Cobertura/Población objetivo

Mujeres con 2 años de licencia B de comunas del Gran Santiago

## Actorías

- Directorio de Transporte Público Metropolitano (Articulador)
- Empresas Operadoras (Financista – empleador)
- Gobiernos Locales (Reclutador)
- Escuelas de Conducción (Formador)
- Mujeres inscritas en las Oficinas de Intermediación Laboral de municipios

## Aprendizajes

- Importancia del liderazgo político para la articulación del programa.
- Planificar el proceso de manera de no perder demanda de interesadas, formulación de hitos progresivos y visibles para todos las actorías
- Seguimiento de las mujeres que ingresan al programa a través de encuestas
- Necesidad de trabajar sesgos de género en las empresas, con colaboradores y jefaturas

### Beneficios Detectados

- Salarios competitivos
- Puestos de trabajo cercanos a sus domicilios
- Autonomía económica
- Obtención de licencia profesional como una herramienta de trabajo permanente
- Mejora en la comunicación y coordinación del DTPM con los municipios
- Mejora en el clima organizacional de los terminales
- Oferta laboral asegurada, alta empleabilidad

### Indicadores

- N° de cursos realizados
- N° de mujeres formadas a través del programa
- N° de nuevas conductoras empleadas en empresas del Sistema Red Movilidad





Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 4

## Primeros indicadores del OBGEM



Como segundo producto, el Observatorio se propuso, establecer indicadores comunes entre las ciudades parte, que permitan diagnosticar y evaluar en forma sistemática la incorporación y avances en la perspectiva de género en dimensiones identificadas como claves.

Los indicadores de género tienen por objetivo visibilizar las desigualdades basadas en jerarquías sexo genéricas en una temporalidad determinada, expresando brechas que requieren de ser superadas para lograr una equidad e igualdad deseable. Su seguimiento es de utilidad tanto para diagnosticar, como para guiar acciones o intervenciones sociales a corto, mediano y largo plazo.

Para aplicar esta línea de trabajo, se diseñó un instrumento para la recolección de información, en la que cada una de las ciudades del OBGEM aportó información sobre los indicadores que han implementado, la metodología utilizada para su medición, su muestra, fórmula de cálculo, preguntas y categorías de respuestas, intervalos de interpretación, su periodicidad de actualización, entre otros aspectos. Así, se identificó cuáles son los indicadores cuya implementación es más común y sobre los que se podría establecer un seguimiento, además de desarrollar metodologías comunes para su abordaje.

Respecto a lo señalado, fueron reportados más de 50 indicadores considerando todas las ciudades del OBGEM. Se trabajó en base a 4 dimensiones: Violencias, Desmasculinización del sector, Movilidades y Transversalización del género.

Respecto a la dimensión de Violencias en el transporte público se reportaron indicadores asociados a acosos en los distintos modos de transporte, victimización y percepción de seguridad. Por su parte, en cuanto a la Desmasculinización, se reportaron indicadores sobre la proporción de mujeres trabajadoras en distintos modos de transportes, incluyendo aéreas, ferroviarias, puertos, trenes de carga, entre otros. También respecto a licencias de conducción profesional.

En cuanto a Movilidades se revisaron varios indicadores asociados a cantidad y propósitos de viaje, tiempos de traslado, considerando también modos y estratos socioeconómicos, horarios, e incentivos tarifarios. También sobre la capacidad de pago, siniestrabilidad, lesiones y fatalidades. Finalmente, respecto a la Transversalización se revisaron indicadores sobre el alcance de programas de sensibilización, formación y capacitación en temáticas de género, dirigidos a distintas actorías vinculadas al rubro. Así también, sobre el cumplimiento de estrategias para el mejoramiento de viajes, promoción de uso de modos sustentables como bicicletas, campañas de comunicación, entre otros.

A partir del análisis de la información se seleccionaron 4 indicadores. El primer criterio de selección fue el de pertinencia, es decir que permita describir las brechas de género en el sector del transporte. El siguiente criterio refiere al de factibilidad, es decir, que sea técnicamente posible de medir y esté presente en la mayoría de las ciudades parte. Además, otro criterio debe ser el de comprensión transversal en cuanto a la definición de las variables utilizando métricas que puedan replicarse sin mayores complejidades. A su vez, se presentó un consenso entre las ciudades, respecto de los indicadores seleccionados.

En una primera instancia serán 4 indicadores los que se publicarán, aclarando las particularidades metodológicas que cada ciudad utiliza para su medición. Para aprender y proyectar, se establece como una de las líneas de trabajo del OBGEM, generar metodologías comunes, a ser trabajadas por los equipos técnicos de las ciudades, en conjunto con los organismos internacionales, para permitir la estandarización y el seguimiento.

A continuación, se presentan los indicadores seleccionados.

#### 4.1 Participación Laboral de Mujeres Conductoras del Transporte Público

Objetivo del indicador: ¿qué permite monitorear?	Cuantificar la participación de las mujeres y los hombres en el conjunto del personal de conducción por modo de transporte público
Fórmula de cálculo	$(\text{Total de mujeres conductoras del modo} / \text{Total de personal de conducción del modo}) * 100$
Unidad de Medida: Porcentaje, Número absoluto	Porcentaje
Variables/Alcance: ¿Cuáles son los parámetros o áreas de estudios incluidos en el cálculo?	Sexo, modo
Rango	0% - 100%
Interpretación	Cuanto más próximo sea el valor al 50%, habrá más equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en labores de conducción. Menos del 25% de participación laboral equivale a una subrepresentación. Entre 26% a 34% se obtiene una oportunidad de mejora.
Periodicidad de la unidad de medida (semanal, mensual, anual, diario)	Al menos 1 vez al año
Verificador (de dónde se obtiene el dato)	Ej. Planilla con reporte anual a diciembre

#### 4.2 Movilidad femenina en el Transporte Público

Objetivo del indicador: ¿qué permite monitorear?	Porcentaje de mujeres que viajan en el transporte público
Fórmula de cálculo	$(\text{Total de mujeres que viajan en Transporte Público} / \text{Total de personas que viajan en Transporte Público}) * 100$
Unidad de Medida: Porcentaje, Número absoluto	Porcentaje
Variables/Alcance: ¿Cuáles son los parámetros o áreas de estudios incluidos en el cálculo?	Sexo - Participación Modal
Rango	0% - 100%
Interpretación	El porcentaje que se obtenga es la proporción de mujeres que viajan en el transporte público en relación con el total de personas que se trasladan en este modo
Periodicidad de la unidad de medida (semanal, mensual, anual, diario)	Según temporalidades de herramientas de planificación - investigación de la ciudad, Encuesta Origen-Destino (EOD) u otras
Verificador (de dónde se obtiene el dato)	Base de datos de medios de pago (en caso de existir otro distinto al efectivo) Encuesta Origen-Destino

### 4.3 Percepción de inseguridad de mujeres en el transporte público

Objetivo del indicador: ¿qué permite monitorear?	La percepción de inseguridad de las mujeres ante delitos en el Transporte Público
Fórmula de cálculo	(Total de mujeres que perciben inseguridad ante delitos en el Transporte Público / Total de mujeres que responden) *100
Unidad de Medida: Porcentaje, Número absoluto	Porcentaje
VARIABLES/ALCANCE: ¿Cuáles son los parámetros o áreas de estudios incluidas en el cálculo?	Sexo, tramo etario
Rango	0% - 100%
Interpretación	El porcentaje que se obtiene es la proporción de mujeres que declaran inseguridad (insegura + muy insegura) ante delitos en el Transporte Público
Periodicidad de la unidad de medida (semanal, mensual, anual, diario)	Al menos cada 2 años
Verificador (de dónde se obtiene el dato)	Base de datos de encuesta
Observaciones	La «inseguridad» también se puede entender desde otras dimensiones

### 4.4 Movilidad por motivos de cuidados

Objetivo del indicador: ¿qué permite monitorear?	Cuantificar la participación de las mujeres y hombres en la movilidad por motivos de cuidados de personas dependientes o con discapacidad
Fórmula de cálculo	(Total de mujeres que realizan viajes de cuidado / Total de viajes de cuidado) *100
Unidad de Medida: Porcentaje, Número absoluto	Porcentaje
VARIABLES/ALCANCE: ¿Cuáles son los parámetros o áreas de estudios incluidos en el cálculo?	Definidas por las ciudades De acuerdo con clasificación de Sánchez de Madariaga (2013) <sup>1</sup>
Rango	0% - 100%
Interpretación	Cuanto más próximo sea el valor al 50%, habrá más equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la movilidad Menos del 25% de participación equivale a una subrepresentación Entre 26% a 34% se obtiene una oportunidad de mejora
Periodicidad de la unidad de medida (semanal, mensual, anual, diario)	Según temporalidades de herramientas de planificación - investigación de la ciudad, EOD
Verificador (de dónde se obtiene el dato)	Encuesta Origen-Destino, EOD

1. Sánchez de Madariaga, I & Roberts, M. (2013): "The mobility of care. Introducing new concepts in urban transportation". En I. Sánchez de Madariaga & M. Roberts (eds.) Fair Shared Cities. The Impact of Gender Planning in Europe, Londres, Reino Unido, Aldershot: Ashgate.

## 4.5 Resultados de las ciudades por indicador

A continuación, se presentan los resultados por indicador de cada una de las ciudades, a modo de comprender el estado actual de la medición y particularidades metodológicas.

1. Participación Laboral de mujeres conductoras en el transporte público				
Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
Ciudad de México	2019: 10,07% (735 mujeres) 2020: 10,70% (775 mujeres) 2021: 11,23% (785 mujeres) 2022: 11,00% (801 mujeres) 2023: 10,87% (859 mujeres)	Total de conductoras del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP)	Anual	Fuente: Organismos de transporte del SITP, 2019-2023 No publicado
Bogotá	<b>Operadores del sistema</b> Zonales: 4,53% (724 mujeres) Troncales: 1,59% (123 mujeres) Total: 3,46% (847 mujeres)	Personas vinculadas laboralmente como operadoras de buses (conductores y conductoras) en las empresas operadoras de Transmilenio S.A.	Mensual	Fuente: Registro por parte de Transmilenio S.A.
Lima	<b>Corredores complementarios:</b> 0,27% (2023) <b>Metropolitano:</b> 0,70% (2024) <b>Transporte convencional:</b> 0,65% (2023) <b>Transporte especial:</b> 2,96% (2023)	Personal de conducción de empresas registradas en Plataforma Virtual de la ATU	<b>Periódica:</b> Actualización continua y constante. No hay una periodicidad establecida. Se actualiza cuando hay un cambio de personal respecto del sistema en el que labore.	Fuente: Dirección de Operaciones ATU (DO) 2023-2024 Registro de personal de conducción; hombres y mujeres, en la Plataforma Virtual de la ATU, realizado por las empresas en las que laboran.
Santiago	<b>Empresas de Buses de Red Movilidad</b> 2014: 1,5% (264 mujeres) 2015: 1,8% (325 mujeres) 2016: 2,6% (485 mujeres) 2017: 3,3% (599 mujeres) 2018: 5,2% (965 mujeres) 2019: 6,2% (1271 mujeres) 2020: 4,9% (803 mujeres) 2021: 5,7% (889 mujeres) 2022: 7% (1118 mujeres) 2023: 8,7% (1573 mujeres)	Total de personal de conducción de buses del Sistema Red Movilidad desagregado por sexo	Trimestral	Fuente: DTPM, 2024

## 2. Movilidad femenina en el transporte público

Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
Ciudad de México	<p>Transporte público no masivo (RTP, transporte público concesionado, colectivo, microbús, autobús, etc.): 37,3%</p> <p>Caminar: 22,6%</p> <p>Transporte particular (Automóvil, motocicleta): 14,2%</p> <p>Metro: 13,9%</p> <p>Taxi (de sitio o de aplicación): 5,3%</p> <p>Metrobús o Mexibús: 3,4%</p> <p>Sistema de Transportes Eléctricos (Tren ligero, Trolebús): 1,0%</p> <p>Bicitaxi o mototaxi: 0,7%</p> <p>Transporte escolar o de personal: 0,7%</p> <p>Bicicleta: 0,5%</p> <p>Ferrocarril suburbano: 0,4%</p> <p>Otros: 0,1%</p>	<p>12.940.156 viajes de mujeres, considerando el total de sus tramos de viaje. Se considera únicamente viajes con origen o destino en la CDMX.</p>	<p>Aproximadamente, cada 10 años (2017 a 2027)</p>	<p>Fuente: Encuesta Origen Destino, 2017 <a href="https://www.inegi.org.mx/programas/eod/2017/">https://www.inegi.org.mx/programas/eod/2017/</a></p>
Bogotá	<p>A pie &gt; 15 min: 60,04% (2.006.873 mujeres)</p> <p>Taxi: 60,32% (318.674 mujeres)</p> <p>Informal: 59,19% (63.042 mujeres)</p> <p>Transporte público**: 57,61% (2.426.200 mujeres)</p> <p>Especial: 51,84% (103.340 mujeres)</p> <p>Transporte escolar: 51,49% (125.212 mujeres)</p> <p>Auto: 41,04% (694.586 mujeres)</p> <p>Moto: 20,27% (179.863 mujeres)</p> <p>Bicicleta: 28,15% (249.578 mujeres)</p> <p>Otro: 27,75% (12.631 mujeres)</p> <p>Viajes totales*: 50,89% (6.180.000 mujeres) *Viajes reportados por hogares de Bogotá</p> <p>** SITP zonal, SITP Troncal (Transmilenio y Alimentador) e Intermunicipal</p>	<p>Los hogares particulares residentes en la zona rural y urbana de Bogotá y la zona urbana de 20 municipios vecinos. Personas residentes de 5 años o más de edad.</p>	<p>Cada cuatro años</p>	<p>Encuesta de Movilidad - Secretaría Distrital de Movilidad</p> <p><a href="https://simur.gov.co/encuestas-de-movilidad">https://simur.gov.co/encuestas-de-movilidad</a></p>

Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
Lima	Buses: 74% Combi o Cúster: 71% Metropolitano (COSAC): 46% Corredores Complementarios: 35%	Encuestas digitales a una muestra de 400 personas, de las cuales 208 (52%) fueron mujeres. Muestreo no representativo. Se buscó cubrir diferentes zonas de la ciudad	Estudio de carácter transversal, es decir, que se mide solo en un periodo de tiempo determinado	Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), 2023
	Micro/Bus convencional: 71% Camina: 48% Metropolitano: 43% Taxi: 41% Mototaxi: 38% Taxi colectivo: 30% Corredores Complementarios: 21% Medio personal a motor: 13% Bicicleta: 10% Metro de Lima / Tren: 5% Medio personal eléctrico: 3%	Encuestas presenciales a una muestra de 291 personas, de las cuales 145 (50%) fueron mujeres. Muestreo no representativo por interceptación. Cobertura en una zona específica de la ciudad (Norte: por su proximidad a la ampliación del Metropolitano)	La primera fue en Diciembre 2023, se tiene planeada otra medición en abril de 2024	Dirección de Asuntos Ambientales y Sociales (DAAS), 2024
	Combis o cúster: 61% Buses: 49% Mototaxi: 25% Taxi por aplicativo: 14% Camina: 10% Vehículo particular a motor: 9% Corredores Complementarios: 8% Taxi colectivo: 8% Metro de Lima / Tren: 6% Metropolitano: 5% Taxi de la calle: 4% Bicicleta: 1%	Encuestas presenciales a una muestra de 372 personas, de las cuales 205 (55%) fueron mujeres. Muestreo no representativo por interceptación. Cobertura en una zona específica de la ciudad (Este: por su proximidad a la apertura del Metro Línea 2)	La primera fue en Diciembre 2023, se tiene planeada otra medición en marzo de 2024	Dirección de Asuntos Ambientales y Sociales (DAAS), 2024
La Paz	Micro de 24 asientos: 55,35% Bus de 36 asientos: 54,62% TRUFI: 50,97% Minibús: 48,91% Carry: 41,08%	380 mujeres, 5,01% error de muestreo	Estudio de carácter transversal, es decir, que se mide solo en un periodo de tiempo determinado	Estudio de Apoyo al Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS), 2012 en ONU Mujeres, 2022. "Movilidad cotidiana de las mujeres en las ciudades de La Paz y Sacaba".
Santiago	Colectivo: 68,2% Caminata: 64,4% Taxi: 64% Transporte Público (Bus-Metro): 52,5% mujeres Auto: 43,3% Bicicleta: 25,4%	6.000 hogares de la Región Metropolitana	Cada 10 o 12 años	Fuente: EOD, 2012, SECTRA, MTT

### 3. Percepción de inseguridad ante delitos en el transporte público

Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
Ciudad de México	(Total 2023, desglose por alcaldía) Álvaro Obregón: 64,07% Azcapotzalco: 62,15% Benito Juárez: 42,49% Coyoacán: 58,14% Cuajimalpa de Morelos: 43,48% Cuauhtémoc: 65,41% Gustavo A. Madero: 69,49% Iztacalco: 64,03% Iztapalapa: 71,55% La Magdalena Contreras: 67,08% Miguel Hidalgo: 50,84% Milpa Alta: 78,01% Tláhuac: 73,87% Tlalpan: 69,06% Venustiano Carranza: 62,05% Xochimilco: 77,37% Total Ciudad de México: 65,18%	La muestra determinada por el INEGI es de 294 viviendas, ajustada a 300 por ciudad de interés, nivel de confianza del 90%. El factor de expansión expande a población mayor de 18 años.	Anual, trimestral Último dato: Trimestre IV 2023	La Percepción de la inseguridad en el transporte público es un indicador estratégico del Programa Integral de Movilidad (PIM). <b>Disponible en:</b> <a href="https://www.semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PIM-2019-2024_.pdf">https://www.semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PIM-2019-2024_.pdf</a> <b>Fuente:</b> ENSU (Trimestres I - IV, 2023) El PIM utiliza como fuente la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), que realiza el INEGI de manera trimestral: <a href="https://www.inegi.org.mx/programas/ensu/#datos_abiertos">https://www.inegi.org.mx/programas/ensu/#datos_abiertos</a>
Bogotá	72%	Personas y residentes habituales mayores de 18 años, habitantes de las 19 localidades urbanas de Bogotá y correspondientes a los 6 estratos socioeconómicos.	Anual	Encuesta de Percepción y Victimización de la Cámara de Comercio de Bogotá – Epv Ccb, 2022 <a href="https://bibliotecadigital.ccb.org.co/items/94d96ed3-f99e-4b79-a529-8046e65ca73f">https://bibliotecadigital.ccb.org.co/items/94d96ed3-f99e-4b79-a529-8046e65ca73f</a>
Lima	72.2% (DIR, 2023) 64% (BID, 2016)	<b>DIR, 2023:</b> Encuesta digital no representativa a 522 personas de las cuales 34.4% fueron mujeres. <b>BID, 2016:</b> Encuestas a 600 mujeres estratificadas por nivel socioeconómico. La selección de 6 zonas fue realizada de forma aleatoria, 2 en nivel alto, 2 en medio y 2 en bajo	Ambos estudios tienen carácter transversal, es decir, que se miden en un período de tiempo determinado	<b>ATU, DIR, 2023.</b> <b>BID, 2016:</b> El transporte público desde una perspectiva de género

Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
La Paz	<p>¿Alguna vez ha sentido miedo en el transporte público?</p> <p>86% ha sentido miedo en los espacios públicos (CIDES-UMSA, 2019)</p> <p>¿Alguna vez ha tenido experiencias de acoso en el transporte público?</p> <p>69% ha sufrido experiencias de acoso callejero (CIDES-UMSA, 2019)</p>	<p>Los datos corresponden al municipio de El Alto, municipio contiguo a La Paz, parte de la región Metropolitana de La Paz</p>	<p>Estudio de carácter transversal, es decir, que se miden en un período de tiempo determinado</p>	<p>CIDES UMSA, 2019. Presentación del documento "Estudio exploratorio sobre violencia contra mujeres en espacios públicos de la ciudad de El Alto"</p>
Santiago	<p>73%</p>	<p>Muestra: 386 mujeres que viajaban en bus y metro</p>	<p>Estudio de carácter Transversal, es decir, que se miden en un período de tiempo determinado.</p>	<p>Ella se mueve segura, 2019 <a href="https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1405">https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1405</a></p>

#### 4. Movilidad por motivos de cuidados

Ciudad	Resultados	Muestra	Periodicidad   Fecha de medición   Proyección de medición	Dónde se publicó   Fuente
Ciudad de México	Viajes con motivo de cuidados: 16%	<b>Muestra:</b> 5.221.116 viajes de mujeres con origen y/o destino en la CDMX y con motivo de viaje distinto a «ir al hogar»	Aproximadamente, cada 10 años (2017 a 2027)	Encuesta Origen Destino 2017  <a href="https://www.inegi.org.mx/programas/eod/2017/">https://www.inegi.org.mx/programas/eod/2017/</a>
Bogotá	Total viajes del cuidado con o sin remuneración: 71,64% (483.710 mujeres)	<b>Muestra:</b> Los 3.674.3062 hogares particulares residentes en la zona rural y urbana de Bogotá y la zona urbana de 20 municipios vecinos. En términos de personas, se traduce en 9.307.962 personas residentes de 5 años o más	Cada cuatro años	Encuesta de Movilidad - Secretaría Distrital de Movilidad  <a href="https://simur.gov.co/encuestas-de-movilidad">https://simur.gov.co/encuestas-de-movilidad</a>
Lima	<b>Metropolitano:</b> 4,1% Traslado de familiares (hijos/as, personas mayores)	<b>Muestra:</b> Encuestas presenciales a una muestra de 291 personas, de las cuales 145 (50%) fueron mujeres. Muestra no representativa por interceptación. Cobertura en una zona específica de la ciudad (Norte: por su proximidad a la ampliación del Metropolitano)	No es fija. La primera fue en Diciembre 2023, se tiene planeada otra medición en Abril	Motivos de traslado, Dirección de Asuntos Ambientales y Sociales (DAAS) 2023
	<b>Metro Línea 2:</b> 6,9% Traslado de familiares (hijos/as, personas mayores)	<b>Muestra:</b> Encuestas presenciales a una muestra de 372 personas, de las cuales 205 (55%) fueron mujeres		
La Paz	76,96% de los viajes de acompañamiento son realizados por mujeres	Sin información	Estudio de carácter Transversal, solo fue medido el 2022 con datos del PMUS   EMH del 2012	ONU Mujeres, 2022. "Movilidad cotidiana de las mujeres en las ciudades de La Paz y Sacaba"
Santiago	Viajes por motivo de cuidado realizados por mujeres: 65,5%	6.000 hogares	Cada 10 o 12 años	Encuesta Origen Destino 2012, SECTRA, MTT



Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 5

## Sistematización del Primer Encuentro Latinoamericano de Género y Movilidad

Este encuentro se realizó en la ciudad de Santiago de Chile el 9 y 10 de noviembre del 2023, con el fin de generar un hito para dar continuidad al trabajo de la organización y avanzar en la implementación de los objetivos y líneas de trabajo definidas. Además afianzar los lazos del equipo que trabaja en esta iniciativa desde las distintas ciudades, visualizando las necesidades y posibilidades de articulación para el logro de una acción conjunta e intercambio de saberes, favoreciendo la generación de alianzas estratégicas para impulsar avances en las distintas ciudades.

Este evento reunió a autoridades y equipos técnicos de las 6 ciudades parte del Observatorio, quienes aportaron conocimientos, experiencias y buenas prácticas implementadas en sus respectivas ciudades. Además, participaron conductoras profesionales que se desempeñan en los sistemas de transporte, quienes enriquecieron la instancia entregando su experiencia y visión, tanto técnica como personal en el rubro del transporte y la movilidad. Por su parte, contribuyendo técnicamente y aportando recursos, se contó con la participación de las agencias internacionales BID, CAF y GIZ y expertas en las temáticas, quienes expusieron experiencias y buenas prácticas relacionadas al género y la movilidad.

Adicionalmente, asistieron representantes de otras 6 ciudades latinoamericanas, convocadas por el Transport Gender Lab del BID: Guatemala, Hidalgo, Quito, Santo Domingo, León y el Salvador, para conocer la iniciativa e interiorizarse sobre buenas prácticas que aportan al desarrollo de la perspectiva de género en el ámbito de la movilidad.

## 5.1

# Bloque Introductorio: visión y lineamientos sobre género y movilidad desde autoridades y representantes de organismos internacionales

El seminario realizado en el marco del 1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad contó con la participación de autoridades nacionales y representantes de organismos internacionales que se desempeñan en roles de liderazgo, quienes aportaron visiones y lineamientos institucionales en torno a la temática, lo que constituye un marco de acción desde una perspectiva regional.



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://youtu.be/kh8\\_DDi\\_5XQ?t=2581](https://youtu.be/kh8_DDi_5XQ?t=2581)



## **JUAN CARLOS MUÑOZ ABOGABIR**

**Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Chile**

El encuentro comenzó con la intervención del Ministro de Transportes y Telecomunicaciones de Chile quien, junto con dar la bienvenida y valorar la presencia de quienes representan a las ciudades parte del OBGEM, agradece la participación y aporte de los organismos internacionales por hacerse parte de esta iniciativa.

Así también, pone en relevancia el liderazgo del DTPM y de Paola Tapia, como Directora, valorando el trabajo en torno a la organización del encuentro, expresando sus deseos de proyección y replicabilidad del espacio en las otras ciudades parte.

Alude a la importancia de contar en la audiencia con Secretarías Ministeriales Regionales, SEREMIS, de otras regiones de Chile, así como también con la presencia de conductoras pro-fesionales, quienes aportan una visión más amplia de los problemas y oportunidades que se enfrentan en la experiencia de movilidad.



Señala que los lineamientos del Gobierno del Presidente de la República de Chile, Gabriel Boric, mandatan a desarrollar políticas públicas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres en el país, abriendo espacios a nuevas formas de pensar, gestionar y aplicar estas políticas, sobre todo en espacios en que la incorporación de la temática de género no es tan evidente.

Reconoce que, en general, la planificación del transporte ha omitido la perspectiva de género y, normalmente, se ha estructurado en torno a una visión en que el usuario cuenta con plena movilidad y en que el foco está puesto en los horarios punta. Así, muchas movidades asociadas a labores de cuidado, que realizan principalmente mujeres y que ocurren durante los horarios valle quedan simplemente ignoradas.

Menciona tres líneas principales de trabajo: a) el diseño del transporte público para que responda a las necesidades de la diversidad de las personas usuarias; b) la promoción del empleo femenino en el transporte público que es un rubro altamente masculinizado; c) el transporte como un espacio seguro sin violencia sexual.

*“Siempre hemos planificado pensando que el usuario que se mueve tiene perfecta movilidad, que no tiene ningún problema para poder caminar, que nunca lleva bolsos, que no tiene discapacidad, que no lleva a un niño de la mano y que los viajes son todos más o menos de una persona similar un hombre de unos 40 años. La verdad es que la realidad es tan distinta en los horarios valle la cantidad de mujeres aumenta y es más que la cantidad de hombres, porque en muchos casos hacen otro tipo de labores, no solo de trabajo y estudio, muchas veces son labores de cuidado. Si el sistema de transporte público no se debe y no es adecuado para quien lleva un niño o para quien está realizando una labor de cuidado entonces es un sistema de transporte que no está cumpliendo su propósito”*

Entrega ejemplos de acciones que responden a estas líneas:

- La participación ciudadana, cuyos resultados podrán incidir en el diseño de rutas, horarios, frecuencias y tipo de vehículos, realizándose a la fecha 77 procesos participativos presenciales en 13 regiones del país.
- La tarea de incorporar más mujeres al transporte público con acciones como la exigencia en las nuevas bases de licitación de un piso mínimo de conductoras. Para ello, identifica 4 pilares: i. generar interés en el empleo por parte de mujeres; ii. promover el acceso a la licencia respectiva; iii. generar las oportunidades para que puedan permanecer en el rol, con empleos compatibles con sus demás responsabilidades; iv. brindar la oportunidad para que puedan crecer dentro de las empresas.
- Para contribuir a la problemática del acoso, comenta el desarrollo de la campaña “La familia Miranda: está ojo con el acoso en el transporte público”, cuyo fin es educar a la población sobre las situaciones que constituyen este delito. A su vez, menciona la tarea de generar acciones permanentes para la erradicación de esta problemática con las empresas operadoras, el Ministerio del Interior y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

*“Lo central es asegurarse de que los sistemas de transporte sean inclusivos para todos, sin importar su género, edad, condición física o económica o lugar de residencia, esto contribuye a una movilidad equitativa y accesible”.*



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=3448s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=3448s)



### **PAOLA TAPIA SALAS**

Directora de Transporte Público Metropolitano, DTPM, Stgo. de Chile

La Directora de Transporte Público de Santiago continúa la bienvenida comentando que la instancia constituye un sueño compartido por muchas mujeres latinoamericanas, iberoamericanas y también del mundo.

El DTPM reconoce la necesidad de contar con un espacio compartido desde el ámbito público e indica que por eso se convocó a 6 agencias públicas de transporte de Latinoamérica para invitarlas a formar parte de este Observatorio.

Este encuentro presencial se realiza luego del período de pandemia, en que la comunicación era telefónica o telemática, lo que entrega un valor especial al evento. Además de las ciudades fundadoras, se abre este espacio a otras "ciudades colaboradoras", las que se podrán ir incor-porando a esta red y estar presentes.

Alude a la importancia y la necesidad de contar con un presupuesto con perspectiva de género, ya que eso demuestra el valor que se les da a las acciones que se desarrollan bajo esta perspectiva.

Agradece al BID, CAF, GIZ, Euroclima y la Unión Europea por querer estar presentes y permitir la realización del encuentro.

Señala que en el encuentro se verán rostros de mujeres, aludiendo a las conductoras profesionales presentes.

En Santiago se ha llegado una cifra histórica de conductoras, que supera el 8%, pero lo deseable sería contar con la mitad de la dotación femenina, porque es necesario plantearse desafíos ambiciosos.

*“Nosotros estamos llegando a un número histórico que supera el 8% de mujeres conductoras. Pero como hablábamos, ¿cuánto nos queda aún por recorrer para llegar, ojalá, a un 50-50? ¿Por qué no? ¿Por qué no ponemos esos desafíos ambiciosos?”*

Llama a no olvidar, que las personas que trabajan como servidores públicos, ya sean autoridades, trabajadores/as, conductoras/es, empresas, tienen bajo su cuidado a las personas usuarias, que son quienes le dan significado al trabajo que se realiza desde el ámbito de transporte.

En América Latina 7 de cada 10 mujeres han sufrido acoso en el transporte público, las mujeres recorren entre 11 y 16 kilómetros al día más que un hombre y estas no representan más que el 6% de la fuerza laboral en el transporte público.

Los distintos actorías del transporte deben enfocar su trabajo en brindarles a todos y en especial a las mujeres un servicio seguro, cómodo y de calidad. Para responder a esto está el Observatorio, y en las jornadas del encuentro se compartirán buenas prácticas.

Señala también la importancia de construir indicadores comunes y para ello indica que es relevante el rol de las multilaterales porque si bien América Latina tiene la posibilidad de medirse por igual, para llevar adelante esa construcción de indicadores, estos instrumentos se deben aplicar en todas las ciudades parte.

Señala que el Observatorio es un proyecto de Estado, que tiene que trascender al paso de los gobiernos. En el caso de Chile, el mandato del presidente Boric es que el tema de género debe estar en el primer lugar de la agenda y eso es lo que estamos haciendo, pero luego vendrán futuros gobiernos en que se debe mantener esa prioridad.

Por último, agradece a todos quienes están presentes y los invita a ver un video sobre el Observatorio.



### **PABLO ANGELELLI**

**Jefe de Operaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, BID en Chile**

La intervención de Pablo Angelelli parte agradeciendo la invitación y señalando la emoción que se siente de participar en un evento de estas características, que pone los temas de género y transporte en discusión.

Como usuario del transporte público, felicita a las autoridades por la calidad de éste, pero también como usuarios, da el ejemplo de que tanto el como su hija reconocen desafíos.

Plantea tres comentarios: el primero es que existe un compromiso del BID con la igualdad de género, siendo este tema una prioridad institucional. También indica que es una prioridad operativa y en cada proyecto que desarrollan, en todos los sectores en que el banco trabaja, se identifican las brechas de género existentes y acciones para disminuirlas. Hacer el trabajo indicado de manera correcta significa cumplir la misión institucional del BID y esto se materializa acortando las brechas de género.

En segundo lugar, indica que hay mucho que hacer en el ámbito del transporte: las mujeres viajan más, tienen patrones de viaje distintos, con destinos diversos y los sistemas de transporte tienen que responder a estas necesidades y dar cuenta de esos desafíos. También señala que el acoso y la violencia sexual están presentes en los sistemas de transporte, por lo tanto, es un tema que se debe incorporar en la agenda.

El tercer punto que señala se relaciona con los liderazgos femeninos, aludiendo al 8% de conductoras presentes en el Sistema Red Movilidad, cifra mencionada por el Ministro Juan Carlos Muñoz y la Directora Paola Tapia, lo que para el mundo es una cifra que calificó como “increíble”. En esta línea, menciona que el desarrollo es un proceso complejo y para enfrentar esta complejidad hay que combinar agendas, y construir una hoja de ruta de capital humano. Para ello lo primero es la formación de esas conductoras y compromete para ello el apoyo del BID.

*“El interés en esta materia pasa también por levantar liderazgos en las empresas de transporte, en el diseño de los sistemas, y hay mucho por hacer en este sentido”*

La valoración de las personas usuarias hacia la presencia de conductoras dice Angelelli, en cuanto a la calidad de servicio es más alta.

Para concluir, desde su larga experiencia profesional en el BID, valora mucho la colaboración y el conocimiento y plantea que es necesario construir políticas públicas en base a la evidencia que viene de los estudios y también de las personas que hacen parte de las políticas públicas, relevando que dentro de la convocatoria del encuentro están todas las personas que tienen la información necesaria para diseñar mejores políticas públicas. La clave para ello es perseverar y tener un compromiso a largo plazo.

*“En el desarrollo, los resultados de las políticas públicas se ven a largo plazo y todos los latinoamericanos dependen de que ustedes den un servicio cada vez mejor”*



Puedes ver el video en el siguiente link:

[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=4557s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=4557s)



## **EWOUT SANDKER**

### **Jefe de Cooperación de la Delegación de la Unión Europea en Chile**

Junto con saludar a las personas presentes, señala que es un honor estar como Unión Europea apoyando la realización de este evento. Indica que esta entidad está muy comprometida con el transporte sostenible, la igualdad de género y con la lucha contra el cambio climático, y su acción se realiza a través del programa Euroclima.

Cuenta a la audiencia la historia de la construcción de una carretera en Surinam, que va desde la capital, Marabú, hasta la Frontera con la Guayana Francesa, indicando que, cuando se pensó en esta infraestructura, no se consideró la importancia del género, pero el efecto de la conexión entre la capital hacia el este cambió significativamente la vida de miles de mujeres, ya que había muchas que gastaban gran parte del tiempo en el traslado de los niños al colegio y no les quedaba tiempo para realizar un trabajo remunerado. Con la carretera disminuyeron los tiempos de traslado y les permitió buscar trabajo no solo en el pueblo, sino que incluso en la capital, donde existía más oferta laboral.

Señala que, al igual que otros organismos internacionales, hacen un análisis de género para los proyectos de cooperación, el cual hace 20 años no era tan serio como lo es hoy en día.

Comparte la visión con la Directora Paola Tapia sobre la necesidad de contar con presupuestos sensibles al género, que estén al servicio de la realización de análisis serios.

*“Hay que hacer análisis y dedicar recursos. El transporte público tiene muchos aspectos que son importantes para las mujeres y la igualdad de género”*





Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=4790s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=4790s)



## **DINORAH SINGER**

**Representante del Banco de Desarrollo de América Latina CAF en Chile**

Dinorah, luego de saludar a las autoridades presentes, señala que el organismo que representa tiene una experiencia de 53 años trabajando de la mano de sus países miembros para construir y aumentar las oportunidades y mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables. Dentro de ese grupo de mayor vulnerabilidad siempre están las mujeres, las niñas y las jóvenes, quienes tienen menos acceso a los servicios públicos, dedican más tiempo al trabajo no remunerado y son más víctimas de la violencia y el acoso.

En línea con lo anterior, indica que el tema que convoca el encuentro es de la mayor importancia, y la temática de género está en el ADN del organismo. CAF, cuenta con una estrategia de transversalización en todo su quehacer, que, como banco, es el financiamiento de oportunidades, inversiones, proyectos, pero también este quehacer se relaciona con la generación de un conocimiento que esté al servicio de los tomadores de decisiones.

Continúa señalando que en las ciudades hay múltiples desafíos y retos, y que muchas veces no se cuenta con las herramientas y la información. Se sabe que hay dificultades en la movilidad urbana y en el acceso de mujeres y niñas y que estas enfrentan problemas de seguridad, pero no se comprende la magnitud del problema y la forma de abordarlo.

*“Se requieren indicadores para que guíen las decisiones en materia de políticas públicas, para corregir lo que se ha venido haciendo, que, aunque se crea que está bien, si no se mide, no se sabe y queda la duda de qué tan eficientes son las acciones”*

En línea con lo anterior, comenta que CAF, desde el año 2007, cuenta con un observatorio de movilidad urbana, con la colaboración de otras multilaterales y organismos locales, el que se ha venido actualizando a lo largo de los años.

Manifiesta que CAF ofrece y pone a disposición del Observatorio toda la metodología que ha venido desarrollando y los indicadores que ha venido diseñando, para poder hacer mediciones cada día más útiles para abordar los retos que se plantean desde la movilidad.

Como usuaria de transporte público, valora la seguridad, sobre todo por el costo de oportunidad del tiempo de las mujeres, quienes tienen una carga laboral remunerada y no remunerada bastante importante. En ese sentido, contar con un sistema que sea seguro, eficiente y de calidad, genera un impacto en la calidad de vida de las mujeres y de las familias.

*“Esperamos que este sea el primer encuentro de muchos. Definitivamente creemos en el trabajo en red, en intercambiar lecciones aprendidas, cosas buenas y errores también, y que, como región, como Latinoamérica y el Caribe, podamos aprender de lo que se está haciendo hoy y de lo que se ha venido haciendo en el resto de los países, para poder avanzar como región, en una región más equitativa, más inclusiva y con mayor calidad de vida”.*



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=5119s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=5119s)



## ANDREA PALMA

### Asesora Técnica de Movilidad Sustentable de Euroclima

Andrea plantea que el programa Euroclima, financiado por la Unión Europea y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo – BMZ, busca reducir el impacto del cambio climático y sus efectos en América Latina promoviendo la mitigación y adaptación al cambio climático a la resiliencia y la inversión. Latinoamérica tiene países y liderazgos que están a un nivel de tener conversaciones igualitarias con países de otras regiones y desde el programa se busca impulsar ese espacio para que se puedan sostener conversaciones horizontales entre pares de diferentes países.

*“Cuando nos llaman por teléfono y nos piden ayuda para este Observatorio, nosotros nos sumamos inmediatamente, porque la iniciativa es, desde nuestro lugar del mundo, desde abajo hacia arriba. Son las entidades de los países y de las ciudades las que se ponen de acuerdo, dicen nosotros nos queremos hacer cargo, y eso nosotros lo apoyamos fuertemente”.*

El programa Euroclima dispone de una Comunidad de Práctica en Movilidad Urbana Sostenible - CoP, enfocada en la generación de espacios, similar a una sala virtual, donde el Observatorio podría reunirse de manera constante. Ofrece este espacio -grupo de trabajo- para albergar comunidades de profesionales de las ciudades, de los gobiernos y de las cooperaciones internacionales.

Señala que, frente a los desafíos importantes y relevantes, el Ministro Juan Carlos Muñoz genera una estructura clara del problema, indicando que se deben diseñar sistemas de transporte que respondan a las necesidades de viaje de las mujeres; generar condiciones para el empleo de las mujeres en esos sistemas y hacerse cargo del riesgo, acoso y la seguridad de estas.

Además, valora la visión de la Directora, cuando menciona “esto es un sueño” y es ese “sueño compartido con rostro de mujer” en el que están dispuestos a cooperar desde Euroclima y la CoP.

Existen desafíos conocidos, pero también oportunidades. Una comunidad de práctica se implementa para tener un espacio compartido, convocar a los especialistas desde un espacio horizontal, abierto, neutro, donde se pueden facilitar reuniones, pero para ello, se requiere contar con líderes temáticos para impulsar los temas que le interesan al Observatorio.

Andrea expone que la visión que tiene Euroclima de la CoP es apoyar una comunidad reconocida por la calidad de sus intercambios, que agregan importante valor a sus miembros. Tal como señalara el Ministro Muñoz, una comunidad de prácticas para que las iniciativas del Observatorio puedan tener una ventana hacia Latinoamérica en la cual se pueda compartir todo el conocimiento que se va a ir generando.

*“¿Cuáles son nuestros valores? La confianza, la cooperación, el compromiso, la comunidad, la innovación y no dejar a nadie atrás. No dejar a nadie atrás tiene muchas escalas, no dejar a nadie atrás en cuanto a género, en cuanto a idioma, en cuanto a comunidades, en cuanto a las capitales y otras ciudades”.*

Comenta que el programa Euroclima inicia en el año 2018, y han generado aprendizajes, ya que se partió con la clásica visión de contar con un banco de lecciones aprendidas, pero eso implicaba enfocarse en el conocimiento y decidieron cambiar de foco hacia las personas.

Hoy cuando se piensa en las personas que lideran los procesos, lo que se quiere lograr es: mejorar la comunicación, cuidar que haya una participación inclusiva en las decisiones que se toman en la comunidad, con una agenda abierta, promoviendo el intercambio entre personas, no solo entre instituciones anónimas (ya que son las personas las que lideran los procesos), y fortalecer la sustentabilidad en el tiempo a partir de la integración de las actorías.

Menciona que la CoP tiene temas estratégicos y destaca la equidad, la inclusión, el género y los grupos vulnerables.

Manifiesta expectativa sobre lo que puede hacer el Observatorio en la CoP, la invitación es abierta y cualquiera de los participantes del evento puede acercarse al organismo para liderar el espacio de las mujeres en la comunidad de práctica. Se trata de ir poniendo la agenda de contenidos para invitar a Latinoamérica a la conversación en el tema de género.

*“El valor agregado de la Comunidad de Práctica es que cuentan con una red de actorías con más de 100 líderes y lideresas de la región que pueden generar intercambios en un ambiente de confianza donde las redes están hechas. Se trata de abrir la oportunidad para que el impacto de lo que se está haciendo desde el Observatorio pueda llegar a América Latina, y de esa forma, la región se haga más fuerte”.*



## Resumen y desafíos

### Bloque Introductorio

- En primer lugar, se reconoce y agradece el compromiso y disposición de los tres organismos internacionales (BID, CAF y GIZ) que contribuyeron con recursos, tanto económicos como humanos, para el desarrollo del 1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad.
- Existe un consenso por parte de los liderazgos que participaron del Bloque Introductorio de la importancia de abordar las brechas e inequidades en materias de: i. inclusión de mujeres al sector transporte, tanto desde el punto de vista cuantitativo, facilitando las condiciones para su participación, como también en lo que se relaciona con la incorporación de liderazgos femeninos que contribuyan a poner en el centro del quehacer de los sistemas de transporte las necesidades y requerimientos de las mujeres ii. la consideración y respuesta a patrones de movilidad diferenciados, que responden a motivos de cuidado; y, por último, relevar la importancia de contar con sistemas de transporte seguros que contribuyan a disminuir la violencia de género y faciliten el acceso a las oportunidades que ofrecen las ciudades para el desarrollo equitativo de la ciudadanía.
- Es necesario considerar la perspectiva de género desde la planificación de los sistemas de transporte, visibilizando y considerando las necesidades emanadas de las distintas movilidades, como por ejemplo aquella que se realiza por razones de cuidado, esto como parte del quehacer de las distintas actorías que participan del sector.
- Contar con un presupuesto sensible al género en las agencias de transporte, es una de las necesidades que deben ser consideradas para atender, validar y valorar acciones que respondan a los requerimientos que surgen de las distintas experiencias de viaje de las personas usuarias, bajo la mirada del género como perspectiva.

- Existe una visión y lineamientos transversales por parte de los organismos internacionales para el abordaje del género en los distintos ámbitos de acción de éstas, manifestando su compromiso para apoyar el desarrollo de esta línea en las políticas públicas de las distintas ciudades que son parte del Observatorio y a este organismo en particular.
- Se requiere medir la efectividad de programas e iniciativas que respondan a las necesidades de todas las personas usuarias en la experiencia de movilidad en las ciudades, en especial a aquellas que están destinadas a mejorar las condiciones de acceso y uso de la población vulnerable, por lo que, es necesario contar con indicadores que permitan ir midiendo el desempeño y la permeabilidad de la perspectiva de género en dichas políticas públicas.
- Es necesario considerar, desarrollar, implementar y hacer uso de herramientas que fomenten miradas y acciones comunitarias y colaborativas que faciliten el abordaje de la temática de género en la movilidad desde una perspectiva transversal, considerando el quehacer y posición de quienes participan de los sistemas de transporte.

## 5.2

# Bloque temático 1: “De Movilidad a Movilidades: Consideraciones para el Diseño de Sistemas de Transporte Sensibles al Género”

Un análisis complejo de la movilidad implica la identificación de distintas movilidades, cuyas características e inclusión en los modelos de análisis y gestión, dan lugar a una apertura de los paradigmas hegemónicos que han guiado la planificación urbana, como el androcentrismo y la errática y falsa “neutralidad” de los planes y medidas que se han adoptado históricamente, tendiendo puentes hacia la inclusión social de la ciudadanía.

**1er Encuentro Observatorio de Género y Movilidad**

**MOVILIDAD Y GÉNERO:  
AVANZANDO CON EQUIDAD**

**De Movilidad a Movilidades:**  
Consideraciones para el Diseño de  
Sistemas de Transportes Sensibles al Género

**Panel de expertas:**

- Paola Jirón**  
Presidenta del Consejo Nacional  
de Desarrollo Territorial, Chile
- Sara Ortiz**  
Col-lectiu punt 6, España
- Marta Serrano**  
Mujeres en  
Movimiento, España

Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

*Auspician:*

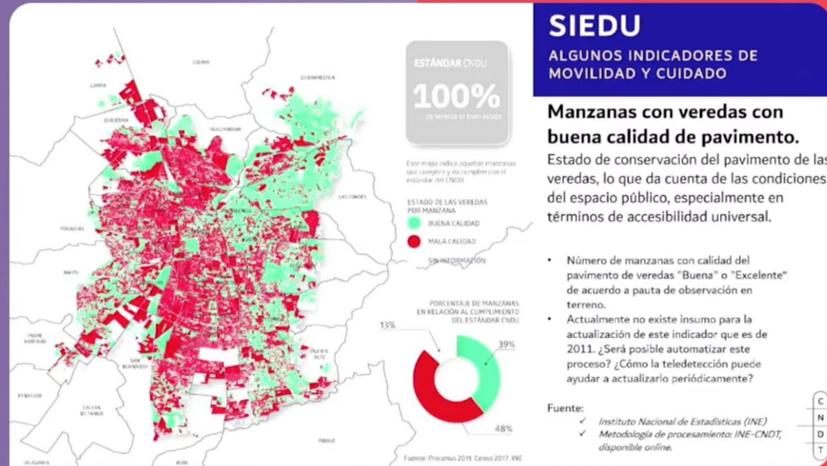
BID TRANSPORE GÉNERO LAT I CDF BANCO DE DESARROLLO DE LA AMÉRICA LATINA

Global Gateway Euroclima+ Colaboración por la Unión Europea MINISTERIO DE POLÍTICA ASISTENCIAL Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL giz



## 5.2.1 Panel de Expertas en género y Movilidad

Para realizar un encuadre cuyo objetivo fue situar la temática de género y movilidad, se convocó a tres expertas quienes a través de sus intervenciones comparten contenidos y experiencias que facilitan la comprensión sobre las movilidades. El espacio fue moderado por Daniela Rubio, Gerenta de Vinculación Ciudadana del Directorio de Transporte Público Metropolitano.



Puedes ver el video en el siguiente link:

[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=8608s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=8608s)



## PAOLA JIRÓN MARTÍNEZ

Presidenta del Consejo Nacional de Desarrollo Territorial CNDT, Chile

*Paola Jirón es PhD en Planificación Urbana y Regional, London School of Economics and Political Science, London, UK. Cuenta con experiencia como académica de la Facultad de Arquitectura y Urbanismos de la Universidad de Chile, consultora internacional para el Banco Mundial para la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Programa de Naciones Unidas-Hábitat. Sus principales líneas de investigación se han centrado en los estudios urbanos desde miradas que relacionan la movilidad, la experiencia de habitar, vida cotidiana, teorías feministas, interseccionalidad, cuidados y metodologías cualitativas de investigación.*

*Además, fue la ex Directora del Instituto de la Vivienda (INVI) y Coordinadora del Doctorado en Territorio, Espacio y Sociedad de la Universidad de Chile.*

### **“Movilidad y género: zurcidores de territorios fragmentados”**

Al haber asumido un nuevo rol como presidenta del Consejo Nacional de Desarrollo Territorial en Chile, inicia su presentación destacando la promoción de un enfoque más integral y colaborativo en la planificación territorial del país.

Así, detalló el contexto en el que se enmarca el Consejo Nacional de Desarrollo Territorial, que fue el resultado de la fusión del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y el Consejo Nacional de Desarrollo Rural. Este cambio institucional se presentó como un paso importante hacia una visión holística de los territorios, manteniendo un diálogo integrado con 11 Ministerios de Chile.

*“Trabajar en una forma de mirar el territorio que no tenga divisiones tradicionales entre lo urbano y lo rural, pero, sobre todo, poder entender cómo tener una mirada interdisciplinaria, intersectorial, que pueda observar y que pueda ver el impacto que tienen distintas iniciativas sobre las personas que habitan los territorios”.*

En ese sentido, hizo hincapié en la importancia de entender cómo las políticas y acciones afectan a las personas que habitan los territorios y, por tanto, en la necesidad de descentralizar la toma de decisiones y recoger diversas voces y conocimientos regionales.

Paola Jirón señala que las inequidades se acentúan en los territorios y en la movilidad cuando existe un contexto desafiante de transiciones, como las energéticas, climáticas, demográficas, y transformaciones en la propia movilidad. Estas, cuando entran en interacción, generan cambios importantes en los territorios al sufrir los efectos de las crisis, manifestándose en efectos económicos, sociales, situación migratoria y también en efectos naturales como los hídricos, los incendios, los sanitarios, entre otros.

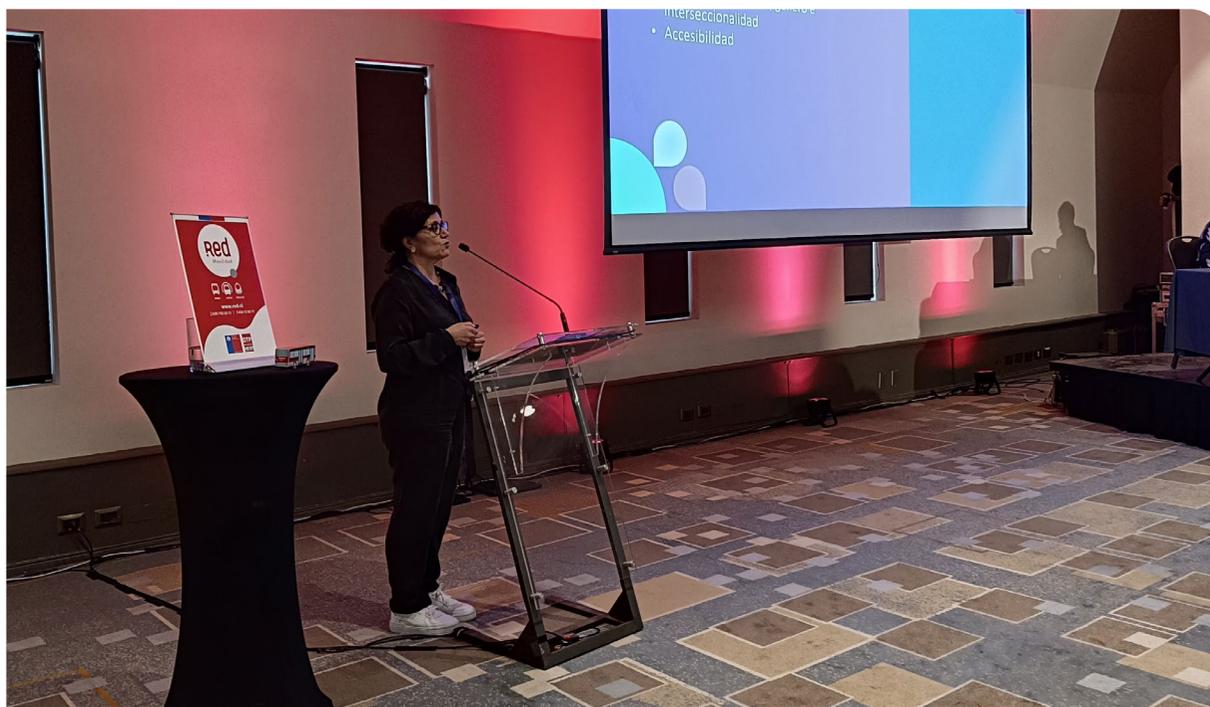
Plantea que estas transiciones y crisis, han impactado al país en términos de desigualdad y, por ende, es necesario considerar la relevancia de estos desafíos en la planificación territorial, teniendo en cuenta el dinamismo que generan en los territorios. En esta lógica, considera importante asumir un enfoque interseccional que abarque tanto los aspectos sociales, como: hídricos, incendios, sanitarios, entre otros.

*“Los territorios son dinámicos. Desde la mirada de la movilidad, los territorios se mueven con las personas, y entender esa lógica de que las cosas cambian muy rápido. Nosotros hemos tenido inundaciones, hemos tenido terremotos, hemos tenido importantes incendios, hemos tenido... Y eso implica que los territorios van cambiando muy rápido, y muchas veces las políticas públicas están muy atrás de estos dinamismos que estamos viviendo.”*

Como una forma de comprender estas realidades, comentó que el Consejo ha elaborado más de 90 indicadores compilados en el “Sistema de Indicadores y Estándares de Desarrollo Urbano SIEDU”, los cuáles han sido implementados por el INE y publicados de manera abierta. El sistema mencionado responde a la implementación de tres políticas de Estado: la Política Nacional de Desarrollo Urbano, la Política Nacional de Desarrollo Rural y la Política Nacional de Ordenamiento Territorial.

Destacó la importancia de actualizar y mejorar estos indicadores para reflejar de manera más objetiva la realidad de los territorios, reiterando la necesidad de integrar la interseccionalidad de género y otras categorías, para así obtener una mayor comprensión de las inequidades y la justicia social.

A su vez, profundizó en la temática de las movilidades, presentando ejemplos de indicadores relacionados con la accesibilidad a la salud primaria y la calidad de la infraestructura, señalando como ejemplo, la calidad de la pavimentación en Chile y la accesibilidad a los paraderos del transporte público, siempre bajo la perspectiva analítica que entrega la interseccionalidad, considerando para ello las diversas experiencias de las personas en el espacio público, lo que supone la necesidad de disponer de mejores datos públicos abiertos para la toma de decisiones informadas en estas materias.

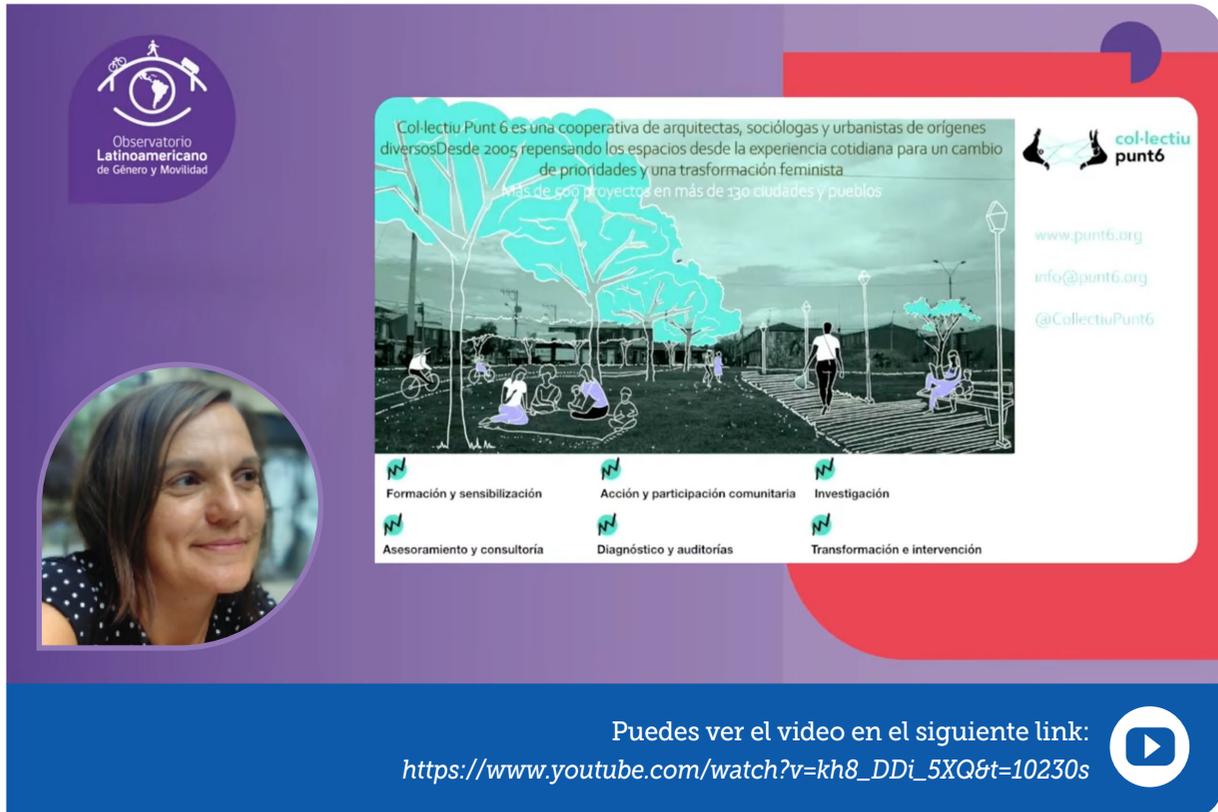


En este sentido, comentó que quizás estos indicadores no son suficientes para el trabajo del observatorio, y, por tanto, se torna relevante también complementar los análisis con otras métricas. Por ejemplo, desde el CNDT, además de los indicadores ya contemplados del SIEDU, se está buscando vincular con el SIGVIR, que es un sistema de más de 50 indicadores del Ministerio de Agricultura, que apuntan a la comprensión del dinamismo entre lo urbano y lo rural, como territorios que se vinculan entre sí, para apuntar a estándares diversos, considerando las particularidades de las ciudades.

Propuso también la necesidad de pensar en un indicador de infraestructura de cuidados para los territorios, entendiendo además la necesidad de tener gradientes en los indicadores, por ejemplo, según distancias, momentos o ritmos de las ciudades, el clima, el acceso a tecnologías, entre otros elementos. Finalmente, reiteró la disposición del Consejo para trabajar con otros países y regiones en la promoción de un desarrollo territorial más inclusivo y sostenible.

Concluyó su presentación invitando a la colaboración y al intercambio de experiencias a nivel internacional, reconociendo la importancia del aprendizaje mutuo y la cooperación en la búsqueda de soluciones a los desafíos comunes que enfrentan las ciudades y los territorios en la región.





Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

Col-lectiu punt 6 es una cooperativa de arquitectas, sociólogas y urbanistas de orígenes diversos. Desde 2005, repensando los espacios desde la experiencia cotidiana para un cambio de prioridades y una transformación feminista. Más de 400 proyectos en más de 130 ciudades y pueblos.

Formación y sensibilización  
Asesoramiento y consultoría  
Acción y participación comunitaria  
Diagnóstico y auditorías  
Investigación  
Transformación e intervención

col-lectiu punt6  
www.punt6.org  
info@punt6.org  
@CollectiuPunt6

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=10230s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=10230s)

## SARA ORTIZ ESCALANTE

Consultora en Col-lectiu punt 6, España

Socióloga por la Universitat Autònoma de Barcelona (2000), Diplomado en Relaciones de Género por la Universidad Nacional Autónoma de México (2005), Máster en Urban Planning por la University of Illinois (2009) y PhD in Planning por la University of British Columbia (2019) con la tesis «Una investigación acción participativa feminista con mujeres trabajadoras de noche». Los principales ámbitos de trabajo están relacionados con la movilidad, la seguridad urbana, las metodologías participativas y la investigación-acción participativa desde una perspectiva feminista interseccional. En el ámbito de la movilidad, ha coordinado diversidad de proyectos de estudio cualitativos y cuantitativos de mejora de los sistemas de movilidad: bus metropolitano, movilidad ciclista y peatonal, transportes ferroviarios, metro. Autoras de la guía de «Movilidad Cotidiana con perspectiva de género», publicada por CAF y la Ciudad de Buenos Aires en 2019 y de la guía «Integración de la Perspectiva de Género en los Planes de Movilidad Urbanas Sostenible», para la Autoridad de Transporte Metropolitano de Barcelona en 2023. Antes de formar parte de Col-lectiu Punt 6 trabajó con diferentes organizaciones e instituciones en la integración de la perspectiva de género y el abordaje de violencias contra las mujeres en El Salvador, México, Estados Unidos.

## “Movilidad cotidiana con perspectiva de Género”

La presentación comienza describiendo las acciones llevadas a cabo por el Colectivo punt 6, una cooperativa de mujeres que trabaja en urbanismo, planificación urbana y territorial desde una perspectiva feminista e intersectorial, conformada por arquitectas, sociólogas, urbanistas y educadoras sociales, que inicia el 2005. Han estado trabajando para integrar una perspectiva de género feminista e interseccional en las temáticas y a lo largo de los años, han desarrollado una amplia gama de actividades y proyectos destinados a promover una movilidad inclusiva y equitativa en las ciudades.

Una de ellas es la formación y sensibilización a través de programas educativos dirigidos a equipos técnicos, políticos y funcionarios públicos, entre otras actorías involucradas en la planificación urbana, pero en particular a las comunidades. Estos programas buscan aumentar la conciencia sobre el género y promover prácticas inclusivas en el diseño y la gestión del espacio urbano.

Además, el Colectivo ha desarrollado iniciativas de acción y participación comunitaria. Han colaborado estrechamente con comunidades locales, organizando talleres participativos, encuestas comunitarias y otras actividades destinadas a involucrar a los y las residentes en el proceso de planificación. Esto les ha permitido identificar y abordar las necesidades específicas en términos de movilidad y acceso al espacio urbano, desde un saber práctico y experiencial.

Otro aspecto crucial del trabajo del Colectivo son sus diagnósticos y auditorías. Han realizado análisis detallados de la situación actual de la movilidad urbana, desde una perspectiva de género. Esto implica la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre los patrones de movilidad de diferentes grupos de personas, así como la evaluación de la seguridad y accesibilidad de las infraestructuras de transporte.

Además, el Colectivo brinda asesoramiento y consultoría a instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales y otros actorías involucrados en la planificación urbana y el diseño de sistemas de transporte. Ofrecen recomendaciones específicas para mejorar la accesibilidad, la seguridad y la equidad de género en el transporte urbano.

Una contribución destacada del Colectivo ha sido el desarrollo de guías metodológicas para la planificación y el diseño de sistemas de movilidad accesibles y con perspectiva de género. Estas guías proporcionan herramientas prácticas y recomendaciones para integrar consideraciones de género en todas las etapas del proceso de planificación urbana y transporte. Aquí comentó la definición de criterios de género y movilidad que se utilizan para generar propuestas de recomendaciones en infraestructura u otras. Entre

estos criterios se encuentra, por ejemplo, la mejora en la señalización de las ciudades, tanto para reducir el tiempo de movilización como de orientación. En este aspecto, por ejemplo, menciona también la señalización dentro del autobús, pero también la iconografía, y la necesidad de que ésta no refleje los roles o estereotipos de género.

También destacó la importancia de la infraestructura, tanto en su rol más tradicional, como también al ser parte de la seguridad del entorno, en este sentido plantea:

*“...no es la iluminación. Tenemos que hablar en un sentido más amplio... Un sistema de transporte con perspectiva de género tiene que ser visible, y permitir una conexión visual entre el interior y el exterior de todos los espacios de la red de movilidad”*

Y este sentido más amplio sobre la infraestructura refiere a la esfera simbólica, desde las mujeres en la sociedad y su rol en la transformación de los espacios, considerando para ello la perspectiva de género. En esta línea, recomendaciones como la mejora en la accesibilidad de espacios deben considerar diferentes corporalidades, y los equipamientos deben permitir que se pueda sentar cualquier persona, moverse cómodamente cuando se está de pie, o que sea un espacio vigilado por la comunidad, contemplando elementos de seguridad, como, por ejemplo, botones de información o de alertas.

A su vez, respecto a la seguridad, expone la necesidad de contar con personal formado en temas de abordaje de violencias, con una perspectiva “no revictimizadora”, con establecimiento de protocolos, y auditorías de seguridad en estas infraestructuras. En síntesis, es pensar la infraestructura desde la creación de espacios, donde se puedan realizar actividades cotidianas en que el convivir sea parte de la experiencia de movilidad.

Conforme a esto, destaca que es necesario pensar el sistema de movilidad 24/7, nocturno y adaptados a las necesidades de los territorios de manera participativa y creativa como, por ejemplo, mejorando la oferta de transporte nocturno en días festivos o fines de semana.

En resumen, el Colectivo ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de una movilidad más inclusiva y equitativa, a través de una variedad de acciones que van desde la formación y sensibilización, hasta la acción comunitaria, el análisis de datos y el desarrollo de herramientas metodológicas para mejorar la equidad de género en el transporte urbano.



## CULTURA EMPRESARIAL



La cultura es el entorno que nos rodea todo el tiempo.

La cultura empresarial son los **valores compartidos, el sistema de creencias, actitudes y el conjunto de asunciones** que comparte la gente en un lugar de trabajo.

Se conforma por **las creencias individuales, sociales y el contexto cultural.**

En la oficina, sin embargo, **el liderazgo y las directrices de estrategia organizativa y de gestión** influyen en la cultura empresarial de manera mayúscula.

Forbes, Aug 29, 2018



Puedes ver el video en el siguiente link:

[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=11535s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=11535s)



### MARTA SERRANO BALBUENA

Consultora de Movilidad, España

*Marta Serrano es ingeniera de caminos, especializada y profundamente comprometida con el transporte y el diseño urbano. Hasta agosto de 2023 ha sido la primera Directora Gerente en la historia de EMT València, empresa que gestiona el servicio de transporte público de toda la ciudad; su trabajo se ha basado en fortalecer el papel de EMT como servicio de transporte público sostenible, accesible y eficiente energéticamente, parte fundamental de una ciudad segura y amigable, siempre considerando la perspectiva de género a la hora de desarrollar las acciones.*

*Con anterioridad ha sido Directora de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, siendo también la primera mujer que ocupaba un puesto de dirección en la empresa. Su interés por la incorporación del feminismo al sector de la ingeniería y el transporte, lo que la llevó a cofundar en 2018 Mujeres en Movimiento, una iniciativa cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género en la industria del transporte y la movilidad.*

### “Las nuevas movilidades en las empresas de transporte”

La presentación de Marta Serrano se centra en la aplicación de la perspectiva de género en las empresas operadoras de servicios de transporte público en España, con un enfoque especial en el abordaje de la masculinización y el machismo presentes en la cultura empresarial de este sector. Serrano destaca cómo esta cultura se ve influenciada por factores externos como los medios de comunicación y la representación de roles de género en la sociedad, lo que perpetúa estereotipos y dificulta la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Así, resalta que, a pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género, el sector del transporte público sigue siendo mayoritariamente masculino, con menos del 10% de las trabajadoras en España. Sin embargo, las mujeres son las usuarias mayoritarias del transporte público, lo que evidencia la importancia de tener en cuenta sus necesidades y perspectivas en la planificación y operación de los servicios de transporte.

Para abordar este desequilibrio de género, Serrano propone diversas estrategias para atraer, seleccionar, retener y promover a mujeres dentro de las empresas de transporte público. Entre estos mecanismos se incluyen iniciativas como días de reclutamiento exclusivos para mujeres, currículums ciegos, tribunales de selección paritarios, formación obligatoria en temas de género, políticas de permisos maternales y paternales ampliados y formación específica para mujeres en roles tradicionalmente masculinos como la conducción y el mantenimiento de vehículos.

Además, destaca la importancia de crear un entorno inclusivo y seguro para las usuarias, implementando medidas como “paradas violetas” en el transporte público nocturno, que consisten en servicios «a demanda» que se ofrecen en todas las líneas nocturnas y en las líneas 89 y 90 a partir de las 22:30 horas, en la ciudad de Valencia. En ellas toda usuaria que viaje sola o con otra mujer, podrá pedir al conductor o conductora, cuando suba al autobús, que quiere hacer uso de este servicio e indicar el lugar en el que desea bajarse del vehículo. Destaca también la importancia de contar con protocolos contra la violencia sexual.

Estas medidas buscan garantizar que las usuarias se sientan cómodas y seguras al utilizar el transporte público, lo que a la vez contribuye para aumentar la demanda y la satisfacción de quienes lo utilizan.

Para ilustrar cómo se puede aplicar la perspectiva de género en la práctica, presenta el caso de la red nocturna de transporte público en Valencia, donde se implementaron cambios significativos en la planificación y operación del servicio para hacerlo más accesible y seguro para las mujeres. Estos cambios incluyeron la simplificación de la red, y la implementación de un protocolo contra la violencia sexual, lo que tuvo como resultado un aumento significativo en la demanda y la satisfacción de las personas usuarias.

En resumen, la presentación de Marta Serrano destaca la importancia de abordar la desigualdad de género en el sector del transporte público y ofrece una serie de estrategias y ejemplos prácticos para promover la igualdad de género y crear entornos laborales más inclusivos y seguros para las mujeres.

## 5.2.2 Buenas Prácticas: Santiago, Ciudad de México y La Paz

La inclusión de la perspectiva de género en la movilidad y la aproximación a las movilidades desde un enfoque interseccional, en los últimos años está siendo integrada en las acciones que se desarrollan desde las políticas públicas. El espacio del Observatorio constituye una plataforma para compartir buenas prácticas en torno a la temática, desde un enfoque colaborativo que abre espacios de diálogo. Para ello se coordinó un panel con representantes de distintas ciudades que son parte del OBGEM, para presentar buenas prácticas y desafíos sobre las diversas movilidades que inciden en las experiencias de las personas usuarias. El detalle de las prácticas expuestas se encuentra en la sección “Buenas prácticas” de este libro digital.

Este panel fue moderado por Catalina Vanoli, especialista de la Dirección de Hábitat y Movilidad Sostenible de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Agua y Economías Creativas del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, CAF.

**1er Encuentro Observatorio de Género y Movilidad**

# MOVILIDAD Y GÉNERO: AVANZANDO CON EQUIDAD

**De Movilidad a Movilidades:**  
Consideraciones para el Diseño de  
Sistemas de Transportes Sensibles al Género

**Buenas Prácticas en Sistemas de Transportes:**

- Paola Tapia**  
Directora de Transporte  
Público Metropolitano, Chile
- Vianney Rosales**  
Directora de Coordinación  
Estratégica, México
- Tania Rodriguez**  
Directora de Planificación  
Integral de Movilidad, Bolivia

Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

Auspician:

BID, TRANSPORE GÉNERO L.A., CAF, GIZ, Global Gateway, Euroclima, Unión Europea, GIZ, GIZ, GIZ

**Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad**

**SANTIAGO DE CHILE**

7,4 millones  
De habitantes

18,5 millones  
Viajes diarios en la ciudad

3000 Km  
Red de buses

143,8 Km  
De Metro

23 Km  
De Metro Tren

6700 Buses

380 Recorridos

2268 Buses eléctricos

24 Terminales eléctricas

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=13955s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=13955s)

## PAOLA TAPIA SALAS

Directora de Transporte Público Metropolitano, Santiago de Chile

*Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Derecho Público y Privado, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Se desempeñó como Ministra de Transportes y Telecomunicaciones, siendo la primera mujer en ejercer dicho cargo en Chile. Antes de asumir como Directora, era Jefa de División de Infraestructura y Transportes del Gobierno Regional Metropolitano.*

*Se ha desempeñado como Vicepresidenta de Tren Central, Consejera del Sistema de Empresas Públicas (SEP), además de integrar el Consejo de Políticas de Infraestructura (CPI) y desarrollar una prolongada trayectoria profesional en diversos cargos de jefatura del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Es fundadora de la iniciativa internacional Mujeres en Movimiento y ha sido nombrada mujer destacada en el área de transporte a nivel mundial en dos oportunidades, 1º y 5º edición, de la Conferencia de Women Mobilize Women, por Transformative Urban Mobility Initiative (TUMI).*

## *“Incorporación de Perspectiva de Género y Movilidades Diversas en el Directorio de Transporte Público Metropolitano”*

La Directora de Transporte Público Metropolitano entregó una visión panorámica detallada de los avances y logros alcanzados a partir de la administración actual, que asume sus funciones en marzo del 2022.

A modo de contexto, describe que ha existido una densificación importante en la ciudad de Santiago, llegando a 7,4 millones de habitantes. Se realizan más de 18,5 millones viajes diarios lo que plantea una complejidad, para abordar el trabajo no solo en movilidad, sino que especialmente en género y movilidad.

En relación con el sistema de transporte Red Movilidad, los buses recorren un total de 3000 km diarios, a través de 380 recorridos, realizados con un total de 6700 buses de los cuales 2268 son eléctricos. Los primeros buses con esta tecnología fueron traídos el año 2017 requiriéndose, a través de las bases de licitación 90 unidades, lo que convierte a Santiago en la ciudad con más buses eléctricos en el mundo, después de China. Se ha incorporado recientemente una flota con los primeros 10 buses eléctricos de dos pisos para Latinoamérica, los que recorren toda la ciudad, no enfocándose en una sola zona, sino que en toda la ciudad.



Al respecto, pone como ejemplo, el recorrido de transporte público que va desde el aeropuerto hasta una estación intermodal (servicio que hace un año no existía) y desde allí, se puede abordar el servicio 520, que cuenta con buses eléctricos de dos pisos, iniciativa que fue inaugurada para los juegos Panamericanos.

Añade que, el sistema cuenta con 24 electroterminales, los que de acuerdo con un estudio del DICTUC, generan un 42% menos de emisiones contaminantes y un 50% menos de ruido que uno con buses diésel. También la ciudad dispone de una red de Metro de más de 143 kilómetros, con nuevas estaciones recientemente inauguradas por el Presidente de la República, Gabriel Boric, y a fines de año se abrirán más, producto de una nueva extensión. Junto con ello, el Sistema cuenta con tren suburbano, el que recorre cerca de 20 kilómetros.

Señala que, en marzo del 2022, cuando asume la actual administración se definen 4 pilares que han orientado la gestión y establecido una carta de navegación. El primero de ellos es el Género. A modo de contexto, el 2017 se aprobó la primera Política Nacional de Género de Transporte y Movilidad, la que fue actualizada el 2022. El segundo eje es Ciudadanía, lo que impulsa a autoridades y personas trabajadoras de la institución a ir a terreno y comprender las experiencias, lo que posibilita, por ejemplo, una planificación presupuestaria sensible al género. El tercer pilar es Conductoras y Conductores, que se enfoca en la dignificación de la profesión, sentido por el cual se ha convocado al Encuentro a conductoras de otros países a compartir su experiencia con sus pares que trabajan en Red Movilidad. Con relación a este pilar, los desafíos son importantes porque se requiere avanzar más en la mejora de condiciones laborales y para ello existe una estrecha coordinación con el Ministerio del Trabajo. El último pilar se relaciona con la Convivencia Vial. Señala que el 80% de las personas que ejercen el cuidado de personas con discapacidad son mujeres, lo que mandata a la política pública a disminuir la siniestralidad, y los efectos graves que esta deja en personas que luego requieren asistencia y cuidado permanente, deteriorando su situación económica.

Agrega que, otro tema relevante ha sido la incorporación de la perspectiva de accesibilidad universal, para ello, la totalidad quienes trabajan en el DTPM han recibido capacitación teórica y experiencial, para lograr la sensibilización y poder observar el Sistema desde el lugar de una persona con discapacidad.

A través de los 4 pilares mencionados, se visibiliza la relación del género con la movilidad, lo que es difícil de hacer, ya que existe aún poca disposición o interés de los medios de comunicación para darles cobertura. Por ello es necesario buscar los espacios de comunicación estratégica y difundir iniciativas que contemplan la inclusión del género como perspectiva.

Expone también, que la problemática de violencia de género tiene una gran magnitud, señalando que 7 de cada 10 mujeres se sienten inseguras durante su movilidad y en esta línea, en Chile, de acuerdo con el estudio “Ella de Mueve Segura”<sup>2</sup> son 9 de cada 10 mujeres las que han vivido episodios de violencia en el transporte público.

Comenta que, otra línea de trabajo se relaciona con la planificación, teniendo en cuenta la diversidad de propósitos de viaje. Indica que, de acuerdo con la Encuesta Origen-Destino (SECTRA, MTT, 2012) el 65,5% de los viajes por motivos de cuidado lo realizan mujeres, los que se caracterizan por ser viajes más cortos y con varias paradas, desafiando la planificación en cuanto a considerar las distintas necesidades de las personas usuarias. Para dar un ejemplo de iniciativas sensibles al género, describe la incorporación del pago inteligente, a través del código QR, el que establece límite de gasto para las personas usuarias del transporte público, siendo las mujeres uno de los grupos que más ha utilizado este beneficio.

Otro de los temas centrales de la gestión ha sido la mejora en la infraestructura de las paradas. Se creó con este fin el “Programa de Paradas Seguras y Accesibles con Enfoque de Género, a través del cual se han implementado cerca de 50 paradas, apostando a beneficiar a niños, niñas, personas mayores, personas con discapacidad, personas cuidadoras y estudiantes, haciéndose cargo del transporte de todas las mujeres. Éstas paradas, además de contar con paneles solares, cuentan con botones de emergencia, paneles de información variable que indican a cuánto tiempo viene el servicio que requieren y también diseño universal, mejorando el acceso a los puntos de parada. La meta a corto plazo es implementar 300 paradas con estas características.

Tal como se mencionó anteriormente, para fortalecer el enfoque ciudadano y territorial, se desarrolló un proceso de participación social, a través de la aplicación de más de 14.600 encuestas, 24 encuentros en los territorios con una participación de cerca de 500 personas, cuyos resultados han sido un insumo para la elaboración de las nuevas bases de licitación y la implementación de mejoras relacionadas con diversas áreas como infraestructura, planificación y gestión del transporte público.

Presenta, como otra buena práctica relacionada con la participación social, la creación del “Programa Creando Redes”, en que trabajadores y trabajadoras de las distintas gerencias del DTPM asisten a talleres en los territorios a escuchar las necesidades de sus habitantes, en su mayoría mujeres, para posteriormente, construir en conjunto el servicio (o recorrido). A través de este programa se han construido 10 servicios e implementado más de 30 modificaciones.

---

2 (<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1405/Ella%20se%20mueve%20segura-%20Un%20estudio%20sobre%20la%20seguridad%20personal%20de%20las%20mujeres.pdf?sequence=6&isAllowed=y>),

Por otra parte, la creciente integración de buses eléctricos plantea al sistema el desafío de contar con más conductoras, dado que hoy existen mejores condiciones laborales, porque es más cómodo y seguro conducir estos buses, y la infraestructura de los electroterminales es de mejor calidad. Destaca, en esta línea, el “Programa Mujeres Conductoras”, el que ha contribuido a que, a la fecha, se cuente con una proporción de personal femenino de conducción de un 8,5%, habiéndose aumentado significativamente la participación laboral de conductoras en el sistema. De ellas, el 90% evaluó con notas 6 y 7 su desempeño profesional, 41% son jefas de hogar, 40% se encontraba desempleada y un 20% tenía un empleo informal a la hora de acceder al programa. Este logro se ha construido colaborativamente con el Ministerio de la Mujer, el Ministerio del Trabajo, las empresas operadoras y los municipios. La alianza con estos últimos, entrega la posibilidad de reclutar interesadas y vincularlas con ofertas de empleo en terminales cercano a sus hogares.

Todo lo anterior se ha hecho transversalizando el enfoque de género al interior del DTPM, generando planes con esta visión y creando un Comité Interno de Género, otro con representantes de las empresas operadoras, un Consejo de Expertas y el Observatorio de Género y Movilidad.

En conclusión, este enfoque integral y proactivo reflejó el compromiso del DTPM con la mejora continua del sistema de transporte público en Santiago y su dedicación para construir una ciudad más inclusiva, sostenible y habitable para todos y todas sus habitantes.





**PLAN ESTRATÉGICO DE GÉNERO Y MOVILIDAD**

**EJE 1. SE REDUCEN LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y AGRESIONES HACIA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE**

Señalización en unidades de transporte y estaciones

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=15879s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=15879s)



### **VIANNEY ROSALES RODRIGUEZ**

Directora de Coordinación Estratégica, de la Secretaría de Movilidad de México.

*Economista por el Instituto Tecnológico Autónomo de México y con un magister en Desarrollo Urbano por el Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuenta con 13 años experiencia en el sector privado y público y ha participado en distintos proyectos de planificación urbana, evaluaciones socioeconómicas, infraestructura vial, transporte público.*

*Actualmente, es Directora de Coordinación Estratégica de la Secretaría de Movilidad en la Ciudad de México encargada de guiar el proceso de integración efectiva entre los organismos del sistema de transporte público y coordinar el diseño y seguimiento a la implementación de la estrategia transversal de género y movilidad.*

## Plan Estratégico de Género y Movilidad de la Ciudad de México

Vianney Rosales, comienza mencionando que el panorama de movilidad de la Ciudad de México previo al 2019 (año en que llega a la administración), tenía características problemáticas. Era un sistema de transporte público fragmentado, ineficiente, contaminante e inequitativo. Para abordarlo, el Gobierno de la Ciudad de México buscó y desarrolló un programa integral de movilidad para el período 2019-2024, basado en tres objetivos principales: integrar, mejorar y proteger.

Destacó que la población de la Ciudad de México era de aproximadamente 8 millones de habitantes, mientras que la zona metropolitana del Valle de México albergaba a 22 millones de personas. Cada día se realizan aproximadamente 19 millones de viajes, de los que el 50 % eran de mujeres. Los principales modos de transporte utilizados incluían el transporte público, en buses y metro, caminar y andar en bicicleta.

El diagnóstico realizado en 2019 identificó tres problemas principales que afectaban a las mujeres en la ciudad: la falta de perspectiva de género en las políticas de movilidad, la inseguridad y violencia, y la falta de accesibilidad. Se observó que las mujeres dependían en gran medida del transporte público, pero este no satisfacía adecuadamente sus necesidades de viaje, horarios, motivos de viaje y modos de transporte.

El mencionado diagnóstico arrojó que, más del 50% de las mujeres se habían sentido violentadas en el sistema de transporte público, y el 33% había experimentado miedo o inseguridad de sufrir violencia. Además, se constató que la mayoría de las mujeres no sabían cómo realizar una denuncia en caso de violencia sexual.

Para abordar estas problemáticas, se desarrolló un plan estratégico de género y movilidad con tres ejes principales: reducir la violencia sexual hacia las mujeres que utilizan el transporte público, atender las necesidades de patrones de viaje específicos de las mujeres y fortalecer la paridad de género y la cultura institucional en el sector de movilidad.

En relación con las problemáticas detectadas se implementaron diversas acciones, como mejorar la infraestructura y la videovigilancia en los modos de transporte público, capacitar y sensibilizar a todo el personal que trabaja en el transporte público y personal operativo (conductores), partiendo con conceptos básicos de género. También, se establecieron protocolos de atención ante situaciones de violencia sexual, y la implementación de una línea de emergencia para atender cualquier tipo de violencia contra las mujeres “\*765”.

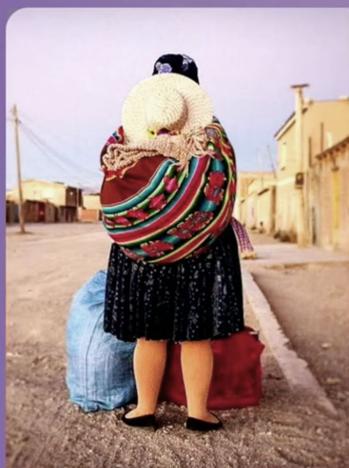
Se destacó la importancia de contar con espacios segregados y exclusivos para mujeres y menores de 12 años en el transporte público, así como la realización de campañas permanentes para promover el respeto hacia estos espacios, por qué existen estos espacios e informar a las mujeres sobre cómo denunciar situaciones de violencia. Esto ha incrementado la aceptación de estos espacios, permitiendo que las mujeres viajen de manera más segura, y se reduzca la inseguridad en el transporte público.

Además, se llevaron a cabo mejoras en la infraestructura de los centros de transferencia modal, como la iluminación, videovigilancia, botones de auxilio; se sustituyeron unidades de flota vieja por nuevas tanto en el transporte concesionado como en el transporte público, con equipamiento como GPS, cámaras de videovigilancia y botones de auxilio. También se ha recopilado información de manera periódica sobre los casos de violencia sexual que se tienen en todos los modos de transporte de la Ciudad de México y con ello realizar análisis territoriales para orientar las políticas de seguridad en el transporte.

En cuanto al fortalecimiento de la paridad de género y cultura institucional en el sector de movilidad, se llevan a cabo procesos de capacitación permanentes en temas de género, derechos humanos y atención y prevención de acoso al personal de la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México como al personal de los distintos modos de transporte.

Para la atención de los patrones de viajes de las mujeres se diseñaron proyectos de transporte con perspectiva de género, considerando necesidades como la inclusión de sanitarios familiares en los modos de transporte, modificación de la señalización en estaciones y la contratación de mujeres en el sector.

Finalmente, comenta el éxito de proyectos como los teleféricos (Cablebús), que llegaron a zonas marginadas y de alta densidad, permitiendo a las mujeres ahorrar tiempo en sus viajes y viajar de manera segura. Se subrayó la importancia de poner a las mujeres en el centro del diseño de las políticas de movilidad para garantizar la seguridad y el bienestar de toda la población.



## RETOS

Incorporar el enfoque de género en la planificación del transporte y del diseño de la infraestructura vial de la ciudad, considerando las diferentes necesidades de movilidad y transporte de las mujeres y grupos vulnerables y minoritarios.

Como comprender las restricciones de seguridad para la movilidad de las mujeres.



Puedes ver el video en el siguiente link: [https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=16675s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=16675s) 

### TANIA RODRÍGUEZ AU

Directora de Planificación Integral de la Movilidad de la Secretaría Municipal de Movilidad y Seguridad Ciudadana del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Bolivia.

*Economista de la Universidad Católica Boliviana (UCB), con estudios de maestría en Economía en la Pontificia Universidad Católica de Chile; Magister en Gestión y Políticas Públicas en la Universidad Católica Boliviana; y Máster in Economics: Resources, Development and Growth en la Universidad de Tilburg, Holanda. Su experiencia profesional está vinculada a desempeñar cargos en el sector público, tanto a nivel nacional como subnacional, ha trabajado por 17 años en el diseño e implementación de políticas públicas en Bolivia y Chile, en diferentes ámbitos del desarrollo económico y social, planificación y gestión pública; evaluación de proyectos; desarrollo productivo y desarrollo urbano sostenible. Consultora internacional para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En los últimos años, se desempeña como Directora de Planificación Integral de la Movilidad en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAML) y desde este rol impulsa planes, proyectos y acciones de movilidad urbana, transporte y tránsito urbano en la ciudad de La Paz.*

## “Desafíos para la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de transporte”

Tania Rodríguez, inicia su presentación con una reflexión sobre el aprendizaje de la ciudad de La Paz para la incorporación de la perspectiva de género en su sistema de movilidad y transporte, señalando que existen desafíos importantes en este ámbito.

Ella caracteriza la ciudad de La Paz como una urbe emplazada entre montañas, cuya topografía crea dificultades para la movilidad, especialmente en las zonas de altísimas pendientes, lo que hace que la movilidad de mujeres, niños, ancianos y en general de las personas sea un poco conflictiva, pues las diferencias de las cotas hacen que los vehículos no siempre puedan llegar a las laderas de la ciudad u otros espacios, y que la gente deba caminar mucho, entre escalones y pendientes.

Además, comenta que en La Paz viven cerca de 1.8 millones de habitantes, y que se realizan casi 3 millones de viajes diarios, donde alrededor del 65% de estos viajes se realizan en transporte público, y del total de estos viajes en transporte público, más del 50% son realizados por mujeres.

Por su parte, describe el sistema público como uno “miniaturizado”, principalmente conformado por minibuses, trufis (autos colectivos de ruta fija) y micros antiguos, estos últimos de alrededor de los años 70’s, lo cual también significa un riesgo para la seguridad, en términos de la mecánica de los buses. Es así, como la red de transporte por cable, mediante teleféricos, se torna muy relevante, por una parte, porque son bastante seguros en relación con otros modos, pero menos accesibles en términos económicos.

Sin embargo, esto se complementa con un sistema de transporte público municipal “La Paz Bus”, que administra el gobierno municipal de La Paz, con cerca de 213 buses, pero no es comparable, en cuanto a su cobertura, con el sistema convencional de transporte público, de más de 32 mil vehículos.

El sistema convencional es poco accesible y cómodo, especialmente para las mujeres que suelen desplazarse llevando consigo niños/as, bolsas, bultos y otros, considerando además que casi el 30% de las mujeres paceñas visten polleras y si, además, llevan bebés les cargan en la espalda con “aguayos”, lo cual constituye un vestuario frondoso para transportarse.

Considerando las diferentes necesidades de movilidad y transporte de las mujeres y grupos vulnerables y minoritarios, indica que el reto es incorporar el enfoque de género en la planificación y operación del sistema de transporte público y en el diseño de la infraestructura vial de la ciudad para atender las necesidades de todos/as. Esto implica entender y reconocer los tipos de desplazamientos relativos al cuidado respecto a rutas, horarios, modos y tarifas, así como comprender las restricciones de seguridad para la movilidad de las mujeres y avanzar hacia conexiones intermodales centradas en la movilidad del cuidado.

De esta manera, dio algunos ejemplos de cómo se está empezando a abordar estos temas en la planificación de las rutas de transporte público.

También, presentó ejemplos concretos de situaciones del servicio de transporte municipal “La Paz Bus”, que opera desde hace casi una década y cuyos buses cuentan con una notoria presencia de anfitrionas. El rol de éstas apunta a apoyar a las personas usuarias en sus viajes en los buses municipales y atender sus necesidades en términos del pago de pasajes, rutas, ubicar a las personas en los asientos, etc. Las funciones mencionadas, de manera espontánea se fueron transformando, sin planificación previa, y en algunos tramos, en un servicio de transporte escolar, y las madres les piden a las anfitrionas que dejen a sus hijos/as en los paraderos de las escuelas. Producto de esta adaptación, destacó el impacto positivo en la percepción de seguridad y confianza de las personas usuarias.

En este marco, remarcó la necesidad de incorporar el enfoque de género en los procesos de capacitación de los conductores de transporte público, así como de los funcionarios públicos en todos los niveles, y más aún poder avanzar hacia una sensibilización de toda la ciudadanía sobre las diferentes necesidades, limitaciones y riesgos de movilidad de las personas, especialmente de las mujeres.

Por otra parte, señala que la participación de las mujeres en el sector del transporte es limitada, debido principalmente a patrones culturales presentes en el rubro, por lo que aboga por la mayor inclusión en los roles de toma de decisiones y operativos. Revela que solo el 1% de conductores del servicio de transporte municipal son mujeres, y el 21% son mujeres obreras que trabajan en temas de infraestructura vial del municipio. No obstante, destaca que existe un 33% de mujeres en cargos jerárquicos en la Secretaría Municipal de Movilidad y Seguridad Ciudadana del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, donde la inclusión también se refleja en cargos profesionales, como arquitectas e ingenieras, quienes aportan desde su mirada en la planificación e implementación de la movilidad y el diseño vial.

Su presentación concluyó destacando la importancia de seguir trabajando en la inclusión de un enfoque de género en todas las etapas de la planificación del transporte y la movilidad urbana. A su vez, relevó la necesidad de mejorar la recolección de datos relacionados con la movilidad según género y de asignar presupuestos adecuados para la implementación efectiva de medidas inclusivas.

# Resumen y Desafíos

## Bloque Temático 1

Las políticas públicas, para lograr transformaciones y hacer frente al dinamismo contextual que plantea nuevos desafíos, debe contar con un enfoque integral, integrando perspectivas como la territorial y aplicando una lógica interseccional. Para lo cual se requiere, también, del abordaje interdisciplinario de los fenómenos y problemáticas que afectan la vida en la ciudad y que impactan la movilidad.

Para avanzar en la transversalización del género, resulta fundamental, contar con lineamientos estratégicos institucionales, como por ejemplo la Política de Género y Transporte de Chile, el Programa Integral de Movilidad presentado por Ciudad de México o la definición de pilares estratégicos entre los cuales se encuentre el género, como los establecidos en el Directorio de Transporte Público Metropolitano de Santiago.

También, es de alta importancia, contar con herramientas que orienten las acciones. Estas deben enfocarse en la aplicación práctica de los lineamientos, estableciendo herramientas metodológicas que guíen la planificación y el diseño de los sistemas de transporte.

Existe un consenso respecto a cuáles son los desafíos más urgentes en el ámbito del género y la movilidad:

- 1. la gestión para mejorar la accesibilidad a los sistemas**, considerando, bajo una mirada interseccional, las necesidades de todas las personas usuarias, sus patrones de movilidad, las distintas corporalidades y el contexto territorial. Al respecto las expositoras señalaron medidas, como por ejemplo: el programa “Creando Redes” (Santiago), desde el que, a través de talleres territoriales, se co-diseñan servicios y modificaciones de la malla u operación de servicios; la incorporación de infraestructura con una mirada de diseño universal, como los sanitarios familiares y señalización (Ciudad de México), paradas con diseño universal, adecuación de infraestructura antigua; inclusión de personal de asistencia, como el caso de las “anfitriones”, presentado por La paz; o bien entregando beneficios, tales como un pago máximo mensual (Santiago).

**2. la gestión para la prevención y abordaje de la violencia sexual en la movilidad**, a través de mejoras en infraestructura segura, que cuente con elementos que faciliten la visibilidad de las personas y la posibilidad de comunicar las experiencias de violencia, tales como, cámaras de televigilancia, botones de pánico, entre otros. Contar también con protocolos y personal con formación para enfrentar casos de violencia y acoso sexual. Implementar campañas de sensibilización, prevención e información de canales de denuncia.

**3. la inclusión de mujeres como desafío para mejorar las oportunidades de ellas y también para integrar visiones distintas**, considerando la alta masculinización y el uso mayoritario que mujeres hacen del transporte público.

Para planificar bajo una lógica inclusiva se requiere contar con datos, que permitan dimensionar las problemáticas, como también medir la efectividad de los planes y programas implementados. Lo que permite configurar y visibilizar la temática de género en la movilidad, esto junto con la cooperación y la generación de alianzas para poder levantar las demandas y beneficios de la inclusión de esta perspectiva.

Para implementar políticas públicas que integren una perspectiva de género se requiere capacitar y sensibilizar tanto hacia dentro de las instituciones que las planifican e implementan, llegando a todos los estamentos, actorías y personas que trabajan en los sistemas, como también hacia afuera, es decir, hacia la comunidad, para modificar conductas disruptivas que limitan el acceso de las mujeres en el contexto de movilidad y para posicionar saberes locales que permiten una política pertinente y eficaz.

## 5.3

# Bloque Temático 2 “Rompiendo sesgos y barreras: inclusión laboral de mujeres en los Sistemas de Transporte Público Latinoamericanos”

Los estereotipos de género y los sesgos que de éstos provienen, son las principales barreras presentes en el sector transporte en cuanto a la inclusión laboral femenina, lo que supone comenzar el abordaje de la estrategia desde la cultura del sector, ya que, lo que se requiere, es un cambio en el imaginario, en aquellas ideas que se han asumido como condiciones “naturales” fundadas en la división sexual del trabajo. Lo anterior plantea el desafío de aumentar los liderazgos femeninos y la presencia de mujeres en cargos relacionados con la operación, como, por ejemplo, la inclusión de conductoras profesionales en los sistemas de transporte de las ciudades y con ello mejorar las condiciones del servicio y la experiencia de viaje de la diversidad de personas usuarias.

**1er Encuentro Observatorio de Género y Movilidad**

**MOVILIDAD Y GÉNERO:  
AVANZANDO CON EQUIDAD**

**Rompiendo sesgos y barreras, inclusión laboral de mujeres en los Sistemas de Transporte Público Latinoamericanos**

**Buenas Prácticas en Sistemas de Transportes:**

- **Claudia Ruano**  
Directora Administrativa, Guatemala
- **María Jimena López**  
Secretaria de Gestión de Transporte, Argentina
- **Adriana Iza**  
Subsecretaria de Servicios a la Ciudadanía, Colombia
- **María Daniela Rubio**  
Gerenta de Vinculación Ciudadana DTPM, Chile

**Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad**

**Auspician:**

**BID** Banco Interamericano de Desarrollo  
**CAF** Corporación Andina de Fomento  
**GIZ** German Development Cooperation

**Colaboración por el Global Gateway**  
European Union



### 5.3.1

## Buenas prácticas: Ciudad de Guatemala, Santiago, Buenos Aires, Bogotá, Ciudad de México

La inclusión de mujeres a rubros masculinizados es una de las líneas de trabajo que ha ido creciendo fuertemente en ciudades latinoamericanas, impulsada desde las políticas públicas y apoyada por organismos internacionales, respondiendo con esto a los lineamientos de trabajo digno y disminución de la feminización de la pobreza que son parte de las temáticas consideradas en la agenda internacional a través de diversos instrumentos, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Convenciones internacionales sobre los derechos de las mujeres y niñas, entre otros.

La corta trayectoria que ha tenido la implementación de esta línea de trabajo en el sector transporte, hace necesario el abordaje de la temática a través de instancias colaborativas regionales, como el OBGEM, para el intercambio de experiencias, aprendizajes y estrategias exitosas implementadas en ciudades latinoamericanas.

Este panel contó con la moderación de Cristian Navas, Especialista Senior de la División de Transporte del Banco Interamericano de Desarrollo en Chile.

**PROCESO DE CONTRATACIÓN - 2023**

**PERFIL**  
 GENERO: HOMBRE O MUJER  
 ESTUDIOS MÍNIMOS: 6TO. PRIMARIA  
 TIPO DE LICENCIA: "A", "B" O "C" CON 3 AÑOS DE EXPERIENCIA COMO MÍNIMO.

TOTAL DE MUJERES QUE APLICARON EN CONVOCATORIAS: 202

TOTAL DE MUJERES QUE APLICARON EN CONVOCATORIAS: 82

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=23560s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=23560s)

**CLAUDIA RUANO PONCE**

Directora Administrativa en la Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala

*Claudia es Licenciada en Administración de telecomunicaciones y cuenta con postgrados en comercio internacional, planeación y aseguramiento de la calidad y en administración pública. Su trayectoria profesional se ha enfocado en el trabajo en el sector público en Guatemala y ha sido la líder en todo el proceso de inclusión de mujeres conductoras en Ciudad de Guatemala. Actualmente es encargada de dirigir y coordinar todo lo relacionado con el Sistema de buses urbanos, Transmetro y red de ciclovías en la ciudad.*

**"Proyecto Transmetro-Tubus"**

Claudia en su introducción comenta que están enmarcando el trabajo de Transmetro, Empresa Municipal de Transportes de Guatemala, en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

En ese marco, están trabajando iniciativas de capacitación y el desarrollo de infraestructura, pero también la promoción de la prevención del delito de acoso sexual en el transporte público. En ese sentido, expuso que lo más importante es “cuidarnos entre todos, haciendo valer nuestros derechos cuando existe alguna transgresión de algún derecho humano o algún acoso laboral. Es importantísimo que tanto hombres como mujeres lo denuncien.”

Comenta que Transmetro está cercano a cumplir dieciocho años operando, y que siempre se pensó en la inclusión femenina. Partieron con diez mujeres conductoras pioneras, pero que, a la fecha, alcanzan cerca del 22% de la dotación, lo que ha generado valor agregado al romper paradigmas y estereotipos de género.

Indica que esto fue posible gracias a alianzas estratégicas, como por ejemplo con la Secretaría Municipal de la Mujer, quienes ayudaron a hacer convocatorias, realizar charlas de empoderamiento, de liderazgo, e incluso de autoestima. Posterior a estas, pasaban a pruebas significativas para ver si podían llegar a ser conductoras.

Otra de las alianzas que menciona, es con el Ministerio de Trabajo, quienes han ayudado a hacer ferias de empleo, donde se captan mujeres y explican lo que es Transmetro. Además, han realizado propaganda por redes sociales, periódicos y por supuesto de boca en boca.

Explica que en el proceso de contratación las mujeres expresan su temor de manejar los buses, el que se diluye en la medida que aumentan su experiencia efectiva de conducción.

Adicionalmente, señala que ofrecen al personal de conducción reclutado que cuenta con estudios de sexto o primaria, la posibilidad de continuar y completar sus estudios dentro de la misma municipalidad, lo cual forma parte de un proyecto para que puedan obtener su bachillerato por madurez. Posterior a esto incluso pueden ir a la universidad. Con estas iniciativas, señala que se está profesionalizando a los y las conductoras.

Parte de los requisitos es licencia profesional A, B o C. Las A, indica, son para manejar más de 3.5 toneladas, las B o C son para vehículos livianos, y que es lo que están ofreciendo a través de la capacitación, en procesos de dos meses, combinando horas teóricas y prácticas.

Finalmente, comenta que están comenzando a implementar una línea que va a ser eléctrica, la primera en el país, y que será conducida principalmente por mujeres, ajustando los horarios para que puedan ser compatibles con la vida familiar y personal.



**Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad**

**AVANCES DE UNA POLÍTICA PÚBLICA DE ESTADO**



**2012**  
Modificación normativa requisitos licencia de conducir profesional

**2014**  
Gestión de becas estatales gratuitas para realizar el curso de licencia profesional

**2014**  
Se incluyen a mujeres conductoras en la premiación anual del sistema Red

**2019**  
Estudio sobre la incorporación de mujeres (BID)

**2022**  
Exigencias en nuevas bases de licitación

**2022-2023**  
Acompañamiento a empresas concesionarias, trabajo conjunto público-privado



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=24374s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=24374s)

## MARÍA DANIELA RUBIO RUBIO

Gerenta de Vinculación Ciudadana del Directorio de Transporte Público Metropolitano

*Gerenta de Vinculación Ciudadana en el Directorio de Transporte Público Metropolitano de Santiago, desde el 2022. Licenciada en Antropología, Magíster en Desarrollo Urbano, candidata a Doctora en Territorio Espacio y Sociedad. Con quince años de experiencia en Transporte Público, desarrollando desde la política pública y también en el ámbito privado, proyectos para conocer y mejorar la experiencia de las personas usuarias y aumentar la calidad de servicio entregado por el personal de conducción.*

### “Incorporación de Mujeres Conductoras Profesionales al sistema RED Movilidad”.

Daniela expone el desafío de aportar a la mejora del transporte público incorporando mujeres a empleos de calidad. Reconoce y comparte los diagnósticos respecto a las brechas para la inclusión laboral formal femenina que se han expuesto en las diferentes presentaciones, a lo que añade que el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones las enfrenta desde una mirada integral.

En ese sentido, el Sistema de Transporte Público chileno, y no solo en Santiago, se enfrenta a un creciente déficit de personal de conducción, debido a la baja renovación, y por tanto un promedio de edad que también incrementa. Al mismo tiempo, la baja participación de mujeres, y, por tanto, muy poca visibilidad, convive con los altos costos de los cursos de conducción profesional, y también con las barreras de ingreso a los puestos de trabajo.

Contextualiza que Chile tiene una participación laboral femenina aún más baja que el promedio de la región. A su vez, comenta la relación entre violencia de género y la autonomía económica como una dimensión significativa, lo que se cruza también con los temas de cuidados de personas dependientes, que dificultan la inclusión de mujeres.

No obstante, indica que una de las ventajas que ofrece el sector de transporte es la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres, el que al menos duplica el sueldo mínimo. Señala que es recurrente que los sectores masculinizados sean mejores pagados que los feminizados. Incluso mencionó que "las primeras que se incorporaron manifestaban poder cerrar círculos de violencia y que la oferta de distintos turnos permitía de alguna manera conciliar las labores de cuidado con el trabajo." (Rubio, M. D, 09 noviembre 2023)

También indica que identificó que al principio puede existir una mayor accidentabilidad por las mujeres, relacionada a la falta de experiencia, pero de menor gravedad. Y que a largo plazo se evidenció una disminución de la siniestrabilidad, tanto en este grupo, como en las nuevas generaciones de conductoras.

Como política pública, comenta que en la última licitación que se está implementado se han puesto cuotas a la incorporación de mujeres en la conducción, y una exigencia en certificación a las empresas operadoras en un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC), basada en la Norma Chilena 3262 (NCh3262:2021).

Es así como enfatiza que se ha avanzado en la incorporación de mujeres como una política de Estado desde hace más de una década. Ejemplifica que, en el 2012, ante el escenario del déficit de personal de conducción, se modificó la forma para acceder a la licencia profesional para buses (A3), ya que solicitaba una licencia profesional previa (A1 o A2), para conducir taxis o minibuses, y eso complicaba la entrada al rubro a las mujeres. Entonces, esta modificación permitió que cualquier persona, teniendo licencia de vehículo particular (B), y con 2 años de antigüedad, podría optar a la licencia profesional para conducir buses. Igualmente señala que a pesar de que hay menos mujeres que tienen licencia de vehículo particular, esto ya abría las posibilidades.

Por otra parte, el 2013 surge una forma de visibilizar el rol de las mujeres conductoras, a través del lanzamiento de una premiación para los y las mejores conductores y conductoras de cada empresa operadora del transporte público terrestre de Santiago. De esta forma, también se demostraba qué empresas y cuáles no tenían mujeres en el escenario.

A su vez, se ha articulado con el Ministerio del Trabajo, a través de su Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) el otorgamiento de becas para acceder a cursos de conducción profesional a través de un programa dirigido a personas con cierto nivel de vulnerabilidad. Esto significó un trabajo discursivo de que el rubro era interesante también para las mujeres. No obstante, estos cursos tenían la dificultad que luego estas personas podían terminar trabajando en transporte escolar u otro sistema, por tanto, era difícil fidelizarlas al rubro.

En 2019 se realizó un estudio sobre la incorporación de mujeres cuyos resultados permitieron reafirmar que el rubro es beneficioso para las mujeres, para las empresas y el sistema en su conjunto, dando pie para exigir en las bases de licitación porcentajes de participación. Esta política afirmativa ha permitido incrementar en los últimos años la dotación femenina.

A su vez, las propias empresas comienzan a incorporar financiamiento de becas para conductoras, a través del "Programa Mujeres Conductoras". Esto ha significado un fuerte proceso de intermediación laboral, en el que se ofrecen cursos de conducción profesional teórico-prácticos, dirigidos a mujeres de comunas donde están los terminales de buses, permitiendo que "las mujeres desde que ingresan al curso saben que van a terminar trabajando en esa empresa" (Rubio, M. D, 09 noviembre 2023). De esta forma, se fideliza a las futuras conductoras, facilitándoles trabajar cerca de sus residencias. Además, las becas incluyen un bono de traslado, y el pago del trámite para obtener la licencia posteriormente al curso. También señaló que prácticamente el 40% de las mujeres que participó del programa son las proveedoras principales del hogar, y, que en 2022-2023, el 70% de ellas estaba desempleada o tenía un trabajo informal.

Destaca también el rol que tiene el Directorio de Transporte Público para vincular una política de Estado que permite acercar a las empresas como oferentes de trabajo a gobiernos locales, y las escuelas de conducción. Además, como parte del programa, a cada grupo de mujeres que ha participado se les realiza una charla sobre el sistema, donde también participa la empresa, les informan sobre las jornadas, salarios, etc.

Daniela además entrega algunas cifras. En 2007 cuando comenzó el sistema antiguo de buses que se llamaba Transantiago, solo habían cerca de 40 mujeres, que normalmente provenían de familias que trabajaban en el rubro. Sin embargo, en 2017 existían cerca de 600 de ellas. En 2023 se superaron las 1500 mujeres conductoras, representando a un 8,5% del sistema.

Finalmente, indica que el impacto ha sido significativo, ya que las mujeres han demostrado tener un mejor cumplimiento en materias como menor ausentismo laboral, cumplimiento de jornadas, impulsando además un cambio cultural. También menciona que las propias personas usuarias del sistema han percibido este cambio, ya que ha existido una percepción positiva del sistema en general.



**SITUACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN LA OPERACIÓN**

Porcentaje de participación total de mujeres y hombres en el sector transporte en Bogotá



	PERSONAS TRABAJANDO EN ZONALES	PERSONAS TRABAJANDO EN TRONCAL	TOTAL
Hombres	16.649	7.925	24.574
% de Hombres	96.0%	98.5%	96.8%
Mujeres	692	124	816
% de Mujeres	4.0%	1.5%	3.21%
<b>TOTAL</b>	<b>17.341</b>	<b>8.049</b>	<b>25.390</b>

\* Datos con corte a 6 de OCTUBRE 2020 por Transmiendo S.A.

La participación de las mujeres en la operación en el transporte público en la ciudad de Bogotá es sumamente limitada. Es un gremio con una predominancia amplia de hombres.




Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=25340s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=25340s)



## ADRIANA IZA

Subsecretaria de Servicios a la Ciudadanía - Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá

*Administradora de empresas, con máster en Estudios Políticos de la Universidad Javeriana, tiene Especialización en Evaluación Social de Proyectos en la Universidad de los Andes. En el campo profesional fue Directora de Estudios Sectoriales de la Secretaría de Movilidad por seis años, su paso como jefe de Gestión Social destacó su liderazgo asumiendo retos en proyectos de eliminación de brechas de género en el sector movilidad, además fue Coordinadora de procesos de emprendimiento y líder del proyecto Colegios Amigos del Turismo, en el Instituto Distrital de Turismo. También tiene experiencia en el sector privado donde fue Gerente de Clúster de confecciones alrededor de cuatro años.*

### “Oficios no convencionales con enfoque de género en el sector transporte en Bogotá”.

Adriana comienza su presentación valorando la representación actual de mujeres en cargos de toma de decisiones, lo que ha facilitado llevar adelante procesos de inclusión de mujeres en el transporte público. Señala que al 2020-2021, en Bogotá tenían solo un 1% de participación femenina en el sector y a la fecha ha llegado a cerca del 5%. Esto fue posible gracias a la recategorización de licencias de mujeres para que puedan ejercer como conductoras, en miras a un objetivo, que es llegar al 10% en 2025.

Comentó también, que todos los operadores de transporte eran privados, pero que en 2021 lanzan la primera operadora pública distrital de transporte “La Rolita”, con cerca de 150 buses eléctricos, conducidos principalmente por mujeres, lo que aporta a los cerca de 1500 buses de esta categoría en la ciudad. Respecto a las barreras de acceso identifica: baja cantidad de mujeres conductoras formadas, el costo monetario para realizar los cursos y obtener la licencia, y la solicitud de experiencia previa para conducir. Esto hacía improbable que las mujeres pudieran ingresar al rubro. Por ello, flexibilizaron los requisitos, sin bajar la calidad de los protocolos y la seguridad vial.

A su vez, comenta barreras culturales, como la doble carga laboral que tienen las mujeres, añadiendo que Bogotá cuenta con un Sistema Distrital de Cuidado, que se operativiza a través de las manzanas de cuidado. Esto permite que las mujeres descansen de la lógica de cuidados de hijos/as, personas con discapacidad o dependientes, y puedan cuidarse a ellas. También en términos de estereotipos de género presentes, como, por ejemplo, que conducen mal. Sin embargo, los indicadores de seguridad vial demuestran que las mujeres están menos involucradas en incidentes graves, y también tienen una mejor reacción para frente a siniestros, ya que no tienden a hacerlo de mala forma.

Otro factor que incide está asociado a la cultura empresarial resistente a la incorporación de mujeres, vinculado a estereotipos, en que se las categoriza como más costosas, ya que pedirían más permiso para llevar a sus hijos a actividades como la escuela, o por embarazo o cuidados.

Ya insertas en el rubro del transporte público de la ciudad, las mujeres deben enfrentarse a espacios masculinizados y que en muchas oportunidades se tornan hostiles. También el trabajar en las calles es una lógica compleja, debido a la exposición y la recepción de la gente. Es por ello que, la inclusión de mujeres en oficios no convencionales como el transporte, ha sido un foco de validación que se ha extendido a otros perfiles, además de las conductoras. Si bien ha sido un punto de partida, también se ha estado buscando incorporar mujeres mecánicas, en los patio-talleres y a otros oficios que no son considerados trabajo para mujeres.

Desde el foco de conductoras, releva el rol de la Secretaría Distrital de Movilidad en la realización de una convocatoria abierta para postular a 450 recategorizaciones de licencias de conducción para mujeres, donde tuvieron el apoyo y acompañamiento de organismos multilaterales como el BID y la Secretaría Distrital de la Mujer. Postularon cerca de 3000 mujeres, de las que más de 280 están contratadas en La Rolita, mientras que otras se fueron a la operación privada, o trabajan en buses escolares. Frente a esto Adriana menciona:

*“En algún momento pensamos, ¡caramba! esos recursos públicos están quedando invertidos en una lógica privada, sin embargo, cuando tú lo miras y ves la meta de empleabilidad y rompes la brecha, lo estamos logrando. Entonces yo le decía al equipo “tranquilos”, o sea, las mujeres están trabajando, les dimos una oportunidad laboral, entonces eso es lo maravilloso de esto.”*

Destaca que el 2022-2023 tuvieron otro egreso de 300 mujeres recategorizadas, de las que cerca de 40 mujeres se incorporaron al sector privado de carga y grúas. A la fecha del encuentro, se encontraban cerrando una convocatoria con financiamiento a través del BID, con recursos del Gobierno de Canadá, para otras 240 mujeres, de ellas, la mitad de las becas están dirigidas a personas migrantes, en ambas situaciones abierto a personas de géneros diversos.

Sin embargo, menciona que persisten desafíos en términos de infraestructura. Por ejemplo, menciona que el patio donde se almacenan los buses está en una zona lejana al resto de la ciudad, pero que conforme se abre el mercado, las mujeres podrán tener mayor oferta laboral cercana a sus destinos habituales. Respecto a la infraestructura, destaca como hito que a partir de diciembre del 2023 comienzan a operar nuevos servicios de transporte integrado a través de teleféricos-cablebús.

Adriana destaca un cambio cultural que ha sido positivo mediante la transformación de los imaginarios, pero aclara que persisten problemáticas como la violencia de género e intrafamiliar, que afectan también a las mujeres del rubro. Frente a esto, destacó una iniciativa en conjunto con la Secretaría de la Mujer, para atender casos de violencia a través de una "línea púrpura", donde especialmente se ven casos que ocurren en el transporte público.

Desde una mirada integral, reconoce que existe una apertura hacia una diversidad de mujeres y de géneros, señalando que cuentan con mujeres trans en la operación, apertura que también afecta de manera positiva a la población migrante.

Destaca el trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje, órgano nacional de enseñanza, desde el que revisan oficios técnicos y tecnológicos en los que pueden formar mujeres, con foco también en la electromovilidad, y en otros oficios como los cargos de operación de terminales.

Finalmente, comenta algunos estudios y evaluaciones sobre el impacto del proyecto. Primero, una evaluación de impacto que levantó el BID, que actualmente se encuentra en la fase de grupo contraste, que busca indagar en cómo cambian los hogares de mujeres que ingresaron al rubro, y el impacto sobre su independencia económica. Luego comenta un informe del Banco Mundial junto a la Corporación Financiera Internacional, sobre las oportunidades en el ámbito de la movilidad para integrar a mujeres en la fuerza laboral, que contiene también y una asesoría técnica para La Rolita, sobre barreras de acceso y permanencia para la vinculación de mujeres en oficios no convencionales en transporte, considerando que el 70% de las operadoras son mujeres. El tercer informe que comenta proviene de Avantia Project y la Unión Europea, denominado "Identificación de Barreras de Acceso y Vinculación", que analiza la retención laboral y la permanencia de mujeres, y las barreras que enfrentan.




**Los números de la desigualdad en ARGENTINA**

**Tasa de actividad**

La tasa de actividad para la población de 14 años y más presenta un comportamiento distinto según el género, siendo del 52,2% para las mujeres y del 70,9% para los varones. Esto significa que **las mujeres participan menos en el mundo laboral remunerado, con una brecha de 18,7 puntos porcentuales respecto de los varones**. La misma se incrementó 0,3 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior, al pasar de 18,4 a 18,7 puntos porcentuales, pero cayó 1 punto porcentual con relación al último trimestre de 2022. Se destaca que la tasa de actividad de las mujeres alcanzó, en el primer trimestre de 2023, un récord histórico desde que se comenzaron a publicar los registros de la nueva EPH en 2003. Asimismo, hay que señalar que, desde el tercer trimestre de 2021, dicho indicador se ha mantenido por encima del 50,0%.

**Tasa de desocupación**

La tasa de desocupación es del 7,8% para las mujeres y del 6,1% para los varones. Se observa una caída interanual de la brecha de género de 0,7 puntos porcentuales (pasa de 2,4 a 1,7). Asimismo, el desempleo femenino disminuyó 0,5 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2022.

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=26538s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=26538s)


## MARÍA JIMENA LÓPEZ

Secretaria de Gestión de Transporte del Ministerio de Transporte de la Nación, Argentina

*Desempeñó el cargo de secretaria de Desarrollo Humano y Políticas Sociales en el Municipio de Necochea, provincia de Buenos Aires (2015 - 2019). Posteriormente, asumió como Diputada Nacional por la provincia de Buenos Aires (2019 - 2022).*

### “Mujeres conductoras: la experiencia público-privada en la Argentina”.

María Jimena, comienza mencionando brechas de género que se dan en Latinoamérica y el mundo, como el acceso al transporte, brechas salariales, a partir de la división sexual del trabajo y la imposibilidad de habitar el espacio público. Al respecto, indica que es necesario seguir debatiendo y poniendo en valor la temática en las políticas públicas.

Señala que, en Argentina, hace muy pocos años que las mujeres ocupan cargos políticos electivos. Primero tuvieron una ley de cupos, luego se logró la paridad, pero siempre tuvieron que pelear para disputar espacios de poder, nada les ha sido dado. Y es desde ese lugar, que han trabajado en el Ministerio de Transporte de la Nación en la inclusión laboral de mujeres, partiendo del diagnóstico de que muy pocas mujeres tenían la licencia profesional, la que además tiene una vigencia anual, teniendo que renovarse año a año con un costo económico bastante alto.

Menciona que el sistema de transportes urbano e interurbano en su país es privado, financiado por el Estado Nacional. En este escenario, el objetivo fue incluir mujeres conductoras en los distintos modos de transporte: al transporte de cargas y de cargas peligrosas, transporte de pasajeros, manejo de ómnibus de alta distancia, pero esta tiene siempre limitaciones. Al respecto explica, a modo de contexto que las mujeres tienen una participación laboral que no llega a alcanzar el 50% en relación con el 70% que tienen los varones. Por otra parte, existe una alta tasa de informalidad laboral, de un 39,3%, versus un 34% en varones, no contemplándose el trabajo doméstico; existe una brecha salarial de cerca del 25%, lo que genera fragilidad en la integración de éstas al mercado laboral. Existe un bajo acceso de mujeres a puestos jerárquicos, inclusive, si se cuenta con más titulación; intermitencia en el proceso y desarrollo laboral de las mujeres a raíz de los trabajos de cuidado, indicando que muchas crían solas a sus hijos e hijas, lo cual genera también una gran diferencia a la hora de integrarse al mercado laboral.

En relación con la posibilidad que tienen las mujeres de integrarse al mercado del transporte, indica que, de cada 10 conductores, solo 2 son mujeres y eso en cuanto a la licencia común, lo que les entrega una posibilidad distinta de participar en el espacio público. Destaca que entre el 2019 y el 2022 la emisión de licencias de conducir para mujeres pasó del 28% a 31%, pero cuando ese dato se analiza con relación al transporte de carga y pasajeros que existe, el porcentaje de licencias profesionales es de sólo un 0,6%, lo que da un número aproximado de 1800 mujeres a nivel nacional, enfatizando que el porcentaje mencionado no quiere decir que el total de ellas estén empleadas ejerciendo la conducción.

En cuanto a la seguridad vial, menciona que las mujeres son más respetuosas de las señales del tránsito (respeto de semáforos, utilización del cinturón de seguridad, cuidado del otro durante la conducción) y, en general, durante la siniestralidad, generan mucho menos consecuencias graves, ya que respetan con más frecuencia la velocidad permitida y el no consumo de alcohol, tienen más internalizadas las normas al momento de manejar, lo que se relaciona una la lógica de cuidado.

Describe el Programa Conductoras, del Ministerio del Trabajo, el cual busca fomentar el ingreso de conductoras al mercado formal competitivo, facilitando la obtención de la licencia profesional nacional. Este programa cuenta con un listado actualizado de mujeres habilitadas, el que puede ser consultado por los empresarios para integrarlas a los procesos de selección. A través de la evaluación del programa concluyeron que, había una debilidad relacionada con la falta de conexión con el mercado laboral. Para superar esta problemática comenzaron a trabajar en el ámbito privado del turismo, ya que algunas de estas empresas ya venían trabajando con mujeres, viendo la oportunidad de mejorar los niveles de siniestralidad con la contratación de mujeres.

En el marco del programa mencionado, se realizó un encuentro en Buenos Aires con el fin de capacitar a través de simuladores que les permitieron pasar por la experiencia de manejar en un vehículo de alto porte, esto es significativo ya que se pueden proyectar en un vehículo de esas características y romper con los prejuicios y estereotipos que pueden tener con ellas mismas.

Relata que se realizó también un encuentro en Córdoba, en un autódromo donde llevaron buses de manejo para turismo, además de un modelo de camión destinado a la minería en altura. El objetivo fue que 70 futuras conductoras pudieran probar lo que había en el mercado y generar las condiciones para que puedan elaborar currículos para vincularlas con las empresas.

Señala que uno de los desafíos más grandes del Ministerio de Transportes es que, a la hora de licitar las líneas públicas de transporte urbano e interurbano, se pueda establecer en las bases elementos vinculados al sello de género, entregar puntaje para quienes contraten mujeres y disidencias. También menciona como necesario facilitar las condiciones de acceso de las mujeres al rubro, sobre todo a aquellas que estén en condiciones más vulnerables.

Concluye que el ingreso de mujeres al mundo del transporte posibilita que las ciudades sean más amigables, más seguras con una mayor mirada de inclusión. Esta mirada está marcada por las experiencias de vida de ellas y por los roles que les han tocado desempeñar en la sociedad.

Para finalizar, invita a la audiencia a ver un video de las actividades que se han realizado en torno al transporte y el empleo femenino.

1er Encuentro Observatorio de Género y Movilidad

**MOVILIDAD Y GÉNERO:**  
AVANZANDO CON EQUIDAD

**Rompiendo sesgos y barreras, inclusión laboral de mujeres en los Sistemas de Transporte Público Latinoamericanos**

Panel de Testimonio de Conductoras Profesionales:

- Helen Colque**  
Bolivia
- Juana Belén Veidovsky**  
Argentina
- Beatriz Alvarado**  
Colombia
- Rocío Cabrera**  
México
- Enriqueta Valdés**  
Chile

Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

Auspician:

BID, TRANSFORMACIÓN GÉNERO LAB, CAF, GIZ, Global Gateway, Euroclima, etc.

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=27850s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=27850s)

### 5.3.2

## Visión de Conductoras Profesionales sobre su inclusión en el rubro de transporte

Para ahondar en la mirada y evaluación que hacen las conductoras profesionales que representan a otras mujeres que se han insertado en el rubro del transporte, se desarrolló un panel de conversación, moderado por la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género, Ana Martínez Chamorro, autoridad regional, que es parte de la actual administración gubernamental chilena, quien, a través de una pauta de preguntas semiestructurada, ahondó en experiencias compartidas por las conductoras, las que reflejaron enfoques, experiencias y desafíos en torno a la participación laboral de las mujeres en los sistemas de transporte.

**Helen Lizette Colque Orellana**, boliviana, conductora profesional de la empresa Puma Catarí de La Paz, menciona que su motivación para convertirse en conductora profesional fue buscar una mejor calidad de vida para sus hijos, crecer profesionalmente y superar los estereotipos de género en un sector donde las mujeres son minoría. Su determinación la

llevó a inscribirse en una escuela de conducción y así capacitarse para acceder a un empleo que le permitiera ejercer el oficio que había escogido. Para ella es importante demostrar que las mujeres no deben estar encasilladas como “sexo débil” y para ello cuentan con muchas aptitudes, señalando también que las profesiones no deben tener género ya que tanto hombres como mujeres pueden ejercerlas por igual y salir adelante a partir del ejercicio de su actividad.

**Juana Belén Veidovsky**, argentina, conductora de la empresa Crucero del Norte, habló sobre los desafíos que enfrenta en el contexto de la movilidad. Señala, como uno de los retos, el enfrentarse a las distintas condiciones climáticas y a fallas técnicas de los vehículos. Manifiesta que cuenta con los conocimientos y seguridad en sí misma para enfrentar estas situaciones sin tener que acudir a compañeros, diciéndose a sí misma “yo sí puedo”. El machismo es otro de los desafíos que enfrentan las conductoras en el transporte. Comenta que ha sido víctima de descalificaciones por parte de pasajeros que ponen en duda su capacidad y desempeño profesional por el hecho de ser mujer, lo que repercute en su autoestima en el momento, debiendo realizar ejercicios para mentalizarse y mantener la confianza en sí misma, reforzando que tiene las mismas capacidades que sus compañeros varones, y es por eso por lo que fue contratada en una empresa de renombre.



**Beatriz Yolanda Alvarado**, colombiana, conductora profesional de la Empresa distrital La Rolita de Bogotá. Se refirió a la paciencia necesaria para enfrentar el proceso de formación y contratación en el rubro como conductora y agradeció a las iniciativas gubernamentales por brindar la oportunidad de formarse y acceder al empleo, lo que ha permitido a muchas mujeres como ella obtener un ingreso estable y digno. Comenta que, en la ruta, las personas usuarias evalúan bien la presencia de conductoras, recibiendo felicitaciones por el cuidado y seguridad que brinda con su manejo. Valora que exista paridad en cuanto a la participación de hombres y mujeres en labores de conducción, destacando la igualdad salarial, la conveniencia de los horarios y las rutas que realiza. El ejercicio de su profesión tiene repercusiones también en el ámbito familiar, destacando el orgullo que sienten sus hijos hacia ella por el hecho de ejercer como conductora. Por último, comenta que siente satisfacción cuando percibe la confianza que depositan en ella los usuarios.

**Rocío Cabrera Becerril**, mexicana, conductora de buses en el sistema de transporte de Ciudad de México, conduce buses articulados de 18 metros y tiene experiencia en buses de dos pisos. En cuanto a las dificultades que ha enfrentado en su empresa, relató que tuvo una experiencia de acoso laboral y sexual por parte de una jefatura y su rechazo fue causante de su desvinculación de la empresa. Su relato es un testimonio de la adversidad que pueden enfrentar las mujeres en el transporte público y la necesidad de abordar estos problemas para crear un ambiente de trabajo más seguro y respetuoso. Por ello destaca la necesidad de encontrar empresas y entornos laborales que valoren y respeten a las mujeres conductoras.

**Enriqueta Valdés Torres**, chilena, conductora en la empresa Buses Vule del Sistema Red Movilidad en Santiago de Chile. Señala que se proyecta ejerciendo su función como conductora, siendo sus aspiraciones y su compromiso, entregar a las personas usuarias un servicio de calidad y seguro, transmitiéndoles esa seguridad durante el viaje. Espera lograr metas personales y también laborales, como acoger a las nuevas conductoras que se vayan integrando al ejercicio de la profesión.

# Resumen y Desafíos

## Bloque Temático 2

### Panel Buenas Prácticas de inclusión laboral de mujeres en los Sistemas de Transporte

- Existe un diagnóstico compartido en relación con las brechas, barreras e inequidades que afectan a las mujeres en las ciudades latinoamericanas respecto al panorama laboral. Estas tienen que ver con: barreras culturales en rubros masculinizados que se basan en la división sexual del trabajo, estereotipos y sesgos de género; baja participación laboral de mujeres en trabajos formales, dada la carga laboral de trabajo doméstico y cuidados; brechas salariales entre hombres y mujeres; y violencia de género expresada en discriminación, desconfianza, subvaloración de capacidades, acoso laboral y sexual.
- Se reconoce y resalta la importancia de contar con políticas públicas que faciliten el acceso tanto a cursos gratuitos de formación en conducción, como a la obtención y recategorización de licencias profesionales. Así como también en la intermediación laboral para lograr su empleabilidad.
- Una de las barreras para poder impulsar la inclusión de conductoras al rubro de transporte: son los requisitos normativos que dificultan el acceso a cursos de formación y la obtención de las licencias habilitantes. En algunas de las ciudades se han impulsado modificaciones normativas que flexibilizan estos requisitos para poder trabajar en la inserción de personal femenino a labores de conducción.
- Las prácticas expuestas expresan que la toma de medidas por parte del Estado ha tenido como consecuencia un aumento sostenido en la inclusión de conductoras.
- En las experiencias presentadas se resalta la importancia del trabajo intersectorial, tanto con otras entidades que forman parte del Estado (Secretarías, Ministerios, otros), como con las actorías empresariales, alianzas estratégicas que van generando una progresiva apertura en la cultura del sector transporte.
- La realización de estudios de impacto de inclusión de conductoras a los sistemas de transporte ha permitido avanzar en la eliminación de estereotipos y sesgos de género.

- Hay un reconocimiento transversal al aporte que las conductoras hacen a la movilidad, contribuyendo a ciudades más amigables y también en cuanto a la baja o reducción de consecuencias graves en la siniestralidad.

#### Panel de Conductoras:

- Los testimonios de estas mujeres profesionales de la conducción ilustraron la realidad multifacética de trabajar en el transporte público como mujer en América Latina. A pesar de los desafíos, todas ellas destacan la importancia de la perseverancia, la capacitación y la creación de entornos laborales inclusivos y seguros.
- Estas experiencias reflejan no solo los desafíos individuales y colectivos que las mujeres enfrentan en el transporte público, sino también la resiliencia, la capacidad y la contribución valiosa que las mujeres pueden aportar al sector. La diversidad de contextos y situaciones en cada país pone de relieve la necesidad de abordajes situados en cuanto a las acciones que se implementen desde las políticas públicas y la importancia de iniciativas inclusivas que consideren estas realidades locales y regionales.
- Estos aprendizajes subrayan la importancia del apoyo institucional y el empoderamiento personal. En ese sentido, revelan la necesidad de políticas y acciones que promuevan la igualdad de género en el sector del transporte público, y la importancia de abordar el acoso y la violencia, tanto para las trabajadoras como para las usuarias del servicio.

## 5.4

# Bloque Temático 3: “No es No”: el abordaje de la violencia sexual y el acoso en el Transporte Público en ciudades latinoamericanas

La perspectiva de género aplicada a la movilidad ha tenido en los últimos años una presencia cada vez más importante en las agendas de las agencias de transporte de las ciudades. Dentro de estas, la violencia y el acoso sexual han sido relevadas como una problemática desde la ciudadanía, la academia y los organismos internacionales que abordan temáticas de movilidad y también de aquellas que desarrollan conocimientos e iniciativas en torno al género.

**1er Encuentro Observatorio de Género y Movilidad**

### MOVILIDAD Y GÉNERO: AVANZANDO CON EQUIDAD

**No es No:** el abordaje de la violencia sexual y el acoso en el Transporte Público en ciudades latinoamericanas

**Buenas Prácticas en Sistemas de Transportes:**

- Carolina Amaya**  
Asesora y Presidenta Comité de Género ATU, Perú
- Jimena Bondaruk**  
Directora de Políticas de Géneros y Diversidades, Argentina
- Vianney Rosales**  
Directora de Coordinación Estratégica, México
- Natalia Ramírez,**  
Asesora Ministerial de Género MTT, Chile

**Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad**

*Auspician:*

BID, TRANSPORTE GÉNERO LATAM, CAF, Global Gateway, Euroclima, Unión Europea, giz



### 5.4.1

## Buenas prácticas: Lima, Ciudad de México, Buenos Aires, Santiago

Dados los altos índices de victimización por acoso y violencia de género durante la movilidad es que abrir espacios en que se compartan aprendizajes y estrategias para enfrentar esta problemática es de gran valor, ya que ofrece a otras agencias de transporte herramientas y experiencias aplicadas de manera exitosa en las ciudades y también entrega a estas entidades la oportunidad y posibilidad de amplificar el impacto de las medidas que se han implementado en el marco de sus políticas públicas.

El bloque temático "No es No: el abordaje de la violencia sexual y el acoso en el Transporte Público en ciudades latinoamericanas" fue moderado por Francisca Reyes, profesional de la Gerencia de Vinculación Ciudadana del Directorio de Transporte Público Metropolitano.

**ESTRATEGIA PARA AFIANZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO ATU**

**01 Generar Data**  
Identificar las necesidades de transporte de mujeres y hombres

**02 Fortalecer el marco normativo**  
Proponer mejoras en la normativa sectorial y emitir normativa interna

**03 Seguridad**  
Para acceder a los servicios (infraestructura complementaria)

**04 Participación**  
De la mujer en el transporte

**CAUSAS**

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=31521s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=31521s)

**CAROLINA AMAYA MEGO**

Asesora y Presidenta Comité Género, Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU

*Profesional en Derecho y Ciencias Políticas, Abogada, con especialización en Gestión Pública por la Universidad Pacífico, con Estudios de Maestría en Políticas y Planificación en Salud en la Universidad Mayor de San Marcos, Especialista en Derecho Constitucional y Derecho Administrativo. Con más de 12 años de amplia experiencia en el Sector Público, en temas de transportes, poblaciones vulnerables, personas con discapacidad, salud y protección al consumidor. Con énfasis en articulación intersectorial, comunicación política y diseño de estrategias con incidencia en la implementación de políticas públicas.*

**“Avances en el enfoque de género en el Servicio de Transporte Público Urbano para Lima y Callao”.**

Carolina Amaya comenzó subrayando la importancia del Observatorio para sumar esfuerzos en pro de objetivos comunes entre los países, como el transporte seguro, accesible, con enfoque de género y sostenible.

Comenta que la ATU ha trabajado con premura para abordar desafíos de género en el transporte, comprometiendo para ello un liderazgo efectivo. Destaca la estrategia que han implementado para trabajar la perspectiva de género, de accesibilidad y participación, reconociendo la importancia de comprender las diferencias y necesidades específicas de los grupos vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidad y personas mayores.

Declaró que identificar las causas que motivan las decisiones de transporte de estos grupos es fundamental para diseñar intervenciones efectivas que mejoren la movilidad y la participación en la sociedad desde un enfoque de derechos, considerando las necesidades diversas de la comunidad, así como las barreras que enfrentan en el acceso al transporte. Por ejemplo, las rutas, frecuencia en los horarios y lograr la interoperabilidad en los medios de transportes.

Lo primero que se trabajó fue una estrategia que ha permitido afianzar el enfoque de género en la ATU, enfocada en generar data, fortalecer el marco normativo, afianzar un trabajo articulado intersectorial, mejorar la seguridad y la participación de mujeres en el sistema de transporte. Sobre ello, destaca la importancia que tuvo el haber institucionalizado desde la ATU la política de igualdad de género y no discriminación denominada "Génesis". A su vez, la estrategia contiene elementos de prevención y atención de casos de acoso sexual, motiva la participación de todos frente a este tipo de casos y evita sean invisibilizados, desarrollando campañas de comunicación en conjunto entre el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), la Autoridad de Transportes para Lima y Callao (ATU) y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en aras de llegar a una mayor cantidad de la población.

Para trabajar esta política elaboraron una línea de base a partir de una encuesta de la movilidad de las mujeres, donde se consultó sobre los horarios y modos de transporte y también sobre la prevalencia de casos de acoso sexual en el transporte público. Destacó que, a través de los resultados de la encuesta, se pudo determinar que la mayor cantidad de casos de acoso sexual lo han sufrido las mujeres con rango de edad entre los 25 y 35 años. También, mencionó que la gran parte de las usuarias desisten de formular la denuncia formal sobre estos casos, ya que solamente alrededor de un 10% lo hacía, lo que indicaba un subregistro y la invisibilización de esta grave problemática. A su vez, los datos de la encuesta realizada permitieron evidenciar que las personas con discapacidad son quienes principalmente tienen un papel más activo, saliendo en defensa de la víctima de acoso sexual en el servicio de transporte.

Para complementar estos resultados, realizaron focus group en colegios cercanos a la línea de tren y al servicio metropolitano de metropolitano, focalizándose en estudiantes mujeres de entre 14 a 17 años, cuyos resultados evidencian la necesidad de medidas urgentes, pues la totalidad habían sufrido en algún momento un caso de acoso sexual en el transporte urbano.

También permitió recoger valiosas recomendaciones. Por ejemplo, que en las horas punta las estudiantes mujeres puedan utilizar entradas a la estación exclusivas para mujeres, la instalación de cámaras dentro de los vagones y buses, o que el personal de transporte también acompañe en las estaciones con mayor afluencia de público.

Frente a esto, se buscó potenciar la creación de una “Brigada Antiacoso” para sensibilizar sobre la temática e incentivar a que las víctimas o testigos denuncien.

También se buscó complementar esta iniciativa con la “Brigada Viaje sin Barrera”, para que las personas con discapacidad puedan ser asistidas, incluso con lengua de señas, por un grupo de personal ubicado en las estaciones del metropolitano. Esto también significó esfuerzos para la implementación de infraestructura complementaria, como por ejemplo las sillas salvaescaleras. Adicionalmente, para hacer seguimiento, se viene buscando implementar el método de usuario incógnito.

A su vez, puntualizó en que el déficit de infraestructura en la región latinoamericana debe ser visto como oportunidad para plantear propuestas de mejora, como por ejemplo, comentó la experiencia peruana respecto a la implementación de un piloto de “Bus y Paradero Preferencial” en Lima. Esta medida tiene su correlato en la Ley que establece atención preferencial a las personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas y con niños, y señala que la cantidad de asientos preferenciales resulta ser insuficiente, ya que no se ajusta a la demanda. Destaca que la implementación del piloto fue posible gracias al trabajo de identificación de necesidades a través de la encuesta realizada en el 2023, y la necesidad de cubrir aquellas rutas que estén cercanas a los centros atractores como son los establecimientos de salud. Así, con una empresa de transporte urbano convencional (no concesionada), se implementó este piloto, cuya característica es que la totalidad de los asientos del bus son para personas con discapacidad, adultas mayores, mujeres con niños/as, o embarazadas. Sin embargo, otro desafío es que no todas las unidades cuentan con ascensores o con sillas salvaescaleras, ya que la gran mayoría de buses no cuenta con este componente de accesibilidad.

Es por ello que están promoviendo un concurso de innovación con universidades para diseñar soluciones de accesibilidad a bajo costo, lo que destaca el enfoque creativo y colaborativo entre universidades y las empresas de transporte urbano convencional. Estas iniciativas muestran el compromiso de la ATU con la accesibilidad universal y la inclusión de todas las personas en el sistema de transporte público.

**1.5 SENSIBILIZACIONES A TRAVÉS DE "TALLERES VIVENCIALES"**

Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

**ATU Empresa (presencial)**

Se ha visitado a 125 empresas de transporte urbano de Lima y Callao, logrando capacitar a 9613 personas entre conductores y cobradores y demás personal operativo.

**Conecta ATU (Virtual)**

Se ha realizado 49 capacitaciones virtuales, logrando capacitar a más de 1630 personas entre conductores y cobradores.

**Programa dirigido a Taxistas - GESET**

Se realizan jornadas de capacitación dirigido a taxistas.

Generando un cambio de conducta

**ATU**  
**MIMP** **CONADIS**

**Carolina Amaya Mego**  
Asesora y Presidenta Comité de Género ATU, Perú

**Ponte Primera a la formación**

Es importante transversalizar el enfoque de género juntamente con el enfoque de discapacidad, es decir, promover acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantizar sus derechos (en el Perú el 51% de la población son mujeres y el 12% son personas con discapacidad). Sin embargo, existen grandes brechas que es importante reducir y/o eliminar, para lo cual es importante la suma de esfuerzos interinstitucionales. Por ejemplo, continuar con las actividades de sensibilización en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú, y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de desarrollar talleres vivenciales, los que han generado un efecto de cambio positivo en los operadores de transportes.

Carolina también señaló desafíos en cuanto a la inserción laboral de mujeres conductoras en el transporte público, como, por ejemplo, la necesidad de modificar el marco normativo para facilitar su participación en el sector, ya que el marco normativo actual exige (2) años de experiencia previa para acceder a la licencia para conducir un bus. En base a la experiencia internacional, podemos ver que esta podría equipararse a horas de práctica.

En resumen, la presentación de Carolina Amaya ofreció una visión integral y detallada de las iniciativas de la ATU para mejorar la seguridad, accesibilidad y equidad de género en el transporte público de Lima y Callao. Su discurso reflejaba un enfoque proactivo y colaborativo, así como un compromiso firme con la mejora continua y la inclusión de todos los grupos vulnerables en la planificación y prestación de servicios de transporte.

Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

**MOVILIDAD INTEGRADA  
UNA CIUDAD, UN SISTEMA**

2023

**OBJETIVOS**

- INTEGRAR
- MEJORAR
- PROTEGER

Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=33133s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=33133s)

### **VIANNEY ROSALES RODRÍGUEZ**

Directora de Coordinación Estratégica, de la Secretaría de Movilidad de México.

*Economista por el Instituto Tecnológico Autónomo de México y con un magister en Desarrollo Urbano por La Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuenta con 13 años de experiencia en el sector privado y público y ha participado en distintos proyectos de planificación urbana, evaluaciones socioeconómicas, infraestructura vial, transporte público.*

*Actualmente, es Directora de Coordinación Estratégica de la Secretaría de Movilidad en la Ciudad de México, encargada de guiar el proceso de integración efectiva entre los organismos del sistema de transporte público y coordinar el diseño y seguimiento a la implementación de la estrategia transversal de género y movilidad.*

### **“Lineamientos de actuación, atención y seguimiento para casos de violencia sexual en el Sistema Integrado de Transporte Público, Ciudad de México”.**

Vianney Rosales parte su intervención recordando los principales objetivos de movilidad para la ciudad de México que son integrar, mejorar y proteger, siendo su slogan “movilidad integrada, una ciudad, un sistema”. Como señaló en su presentación anterior, se realizó un diagnóstico, identificando distintos problemas, entre los que está la violencia y agresiones de género.

La buena práctica que presenta se relaciona con los protocolos de respuesta efectiva ante casos de violencia sexual hacia las mujeres en el Transporte Público. Se realizó preliminarmente un diagnóstico para revisar los distintos protocolos de actuación que existían para los distintos modos de transporte de la ciudad, concluyendo que, si bien existían medidas de atención, estas no eran homologadas entre los diferentes transportes.

Conforme al diagnóstico se identificaron los distintos tipos de violencia que viven las mujeres en el transporte público, como es la intimidación, miradas lascivas, piropos, tocamientos, recargamientos en el cuerpo de la mujer, manoseos, persecuciones, fotografías y videos, propuestas sexuales.

Señala que el acceso a la justicia en la Ciudad de México tiene distintas modalidades dependiendo del delito cometido, y en ocasiones puede generar confusión para las mujeres que buscan denunciar respecto a donde deben acudir para realizar la denuncia, por lo que las mujeres enfrentan distintas barreras cuando deciden realizar la denuncia ante las autoridades.

Lo que se busca con los lineamientos de actuación y atención para casos de violencia sexual en el Sistema Integrado de Transporte Público es establecer la ruta de actuación para la atención de las víctimas de violencia que tengan lugar en el transporte público. Se identificó que no todas las actorías en el proceso de actuación saben qué hacer frente a casos de violencia, no tienen claridad de lo que se puede hacer y aquello que no se debe hacer, por lo que estos lineamientos son fundamentales para homologar la respuesta.

Como objetivos específicos, se estableció: (1) guiar al personal que conforma el Sistema Integrado de Transporte Público, así como al personal de la Secretaría de Movilidad para la atención; (2) facilitar la identificación, coordinación y asignación de corresponsabilidades. Esto dado que ante una situación de violencia son muchas las dependencias que intervienen (la policía, el personal de transporte público, abogadas, fiscalía, juzgados cívicos, el centro de monitoreo de la Ciudad de México), y resulta importante que exista una actuación coordinada entre todas las dependencias; (3) y por último, reducir la percepción de inseguridad de las niñas, adolescentes y mujeres para que ellas, al saber que existen mecanismos que les aseguran un acceso a la justicia ante una situación de violencia, mejoren la percepción, se sientan seguras.

Parte de estos lineamientos es darle claridad a todo el personal y a las propias usuarias sobre cuáles son los derechos que tienen cuando viven una situación de violencia sexual. El primero es el derecho a presentar una denuncia, que sepan con claridad cuáles son las opciones que tienen y si no quieren denunciar, qué acciones se pueden implementar en el transporte público. El derecho a ser acogidas con sensibilidad, ya que las suelen revictimizar en el proceso, cuestionando si realmente fueron violentadas, preguntando no una vez, sino que hasta tres veces qué fue lo que sucedió, cuando esto no le corresponde preguntarlo al personal de transporte público, sino a los policías y a quien les toca determinar qué delito es, es a la fiscalía. También señala el derecho a ser tratadas con igualdad durante el proceso de acceso a la justicia y finalmente, el derecho a acompañamiento, que busca que el personal de transporte público tenga un rol activo en este proceso. Este acompañamiento va desde el momento en que la mujer hace la denuncia hasta que es canalizada a la justicia, realizándose un seguimiento por parte de la Secretaría de las mujeres.

Se identifican en el proceso tres grandes actorías. El primer actor es la persona que hace el primer contacto, puede ser el operador de la unidad de transporte o el personal del organismo que está dentro de las estaciones y paradas, hasta podría ser un testigo quien apoye a la víctima en el proceso. El segundo actor es el primer respondiente, que en Ciudad de México solo puede ser la policía que se encuentra dentro de la estación o el policía de cuadrante, que están en toda la ciudad. El último actor, y el más importante dado que delimita las acciones de este lineamiento, es el canal de comunicaciones interinstitucional. Este es un mecanismo de comunicación en tiempo real, donde están todas las dependencias involucradas y que aceleramos los procesos de atención.

Lo que se ha visto es que muchas mujeres deciden no hacer una denuncia, porque piensan que van a tardar mucho tiempo en el trámite. Además, se inicia un proceso largo en la fiscalía para buscar un espacio para la atención. Con los Lineamientos se busca acelerar el proceso e identificar, previo al traslado del agresor y la víctima, en qué fiscalía hay un espacio para una atención inmediata, esto para agilizar el proceso y que la víctima no lo perciba como tortuoso.

En octubre de 2023, se concluyeron las primeras capacitaciones sobre estos Lineamientos, realizándose 14 talleres para personas operadoras de transporte público y así también se capacitó al personal policiaco de la ciudad. Los contenidos de estas capacitaciones iban desde conceptos básicos, derechos humanos, trato justo en la aplicación del protocolo, y las rutas de actuación diferenciadas que dependen del lugar o modo en dónde ocurra el delito, así como también los mecanismos de atención para el sistema de justicia.

Finalmente, compartió que la Ciudad de México tiene el Comité del Sistema Integrado de Transporte Público, el cual es un grupo colegiado, presidido por todos los directores generales de los modos de transporte y la Secretaría de Movilidad, y recientemente se aprobó este instrumento para implementarlo de manera inmediata y progresiva.



### PLAN INTEGRAL TRENES SEGUROS

En cada una de las líneas se instalaron **centros de monitoreos** equipados con la última tecnología:

- 5.200 cámaras
- 60 torres de vigilancia
- 450 Tótems de Seguridad
- Aplicación **Trenes Seguros**: policía, ambulancia, bomberos y violencia de género
- Sistema de geolocalización, envío de imágenes en tiempo real a los centros de monitoreo.
- Convenios de cooperación con municipios



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=33811s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=33811s)



## JIMENA BONDARUK

Directora de Políticas de Géneros y Diversidades en el Ministerio de Transporte de la Nación

*Licenciada en Gobierno y Relaciones Internacionales, especialista en Educación y espacios de primera infancia. Fue coordinadora del área de Género y Diversidad de Trenes Argentinos y, actualmente, Directora de políticas de géneros y diversidades en el Ministerio de Transportes de la nación, Argentina.*

### “Políticas de seguridad en el Transporte Público. La experiencia de Trenes Argentinos”.

Jimena comentó en su presentación la experiencia desde el Ministerio de Transporte en la modernización tecnológica y de gestión, particularmente sobre el plan integral de seguridad en trenes argentinos. Esto surge con una articulación con el área de seguridad en la red AMA.

Informa que Trenes Argentinos tiene seis líneas, que usan más de dos millones de personas usuarias, y que, por tanto, para su modernización se incorporaron una serie de elementos, entre éstos, tecnológicos, de capacitación y formación, y también de coordinación intersectorial de políticas de género para el abordaje integral de la prevención de situación de acoso en el transporte.

Es así que incorporaron (i) más de 5200 cámaras en las estaciones más importantes, como también (ii) 60 torres de vigilancia, las que cuentan con personal de seguridad 24 horas monitoreando el interior y entornos de las estaciones. Sobre el entorno, comenta que notaron que faltaba mayor vinculación con la comunidad, pues es ésta, la que conoce verdaderamente lo que allí sucede, los usos y costumbres de las personas que transitan. También se incorporaron otros elementos como (iii) tótems de seguridad en las estaciones, que permiten a la persona usuaria ingresar a éstos información sobre situaciones conflictivas; (iv) centro de monitoreo, el que fue mejorado con tecnología avanzada en cada una de las cabeceras de los trenes, permitiendo hacer una gestión de manera integral, ya sea con la policía, ambulancias, bomberos o ante casos de violencia de género o acoso.

Lo anterior se complementa con una (v) App llamada Trenes Seguros, que cuenta con cuatro botones de emergencia para que los y las usuarias reporten situaciones ocurridas tanto en el interior, como en el exterior de las estaciones, a través de fotografías. El mecanismo funciona de la siguiente manera: cuando llega un reporte se activa un protocolo, a partir del cual personal de la estación inicia la gestión de los conflictos, considerando también la activación de las fuerzas de seguridad. Esto ha permitido impulsar la mirada territorializada, celebrando además convenios con los municipios sobre los que existen rutas de trenes, y así compatibilizar ambos centros de monitoreos, y gestionar los reportes de manera integral.

**Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad**

**PLAN INTEGRAL TRENES SEGUROS**

En cada una de las líneas se instalaron **centros de monitoreos** equipados con la última tecnología:

- 5.200 cámaras
- 60 torres de vigilancia
- 450 Tótems de Seguridad
- Aplicación **Trenes Seguros**: policía, ambulancia, bomberos y violencia de género
- Sistema de geolocalización, envío de imágenes en tiempo real a los centros de monitoreo.
- Convenios de cooperación con municipios

**Jimena Bondaruk**  
Directora de Políticas de Género y Diversidades, Argentina

**SUSCRITO**

The infographic features a purple and red color scheme. On the left, there is a circular logo for the 'Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad' and a photo of Jimena Bondaruk speaking at a podium. The main content area is a white box with a purple header containing the title 'PLAN INTEGRAL TRENES SEGUROS'. Below the title, it lists five key security measures. At the bottom of the infographic, there are three images: a blue train, a smartphone displaying the 'Trenes Seguros' app interface with emergency buttons for 'POLICIA', 'AMBULANCIA', 'BOMBEROS', and 'VIOLENCIA DE GENERO', and a blue 'EMERGENCIAS' totem. A 'SUSCRITO' button with a hand icon is located at the bottom center.

El resultado de estas acciones del plan de seguridad es que logró reducir en un 43% los delitos en trenes argentinos, y también con una implicancia muy positiva sobre las situaciones de acoso y violencia que atraviesan las mujeres.

Junto a lo anterior, y acompañando el plan de seguridad, desde trenes también desarrollaron un protocolo que trabaja con dos perspectivas. En un ámbito interno, hacia trenes, con formación y capacitación para el personal, y en un ámbito externo con el dispositivo para acceder a canales: el 0800, y el 911, que permiten conectar directamente con distintos niveles de policías. Esto complementa los tótems y la App, y ambos protocolos son compatibles.

Respecto a la mediación con la víctima, este protocolo permite comentarle sus derechos y luego realizar un abordaje específico in situ. Posteriormente, a través de un equipo específico se contacta a las personas que realizaron las denuncias para seguimiento entre 7 a 10 días transcurrida la situación. Para ello, también se creó un Observatorio que controla cada situación. Estos seguimientos se intercomunican con el Ministerio de Géneros, Mujeres y Diversidad y los dispositivos de cada municipio. Sobre esto, comenta que en 2023 realizaron 100 detenciones por casos de acoso con estas articulaciones. Además, estos procesos continúan en la justicia.

Bajo esta lógica, también fueron adaptados coches que no estaban en uso, como dispositivos de abordaje y contención, lo que también fue coordinado con el Ministerio mencionado. En estos dispositivos se ofrece una contención a través de asistentes sociales y psicólogos, y en ellos han sido atendidas más de 5700 mujeres. Además, ha permitido centrar en una mirada sobre la formación para el cambio cultural, en estos espacios laborales en que son históricamente masculinizados.

Agrega que también construyeron espacios amigables para la lactancia, abiertos a la comunidad, en que diariamente circulan más de 50 personas, acercando una mirada hacia la primera infancia. Sobre esto, comenta que estaban prontos a inaugurar un jardín maternal. Esto demuestra que se ha puesto el norte en construir un transporte más igualitario, para disminuir las brechas de desigualdad y las situaciones de acoso.

Finalmente, Jimena señala: "Creemos que pensar un transporte público, inclusivo, de calidad, también debe tener en cuenta que las mujeres que desarrollamos una tercera tarea debemos tener la posibilidad de tener lugares donde dejar a nuestros hijos y que sean lugares donde lo pedagógico y donde el tiempo y el espacio que suceden ahí puedan educar, criar, enseñar de la mejor manera a sus hijos".



Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad



**LA FAMILIA MIRANDA ESTÁ OJO CON EL ACOSO**  
CAMPAÑA COMUNICACIONAL



Puedes ver el video en el siguiente link:  
[https://www.youtube.com/watch?v=kh8\\_DDi\\_5XQ&t=34673s](https://www.youtube.com/watch?v=kh8_DDi_5XQ&t=34673s)


## NATALIA RAMÍREZ GONZÁLEZ

Asesora Ministerial de Género del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile

*Asesora Ministerial de Género del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile: Geógrafa de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magister en Geografía con mención en ordenamiento urbano - regional por la Universidad de Chile. El foco de este cargo es desarrollar compromisos y acciones para transversalizar la perspectiva de género en la gestión del ministro y la política pública de la institución.*

### “Acciones para un transporte público más seguro y accesible en Santiago”

Desde su rol de Asesora Ministerial de Género, Natalia Ramírez comienza su intervención señalando que, el trabajo realizado por el ministerio para generar una experiencia de movilidad más segura y accesible está en el marco de uno de los ejes estructurantes de este gobierno, el feminismo. Esto no se traduce solo en una intensión o acciones individuales, sino también en una forma de comprender y permear la estructura y el quehacer del Estado en su rol público y tiene que ver con una manera de transversalizar el género, generando así una transversalización del género.

Sobre lo anterior, explica como este gobierno ha materializado la transversalización de género en los 24 ministerios que componen el Estado, a través de la presencia de una asesora de género en cada uno de ellos. El rol de la asesora es generar una política, tanto en la agenda de los ministros y ministras como máximas autoridades de la cartera, así como también al interior de las instituciones. De esta manera “Chile para Todas” corresponde al nombre en sencillo de la transversalización de género que agrupa las acciones que realizan las asesoras en los distintos Ministerios.

La presentación de Natalia se centra en la implementación de una campaña comunicacional que tenía como fin prevenir el acoso sexual en el transporte público, como un eje fundamental en la seguridad de las usuarias y los usuarios. Una concepción de la seguridad que no solo considera aspectos punitivos, sino también aspectos colectivos con componentes territoriales, comunitarios y ligados a la prevención del delito.

La campaña que presenta es una de las principales acciones que se han generado hacia afuera del Ministerio para posicionar la importancia de la seguridad de mujeres y disidencias sexuales, buscando mejorar la percepción de la ciudadanía hacia el transporte público. Las cifras posicionan la infraestructura de espera y los viajes en transporte público como lugares con alto nivel de inseguridad, por lo tanto, si la percepción de seguridad y la victimización no se mejora, se producen efectos como un menor uso y mayor descuido, lo que deviene en una menor valoración del sistema en su conjunto. Agrega que, no solamente es suficiente con la valoración del Sistema de Transporte en cuanto a aspectos como cobertura o frecuencia, sino que la percepción de éste tiene que ver también con la seguridad a bordo de los medios de transporte y en la infraestructura destinada a la espera, como paraderos y andenes.

Como contexto, esta iniciativa se remonta a marzo del 2022, una semana después que asumió el actual Presidente, Gabriel Boric. Una de las razones para impulsarla tuvo relación con que, en ese marzo, además del cambio de administración, el país comenzó a volver a la presencialidad luego de dos años de pandemia, lo que provocó un desajuste de las personas con el espacio público. En esta vuelta, las personas se encontraron con una ciudad que tenía muchos síntomas de haber estado “deshabitada”, retrocediendo en la igualdad de género para la libre movilidad de las personas. Esto fue manifestado por un grupo masivo de mujeres, estudiantes, que desarrollaban su derecho a la educación en un icónico barrio universitario, “Barrio República”. Las denuncias expresadas de forma masiva estaban sobre todo enfocadas en una cantidad importante de ataques de tipo sexual en los espacios públicos y, sobre todo, en la infraestructura del transporte, como entradas a metro, vagones de metro, paradas, etc.

Ante la situación señalada, la comisión del ministerio, que integra a varias mesas de trabajo, pulsa como objetivo el abordar el tema de manera integrada y adecuada, considerando, además, las demandas expresadas por las mujeres a través del movimiento feminista en los últimos años, movimiento que, históricamente, ha tenido un discurso político y posicionamiento a partir de las inequidades dentro del espacio público.

Recapitulando, durante la primera etapa del movimiento feminista, se relevaron demandas asociadas a la participación política a través del derecho al voto o sufragio. La segunda etapa, tiene que ver con la libertad sexual, los derechos reproductivos y la división sexual del trabajo. Una tercera etapa, tiene que ver con integración de las disidencias sexuales y las expresiones de género. Por último, señala una etapa (que aún está en construcción) en la que se enfatiza la expresión pública de demandas, a través de iniciativas como las que se dieron desde el norte global, como "me too" y las que se implementaron en el sur, desde Argentina, Chile y México, conocida como "ni una menos", en donde se posiciona la violencia hacia las mujeres como un foco de inequidades poco abordadas. Señala que, la violencia de género debe ser trabajada en particular, no como se aborda la violencia en general, dado que la motivación que impulsa esta violencia tiene que ver con la dominación de un género sobre otro, lo que implica que tiene una raíz cultural y es parte estructural de la sociedad, a diferencia de otras violencias, la violencia de género es transversal y afecta a todas las clases sociales.



Considerando el foco de esta última etapa del feminismo, comenta que, el enfoque de la campaña, está dirigido a un proceso educativo y de cambio cultural, y no particularmente de denuncia como es más intuitivo, ya que si bien, Chile cuenta con una Ley que tipifica el acoso callejero como delito, los medios probatorios son aspectos que aún se están trabajando, para que las denuncias sean efectivas y no revictimizantes.

Agrega que, luego de revisar experiencias de otros países, se definieron aspectos no deseados en la campaña a implementar como: representar imágenes explícitas de violencia que recordaran a víctimas episodios vividos; tampoco hacer un llamado a la violencia civil, ya que el clima de convivencia post pandemia es complejo; y, por último, buscaba que las usuarias no se alejaran del transporte público, por el contrario, busca hacer del transporte un espacio común, , donde quienes lo utilicen, encuentren comodidad y seguridad.

El objetivo principal de la campaña fue visibilizar y desnaturalizar las conductas de acoso, con el fin de prevenirlo. El público objetivo son todos los usuarios del transporte público, con foco en varones. El tono y estilo es transversal, amistoso, masivo. El contenido promueve el conocimiento de la ley, la cual genera un marco social sobre las acciones que en ella son catalogadas como acoso sexual. La campaña fue denominada “La Familia Miranda está ojo con el acoso sexual en el transporte público”, que llama a aprender, entre todos y todas, a convivir mejor, invitándoles a ser parte de esta “Familia Miranda” y a identificar cuáles son las situaciones de acoso.

La audición se orientó a encontrar una familia, que representase diferentes personas de diversos rangos de edad, de una manera transversal. El mensaje refuerza que, las personas que están “ojo con el acoso en el transporte público” pertenecen a “La familia Miranda”. El contenido contiene un parafraseo de la Ley más sencillo, evitando que se mal entienda el mensaje o se caricaturice este. La campaña tuvo un alcance nacional, fue aplicada en las distintas regiones del país.

Para terminar, invita a ver el video de la campaña en [familiariranda.cl](http://familiariranda.cl)

## Resumen y Desafíos

### Bloque Temático 3

- Contar con diagnósticos para dimensionar la problemática de la violencia y el acoso sexual es uno de los aspectos necesarios de ser contemplados para el abordaje del fenómeno. En este sentido, la aplicación de una metodología de investigación mixta permite no solo contar con la posibilidad de llevar una trazabilidad de la percepción y contar con información de la prevalencia de la problemática y los tipos de violencia que más enfrentan durante su experiencia de movilidad, desde una mirada cuantitativa, sino que también la aplicación de herramientas cualitativas que permite acceder a la multidimensionalidad y la significancia que esta tiene en los aspectos prácticos experienciales para las mujeres, así se facilita la obtención de recomendaciones que dan pertinencia a las acciones que se implementarán desde las políticas públicas.
- Para atender denuncias e implementar acciones preventivas es necesario contar, por una parte, con protocolos de acción claros que establezcan mecanismos de coordinación entre las distintas actorías que intervienen en los procesos de denuncia, de manera integrada, y por otra, contar con personal capacitado que pueda orientar a las víctimas y homologar las respuestas en cuanto los procedimientos, evitando la victimización secundaria y aumentando la confianza de las víctimas en la institucionalidad.
- La sensibilización respecto a la problemática de la violencia de género en la movilidad es de suma relevancia, dado que ha sido una práctica naturalizada en las sociedades, sustentada en la cultura de dominación asentada por siglos. La comunicación, a través de campañas comunicacionales y actividades formativas, activa miradas críticas y fomentan la comprensión de estas prácticas como delitos, desde un enfoque de derechos.
- Desde el enfoque de derechos, Ciudad de México plantea una mirada integral que presente durante todo el proceso: el derecho a presentar una denuncia, a ser acogidas de manera sensible y no revictimizante, también a ser tratadas con igualdad durante el proceso de acceso a la justicia y, por último, el derecho al acompañamiento durante todo el proceso.
- Una de las buenas prácticas presentadas, implementada en la ciudad de Buenos Aires, que ha sido efectiva en cuanto a la disminución sustantiva de delitos (en un 43%), es la implementación de un sistema de vigilancia que integra elementos como cámaras, torres de vigilancia y personal de monitoreo, con la disposición de tótems de seguridad y aplicaciones en los que las víctimas se pueden registrar las denuncias.



## 5.5 Visita al Electro Terminal Los Espinos

El día 10 de noviembre tuvo lugar la 2da jornada del 1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad. Durante la jornada de la mañana, se realizó una visita al Electroterminal Los Espinos de la empresa Metbus, operadora que es parte del Sistema Red Movilidad. A esta actividad asistieron representantes de las agencias de transporte y conductoras de las 6 ciudades parte del OBGEM, además de representantes de otras ciudades latinoamericanas que asistieron al Encuentro y representantes de organismos internacionales. También fueron parte de la actividad las Secretarías Regionales Ministeriales de Atacama, O'Higgins, Maule y Araucanía, regiones que son parte del territorio chileno.

Las y los participantes se trasladaron al terminal, ubicado en la comuna de Peñalolén, en un bus eléctrico del Sistema RED de la empresa Metbus, el cual fue operado por una conductora profesional. Durante el trayecto el grupo tuvo la oportunidad de conocer en profundidad el estándar y los elementos del bus, instancia en que el equipo organizador pudo explicar el proceso que se llevó a cabo para renovar la flota del Sistema y responder consultas respecto al tema.

En el terminal, la convocatoria fue recibida por la plana ejecutiva de la empresa METBUS, en el espacio del electroterminal dispuesto para los cargadores eléctricos de los buses RED y también por el personal que trabaja en ella. En la ocasión, los representantes empresariales expusieron a las y los presentes el proceso de integración de la tecnología eléctrica a la flota de la empresa y sus implicancias en cuanto a los desafíos para su implementación en cuanto a infraestructura, mantención, autonomía de los vehículos, dispositivos presentes en ellos, costos, capacitación de personal, entre otros temas. Quienes asistieron, a su vez, realizaron numerosas preguntas respecto a la implementación de la tecnología y las oportunidades que esta presenta en beneficio del Sistema de Transporte. También pudieron examinar y posicionarse en la cabina de conducción para conocer en detalle, a través de la explicación de las conductoras de Red Movilidad, las características y elementos mecánicos y tecnológicos que utilizan durante las rutas que realizan, en el marco del funcionamiento del Sistema de Transporte de Santiago.







## 5.6 Taller Transport Gender Lab

En Hotel Double Tree by Hilton, el día 10 de noviembre, durante la tarde, se implementó un taller basado en la metodología de juego de roles, liderado por representantes del BID -TGL, con el fin de explorar los desafíos y estrategias para así lograr la implementación exitosa de la perspectiva de género en la movilidad, haciendo visibles y ejemplificando a través del taller conceptos como violencia de género, estereotipos y sesgos inconscientes, particularmente en el contexto del sector del transporte.

Elisa Puga, Valeria Bernal y Lauramaria Pedraza, representantes de BID y TGL, fueron quienes estuvieron a cargo de la actividad.

### Introducción al taller

Inicialmente se plantea, a modo de introducción, que el sector del transporte es predominantemente masculino, con solo un 15% de participación femenina en la región. Se enfatiza que, este es un ámbito donde las mujeres sufren violencia de manera constante. La dinámica se enfoca en descubrir y describir cómo los estereotipos de género influyen las decisiones diarias y cómo la mayoría de estas decisiones son inconscientes.

Se menciona que una persona promedio toma alrededor de 35,000 decisiones al día, de las cuales el 99% son inconscientes. Esto lleva a la reflexión sobre los sesgos inconscientes y cómo estos pueden afectar la eficacia y eficiencia de nuestras elecciones y acciones.

La facilitadora del taller explica que la ciencia del comportamiento estudia tanto los estereotipos como los sesgos, poniendo de ejemplo la fuerza física como un sesgo inconsciente que puede influir en la decisión de emplear a una mujer en el transporte o la construcción. La discusión se amplía para considerar otros sesgos, sugiriendo que estos pueden llevar a la exclusión de las mujeres de ciertos trabajos.

Se menciona un ejemplo práctico de un proyecto que intentó promover la inclusión de mujeres en la operación de maquinaria pesada y cómo las respuestas de los contratistas reflejaban sesgos de género. Se destaca la necesidad de superar estos patrones inconscientes para cambiar la realidad de la participación femenina en estos sectores.

### Implementación de la metodología de juego de roles

El taller continúa con la selección de participantes, para que, a través de la dramatización, se asuman diferentes roles, incluyendo: una directora de recursos humanos, una secretaria de movilidad, un representante de transporte, un gerente de empresa de transporte y dos mujeres conductoras con diferentes experiencias laborales. Esta dramatización sirve para explorar las barreras de contratación de mujeres como conductoras de autobuses y cómo diferentes actorías ven el problema y proponen soluciones.

De esta forma, la participación de la secretaria de movilidad busca aumentar el número de conductoras y mejorar el proceso de contratación y reclutamiento. El gerente de la empresa pública de transporte está satisfecho con las mujeres que ha contratado, pero enfrenta presión del sindicato. Las conductoras expresan su deseo de ser valoradas y remuneradas equitativamente por su trabajo y habilidades.

### Conclusiones de la Actividad

El ejercicio concluye con una discusión grupal en la que se pide a quienes participan que propongan acciones para asegurar la empleabilidad de las mujeres en el sector del transporte, y cómo abordar las preocupaciones del sindicato respecto a la integración de mujeres en roles tradicionalmente masculinos. A continuación, se enumeran las principales reflexiones de la actividad:

**1. Impacto de los Sesgos Inconscientes:** El ejercicio demuestra cómo los sesgos inconscientes pueden impactar la contratación y el trato en el lugar de trabajo. La toma de decisiones basada en estereotipos de género no solo es injusta, sino que también limita el potencial de la fuerza laboral al no aprovechar la gama completa de talentos y habilidades disponibles.

**2. Importancia de la Empatía:** La dramatización subraya la importancia de la empatía al poner a las participantes en la posición de hombres. Este enfoque puede llevar a una mayor comprensión de los desafíos que enfrentan las mujeres y otros grupos subrepresentados en el lugar de trabajo.

**3. Desafío de los Estereotipos de Género:** Se destaca la necesidad de desafiar los estereotipos de género que asocian ciertas capacidades o roles exclusivamente con un género. La inclusión de mujeres en roles de conducción en el sector del transporte es un ejemplo de cómo se pueden romper estas barreras.

**4. Cambio Organizacional:** La conversación en la dramatización ilustra que el cambio organizacional requiere la colaboración de todos los niveles de una empresa o sector, desde los cargos gerenciales y el departamento de recursos humanos, hasta los sindicatos y los empleados.

**5. Flexibilidad y Adaptación:** Las propuestas de horarios flexibles y capacitación en línea reflejan la necesidad de adaptar las prácticas laborales a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral, permitiendo a las personas equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales.

**6. Educación y Concienciación Continua:** Las organizaciones correspondientes deben continuar educando al personal sobre los sesgos de género y la igualdad, fomentando un cambio cultural que valore la diversidad e inclusión.

**7. Políticas de Igualdad Salarial:** Implementar políticas de igualdad salarial y criterios de contratación transparentes es crucial para asegurar que las y los trabajadores sean valorados y remunerados justamente.

**8. Infraestructura Inclusiva:** Las organizaciones deben considerar la creación de infraestructuras que apoyen la inclusión, como la provisión de guarderías y baños adecuados, para crear entornos de trabajo acogedores para todas y todos.

**9. Programas de Mentoría y Apoyo:** Desarrollar programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres y otros grupos subrepresentados, puede ayudar a fomentar su desarrollo profesional y su presencia en roles donde tradicionalmente han sido minoría.

**10. Medición y Seguimiento:** Es importante medir y monitorear el progreso hacia la inclusión y la igualdad de género, utilizando indicadores junto a retroalimentación para ajustar las políticas y prácticas periódicamente.



## 5.7 Conversatorio de Conductoras

El 10 de noviembre del 2023, durante la segunda jornada del 1er Encuentro del OBGEM, se generó un conversatorio que reunió a conductoras de transporte público de las ciudades parte (Buenos Aires, La Paz, Bogotá, Lima, Santiago, Ciudad de México). Esta instancia fue pensada considerando un enfoque de inclusión y participación de las mujeres en un sector tradicionalmente masculinizado, así como en los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en este campo. A lo largo de la conversación, las participantes compartieron sus experiencias personales, los obstáculos superados como también iniciativas que promueven la igualdad de género en el transporte público en cada una de sus ciudades.

El diálogo comenzó con una introducción realizada por Evelyn Gajardo y José De Iruarrizaga, representantes del DTPM, quienes explicaron el propósito de la actividad y su pertinencia con los cuatro ejes estratégicos de la institución, que incluyen Convivencia Vial, Género y Movilidades Diversas, Vinculación con la Comunidad y Conductores y Conductoras.

Para promover un espacio confiable y seguro se les dio la opción de que cualquier comentario que las participantes deseen excluir del registro pueda ser eliminado sin inconvenientes.

Las participantes se presentan mencionando sus nombres, países y ciudades de origen, la empresa para la que trabajan, los años de experiencia en la conducción y los tipos de vehículos que manejan.

Las historias compartidas subrayan la importancia de la inclusión femenina en el transporte y las dificultades iniciales en el ingreso al rubro. Mencionan el temor por ingresar a un rubro masculinizado y por la reacción de los compañeros conductores (luego señalan que los compañeros suelen ser un importante apoyo para integrarse al rubro), los nervios ante la dificultad de operar buses de grandes dimensiones, y el sacrificio diario necesario para aprovechar una oportunidad poco frecuente mientras continúan manteniendo una familia y un hogar.

Finalmente, destacan con orgullo su empoderamiento al demostrar que “se la pueden” y las fortalezas que las mujeres aportan a la profesión, como la responsabilidad y cuidado al transportar personas usuarias.

Se discuten temas como la discriminación, la masculinización del sector y la manera en que las mujeres rompen barreras y apoyan a sus colegas. Se menciona el progreso en la inclusión de mujeres en ciudades como Córdoba, Argentina, y se abordan las dificultades específicas en ciudades como La Paz, Bolivia, reconociendo que -aun existiendo diferencias significativas entre las distintas ciudades- es posible evidenciar un avance en la inclusión de mujeres en el rubro.



Las conductoras también abordan temas más prácticos, como la gestión de los vehículos en condiciones de tráfico, la responsabilidad de transportar pasajeros de manera segura y el impacto emocional de los accidentes o siniestros de tránsito. Se compartieron experiencias que expresan el machismo en el lugar de trabajo, como también situaciones como la falta de apoyo suficiente de la familia o de la sociedad en general, y las dificultades respecto al balance entre las responsabilidades laborales, familiares y/o personales.

A lo largo de la conversación, las conductoras señalaron problemáticas como el consumo de alcohol y drogas en el contexto del transporte público. Una de las preocupaciones mencionadas es el comportamiento de algunas personas usuarias que suben a los autobuses en estado de ebriedad o incluso consumiendo sustancias ilícitas durante el viaje. Las participantes expresan la necesidad de que existan políticas y regulaciones claras que prohíban estas acciones para asegurar la seguridad de las personas usuarias y del personal operativo.

Además, se menciona la importancia de la educación vial y la concientización del público sobre los peligros y consecuencias de subir a los vehículos de transporte público mientras se está bajo la influencia del alcohol o drogas. Las conductoras resaltan cómo estas situaciones pueden ser desafiantes y cómo afectan su responsabilidad de garantizar un viaje seguro para todas las personas usuarias y trabajadoras.

Dado lo anterior, las conductoras abogan por un enfoque más estricto y una mayor concientización para prevenir estos comportamientos y mantener un entorno seguro y profesional en su lugar de trabajo.

El conversatorio concluye con reflexiones sobre cómo las mujeres pueden ayudar, influir y apoyar a otras mujeres en la industria y cómo las mujeres conductoras pueden ser modelos para seguir y agentes de cambio en sus comunidades. Destacan que pueden ayudar mediante el empoderamiento y dando confianza y autoestima a las colegas que ingresan a trabajar como conductoras, compartirles conocimiento y generar una red de apoyo en su inclusión laboral.

Se concluye la actividad agradeciendo a los organizadores y a las participantes por crear un espacio de diálogo y compartir experiencias, y se reafirma la idea de que las mujeres han llegado al sector del transporte para quedarse.



## 5.8

### Taller de representantes del OBGEM: Aprendizajes y desafíos

El 10 de noviembre de 2023, durante la segunda jornada del 1er Encuentro del OBGEM, se realizó un taller de cierre con las y los representantes de las agencias de transporte de las ciudades parte, instancia en la que participaron también representantes de organismos internacionales como BID-TGL, CAF y GIZ-Euroclima. En esta instancia, se plantearon cuatro preguntas para realizar un análisis general y establecer a qué desafíos y proyecciones debe enfrentar el Observatorio.

Las respuestas a estas preguntas fueron escritas por las y los participantes en post-it y luego se discutieron en grupo, lo que ayudó a sistematizar la información y los aprendizajes obtenidos durante la reunión.

#### 1. ¿Cómo fue la experiencia en general, desde el viaje, el estar juntos, compartir y participar en el seminario?

- En general lo primero que las personas asistentes destacaron, valoraron y agradecieron fue la organización del evento y el compromiso con este Observatorio.

- Luego, reconocieron la importancia de la cooperación internacional para el acompañamiento de estos procesos, y la posibilidad de mostrar esta iniciativa en otros lugares.
- Incluso desde las propias agencias destacaron que el trabajo que se está realizando es muy innovador, ya que surge desde los propios gobiernos y tiene un impacto en red.
- Así también, se identifica el interés común entre las partes para comprender los comportamientos, problemas y desafíos comunes en las diferentes ciudades, y cómo las políticas públicas se han estado haciendo cargo de éstos. En este sentido, se valoró el desarrollo de la agenda regional a partir de las tres temáticas que fueron definidas en el inicio del Observatorio.
- Se aprecia que los liderazgos de estos procesos sean principalmente mujeres que ocupan lugares de decisión política, en términos de planificación de estrategia y estado.
- Se hace mención de que la planificación del transporte no se base centralmente en un estereotipo de hombre blanco de 40 años, con plenas capacidades, que viaja sin bultos ni personas a su cargo, si no que desde la consideración de la inclusión y diversidad.
- También se plantea el desafío de traspasar el contenido y las reflexiones que surgen del Encuentro a las autoridades respectivas, para conseguir proyectar de manera sostenible las temáticas, e instaurarlas como políticas de Estado.

## 2. ¿Qué aprendizajes se llevan a sus ciudades, ya sea a nivel de sistema de transporte o de la organización?

Sobre el aprendizaje y las estrategias adoptadas en torno a la movilidad y género se resaltó que todas las ciudades del Observatorio tienen problemas similares, pero que el abordaje cambia. En este sentido, algunos ejemplos mencionados fueron:

- El análisis de la oferta de transporte público en las zonas con mayor concentración de servicios para mejorar trazados y democratizar su uso. Esto permitiría pasar de una planificación centrada en la densidad poblacional a una que considere brechas en acceso.
- También se mencionó la aplicación de estrategias aplicadas en distintas ciudades para que las personas víctimas o testigos de delitos en el transporte público puedan denunciar de manera rápida, resguardando la integridad de quien envíe el reporte. Para ello, señalaron, se deben contemplar protocolos de intervención claros, capacitar al personal a cargo y sensibilizar al público general sobre su uso.

- Otra de las temáticas destacadas por las y los participantes de la actividad, fue la infraestructura pública, donde existe un desafío importante desde el punto de vista de la innovación. Por ejemplo, la habilitación de botones de pánico, pero, por otra parte, por ejemplo, espacios de descanso, de muda para bebés, entre otros.
- Se valoró también el enfoque y la implementación de la campaña comunicacional presentada por Santiago de Chile: “La Familia Miranda”, como una estrategia comunicacional que permite, sin revictimizar, apuntar a un público masivo, en el que se llama al involucramiento de la diversidad de personas que utilizan el transporte público.
- Se destacó, como medida de acción afirmativa el establecimiento de requerimientos de porcentajes de participación laboral de mujeres conductoras, a través de bases de licitación. A su vez, también se destaca la inclusión del requisito de certificación en normas asociadas a la igualdad de género.

**3. ¿Cuáles de esos aprendizajes o buenas prácticas creen que son una oportunidad para cada una de sus ciudades, es decir, un elemento o alguna iniciativa que podría implementar en su ciudad? Y ¿Cuáles son los desafíos que visualizan en sus ciudades, es decir, qué iniciativas deberían avanzar para instalarlas en su ciudad, o qué les costaría más instalar?**

Entre las ideas abordadas y consensuadas destaca la importancia de la colaboración regional en base a una agenda, y el fortalecimiento del Observatorio en temas de movilidad y género.



Frente a esto se destacan los siguientes elementos:

- La creación y aplicación de indicadores comunes para diagnosticar y planificar políticas públicas en transporte y género, facilitando la comparación y el seguimiento de los progresos a nivel regional, bajo metodologías estandarizadas.
- Una mayor comunicación sobre el comportamiento, actitudes y cualidades deseables de los usuarios y usuarias en los sistemas de transportes, para la promoción de un cambio cultural.
- La implementación de infraestructura adecuada para las necesidades de los y las usuarias, como también para las personas que trabajan en el transporte público, particularmente quiénes están constantemente en terreno.
- Implementación de programas para formar mujeres conductoras, siguiendo ejemplos de iniciativas público- privadas implementadas en ciudades como Santiago de Chile.
- La vinculación con agencias internacionales en miras a la proyección del propio Observatorio.
- Implementación de campañas contra el acoso callejero, como la de “La Familia Miranda”, para replicarla en otras ciudades.
- El establecimiento de protocolos de atención in situ para el abordaje de casos de violencia de género en el transporte público.
- El reconocimiento e incentivo al sector privado del transporte, por la aplicación de buenas prácticas o medidas que apunten a superar brechas e inequidades de género, mediante premiaciones u otras instancias para visibilizar medidas o iniciativas implementadas, fomentando así su replicabilidad.
- Concientizar y convocar a sindicatos para trabajar en conjunto, en pos de la inclusión de mujeres en el rubro.
- La búsqueda de financiamiento para darle continuidad a las iniciativas que surjan del Observatorio.
- Próximos encuentros del OBGEM para consolidar la capacidad de agencia del organismo.
- Incorporar más ciudades colaboradoras al OBGEM.
- Considerar los efectos del Cambio climático y la necesidad de implementar estrategias para combatirlo, mediante energías renovables y la electromovilidad.



Observatorio  
**Latinoamericano**  
de Género y Movilidad

# 6

## Conclusiones del 1er Encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad

La realización del Encuentro, como instancia de intercambio entre las ciudades parte permitió:

1. El posicionamiento del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad como una actoría que se integra al ecosistema de movilidad en la región, con objetivos definidos, contrapartes activas, empoderadas y competentes para incidir en la transformación sociocultural del sector.
2. La consolidación y generación de confianzas entre el equipo de trabajo del OBGEM, lo que posibilita la fluidez, complementariedad y capacidad de coordinación para el logro de los objetivos y productos trazados en el marco del funcionamiento del organismo.
3. La visibilización, de cara al rubro, de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas de transporte público y la necesidad de incorporar este enfoque tanto en las agendas de las agencias de transporte, como también en la agenda regional latinoamericana.
4. La posibilidad de conocer con más profundidad la situación actual de las ciudades, detectando fortalezas y debilidades en el abordaje de las temáticas definidas por el OBGEM, y con ello, la posibilidad de generar iniciativas colaborativas que permitan avanzar en aquellas áreas cuyo abordaje de las problemáticas es incipiente.
5. El aprendizaje a partir del intercambio de conocimientos, experiencias y lecciones aprendidas, servirán como herramientas para el diseño de programas o iniciativas en las ciudades que fueron parte del Encuentro y de aquellas que se quieran incorporar al Observatorio.
6. La valoración de los testimonios, de los liderazgos femeninos en el sector y con ello las estrategias para posicionar la temática de género y la movilidad en sus respectivas ciudades y países.
7. La valoración de la presencia de las conductoras profesionales, en tanto portadoras de experiencias y visiones particulares de la movilidad y junto a ello, el reconocimiento de su labor y su posición como pioneras en el rubro masculinizado del transporte público de pasajeros. Este Encuentro permitió además el intercambio de experiencias entre ellas, conociendo realidades distintas a las de sus ciudades de origen, lo que enriquece la lectura que estas puedan hacer de su labor y de su ejercicio profesional.

Estas razones son por lo que esperamos continuar con la realización periódica de Encuentros de este tipo, en tanto refuerzan el trabajo colaborativo entre países, nos desafían a continuar y reforzar el trabajo local en cada una de nuestras distintas realidades, y nos dan nuevas perspectivas y apoyos necesarios para superar las brechas de género en movilidad.

El primer año del Observatorio fue positivo, y nos enseñó que es posible crear ciudades con rostro de mujer.



*Esperamos contar con nuevos miembros,  
colaboradores e ideas en lo que viene.*



Observatorio  
Latinoamericano  
de Género y Movilidad  
**OBGEM**

## Agradecemos a:



Ministerio de Transporte  
Argentina



Secretaría Municipal de  
**Movilidad y  
Seguridad Ciudadana**



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA  
DE MOVILIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
MOVILIDAD



## Auspician:



Cofinanciado por  
la Unión Europea

